

Carilah 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

**PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERPENDIDIKAN TINGGI :
ANALISIS PADA PERUSAHAAN PETERNAKAN DI JAWA TENGAH DAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ratna Widyasari
Suci Paramitasari Syahlani
Krishna Agung Santosa
**Laboratorium Agrobisnis, Bagian Sosial Ekonomi Peternakan
Fakultas Peternakan Universitas Gadjah Mada**

Abstract

The objective of this research is to identify the personality effect on job performance of high educational level staff in companies of livestock industry. Survey design was used in this study. Thirty respondents were selected by using purposive sampling method; those were the ones who worked in companies of livestock industry, had at least diploma degree and had working experience 3-15 years. Data was collected by individual interviews. Jackson Personality Index was used to measure personality variable and Workplace Behavior Questionnaire for perceptual measurement of job performance. Data was analyzed by using regression analysis. The result shows that regression coefficient was 0,64, R^2 33,40% and significance level was 0,014. This result indicates that personality affect positively and significantly in order to develop job performance. Therefore, personality aspect should be included in recruitment process of high educational level staff

Keywords : *personality, job performance, livestock and poultry industry*

1. PENDAHULUAN

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996).

Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri (Hartati, 1991). Karakteristik kepribadian ini digunakan untuk menunjukkan efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja, dan kerjasama dengan perusahaan lain (Hogan *et al.*, 1994). Skala pengukuran kepribadian mampu meningkatkan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark *et al.*, 1997).

Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas (Ashton, 1998). Proses seleksi yang salah berpengaruh pada kinerja. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan. Sebagai contoh, tidak disiplin waktu dan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan mendorong seorang karyawan untuk bertindak kurang aktif dan kurang cekatan dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan diri ini dipengaruhi oleh lemahnya stabilitas emosional, cara pandang terhadap ilmu pengetahuan dan kebiasaan hidup, serta ketelitian (Van der Walt, 2002).

Studi eksploratori penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan peternakan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah tidak memasukkan aspek kepribadian dalam sistem seleksi karyawan. Proses seleksi pada usaha peternakan diutamakan pada pengujian kemampuan fisik dan nilai akademik dan tidak memasukkan seleksi faktor-faktor psikologis karyawan (Sutawi, 2001^a). Studi eksploratori juga menunjukkan adanya indikasi karyawan yang bekerja di perusahaan peternakan kurang memahami efisiensi dan efektivitas kerja, bersikap pasif dalam memahami pekerjaan, kecenderungan untuk mengikuti aturan lama perusahaan, tidak ada kemauan untuk membuat perubahan yang lebih baik serta tidak mengikuti kemajuan teknologi informasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengidentifikasi bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan peternakan disebabkan oleh seleksi karyawan yang tidak memasukkan aspek kepribadian yang secara konseptual berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di perusahaan peternakan.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kondisi Sumber Daya Manusia di Perusahaan Peternakan

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak kemajuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan pekerjaan, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Berbagai proyeksi mengarah pada sumber daya manusia yang berkepribadian dan konsisten dengan pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Manajer perlu menentukan pilihan karyawan disamping kombinasi produksi dengan yang tepat agar diperoleh keuntungan maksimal. Pemilihan ini dilakukan melalui seleksi yang merupakan usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam mengerjakan pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat, dan objektif untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempermudah proses penempatan sesuai keahlian dan pengetahuan (Leslie *et al*, 1998). Namun demikian, sejauh ini manajer atau pemilik perusahaan peternakan kurang memperhatikan faktor-faktor psikologis karyawan dalam proses seleksi, karena seleksi hanya didasarkan pada pengujian kemampuan fisik dan nilai akademik (Sutawi, 2001^b). Proses seleksi ini menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal yang ditunjukkan pada studi eksplorasi dalam penelitian ini bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan peternakan kurang memahami efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan bersikap pasif dalam memahami pekerjaan dan tidak memiliki kemauan untuk membuat perubahan yang lebih baik serta kurang mengikuti kemajuan teknologi informasi.

2.2. Hubungan Kepribadian dan Kinerja Karyawan

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Kepribadian merupakan kesatuan psiko-fisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam, 1997). Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan

tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang (McCrae dan Costa, 1989).

Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan yaitu untuk menyampaikan rasa kemantapan dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol. Kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan kita. Keberhasilan atau kegagalan tidak tergantung pada mengembangkan kapasitas-kapasitas produktif sampai pada tingkat yang sangat penuh, juga tidak pada integrasi, pengetahuan, atau ketrampilan-ketrampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang-orang lain (Fromm, 1968).

Seseorang yang berkepribadian memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri. Mereka memahami dan menerima kekuatan dan kelemahan mereka serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan (Perls, 1973). Seseorang dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri. Dalam hal itu, mereka "berdiri sendiri" dan tidak memindahkan tanggung jawab terhadap orang lain. Mereka sendiri yang bertanggung jawab atas apa yang membangun kehidupan mereka, untuk segala sesuatu yang mereka katakan, lakukan, rasakan, atau pikirkan (Prihanto, 1993).

Kepribadian dipandang sebagai motif tingkah laku dan sistem tingkah laku. Kepribadian mencakup konsep yang didasarkan pada suatu keadaan, proses dan struktur psikologis yang menyebabkan suatu tingkah laku menjadi berarti (Bischoff, 1970). Perilaku manusia, baik disadari ataupun tidak disadari didasarkan pada motivasi tertentu yang merupakan kekuatan dinamis dan pengarah perilaku manusia (Prihanto, 1993). Orang-orang yang berkepribadian baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan psikologis secara kreatif dan produktif, sedangkan orang-orang yang berkepribadian kurang baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan dengan cara irasional (Fromm, 1968).

Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu. Sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2001). Ciri dan sifat merupakan suatu struktur mental yang nyata-nyata dimiliki oleh setiap orang dan tidak hanya berupa deskripsi yang dapat diamati dari luar. Suatu ciri dan sifat bersifat menetap dan sekaligus merupakan kecenderungan perilaku yang tampak keluar (Sugiyanto dan Sunaryo, 1980).

Pengukuran skala kepribadian menggunakan cara umum diluar konteks atau dengan kata lain bahwa pengukuran skala kepribadian dilakukan dengan pengamatan langsung. Pengukuran kepribadian memperkirakan susunan kepribadian secara menyeluruh yaitu bahwa keadaan yang berbeda lebih stabil daripada keadaan yang khusus (Schmit dan Shoda, 1995).

Jackson Personality Inventory (JPI) merupakan alat untuk mengukur kepribadian. Item-item kuesioner dibuat berdasarkan pemikiran dasar dan disusun dari berbagai sifat kepribadian yang merupakan suatu kuesioner persepsi diri yaitu kuesioner dengan berbagai pertanyaan tentang sikap atau tingkah laku yang dihubungkan dengan perasaan. (Jackson, 1994). Hubungan terkuat 15 dimensi kepribadian dari *Jackson Personality Inventory* dengan kinerja adalah tanggung-jawab dan keberanian mengambil resiko yaitu dengan koefisien determinasi 0,16 dan 0,90 (Ashton, 1998). Dimensi tanggung jawab dan keberanian mengambil resiko mempunyai korelasi sebesar 0,33 dan 0,44 dengan perilaku jujur di tempat kerja (Jackson, 1994).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh manajer tenaga kerja (Kreitner dan Angelo, 2001). Seorang karyawan yang mempunyai sikap mendukung atau memihak terhadap suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah positif terhadap pekerjaan tersebut,

sebaliknya seorang karyawan yang tidak memihak atau tidak mendukung suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah negatif terhadap pekerjaannya (Sax, 1980).

Seseorang mungkin sering tidak menyadari motivasi yang melatar belakangi masalah tingkah laku mereka di tempat kerja. Masalah tingkah laku sering menggambarkan keinginan mereka yang harus ditindak lanjuti. Berbagai pandangan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang mereka rasakan mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil. Berdasarkan hal tersebut muncul suatu teori yang menyatakan bahwa keyakinan seorang tenaga kerja untuk bekerja didukung oleh pemikiran bahwa mereka adalah seseorang yang diperlukan di tempat kerja (Edward dan Lyman, 1967).

Sikap kerja merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam usaha membentuk kualitas sumber daya manusia. Faktor psikologis ini merupakan suatu rangkaian ke arah perilaku, yaitu bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Sikap kerja dapat pula diartikan sebagai perasaan dan keyakinan melihat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dalam bekerja, yaitu sikap kerja yang negatif akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah, karyawan suka membolos, tidak disiplin, dan berbagai macam perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Sanmustari, 1999).

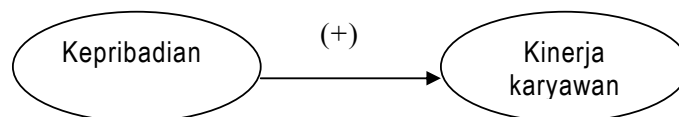
Peningkatan produktivitas hanya dapat ditingkatkan dengan cara partisipasi positif, kedisiplinan, dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan (Herzberg, *et al*, 1957).

Pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dengan baik tidak terlepas dari kejujuran karyawan yang ditunjukkan dengan pelaporan diri oleh karyawan. Kejujuran dari pelaporan diri karyawan merupakan dasar dari pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Ashton, 1998). Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan dan manfaat kerja. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik situasional, dan hasil kerja. Karakteristik personal meliputi umur, pendidikan jenis kelamin dan lama kerja. Karakteristik situasional meliputi karakteristik pekerjaan dan organisasi, sedangkan hasil kerja menjelaskan tentang kepuasan kerja yang diperoleh selama bekerja (Hartati, 1991).

Dampak yang ditimbulkan dari keterlibatan kerja karyawan ada dua macam yaitu dampak yang bersifat positif artinya dampak yang mengarah pada kemajuan perusahaan dan peningkatan produktivitas karyawan dan dampak yang bersifat negatif yang berarti bahwa adanya peningkatan kemerosotan produktivitas tenaga kerja (Sanmustari, *et al*, 1989).

Kinerja seorang karyawan dilihat dari pelaporan diri sehari-hari di tempat kerja. Pelaporan diri akan menghasilkan perkiraan yang benar dari keseluruhan kinerja dan menunjukkan bahwa seorang karyawan melibatkan diri dalam bekerja dan dapat dipercaya sebagai karyawan yang berkualitas (Ashton, 1998). *Workplace Behavior Questionnaire* (WBQ) merupakan alat pengukur kinerja yang terdiri atas 8 dimensi kinerja yang memuat pernyataan-pernyataan yang menunjukkan frekuensi kelakuan karyawan dari pelaporan diri selama waktu tertentu. Rata-rata korelasi antar dimensi adalah 0,30 dengan reliabilitas 0,77. Kisaran nilai adalah 8 sampai 36 dengan rata-rata 13,4 dan standar deviasi 4,9 (Ashton, 1998).

Model yang dikembangkan dalam studi ini adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Model Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Adapun hipotesis yang dikembangkan dari model ini berdasar kajian literature yang dilakukan adalah :
Ha : Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODA PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan administrasi yang bekerja di 6 Perusahaan peternakan, yaitu PT Pakar Nusa Bangun Indonesia di Magelang, PT Putra Manunggal Sakti di Magelang, PT Lembu Aji Perkasa di Wonosobo, PT Gema Usaha Ternak di Sleman, PT Dika Arendra di Sleman dan PT Primatama Karya Persada di Klaten. Penentuan responden dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling method*. Kriteria yang digunakan dalam menentukan responden adalah tingkat pendidikan diploma dan sarjana dengan masa kerja berkisar 3-15 tahun. Kriteria ini digunakan karena populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan peternakan yang berpendidikan tinggi. Selanjutnya pertimbangan masa kerja digunakan karena responden dengan masa kerja lebih dari 3-15 tahun diharapkan dapat memberikan respon pengukuran kinerja dengan benar.

3.2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung. Kuesioner pengukuran kepribadian dilakukan dengan menggunakan *Jackson Personality Inventory* (JPI) yang terdiri dari 15 dimensi yaitu kompleksitas tingkat pengetahuan, ketertarikan mempelajari sesuatu yang baru, inovatif, toleransi, empati, kegelisahan, kesesuaian, keramahan, kepercayaan diri, tingkat kegiatan, pengaruh, keberanian mengambil resiko, keteraturan, ketaatan pada tradisi, dan tanggung-jawab (Jackson, 1994). Selanjutnya, pengukuran kinerja karyawan menggunakan *Workplace Behavior Questionnaire* (WBQ) yang didasarkan persepsi diri tentang kelakuan jujur dan tidak jujur dalam bekerja yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan alkohol, pelanggaran keselamatan, sikap bermalas-malasan, pencurian, fasilitas gratis, dan kerusakan (Ashton, 1998).

3.3. Uji Validitas dan reliabilitas

Pengujian reliabilitas diuji kembali pada kuesioner yang dikembangkan kembali dalam bahasa Indonesia berdasar item-item pertanyaan JPI dan WBQ ditujukan untuk menguji konsistensi internal item-item dalam kuesioner tersebut. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Pengujian validitas secara subjektif dilakukan pada *content validity* untuk mengukur bahwa item-item yang digunakan dalam kuesioner mengukur konsep yang dikehendaki (Sekaran, 1992). Sedangkan pengujian validitas adalah *construct validity* dengan mengukur *discriminant validity* untuk meyakini bahwa variabel berbeda dengan variabel lain yang terlihat serupa (Kerlinger, 1986) yang ditunjukkan dengan korelasi kedua variabel yang rendah (Sekaran, 1992). Pengujian *discriminant validity* dilakukan pada variabel kepribadian dan kinerja.

3.4. Uji hipotesis

Pengujian pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan persamaan $Y = a + bX$. Dalam analisis ini kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y), sedangkan kepribadian merupakan variabel prediktor atau variabel independen (X).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Umur karyawan yang bekerja di 6 perusahaan peternakan ini rata-rata adalah 35 tahun dengan kisaran 30-50 tahun. Rata-rata umur karyawan tersebut termasuk produktif sebagai tenaga kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Flippo (1984) bahwa seseorang yang berumur antara 30-60 tahun mempunyai motivasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, sehingga mendukung perilaku seseorang tersebut untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

Tabel 1.
Data deskriptif responden penelitian

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	8	26,67
Laki-laki	22	73,33
Tingkat pendidikan		
Diploma	11	36,67
Sarjana	19	63,33

Sumber : data primer diolah

Proporsi karyawan laki-laki lebih besar yaitu 73,33% dibandingkan dengan karyawan karyawan wanita yaitu 26,67%. Keadaan seperti ini tidak hanya terjadi di perusahaan peternakan saja, tetapi terjadi pula di hampir setiap bidang pekerjaan terutama pekerjaan yang tergolong membutuhkan tenaga fisik besar. Terlepas dari hal tersebut, keadaan ini dipengaruhi oleh cara berpikir masyarakat yaitu menganggap wanita sebagai kaum lemah (Mackintosh, 1980). Selanjutnya, seluruh karyawan berpendidikan diploma dan sarjana dengan proporsi pendidikan sarjana 36,67% dan diploma 63,33%. Alasan pemilihan responden dengan tingkat pendidikan diploma dan sarjana adalah semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat pemahaman, pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja sehingga pengukuran kepribadian dan kinerja oleh diri sendiri lebih objektif untuk dilakukan. Selain itu, seluruh responden memiliki pengalaman kerja dengan kisaran 3-9 tahun. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan karena pengalaman kerja seseorang dapat menunjukkan tinggi rendah kecakapan dan ketrampilan dalam bekerja (Ananta, 1990).

4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. menunjukkan nilai rerata variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert dengan kisaran skor 1-5.

Tabel 2.
Statistik deskriptif variabel penelitian (N = 30)

Variabel	Minimum	Maksimum	Rerata	Standar deviasi	Variansi
Kepribadian	2,590	3,480	3,072	0,233	0,054
Kinerja karyawan	1,560	3,750	3,047	0,735	0,541

Sumber : data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas kedua variabel (Tabel 3) memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memuaskan yaitu lebih besar dari 0,80. Koefisien tersebut dikatakan memuaskan karena memiliki konsistensi hubungan antar item dalam kuesioner yang kuat (Cronbach, 1951).

Tabel 3.
Uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Jumlah item	Crobanch α
Kepribadian	145	0,852
Kinerja karyawan	16	0,895

Sumber : data primer diolah

Pengujian validitas secara subjektif yang meliputi *content validity* menunjukkan bahwa item dalam kuesioner telah memenuhi dimensi-dimensi variabel yang tercantum dalam definisi operasional. Selain itu, uji *discriminant validity* dilakukan dengan *pearson product moment correlation test* dan hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel tersebut adalah 0,185 dengan tingkat signifikansi 0,327. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada korelasi diantara variabel penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel penelitian berbeda.

4.3. Seleksi Karyawan Perusahaan Peternakan

Usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan penempatan yang tepat perlu dilakukan seleksi. Tingkatan seleksi yang dilakukan setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada kebutuhan, tingkat kecermatan dan ketelitian dalam proses seleksi. Semakin mendalam ketelitian seleksi penerimaan, karyawan yang diterima semakin baik dan tingkat seleksi yang dilakukan semakin banyak (Hasibuan, 2001).

Cara seleksi ada dua macam, yaitu non ilmiah dan ilmiah. Seleksi non ilmiah adalah seleksi yang tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi didasarkan pada perkiraan dan pengalaman. Seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan pada pengetahuan dan kebutuhan nyata pekerjaan yang akan diisi, serta berpedoman pada kualifikasi seleksi yang ditetapkan (Hasibuan, 2001). Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, tingkat pendidikan, jenis kelamin, penampilan, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerjasama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas (Hersey and Blanchard, 1982).

Hasil studi ini menunjukkan responden yang terseleksi melalui seleksi ilmiah lebih kecil yaitu 26,67% dibandingkan seleksi non ilmiah yaitu 73,33%. Keadaan ini terjadi karena seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif tidak dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan pada umumnya menginformasikan kepada orang-orang tertentu atau kerabat dekat karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut.

Seleksi non ilmiah sering menimbulkan kesalahan manajemen penempatan karyawan yang baru diterima. Bahkan karyawan yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan, karena tulisan baik, wajah yang cakap, kemampuan bicara yang lancar, penampilan rapi, dan pengetahuan luas belum tentu terampil dan menghasilkan kinerja baik (Davis dan John, 1989).

Setiap karyawan mempunyai karakteristik sifat yang berbeda yang menunjukkan jati diri sesungguhnya tanpa ada pengaruh dari lingkungan sekitar. Karakteristik sifat karyawan menunjukkan kinerja, yaitu optimalisasi pengabdian diri terhadap pekerjaan. Karakter yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dan sebaliknya (Dessler, 1982). Oleh karena itu perlu ada penggunaan aspek kepribadian dalam proses seleksi yang tidak terlepas dari proses penempatan karyawan. Penempatan karyawan berpedoman pada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" (Hasibuan, 2001).

4.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan $Y = 4,655 + 0,638 X$ dengan R^2 sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepribadian dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,40%. Hubungan ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka potensi kinerja individu tersebut sebagai karyawan juga semakin baik.

Tabel 4.
Uji regresi linier pengaruh kepribadian pada variabel kinerja karyawan.

Keterangan	Adjusted R square	Standardized coefficient	Signifikansi
Pengaruh kepribadian pada kinerja karyawan	0,617	0,334	0,014

Sumber : data primer diolah

Keinginan dan ketertarikan yang kuat seorang karyawan untuk mempelajari segala sesuatu diluar pengetahuan yang dimiliki yaitu pengetahuan tentang agama, tradisi, politik, seni, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh pada kinerja yang ditampilkan di tempat kerja. Tingginya tingkat keinginan dan ketertarikan seorang karyawan untuk mempelajari ilmu pengetahuan lain dan baru meningkatkan kinerja karyawan yang membawa ke arah kemajuan bagi perusahaan. Kreativitas kerja, rasa percaya diri, tanggung-jawab, keberanian dan kemampuan mengatur diri dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepribadian seorang karyawan mengarah pada kelakuan, pikiran, tindakan, dan perasaan yang relatif menetap dan menjadi ciri kehidupan dan dimunculkan di tempat kerja. Keinginan yang besar untuk bekerja dan didukung dengan kepribadian yang menarik akan berpengaruh pada hasil kerja (Barrick dan Mount, 1993), sebab karakteristik kepribadian merupakan ukuran bagi tingkah laku pekerja (Robbins, 1998). Seorang karyawan yang mempunyai kepandaian memahami sesuatu diluar pengetahuan, mau dan berminat mempelajari berbagai ilmu, seni dan teknologi diluar ilmu pengetahuan akan lebih mengembangkan, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran bagi perusahaan dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, teratur, dan menguntungkan (Hogan, *et al*, 1996). Sikap aktif dan antusias seorang karyawan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan berdampak pada sifat dan kelakuan yaitu cara berpikir dan bertindak di tempat kerja.

Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepribadian, sebagai contoh faktor keturunan, lingkungan dan situasi (Robbins, 1998). Faktor keturunan meliputi jenis kelamin dan watak individu seperti pemalu, penakut atau sering tertekan. Sedangkan, faktor lingkungan meliputi norma dan nilai yang berlaku di masyarakat. Situasi merupakan situasi lingkungan kerja dan rekan kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan.

Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkup perusahaan peternakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang memiliki pendidikan tinggi yaitu karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan diploma dan sarjana. Adanya keterbatasan ini menyebabkan terbatasnya generalisasi penelitian pada karyawan berpendidikan tinggi pada perusahaan dalam industri peternakan.

Hasil studi ini memberikan pemahaman penting bagi perusahaan peternakan untuk memasukkan aspek uji kepribadian dalam proses seleksi karyawan. Studi ini mengidentifikasi bahwa seleksi penerimaan karyawan masih dilakukan secara tertutup berdasarkan referensi karyawan yang telah ada sehingga seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan dilakukan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Penggunaan metoda seleksi tersebut tidak memungkinkan pemilihan berdasarkan kepribadian sehingga dimungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Studi ini mengidentifikasi manfaat pelaksanaan seleksi secara ilmiah dan terbuka dengan memasukkan aspek kepribadian sebagai criteria penerimaan karyawan. Seleksi karyawan dengan sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai kinerja yang baik, karena dengan memahami hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A. (1990). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Pusat Antar-Universitas Bidang Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Ashton, M. C. (1998). "Personality and Job Performance: The importance of Narrow Traits", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 289-303.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 1, 111-118.
- Bischoff, L. J. (1970). *Adult Psychology*. Harper and Row Publisher.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Davis, K. and John. W. N. (1989). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1982). *Personnel Management*, 3rd edition. Reston Publishing Company, Inc.
- Edward, E. L. and Lyman W. Porter. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction". *Journal of Economic and Society*, 7, 95-104.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*, 6th edition. Mc. Graw-Hill Book Company.
- Fromm, E. (1968). *The Revolution of Hope: Toward a Humanized Technology*. New York: Harper & Row.
- Goffin, R. D. and Rothstein, M. G. (1996). "Personality Testing and The Assessment Center: Incremental Validity for Managerial Selection". *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 746-756.
- Hadjam, N. R. (1997). *Profil Kepribadian Mahasiswa*. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Yogyakarta.
- Hartati, S. (1991). *Keterlibatan Kerja Ditinjau dari Tes Kepribadian Karyawan*. Lembaga Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, P. and K. Blanchard. (1982). *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*, 4th Edition. Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, F, Bernard Mausner, R. O. Peterson, and Dora F. Capwell. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opini*. Pittsburgh: Psychological Service.
- Hogan, R., Curphy, G. J., and Hogan, J. (1994). "What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality". *American Psychologist*, 46(6), 493-504.
- Hogan, R. Hogan, J. and Roberts, B. W. (1996). "Personality Measurement and Employment Decision: Questions and Answers". *American Psychologist*. 51, 469-477.
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory*. Sigma Assessment System. Port Huron, MI.
- Kierstead, J. (1998). *Personality and Job Performance: A Research Overview*. Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada.
- Kreitner, R. and Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin McGraw Hill. Fifth edition.
- Leslie, W. Rue, Ph.D & Lloyd, L. B, Ph. D. (1998). *Management Skill and Application*. 7th edition. Georgia State University.

***Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi
(Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa)***

- Mackintosh, M. (1980). The Family Wage, Some Problems for Socialists and Feminists. *Capital and Class*, No 11.
- McCrae and Costa. (1989). "More Reason to Adopt the Five Factor Model". *American Psychologist*, 45, 290-292.
- Perls, F. (1973). *The Gestalt Approach: Eyewitness to Therapy*. Ben Lomond, CA: Science and Behavior Books.
- Prihanto, S. (1993). *Thematic Apperception Test*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Raymark, P. H., Schmit, M. J., and Guion, R. M. (1997). "Identifying potentially useful personality constructs for employee selection". *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications. Foundations of Individual Behavior*. International Edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey 07458. Eighth Edition.
- Sanmustari, R.B, Hartati, S. dan Utami, M.S. (1989). *Kualitas Kekayaan Ditinjau dari karakteristik, Keterlibatan, Motif Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan di Beberapa Perusahaan di Indonesia*. Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sanmustari, R.B. (1999). *Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*. Lembaga Penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sax, G. (1980). *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*, 2nd edition, Belmont. Wadsworth Publishing Company.
- Schmit, M., and Shoda, Y. (1995). "A Cognitive-Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure". *Psychological Review*, 102.
- Sugiyanto dan Murtini Sunaryo. (1980). *Ciri-Sifat Orang Normal Dan Patologis Studi Tentang Kepribadian*. Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sutawi, M.P. (2001^a). Kendala Pembangunan Agribisnis Peternakan. *Poultry Indonesia*, No 253 , hal 25.
- Sutawi, M.P. (2001^b). Peran Asosiasi dalam Pemberdayaan Sektor Peternakan. *Poultry Indonesia*, No 260.
- Van der Walt, H.S. (2002). "Meta-Analyses of The Relationship Between Personality Measurement and Job Performance In South Africa". Presentation: SIOPSA Conference, Pretoria, 13-14 June 2002.

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG

(Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian)

Pribadi Asih, S.I.P., M.Si

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

Abstrak : Teknik analisa data yang dipakai untuk menguji adanya hubungan antara variable independen (X1 , X2) secara simultan terhadap variable dependen (Y) digunakan analisa korelasi ganda, sedangkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel X1 , X2 terhadap variable Y dengan menggunakan analisa determinasi. Adapun hipotesis diuji dengan menggunakan T test (uji t) untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan. Setelah melakukan pengujian dengan analisa determinasi bahwa sebesar 6,4% variable Y dipengaruhi oleh variable X1 dan X2. Dalam pengujian ini hipotesis diperoleh nilai F hitung < F table maka disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Strategi didalam meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan berbagai cara, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan, STPI hendaklah meneliti akan fenomena yang terjadi diantara fenomena – fenomena tersebut diantaranya adalah terdapat berbagai kepribadian-kepribadian individu yang terdapat di STPI yang dapat menghambat proses kinerja karyawan. Begitu pula dengan tingkat stres karyawan hendaklah diketahui lebih dalam untuk mencari solusinya. Semua hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja STPI secara keseluruhan.

Kata Kunci : *kepribadian, Stres Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Hal yang berhubungan dengan stres pada hakikatnya ditimbulkan oleh ketidakpahaman manusia akan keterbatasan dirinya sendiri, ketidakmampuan dalam mengatasi keterbatasan itulah yang akhirnya menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, serta rasa bersalah. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai tipe dasar stress. Stress dapat dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu *eustress* dan *distress*, dimana *eustress* adalah peranan-peranan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan, sedangkan *distress* adalah suatu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negative) individu sehingga hal ini dapat menyebabkan penurunan atas prestasi kerja seseorang. Kondisi-kondisi yang cenderung mengakibatkan stres atau *stessor* dapat ditemukan dalam berbagai situasi pekerjaan dengan reaksi pekerja yang berbeda-beda. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah kepribadian karyawan di Subag. Tata Usaha dan Kepegawaian STPI.
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan di Subag. Tata Usaha Dan Kepegawaian.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan, mereka akan semakin matang dan mantap kepribadiannya (Depkes, 2008).

Kepribadian adalah cirri, karakteristik, gaya atau sifat-sifat yang memang khas dikaitkan dengan diri seseorang, dan dapat dikatakan bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. Jadi, dapat dikatakan kepribadian itu sebenarnya adalah campuran dari hal-hal yang bersifat psikologis atau kejiwaan dan juga bersifat fisik.

B. Konsep kepribadian

Karakteristik yang pada dasarnya melekat pada setiap diri individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Faktor-faktor kepribadian yang dilakukan oleh John Bearden dalam Stephen P Robbin (2008:133), yang biasa disebut Model Lima Besar (*BigFive Model*), diantaranya mencakup :

- a. Ekstraversi (*extraversion*) adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang

- suka bergaul, suka berteman dan tegas.
- b. Mudah akur atau mudah bersepakat adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan penuh kepercayaan.
 - c. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*) adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang bertanggung jawab, bisa dipercaya, gigih dan teratur.
 - d. Stabilitas emosi (*emotional stability*) adalah dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh (positif) versus mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh (negative).
 - e. Terbuka dalam hal-hal baru (*openness to experience*) adalah dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang berdasarkan lingkup minat keterkaitannya terhadap hal-hal baru.
- C. Jenis kepribadian
- Berdasarkan aspek biologis, kepribadian dibagi menjadi 4 kelompok besar, yaitu :
- a. Sanguin adalah orang yang gembira, yang senang hatinya, mudah untuk membuat orang tertawa, dan bisa memberi semangat pada orang lain. Tapi kelemahannya adalah dia cenderung *impulsive*, yaitu orang yang bertindak sesuai emosi atau keinginannya.
 - b. Plegmatik, tipe plegmatik adalah orang yang cenderung tenang, dari luar cenderung tidak beremosi, tidak menampilkan perasaan sedih atau senang. Kelemahan orang plegmatik adalah ia cenderung mau ambil mudahnya, tidak mau susah, sehingga suka mengambil jalan pintas yang paling mudah dan gampang.
 - c. Melankolik, tipe melankolik adalah orang yang terobsesi dengan karya yang paling bagus, yang paling sempurna dan dia memang adalah seseorang yang mengerti estetika keindahan hidup ini. Perasaannya sangat kuat, sangat sensitive maka kita bisa menyimpulkan bahwa cukup banyak seniman yang memang berdarah melankolik. Kelemahan orang melankolik, ia mudah sekali dikuasai oleh perasaan dan cukup sering perasaan yang mendasari hidupnya sehari-hari adalah perasaan murung.
 - d. Kolerik, Seseorang yang kolerik adalah seseorang yang dikatakan berorientasi pada pekerjaan dan tugas, dia adalah seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi. Kelebihannya adalah dia bisa melaksanakan tugas dengan setia dan akan bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya. Kelemahan orang yang berciri kolerik adalah kurangnya kemampuan untuk bisa merasakan perasaan orang lain (*empathy*) balas kasihannya terhadap penderitaan orang lain juga agak minim, karena perasaannya kurang bermain.

D. Stress Kerja

Taylor mendefinisikan, “*stress is a condition in which the human system responds to changes in balanced state*” dengan terjemahan sederhana. Stress adalah kondisi dimana sistem manusia merespon terhadap perubahan keadaan yang seimbang. Stress merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin “*Stingere*” yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest* *stresce*, dan *sress* (Iyus Yosep, 2008:21).

Stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut. Taraf sedang pada stress berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku, termasuk tingkah laku kerja. Sedangkan taraf tinggi berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja. Secara sederhana ‘stress’ sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam “*fight or flight response*”. Jadi sebenarnya ‘stres’ adalah sesuatu yang amat alamiah (Panji Anoraga, 2009:108).

E. Dimensi dan indikator Stres kerja

Rumusan dimensi dan indikator stress kerja, Menurut Robbins (2008:137) antara lain:

- a. Aspek eksternal, yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi psikologis seseorang yang berasal dari luar dirinya, dengan indikator:
 - 1) Beban kerja
 - 2) Waktu kerja
 - 3) Karakteristik tugas
 - 4) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan
 - 5) Dukungan sarana dan prasarana
- b. Aspek Internal, yaitu suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya konflik atau hambatan yang terjadi dalam diri seseorang dan tidak mampu untuk mengendalikannya. Indikatornya adalah:
 1. Konflik kerja
 2. Kemajuan karir dan diri

F. Penyebab Stress dan Stresor Psikososial

Macam-macam stresor yang dikemukakan oleh Iyus Yosep (2008:24) adalah:

1. Stresor yang bersumber dari pribadi
2. Stresor pekerjaan
3. Stresor lingkungan

Stresor psikososial adalah setiap keadaan atau peristiwa yang menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang (anak, remaja, atau dewasa), sehingga orang itu terpaksa mengadakan adaptasi atau menanggulangi *stressor* yang timbul, namun tidak semua mampu mengadakan adaptasi dan mampu menanggulangnya, sehingga timbulah keluhan-keluhan kejiwaan yang antara lain adalah depresi. Pada umumnya jenis *stressor* psikososial dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Perkawinan
- b. Problem Orangtua

- c. Hubungan Interpersonal (antar pribadi)
- d. Pekerjaan
- e. Lingkungan Hidup
- f. Keuangan
- g. Hukum
- h. Perkembangan individu
- i. Penyakit Fisik atau Cedera
- j. Factor Keluarga

G. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stress

Stress merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan, sehingga stress kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stress karyawan. Menurut Suwanto (2011:261) yang dirangkum dalam bukunya, yaitu beberapa pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stress, antara lain :

- a. Konseling
- b. Meditasi
- c. Biofeedback
- d. Personal wellness

H. Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2010:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu.

Menurut Wibowo (2007:4), Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan

memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

I. Metode penilaian kinerja

Banyak metode dalam penilaian kerja yang dapat digunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal method* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, dan *future oriented appaaisal* yaitu penilaian yang berorientasi ke masa depan. Menurut Wherter dan Davis, dalam Suwanto (2011:205) mengatakan *past oriented appraisal method* adalah penilaian atas kinerja seseorang yang telah dilakukannya. Kelebihan metode ini adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur sulit untuk dirubah sehingga kadang-kadang salah menunjukan seberapa besar potensi yang dimiliki seseorang. Teknik-teknik penilaian yang berorientasi masa lalu adalah (Suwatno, 2011:205) :

- a. *Rating scale* : dalam metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawannya dengan factor-faktor (criteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- b. *Checklist*: dilakukan oleh atasan langsung, dan pada metode ini digunakan kalimat-kalimat atau

kata-kata yang menggambarkan prestasi atau karakter karyawan, sehingga penilai dapat dengan mudah memilihnya dan memberi bobot masing-masing item.

- c. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*): metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan kepada catatan-catatan yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik dan sangat buruk pada saat pelaksanaan kerja. Metode ini sangat berguna sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
- d. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*): metode ini dapat dilakukan dengan menggunakan tenaga ahli yang melakukan peninjauan ke lapangan yang kemudian melaporkannya terhadap atasan akan hasil peninjauan tersebut.
- e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja : metode ini didasarkan pada tes dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis maupun peragaan keterampilan.
- f. Metode Evaluasi Kelompok : biasanya dilakukan oleh atasan langsung, dimana kegiatan ini bertujuan untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, serta berbagai bentuk penghargaan organisasional dengan menghadirkan ranking sebagai perbandingan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini meliputi variable *independent* (variable bebas) yang terdiri dari variable kepribadian (X1), variable stress kerja (X2). Variable *dependent* (variable terikat) penelitian ini adalah kinerja (Y).

a. Kepribadian

Kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku dan dapat diamati melalui dimensi ekstroverti, kemampuan mendengarkan suara hati, stabilitas emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b. Stress kerja

Dimensi eksternal dan internal diri yang bersangkutan dapat mempengaruhi reaksi emosional dapat mempengaruhi reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapatkan halangan dan tidak dapat mengatasinya. Stress sebagai suatu kondisi dimensi dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan adanya tekanan atau ketegangan psikologis. Mendapatkan halangan dan tidak dapat mengatasinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan adanya

tekanan atau ketegangan psikologis.

- c. Kinerja adalah hasil dari orientasi proses dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

B. Defiisi Operasional Variabel

Variable yang merupakan terjemahan tertentu seiring masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, agar penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan mudah di ukur, maka perlu dijabarkan arti dari setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Adapun definisi operasional dan nilai hasil ukur adalah :

a. Kepribadian

Kepribadian adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden dengan instrument yang mengukur kepribadian melalui dimensi ekstroversi dengan indikator. Percaya diri, kemampuan bersosialisasi.

b. Stress kerja

Stress kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden

dengan instrumen yang mengukur stress kerja dengan dimensi eksternal dengan indikator : beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan serta dukungan sarana dan prasarana.

c. Kinerja

Kinerja adalah skor penilaian kinerja yang diperoleh dari jawaban responden dengan instrument yang mengukur orientasi kinerja terhadap proses maupun hasil yang didapat. Dengan indikator orientasi terhadap proses adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan pengukuran kinerja berdasarkan orientasi hasil adalah produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, cicle time, pemanfaatan sumber daya, dan biaya.

C. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Tabel 1. Nilai Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert

No	Jawaban	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Jml Pernyataan
Kepribadian X1	Ekstraversi	Percaya diri	1.2.3.4	4
		Kemampuan bersosialisasi	5.6.7.8	4
	Kemampuan mendengarkan suara hati	Bertanggung jawab	9.10.11	3
		Terorganisir	12.13.14.15	4
		Dapat dipercaya	16.17.18	3
	Stabilitas emosi	Tenang	19.20.21.22	4
		Merasa Aman	23.24.25.26	4
	Keterbukaan	Sensitivitas	27.28.29	3
	Terhadap pengalaman	Keingintahuan	30.31.32	3
	Jumlah			32
Stres Kerja X2	Eksternal	Beban kerja	1.2.3	3
		Waktu kerja	4.5.6	3
		Karakteristik tugas	7.8.9.10	4

		Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan	11.12.13.14	4
		Dukungan sarana prasarana	15.16.17	3
	Internal	Konflik kerja	18.19.20	3
		Kemajuan karir dan diri	21.22.23	3
Jumlah			23	
Kinerja (Y)	Orientasi	Produktivitas	1.2.3	3
	hasil	Kualitas	4.5.6	3
		Ketepatan waktu	7.8.9	3
		Cycle time	10.11.12	3
		Pemanfaatan sumber daya	13.14.15	3
		Biaya	16.17.18	3
	Orientasi proses	Kesetiaan	19.20.21	3
		Prestasi kerja	22.23.24	3
		Kejujuran	25.26.27	3
		Kedisiplinan	28.29.30	3
		Kreativitas	31.32.33	3
		Kerjasama	34.35.36	3
		Kepemimpinan	37.38.39	3
		Kepribadian	40.41.42	3
		Prakarsa	43.44.45	3
		Kecakapan	46.47.48	3
Tanggung jawab	49.50.51	3		
Jumlah			51	

METODE ANALISA

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur syah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 5 %, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Realibilitas

Untuk mengukur bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan kata lain, uji reabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas keseluruhan item sebagai satu kesatuan instrument, sehingga hasilnya dianggap mewakili aspek-aspek yang diukurnya. Uji Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha diatas 0.6.

B. Uji Statistika Deskriptif

Statistic deskriptif yaitu statistic yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang tercakup pada statistic deskriptif antara lain yaitu penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median dan mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi (Suiyono,2008:206).

C. Uji Asumsi Klasik dalam Regresi

1. Uji normalitas

Dengan dilakukannya uji normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e_i) tidak konstan untuk beberapa nilai X . pendeteksian konstan tidaknya varian error dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara y dengan residu. Apabila garis membatasi sebaran titik relative parallel maka varian error dikatakan konstan.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Rumus uji Durbin Watson (Duwi priyatno, 2008:87) sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum (e_n - \bar{e})^2}{\sum e^2 x}$$

Cronbach's Alpha	N of items
.807	16

Keterangan :

d = nilai Durbin - Watson

e = residual

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas dan reliabilitas X1

1. Uji validitas

Data diolah menggunakan program SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable X1 seperti yang terlihat pada *output Bivariate Pearson (korelasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table. R table dicari pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan uji dua sisi dengan n=55 maka didapat r table sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 25, 27, 28, 29, 30 dan 31 adalah valid karena lebih besar dari r table (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil uji reliabilitas X1

Reliability Statistics

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel X1 dapat dilihat pada output *reliability statistics*, didapat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.869 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliable, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

b. Uji validitas dan reliabilitas X2

1. Uji validitas

Data diolah menggunakan program SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable X2 seperti yang terlihat pada output *Bivariate Pearson (korelasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table. R table dicari pada signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan uji dua sisi dengan n=55 maka didapat r table sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23 adalah valid karena lebih besar dari r table (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

2. Uji reliabilitas

Table Hasil uji reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.869	22

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel X2 dapat dilihat pada *output reliability statistics*, didapat nilai cronbach alpha sebesar 0.807 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

c. Uji validitas dan reliabilitas Y

1. Uji validitas

Data diolah menggunakan SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable Y seperti yang terlihat pada output *Bivariate pearson (kolerasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel dicari pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan uji dua sisi dengan $n=55$ maka didapat r tabel sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1,2, 3,4,6,8,9,10,11,12,13,16,18,20, 21,22,25,29,30,31, 32,34,35,36,37,38,40,41,43,44, 45,46,48,49,51 adalah valid karena lebih besar dari r tabel (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

2. Uji reliabilitas

Tabel Hasil uji reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	36

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada output *reliability statistics*, didapat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.888 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya. Berdasarkan **pernyataan-pernyataan positif** indicator-indikator **kinerja**, dapat dilihat bahwa sebanyak 40 % responden atau **Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian sangat setuju terhadap indicator-indikator kinerja, yaitu produktibitas, kualitas, ketepatan waktu, cycle time, pemanfaatan sumber daya, biaya, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab sehingga dapat dikatakan sebanyak 40 % Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik.**

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji dekriptif dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Hasil angket kuesioner mengenai variabel kepribadian kepada Pegawai Subag.TU dan

Kepegawaian menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 40%, Setuju 38%, Kurang Setuju 13%, Tidak Setuju 6% dan Sangat Tidak Setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa 78% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian STPI memiliki kepribadian yang baik.

- b. Hasil angke kuesioner mengenai variabel stress kerja kepada Pegawai Subag,TU dan Kepegawaian STPI menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 38%, Setuju 39%, Kurang Setuju 16%, Tidak Setuju 5%, Sangat Tidak Setuju 2%. Berdasarkan hasil pernyataan positif dari setiap indicator maka halini menunjukkan 7% (TS+STS) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian mengalami stress kerja
 - c. Hasil angket mengenai variabel kinerja kepada pegawaiSubag.TU dan Kepegawaian menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 40%, Setuju 37%, Kurang Setuju 12%, Tidak Setuju 8%, dan Sangat Tidak Setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa 77% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil uji pengaruh dan hipotesis dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Hasil uji kofisien determinasi variabel X1 terhadap Y menunjukkan bahwa 6.4% variabel

Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan sisanya sebanyak 93,6% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

- b. Hasil uji koefisien determinasi variabel X2 terhadap Y menunjukkan bahwa 4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X2, dan sisanya sbanyak 96% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.
- c. Hasil uji koefisien determinasi variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukkan bahwa 6.4% varibel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan X2 dan sisanya sebanyak 93.6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Kusriyanto, Bambang, *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta :PT.Binama Pressindo, 1993.

S.P.Hasibuan, M.Malayu, *Organisasi dan Manajemen, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, 1999.

P. Siagian, Sondang, (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka cipta.

Priyyatno, Duwi (2010). *Paham Analisa Statistic Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom

Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung

Nama : Hasnul Amri

Magister Manajemen

Universitas Bina Darma Palembang

Tugas 1

Carikan 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Jawab :

NO	KETERANGAN	NAMA	NAMA
		Pribadi Asih, S.I.P., M.Si (Jurnal Ilmiah Aviasi Langit Biru Vol.10 No.1 Februari 2015: Hlm. 1-103)	Ratna Widayarsi, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa (KINERJA, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 40-49)
1	Judul Jurnal	PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi (Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)
2	Rumusan Masalah	Bagaimanakah PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian) secara simultan? Bagaimanakah PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian) secara parsial?	Adakah Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi (Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)?
3	Jenis Penelitian	analisis deskriptif	analisis eksploratif
4	Variabel	1. Kepribadian 2. Stres Kerja 3. Kinerja	1. Kepribadian 2. Kinerja
5	Data Yang digunakan	Data Primer	Data Primer dan Sekunder
6	Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner, wawancara, dan survei, purposive sampling method
7	Teknik Analisis	1. Teknik analisa data yang dipakai untuk menguji adanya hubungan antara variable independen (X1 , X2) secara simultan terhadap variable dependen (Y) digunakan analisa korelasi ganda, sedangkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel X1 , X2 terhadap variable	1. Kuesioner pengukuran kepribadian dilakukan Jackson Personality Inventory (JPI) yang terdiri dari 15 dimensi yaitu kompleksitas tingkat pengetahuan, ketertarikan mempelajari sesuatu yang baru, inovatif, toleransi, empati, kegelisahan, kesesuaian, keramahan, kepercayaan diri, tingkat kegiatan, pengaruh, keberanian mengambil resiko, keteraturan, ketaatan pada tradisi, dan tanggung-jawab. 2. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan

		Y dengan menggunakan analisa determinasi. - Adapun hipotesisi diuji dengan menggunakan T test (uji t) untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan. - Uji Asumsi Klasik	Workplace Behavior Questionnaire (WBQ) yang didasarkan persepsi diri tentang kelakuan jujur dan tidak jujur dalam bekerja yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan alkohol, pelanggaran keselamatan, sikap bermalas-malasan, pencurian, fasilitas gratis, dan kerusakan. Uji regresi, uji discriminant, validity dilakukan dengan pearson product moment correlation test, Uji R
8	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil uji dekriptif dapat disimpulkan sebagai berikut : 78% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepawaian STPI memiliki kepribadian yang baik - Berdasarkan hasil pernyataan positif dari setiap indicator maka halini menunjukan 7% (TS+STS) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian mengalami stress kerja. 77% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik Berdasarkan hasil uji pengaruh dan hipotesis dapat disimpulkan bahwa - Hasil uji kofisien determinasi variabel X1 terhadap Y menunjukan bahwa 6.4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan sisanya sebanyak 93,6% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. - Hasil uji koefisien determinasi variabel X2 terhadap Y menunjukan bahwa 4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X2, dan sisanya sbanyak 96% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. - Hasil uji koefisien determinasi variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukan bahwa 6.4% varibel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan X2 dan sisanya sebanyak 93.6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan F hitung < F tabel maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.	- Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan. Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkup perusahaan peternakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang memiliki pendidikan tinggi yaitu karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan diploma dan sarjana. Adanya keterbatasan ini menyebabkan terbatasnya generalisasi penelitian pada karyawan berpendidikan tinggi pada perusahaan dalam industri peternakan. - Hasil studi ini memberikan pemahaman penting bagi perusahaan peternakan untuk memasukkan aspek uji kepribadian dalam proses seleksi karyawan. Studi ini mengidentifikasi bahwa seleksi penerimaan karyawan masih dilakukan secara tertutup berdasarkan referensi karyawan yang telah ada sehingga seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan dilakukan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Penggunaan metoda seleksi tersebut tidak memungkinkan pemilihan berdasarkan kerpibadian sehingga dimungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. - Studi ini mengidentifikasi manfaat pelaksanaan seleksi secara ilmiah dan terbuka dengan memasukkan aspek kepribadian sebagai criteria penerimaan kaeyawan. Seleksi karyawan dengan sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai kinerja yang baik, karena dengan memahami hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Analisis Terhadap dua jurnal tersebut :

Persamaan :

1. Kedua Penelitian sama-sama bertemakan tentang “Pengaruh”
2. Pada kedua jurnal sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai Variabel Y (Dependen)
3. Untuk variabel X1 atau independen menggunakan Variabel Kepribadian
4. Data Primer digunakan dalam penelitian
5. Teknik analisis ada yang menggunakan regresi linear

Perbedaan :

1. Jenis penelitian berbeda yaitu a) analisis deskriptif b) analisis eksploratif
2. Variabel yang (a) terdiri dari 2 variabel X dan 1 variabel Y, sementara (b) 1 variabel X dan 1 variabel Y
3. Data Skunder digunakan pada jurnal b sementara di jurnal a hanya Data primer
4. Teknik pengumpulan data pada jurnal b lebih lengkap karna tidak hanya kuesioner melainkan ada wawancara dan survei
5. Hasil penelitian kedua jurnal berbeda berdasarkan Uji terhadap pengaruh variabel-variabel terkait

ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN PT. BUMI RESOURCES TBK.

Oleh:
Marsel Pongoh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: acheru_marcel@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penilaian kinerja keuangan didasarkan pada peningkatan penjualan. Hal tersebut dapat direfleksikan dalam suatu laporan, laporan yang menggambarkan perkembangan kinerja keuangan perusahaan pada periode tertentu. Laporan tersebut biasa disebut laporan keuangan. Agar laporan keuangan dapat berarti bagi pihak-pihak yang berkepentingan maka perlu mengadakan analisa hubungan dari pos-pos dalam laporan keuangan yang sering disebut analisis laporan keuangan. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana kinerja keuangan PT. Bumi Resources Tbk berdasarkan analisis rasio rentabilitas, likuiditas dan solvabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan pengukuran rasio rentabilitas, likuiditas dan solvabilitas. Berdasarkan rasio likuiditas secara keseluruhan keadaan perusahaan berada dalam keadaan baik, meski selama kurun waktu dari tahun 2009-2011 berfluktuasi. Berdasarkan rasio solvabilitas keadaan perusahaan pada posisi solvable, karena modal perusahaan dalam keadaan cukup untuk menjamin hutang yang diberikan oleh kreditor. Berdasarkan rasio profitabilitas secara keseluruhan perusahaan berada dalam posisi yang baik.

Kata kunci: laporan keuangan, rasio keuangan, kinerja keuangan

ABSTRACT

Performance appraisal is to increase sales. And all this can be reflected in a report. Report describes the development of a company's financial period. The report called the financial statements. So that financial statements can mean for the parties concerned it is necessary to conduct analysis of the relationship of the various items in a financial statement is often referred to financial statement analysis. The purpose of this study was to determine how the financial performance. Bumi Resources Tbk is based on analysis of profitability ratios, liquidity and solvency. Data analysis methods used in this research is descriptive quantitative analysis method using measurement profitability ratios, liquidity and solvency. Based on the ratio of the overall liquidity situation the company is in a good condition, although during the period from year 2009-2011 have increased and decreased. Based on the company's ratio of state solvabilitas solvable position, because the company's capital in circumstances sufficient to secure the loan given by the lender. While the overall profitability ratios based company is in a state of good position.

Keywords: financial Statements, financial ratios, financial performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tujuan utama dari sebuah entitas bisnis adalah meningkatkan nilai entitas tersebut. Peningkatan nilai suatu entitas harus dibarengi dengan peningkatan kinerja perusahaan pula. Salah satu aspek yang dapat dilihat dalam rangka penilaian kinerja adalah dengan meningkatnya penjualan. Dan semua hal tersebut dapat direfleksikan dalam suatu laporan. Laporan yang menggambarkan perkembangan finansial perusahaan dari suatu periode tertentu. Laporan tersebut biasa disebut dengan laporan keuangan.

Laporan keuangan merupakan salah satu sarana penting untuk mengkomunikasikan informasi keuangan kepada pihak-pihak di luar perusahaan. Esensi laporan keuangan sangat penting mengingat dari laporan keuangan berbagai keputusan penting mengenai kelangsungan hidup dari entitas bisnis terjadi. Tujuan utama dari laporan keuangan adalah penyedia informasi yang penting bagi *users of information*. Dalam *Statement of Financial Accounting Concepts* (SFAC) No. 1 dijelaskan bahwa tujuan utama dari laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pembuatan keputusan bisnis dan ekonomi. Agar dapat memberikan informasi yang berguna, maka laporan keuangan harus berkualitas. Menyediakan informasi yang berkualitas tinggi adalah penting karena hal tersebut akan secara positif memengaruhi penyedia modal dan pemegang kepentingan lainnya dalam membuat keputusan investasi, kredit, dan keputusan alokasi sumber daya lainnya yang akan meningkatkan efisiensi pasar secara keseluruhan.

Pencatatan pengeluaran dan penerimaan setiap akhir periode akuntansi dinyatakan perusahaan dalam laporan keuangan yang terdiri dari neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, dan laporan arus kas. Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan. Dengan mengadakan analisa terhadap pos-pos neraca dapat diketahui atau akan diperoleh gambaran tentang posisi keuangan, sedangkan analisa terhadap laporan rugi laba akan memberikan gambaran tentang hasil atau perkembangan usaha perusahaan yang bersangkutan.

Laporan keuangan bagi suatu perusahaan hanyalah sebagai sarana evaluasi dari pekerjaan bagian akuntansi, tetapi untuk selanjutnya laporan keuangan tidak hanya sebagai sarana evaluasi saja tetapi juga sebagai dasar untuk menentukan atau menilai posisi keuangan perusahaan tersebut, dimana dengan hasil analisa tersebut pihak-pihak yang berkepentingan mengambil keputusan. Nilai yang tercantum dalam laporan keuangan selalu berubah-ubah setiap periodenya, atau selalu mengalami penambahan dan pengurangan. Perubahan nilai yang ada dalam laporan keuangan akan berpengaruh di dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu laporan keuangan sangat berarti bagi pihak-pihak yang berkepentingan misalnya pemilik perusahaan, pemasok, investor, pegawai, pemerintah (khususnya dalam hal perpajakan).

Laporan keuangan dapat berarti bagi pihak-pihak yang berkepentingan maka perlu mengadakan analisa hubungan dari berbagai pos-pos dalam suatu laporan keuangan yang sering disebut analisis laporan keuangan. Dalam hal ini analisa rasio dapat dipakai dalam memberikan gambaran kinerja keuangan mengenai perkembangan perusahaan dan keberlanjutan perusahaan tersebut melakukan usahanya. Analisa rasio adalah menggambarkan suatu perbandingan antara jumlah tertentu (dari neraca atau rekening rugi laba) dengan jumlah yang lain. Dengan menggunakan analisa rasio dimungkinkan untuk dapat menentukan tingkat likuiditas, rentabilitas, aktivitas suatu badan usaha.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan PT. Bumi Resources Tbk berdasarkan analisis rasio likuiditas, rentabilitas, dan solvabilitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Laporan Keuangan

Fahmi (2012: 21) menyatakan laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi laporan keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut. PSAK No. 1 (revisi 2009) menyatakan laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Jadi laporan keuangan merupakan salah satu informasi yang sangat penting dalam menilai perkembangan perusahaan.

Laporan keuangan dapat digunakan untuk menilai prestasi yang dicapai perusahaan pada saat lampau, sekarang dan rencana pada waktu yang akan datang. Raharjapura (2011 : 6) menyatakan bahwa laporan keuangan merupakan suatu hasil akhir dari proses akuntansi selama periode tertentu.

Harahap (2007 : 19) menyatakan bahwa laporan keuangan dalam suatu perusahaan sebenarnya merupakan output dari proses atau siklus akuntansi dalam suatu kesatuan akuntansi usaha, dimana proses akuntansi meliputi kegiatan-kegiatan:

1. Mengumpulkan bukti-bukti transaksi
2. Mencatat transaksi dalam jurnal
3. Memposting dalam buku besar dan membuat kertas kerja
4. Menyusun laporan keuangan

Tujuan Laporan Keuangan

Kasmir (2012 : 10) menyatakan secara umum laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi keuangan suatu perusahaan, baik pada saat tertentu maupun pada periode tertentu. Laporan keuangan juga dapat disusun secara mendadak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun secara berkala.

Kegunaan Laporan Keuangan

Fahmi (2012 : 23) menyatakan laporan keuangan sangat diperlukan untuk mengukur hasil usaha dan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu dan untuk mengetahui sudah sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya. Laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut. Sehingga laporan keuangan memegang peranan yang luas dan mempunyai suatu posisi yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan.

Bentuk Laporan Keuangan

Analisis terhadap laporan keuangan, sangatlah penting bagi seorang analis untuk mengetahui dan mengenal bentuk ataupun prinsip penyusunan laporan keuangan serta masalah-masalah yang diperkirakan timbul dalam penyusunan laporan keuangan.

a. Neraca

Neraca terdiri atas tiga bagian :

1) Aktiva (*asset*)

Kasmir (2008 : 39) menyatakan aktiva merupakan harta atau kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan, baik pada saat tertentu maupun periode tertentu.

Komponen aktiva secara umum adalah sebagai berikut :

- a) Aktiva Lancar (*current asset*)
- b) Investasi (*investment*)
- c) Aktiva Tetap (*fixed asset*)
- d) Aktiva Tidak Berwujud (*intangible asset*)
- e) Aktiva Lain-lain (*other asset*)

2) Hutang/kewajiban (*liabilities*)

Kewajiban adalah pengorbanan ekonomis yang dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang dalam bentuk penyerahan aktiva atau pemberian jasa yang disebabkan oleh tindakan atau transaksi pada masa sebelumnya. Komponen dari kewajiban secara umum adalah sebagai berikut :

- a) Kewajiban Lancar (*current liabilities*).
- b) Kewajiban Jangka Panjang (*long term liabilities/debt*)
- c) Kewajiban Lain-lain (*other liabilities*).
- d) Kewajiban yang Disubordinasi (*subordinated loan*).

3) Modal (*equity*)

Komponen terakhir dari neraca adalah modal sendiri, yaitu selisih dari aktiva dengan kewajiban (hutang). Modal ini adalah investasi yang dilakukan oleh pemilik perusahaan. Komponen modal adalah :

- a) Modal Saham (*capital stock*)
- b) Agio Saham (*surplus/premium*)
- c) Laba yang Ditahan (*retained earning*)
- d) Laba Tahun Berjalan (*profit of current year*)

- e) Selisih Penilaian Kembali Aktiva Tetap.
- b. Laporan Rugi-Laba
Laporan rugi laba adalah laporan yang memberikan informasi tentang komposisi keuangan penjualan, harga pokok, dan biaya-biaya perusahaan selama suatu periode tertentu. Melalui laporan rugi-laba dapat diketahui jumlah keuntungan yang diperoleh atau kerugian yang dialami oleh perusahaan selama periode tertentu tersebut.
Bentuk laporan rugi-laba yang biasa digunakan menurut Kasmir (2008: 49) sebagai berikut :
 - 1) Bentuk *single step*, yaitu merupakan gabungan dari jumlah seluruh penghasilan baik pokok (operasional) maupun di luar pokok (nonoperasional) dijadikan satu, kemudian jumlah biaya pokok dan di luar pokok juga dijadikan satu.
 - 2) Bentuk *multiple step*, yaitu merupakan pemisahan antara komponen usaha pokok (operasional) dengan di luar pokok (nonoperasional).

Pengertian Kinerja Perusahaan

Fahmi (2012 : 2) menyatakan kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standart dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Aceptep Accounting Priciple*), dan lainnya.

Manfaat Kinerja

Praytino (2010 : 9) menyatakan manfaat penilaian kinerja bagi manajemen adalah untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotifan karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan menyediakan kriteria promosi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan bagaimana atasan menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar dengan distribusi penghargaan.

Analisis terhadap laporan keuangan suatu perusahaan pada dasarnya ingin mengetahui kinerja keuangan perusahaan, dimana dalam menganalisa dan menilai posisi keuangan dan potensi atau kemajuan perusahaan terdapat indikator dari kinerja keuangan perusahaan. Sofyan dkk, dikutip dalam Praytino (2010 : 10) menyatakan rasio keuangan yang sering digunakan dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Likuiditas, yaitu menggambarkan kemampuan perusahaan untuk menyelesaikan kewajiban jangka pendeknya dimana rasio-rasio ini dapat dihitung melalui sumber informasi tentang modal kerja berupa pos-pos aktiva lancar dan hutang lancar.
- b) Solvabilitas, yaitu penggambaran kemampuan perusahaan dalam membiayai kewajiban jangka panjangnya serta kewajiban-kewajiban apabila perusahaan dilikuidasi. Rasio ini dapat dihitung dari pos-pos yang sifatnya jangka panjang seperti aktiva tetap dan hutang jangka panjang.
- c) Profitabilitas, bagaimana menggambarkan perusahaan untuk mendapatkan laba melalui semua kemampuan, sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dana sebagainya.

Cara penggunaan rasio keuangan dapat menyederhanakan informasi yang menggambarkan hubungan antara pos tertentu dengan pos lainnya. Oleh karena itu, penggunaan rasio keuangan ditekankan pada pengukuran rasio profitabilitas dimana angka setelah rasio dihitung maka langkah berikutnya adalah menganalisa kinerja keuangan perusahaan dari angka-angka rasio tersebut.

Tahap-Tahap Dalam Menganalisis Kinerja Perusahaan

Penilaian kinerja setiap persahaan berbeda-beda tergantung pada ruang lingkup bisnis yang dijalankannya. Jika perusahaan itu tersebut bergerak pada sektor bisnis pertambangan maka itu berbeda dengan perusahaan yang bergerak pada bisnis pertanian serta perikanan. Maka begitu juga pada perusahaan yang bergerak pada sektor keuangan seperti perbankan yang jelas memiliki ruang lingkup bisnis yang berbeda dengan ruang lingkup bisnis yang lainnya, karena seperti kita ketahui perbankan adalah mediasi yang menghubungkan mereka yang memiliki kelebihan dana dengan mereka yang kekurangan dana, dan bank bertugas untuk menjembatani

keduanya. Begitu juga dengan perusahaan bidang pertambangan yang memiliki produk berbeda dan manajemen yang berbeda juga dengan perusahaan lainnya. Perusahaan bidang pertambangan sangat bergantung pada kondisi natural resource yang akan dieksploitasi dan juga beberapa kapasitas kandungan tambang yang tersedia.

Ada 5 (lima) tahap dalam menganalisis kinerja keuangan suatu perusahaan secara umum menurut Fahmi (2012 : 3), yaitu:

- a. Melakukan review terhadap data laporan keuangan.
Review disini dilakukan dengan tujuan agar laporan keuangan yang sudah dibuat tersebut sesuai dengan penerapan kaidah-kaidah yang berlaku umum dalam dunia akuntansi, sehingga dengan demikian hasil laporan keuangan tersebut dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Melakukan perhitungan.
Penerapan metode hitungan disini adalah disesuaikan dengan kondisi dan permasalahan yang sedang dilakukan sehingga hasil dari perhitungan tersebut akan memberikan suatu kesimpulan sesuai dengan analisis yang diinginkan.
- c. Melakukan perbandingan terhadap hasil hitungan yang telah diperoleh.
Dari hasil hitungan yang sudah diperoleh tersebut kemudian dilakukan perbandingan dengan hasil hitungan dari berbagai perusahaan lainnya.
- d. Melakukan penafsiran terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan.
Pada tahap ini analisis melihat kinerja keuangan perusahaan adalah setelah dilakukan ketiga tahap tersebut selanjutnya dilakukan penafsiran untuk melihat apa saja permasalahan dan kendala-kendala yang dialami oleh perusahaan tersebut.
- e. Mencari dan memberikan pemecahan masalah terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan.
Pada tahap terakhir ini setelah ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi maka dicarikan solusi guna memberikan input atau masukan agar apa saja yang menjadi kendala dan hambatan selama ini dapat terselesaikan.

Pengertian Rasio Keuangan

Kasmir (2012 : 104) menyatakan rasio keuangan merupakan kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya. Perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen lainnya dalam satu laporan keuangan atau antar komponen yang ada diantara laporan keuangan. Kemudian angka yang diperbandingkan dapat berupa angka-angka dalam satu periode maupun beberapa periode. Muslich (2003 : 47) menyatakan analisis rasio merupakan alat analisis yang berguna apabila dibandingkan dengan rasio standar. Terdapat dua macam rasio standar yang lazim digunakan. Yang pertama adalah rasio yang sama dari laporan keuangan tahun-tahun lampau. Yang kedua adalah rasio dari perusahaan lain yang mempunyai karakteristik yang sama dengan perusahaan yang dianalisis. Raharjapura (2011: 196) menyatakan analisis rasio adalah membandingkan antara satu angka dengan angka lainnya yang memberikan suatu makna.

Hubungan Rasio Keuangan dan Kinerja Perusahaan

Fahmi (2012 : 50) menyatakan rasio keuangan dan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang erat. Rasio keuangan sangat banyak jumlahnya dan setiap rasio itu mempunyai kegunaannya masing-masing. Bagi investor ia akan melihat rasio dengan penggunaan yang paling sesuai dengan analisis yang akan ia lakukan. Jika rasio tersebut tidak mempresentasikan tujuan dari analisis yang akan ia lakukan maka rasio tersebut tidak akan dipergunakan, karena dalam konsep keuangan dengan namanya fleksibilitas, artinya rumus atau berbagai bentuk formula yang dipergunakan haruslah disesuaikan dengan kasus yang diteliti.

Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kotandengan (2012)	Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Ditinjau dari Rentabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas pada PT. Setia Tri Jujur Bersama Manado	Untuk menganalisis kinerja keuangan PT. Setia Tri Jujur Bersama Manado dari tahun 2008 - 2010 ditinjau dari rentabilitas, likuiditas, dan solvabilitas	Deskriptif	Tingkat kinerja PT. Setia Tri Jujur Bersama Manado di tahun 2008 adalah baik, sedangkan pada tahun 2009 adalah cukup baik dan tahun 2010 adalah sangat baik	Menggunakan rasio rentabilitas, likuiditas dan solvabilitas	Objek penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian komparatif, dengan melakukan perbandingan (komparasi) kinerja perusahaan PT. Bumi Resources Tbk dari tahun 2009-2011 dengan menggunakan analisis rasio keuangan diantaranya rasio rentabilitas, likuiditas, dan solvabilitas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Resources Tbk melalui situs-situs resmi perusahaan. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2013 sampai dengan selesai.

Prosedur Penelitian

1. Mengumpulkan teori-teori yang berhubungan dengan analisis laporan keuangan.
2. Mencari data yang akan digunakan, dalam hal ini yaitu laporan keuangan PT Bumi resources Tbk.
3. Menganalisis laporan keuangan dengan menggunakan rasio keuangan.
4. Memberikan kesimpulan dan saran sehingga dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variable dalam sampel atau populasi. Data yang digunakan dari penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan oleh penulis antara lain :

- a. Gambaran Umum PT. Bumi Resources Tbk.
- b. Laporan keuangan PT. Bumi Resources Tbk tahun 2009 – 2011 yang meliputi neraca dan laba rugi.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis, yaitu:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh sejumlah data berupa laporan keuangan PT. Bumi Resources Tbk.

2. Wawancara
Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh sejumlah data mengenai gambaran umum PT. Bumi Resources Tbk.
3. Dokumentasi
Penelitian ini dimaksud untuk mendukung data sekunder PT. Bumi Resources Tbk.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009 : 118). Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Bumi Resources Tbk. Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu laporan keuangan perusahaan yang diterbitkan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2009, tahun 2010, dan tahun 2011.

Metode Analisis Data

Metode yang dipakai dalam penulisan ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, ialah menjelaskan hasil penelitian yang berupa data-data laporan keuangan yang berhubungan terhadap kinerja perusahaan.

Data berupa informasi akuntansi yang digunakan oleh pihak manajemen dalam bentuk laporan keuangan yang kemudian akan dianalisis dengan menggunakan rasio-rasio keuangan yang diperlukan dan dapat menunjukkan informasi mengenai rentabilitas, likuiditas, dan solvabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, di lakukan dengan menggunakan laporan keuangan perusahaan yang telah di publikasikan.

Tabel 2. Laporan Keuangan Bumi Resources TBK

	Dalam Jutaan Rupiah		
	2009	2010	2011
Total Asset	55,933,615	63,363,659	66,814,128
<i>Current Asset</i>	17,362,616	23,161,472	23,406,190
<i>Cash and Cash eq.</i>	477,036	2,066,633	626,507
<i>Trade Receivables</i>	1,725,781	1,660,711	3,221,833
<i>Inventories</i>	1,305,157	1,066,485	1,425,051
<i>Non Current Asset</i>	30,570,997	40,202,107	43,407,930
<i>Fixed Asset Net</i>	8,196,568	7,397,292	8,201,277
<i>Deffered Tax Assets</i>	1,986,729	n.a	n.a
<i>Other Assets</i>	860,697	670,983	830,298
Liabilities	48,493,247	51,506,526	57,960,099
<i>Current Liabilities</i>	15,886,176	12,277,283	23,044,376
<i>Trade Payables</i>	1,749,840	999,456	1,561,480
<i>Taxes Payable</i>	2,068,089	1,978,105	1,925,884
<i>Accrued Expenses</i>	1,382,464	1,874,256	2,409,415
<i>Non Current Liabilities</i>	32,607,072	39,229,243	34,915,724
Shareholder Capital	7,440,367	11,857,133	10,667,629
Revenue	34,451,217	26,315,998	36,281,598
<i>Cost Of Good Sold</i>	23,963,687	17,644,829	21,825,408
<i>Gross Profit</i>	10,487,530	8,671,170	14,456,190
<i>Operating Expense</i>	4,488,002	2,812,562	4,261,406
<i>Operating Profit</i>	5,999,528	5,858,607	10,194,784
<i>Other Income (Expense)</i>	(1,133,570)	(1,088,754)	(4,767,123)
<i>Profit and Loss before Taxes</i>	4,865,958	4,769,853	5,427,661
Comprehensive Profit	1,790,218	2,392,058	1,950,547

Sumber: PT. Bumi Resources Tbk.

Pembahasan

1. Analisis Rasio Keuangan

A. Rentabilitas

a. *Gross profit margin*

Rasio ini mengukur efisiensi pengendalian harga pokok.

Tabel 3 *Gross Profit Margin* PT. Bumi Resources, Tbk.

Tahun	Penjualan (a)	Laba Kotor (b)	Gross Profit Margin (c) = b : a	Gross Profit Margin (%)
2009	34,251,217	10,487,530	0,30	30%
2010	26,315,998	8,671,170	0,32	32%
2011	36,281,598	14,456,190	0,39	39%

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 3 diketahui pada tahun 2009 sebesar 30% dan pada tahun 2010 terjadi peningkatan nilai rasio menjadi 32%, meskipun terjadi penurunan dalam volume penjualan, tetapi gross profit margin mengalami peningkatan karena naiknya harga komoditas batu bara. Sedangkan pada tahun 2011 *Gross Profit Margin* ratio mengalami kenaikan 7% mengikuti trend perkembangan dari komoditas batu bara yang meningkat.

b. *Return on investment (ROI)*

ROI mengukur kemampuan perusahaan dengan menghitung jumlah aktiva yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk menghasilkan laba.

Tabel 4 *Return On Investment* PT. Bumi Resources, Tbk.

Tahun	Total Aktiva (a)	Laba Bersih Sesudah Pajak (b)	Return On Investment (c) = b : a	ROI (%)
2009	55,933,615	1,790,218	0,032	3,2%
2010	63,363,659	2,392,058	0,037	3,7%
2011	66,814,128	1,950,547	0,029	2,9%

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 4 diketahui tahun 2009 sebesar 3,2% dan pada tahun 2010 nilai rasio ini mengalami peningkatan dari 3,2% menjadi 3,7%. Peningkatan ini terjadi karena peningkatan nilai laba bersih sesudah pajak lebih kecil dari peningkatan nilai total aktiva. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan nilai rasio menjadi 2,9%. Penurunan ini terjadi karena nilai laba bersih sesudah pajak lebih kecil dari peningkatan nilai total aktiva.

c. *Return on equity (ROE)*

ROE digunakan untuk mengukur tingkat pengembalian perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Tabel 5 *Return On Equity* PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Total Modal (a)	Laba Bersih Sesudah Pajak (b)	Return On Equity (c) = b : a	ROE (%)
2009	7,440,367	1,790,218	0,2406	24,06%
2010	11,857,133	2,392,058	0,2017	20,17%
2011	10,667,629	1,950,547	0,1828	18,28%

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 5 diketahui pada tahun 2008 sebesar 24,06% dan pada tahun 2009 nilai rasio ini menurun menjadi 20,17% ini terjadi karena terjadi peningkatan pada nilai laba bersih sesudah pajak lebih kecil dari pada

peningkatan nilai total modal. Sedangkan pada tahun 2011 juga terjadi penurunan nilai rasio yang drastis menjadi 18,28% akibat terus menurunnya nilai laba bersih sesudah pajak.

d. *Net profit margin*

Net profit margin merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dibandingkan dengan volume penjualan.

Tabel 6 Net profit Margin PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Penjualan (a)	Laba Bersih (b)	Net Profit Margin (c) = b : a	NPM (%)
2009	34,451,217	1,790,218	0,05	5%
2010	26,315,998	2,392,058	0,09	9%
2011	36,281,598	1,950,547	0,05	5%

Sumber : Data yang telah diolah

Hasil perhitungan tabel 6 diketahui pada tahun 2009 sebesar 5 % dan pada tahun 2010 terjadi peningkatan nilai rasio sebesar 4% menjadi 9 % sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan nilai rasio menjadi 5 %. Penurunan ini terjadi akibat menurunnya nilai laba bersih sedangkan penjualan terjadi peningkatan.

B. Likuiditas

a. *Current ratio*

Current ratio menunjukkan hubungan antara aktiva lancar dengan kewajiban lancar suatu perusahaan.

Tabel 7 Current Ratio PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Hutang Lancar (a)	Aktiva Lancar (b)	Current ratio (c) = b : a
2009	15,886,176	17,362,618	1,09
2010	12,277,283	23,161,472	1,88
2011	23,044,376	23,406,190	1,01

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 7 menunjukan bahwa tahun 2009 sebesar 1,09 dan tahun 2010 terjadi peningkatan pada nilai rasio yang naik menjadi 1,88. Peningkatan ini terjadi karena nilai pada nilai aktiva lancar yang jauh lebih besar dari peningkatan nilai hutang lancar. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan rasio menjadi 1,01. Hal ini terjadi karena hutang lancar perusahaan yang bertambah drastis.

b. *Quick ratio*

Rasio ini merupakan rasio uji cepat yang menunjukkan kemampuan perusahaan membayar kewajiban jangka pendek dengan aktiva lancar tanpa memperhitungkan persediaan.

Tabel 8 Quick Ratio PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Hutang Lancar (a)	Aktiva Lancar (b)	Persediaan (c)	Quick Ratio (d) = b - c : a
2009	15,886,176	17,362,618	1,305,157	1,01
2010	12,277,283	23,161,472	1,066,485	1,79
2011	23,044,376	23,406,190	1,425,051	0,95

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 8 diketahui pada tahun 2009 sebesar 1,01 kali. Dan pada tahun 2010 terjadi peningkatan pada nilai rasio menjadi 1,79, peningkatan ini terjadi karena terjadi penurunan yang pada nilai hutang lancar. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan pada nilai rasio menjadi 0,95 ini disebabkan adanya peningkatan nilai hutang lancar yang sangat besar sedangkan nilai aktiva lancar yang tidak begitu mengalami perubahan.

c. *Cash ratio*

Cash ratio merupakan rasio untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayarkan hutang. Pada tahun 2009 sebesar 0,03 hal tersebut menunjukkan rasio kas yang kurang baik. Dan pada tahun 2010 terjadi peningkatan nilai rasio yang drastis menjadi 0,16. Peningkatan ini terjadi disebabkan oleh adanya peningkatan nilai yang sangat besar pada nilai kas dan setara kas serta penurunan pada bagian hutang lancar. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan nilai rasio menjadi 0,027.

d. *Inventory to net working capital*

Rasio ini digunakan untuk mengukur atau membandingkan antara jumlah persediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan.

Tabel 9 Inventory to Net Working Capital PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Persediaan (a)	Aktiva lancar (b)	Hutang lancar (c)	Inventory to NWC (d) = a : b - c
2009	1,305,157	17,362,618	15,886,176	0,88
2010	1,066,485	23,161,472	12,277,283	0,09
2011	1,425,051	23,406,190	23,044,376	3,93

Sumber : Data yang telah diolah.

Tabel 9 diketahui pada tahun 2009 nilai rasio ini adalah 0,88. Dan pada tahun 2010 terjadi penurunan nilai rasio menjadi 0,09. Penurunan nilai rasio ini terjadi akibat menurunnya nilai persediaan Sedangkan pada tahun 2011 terjadi peningkatan nilai rasio menjadi 3,93.

C. Solvabilitas

a. *Debt ratio*

Debt to ratio merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total hutang dengan total aktiva.

Tabel 10 Debt ratio PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Total Aktiva (a)	Total Hutang (b)	Debt Ratio (c) = b : a	DR (%)
2009	55,933,615	48,493,247	0,86	86%
2010	63,363,659	51,506,526	0,81	81%
2011	66,814,128	57,960,099	0,86	86%

Sumber : Data yang telah diolah

Hasil perhitungan Tabel 10 diketahui pada tahun 2009 nilai rasio adalah 86% dan pada tahun 2010 terjadi penurunan nilai rasio menjadi 81%. Penurunan nilai rasio ini terjadi karena peningkatan nilai total aktiva lebih besar dari pada peningkatan nilai total hutang. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi peningkatan pada nilai rasio menjadi 86 %.

b. *Debt to equity ratio*

Debt to equity ratio adalah rasio yang membandingkan hutang perusahaan dengan total ekuitas.

Tabel 11 Debt To Equity Ratio PT. Bumi Resources Tbk

Tahun	Total Modal (a)	Total Hutang (b)	Debt To Equity Ratio (c) = b : a	Debt to Equity Ratio (%)
2009	7,440,367	48,493,247	6,51	65,1%
2010	11,857,133	51,506,526	4,34	43,4%
2011	10,667,629	57,960,099	5,43	54,3%

Sumber : Data yang telah diolah

Perhitungan pada Tabel 11 diketahui pada tahun 2009 sebesar 65,1% dan pada tahun 2010 terjadi penurunan nilai pada rasio menjadi 43%. Penurunan nilai rasio ini disebabkan oleh peningkatan nilai total modal yang lebih besar dari peningkatan nilai total hutang. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi peningkatan pada nilai rasio menjadi 54 % karena menurunnya nilai total modal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Rasio likuiditas, secara keseluruhan keadaan perusahaan berada dalam keadaan baik, meskipun selama kurun waktu dari tahun 2009 – 2011 berfluktuasi. Makin tinggi nilai rasio likuiditas, menandakan bahwa keadaan perusahaan berada dalam kondisi baik atau liquid.
2. Rasio solvabilitas, keadaan perusahaan tahun 2009 - 2011 berada pada posisi solvable. Hal ini dapat dilihat bahwa keadaan modal perusahaan cukup untuk menjamin hutang yang diberikan oleh kreditor.
3. Rasio profitabilitas secara keseluruhan dari tahun 2009 -2011 keadaan perusahaan berada dalam posisi baik karena mengalami peningkatan seiring kemampuan perusahaan dalam meningkatkan laba dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya.

Saran

Saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut :

1. Perusahaan harus meningkatkan likuiditasnya, meskipun dalam kondisi likuid tapi akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan likuiditasnya untuk menjaga kepercayaan bagi para kreditor.
2. Solvabilitas perusahaan berada pada posisi baik. Keadaan ini harus di pertahankan agar perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam melunasi kewajibannya pada saat jatuh tempo.
3. Profitabilitas perusahaan berada pada posisi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba dalam keadaan baik dan keadaan ini harus tetap dipertahankan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2007. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kotandengan, Ben. 2012. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Ditinjau dari Rentabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas pada PT. Setia Tri Jujur Bersama. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Munawir, S. 2007. *Analisa Laporan Keuangan*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta
- Muslich, Mohamad. 2003. *Manajemen Keuangan Modern*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Praytino, Ryanto Hadi. 2010. Peranan Analisa Laporan Keuangan dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan: Studi Kasus pada PT. X. *Jurnal Manajemen Volume 2 No.1*. UNNUR. Bandung.
- Raharjapura, Hendra Sumantri. 2011. *Manajemen Keuangan dan Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.

ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNASIONAL, TBK

FINANCIAL STATEMENTS ANALYSIS IN MEASURING FINANCIAL PERFORMANCE IN PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL, TBK

Oleh:

Melissa Olivia Tanor¹

Harijanto Sabijono²

Stanley Kho Walandouw³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹ melissaffro@gmail.com

² h_sabijono@yahoo.com

³ stanleykho99@yahoo.com

Abstrak: Bank sebagai badan usaha di bidang keuangan yang memiliki berbagai jasa yang dapat digunakan oleh pengguna jasa. Bank secara periodik wajib membuat laporan keuangan untuk dapat mengetahui tingkat keuangan yang dimiliki dan kondisi keuangan Bank tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis laporan keuangan dalam mengukur kinerja keuangan pada PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk Jakarta. Metode analisis data adalah analisis deskriptif komparatif. Dari laporan keuangan Bank kemudian dianalisis likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas untuk mendapatkan perbandingan hasil pada tiap tahun dan akan disesuaikan dengan standar Bank Indonesia (BI) yang dapat dianalisis untuk mengukur seperti apa tingkat keuangan dan kinerja bank tersebut. Hasil penelitian menunjukkan, likuiditas Bank Artha Graha mampu memenuhi kewajiban jangka pendek yang dimiliki. Hasil solvabilitas memperlihatkan kemampuan bank dalam permodalan yang dimiliki mampu untuk menutupi penurunan maupun kerugian. Hasil profitabilitas memperlihatkan bank memiliki hasil rasio yang terus meningkat. Ketiga rasio keuangan sesuai dengan standar yang ditentukan BI. Kondisi keuangan Bank Artha Graha masih dalam keadaan baik dan dapat memenuhi kewajiban terhadap pihak ketiga. Manajemen Bank Artha Graha sebaiknya terus melakukan pengelolaan keuangan dengan baik, agar tidak terjadi penurunan yang dapat menyebabkan bank menjadi tidak sanggup untuk menyelesaikan masalah keuangan yang ada nantinya.

Kata kunci: analisis, laporan keuangan, kinerja keuangan

Abstract: The bank as a business entity in the financial sector that have multiple services which can be used by service users. Bank are periodically required to prepare financial statements in order to determine the level of finance that are owned and the Bank's financial condition. The purpose of this study is to analyze the financial statements to measure the financial performance at PT. Bank Artha Graha International Tbk Jakarta. The method of data analysis is descriptive comparative analysis. From Bank's financial statements liquidity, solvability, and profitability ratios are analyzed to obtain comparative results for each year and will be adjusted to the standard Bank Indonesia (BI) that can be analyzed to gauge what kind of financial and performance levels of the bank. The results show, the liquidity of the Bank Artha Graha is able to meet short-term liabilities owned. Results of solvability show the ability of the bank on capital owned were able to cover the decline or loss. Results of profitability, show the Bank has the result of increasing. These three financial ratios are in accordance with prescribed standards BI. The financial condition of Bank Artha Graha are still in good condition and able to fulfill obligations to third parties. The management of Bank Artha Graha should keep maintaining to do financial management well, in order to avoid decrease that may cause the bank to become unable to resolve existing financial problems in the future.

Keywords : analysis, financial statement, financial performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank merupakan salah satu lembaga yang beroperasi seperti perusahaan lainnya yaitu mencari keuntungan. Keberadaan bank haruslah bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh siapa saja yang menggunakan jasa bank. Bagi para pelaku usaha maupun bukan tidak terlepas dari kebutuhan mereka akan jasa bank. Bank dalam kesehariannya perlu memperlihatkan kinerja kerja mereka sehingga para pengguna jasa bank dapat melihat bagus tidaknya suatu bank dan dapat ditingkatkan minat pada para pengguna bank baik kreditur, masyarakat, pengusaha, ataupun orang-orang yang menggunakan jasa bank. Bagi bank dapat menjadi tolak ukur terhadap kerja yang telah bank lakukan sehingga dapat mencegah hal yang dapat menghambat kinerja bank itu sendiri.

Analisis laporan keuangan merupakan salah satu bentuk yang dapat digunakan untuk menilai kinerja perusahaan apakah perusahaan dalam kondisi yang baik atau tidak. Untuk mengetahui kondisi tersebut dapat dilakukan berbagai analisis dan salah satunya yaitu analisis rasio. Analisis rasio keuangan membutuhkan laporan keuangan sedikitnya 2 (dua) tahun terakhir dari berjalannya perusahaan agar dapat dibandingkan. Analisis rasio keuangan akan dapat mengetahui seperti apa kondisi kinerja keuangan perusahaan. Analisis rasio dapat diklasifikasikan dalam berbagai jenis, diantaranya yaitu rasio likuiditas, solvabilitas, aktivitas, dan profitabilitas. Tingkat likuiditas akan menunjukkan sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan jaminan harta lancar yang dimiliki. Tingkat solvabilitas, akan menunjukkan sejauh mana kemampuan perusahaan dalam memenuhi semua kewajiban dengan jaminan harta yang dimiliki. Tingkat aktivitas, mengukur efektivitas suatu perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya. Dan tingkat profitabilitas, menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat mampu menghasilkan laba dengan modal yang ada (Maith, 2013: 1).

Tingkat rasio likuiditas, solvabilitas, aktivitas, dan profitabilitas pada perusahaan ataupun bank akan dapat diketahui seperti apa keadaan yang sesungguhnya sehingga dapat diukur kinerja keuangan baik perusahaan maupun bank. Kinerja keuangan bank merupakan bagian dari kinerja bank secara keseluruhan. Kinerja bank secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai bank dalam operasionalnya. Seiring perkembangan dunia usaha, PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk melakukan perubahan dan penyempurnaan di berbagai sisi berlandaskan visi, misi, dan nilai perusahaan. Dengan demikian, Bank Artha Graha Internasional tetap mampu bersaing di tengah kompetisi yang semakin ketat melalui percepatan perubahan. Bank Artha Graha merupakan salah satu bank nasional terbesar di Indonesia dan dikenal sebagai bank dengan pelayanan terbaik di Indonesia. Bank Artha Graha dibentuk sebagai bank valuta nasional Indonesia.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk yang ditinjau berdasarkan analisis rasio keuangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi

Darsono (2008: 2) menyatakan akuntansi adalah suatu seni pencatatan, penggolongan, dan peringkasan, dengan cara yang informatif dan diukur dalam bentuk mata uang, atas transaksi-transaksi atau kejadian-kejadian keuangan perusahaan dan interpretasi hasilnya. Taswan (2015: 1), secara umum akuntansi bisa didefinisikan sebagai seni, ilmu, sistem informasi yang di dalamnya menyangkut pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran dengan cara sepatutnya dan dalam satuan uang atas transaksi dan kejadian yang setidak-tidaknya sebagian mempunyai sifat keuangan serta adanya penginterpretasian hasil pencatatan dan disajikan dalam laporan keuangan. Penjelasan konsep akuntansi dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah suatu kegiatan dalam mengumpulkan dan menyusun data keuangan sehingga dapat diketahui kejadian yang ada di dalamnya.

Laporan Keuangan

Halim (2008: 59) menjelaskan Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak. Hery (2012: 3) menjelaskan laporan keuangan pada dasarnya adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan data keuangan atau aktivitas perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Kesimpulan dari kedua pengertian tentang laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang terkumpul dan disusun untuk digunakan sebagai laporan yang dapat memberi pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan.

Analisis Laporan Keuangan

Tujuan analisis laporan keuangan sendiri pada hakikatnya adalah untuk membantu pemakai dalam memperkirakan masa depan perusahaan dengan cara membandingkan, mengevaluasi, dan menganalisis kecenderungan dari berbagai aspek keuangan perusahaan (Wahyudiono, 2014: 11). Analisis laporan Keuangan dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan. Misalnya dapat digunakan sebagai alat *screening* awal dalam memilih alternatif investasi atau merger, sebagai alat *forecasting* mengenai kondisi dan kinerja keuangan di masa datang sebagai proses diagnosis terhadap masalah-masalah manajemen, operasi atau masalah lainnya, atau sebagai alat evaluasi terhadap manajemen (Darminto, 2011: 57). Dapat disimpulkan bahwa analisis laporan keuangan bertujuan untuk mengetahui kondisi keuangan yang ada agar dapat diketahui dampak yang dapat mempengaruhi keberadaan perusahaan maupun kinerja perusahaan nantinya.

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2012: 2). Penilaian Kinerja Keuangan dapat dinilai dengan perhitungan rasio keuangan. Nilai rasio keuangan tersebut yang nantinya dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ada, membandingkan nilai rasio keuangan yang diperoleh dari tahun ke tahun merupakan langkah guna mengetahui kondisi hasil perhitungan tersebut apakah baik atau kurang baik (Parathon, 2012: 3). Dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kondisi perusahaan berada dengan menggunakan perbandingan dan aturan yang berlaku.

Analisis Rasio Keuangan

Kasmir (2008: 104) rasio keuangan merupakan kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya. Perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen dalam satu laporan keuangan atau antarkomponen yang ada di antara laporan keuangan. Horne (2012: 110), menyatakan analisis rasio adalah indeks yang menghubungkan dua angka akuntansi dan diperoleh dengan membagi satu angka dengan angka lainnya. Dapat disimpulkan bahwa analisis rasio keuangan merupakan perbandingan angka-angka dalam satu laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka yang lain. Menggunakan analisis rasio keuangan bank, peneliti dapat mengetahui kinerja keuangan bank yang juga termasuk kesehatan bank itu sendiri, bank perlu menggunakan aturan-aturan pelaksanaan secara baik dan benar. Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011, tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum, Juga terdapat Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP/2004 mengenai matriks kriteria penetapan peringkat komponen, yang di dalamnya terdapat peringkat yang digunakan untuk mencerminkan kondisi Bank secara umum.

Peraturan Bank Indonesia No. 13/1/PBI/2011 Pasal 9 membahas mengenai peringkat komposit. Peringkat Komposit yang ditetapkan sebagai berikut:

- Peringkat Komposit 1 (PK-1), mencerminkan kondisi Bank yang secara umum sangat sehat sehingga dinilai sangat mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.
- Peringkat Komposit 2 (PK-2), mencerminkan kondisi Bank yang secara umum sehat sehingga dinilai mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

- c. Peringkat Komposit 3 (PK-3), mencerminkan kondisi Bank yang secara umum cukup sehat sehingga dinilai cukup mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.
- d. Peringkat Komposit 4 (PK-4), mencerminkan kondisi Bank yang secara umum kurang sehat sehingga dinilai kurang mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.
- e. Peringkat Komposit 5 (PK-5), mencerminkan kondisi Bank yang secara umum tidak sehat sehingga dinilai tidak mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

Secara umum yang sering dipakai dalam melakukan analisis rasio keuangan bank dibagi beberapa golongan:

a. Rasio Likuiditas (*Liquidity Ratio*)

Fred Weston menyebutkan bahwa rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek (Kasmir, 2008: 129). Untuk melakukan pengukuran rasio ini terdapat beberapa jenis rasio yang memiliki maksud dan tujuan tersendiri. Salah satunya adalah *Loan to Deposit Ratio* (LDR). LDR merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur komposisi jumlah kredit yang diberikan dibandingkan dengan jumlah dana masyarakat dan modal sendiri yang digunakan (Kasmir, 2008: 224). Dalam Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP/2004, dijelaskan peringkat komponen LDR sebagai berikut:

1. Peringkat 1, antara 50% - 75%
2. Peringkat 2, antara 75% - 85%
3. Peringkat 3, antara 85% - 100%
4. Peringkat 4, antara 100% - 120%
5. Peringkat 5, lebih dari 120%

Dapat dinyatakan sehat jika LDR berada di peringkat 3 (PK-3) ke atas. Semakin rendah nilai rasio maka nilai rasio bank tersebut termasuk sangat baik. Rumus untuk mencari *loan to deposit ratio* sebagai berikut:

$$\text{LDR} = \frac{\text{Kredit}}{\text{Dana pihak ketiga}} \times 100\%$$

b. Rasio Solvabilitas (*Leverage Ratio*)

Merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang. Rasio solvabilitas bank merupakan ukuran kemampuan bank dalam mencari sumber dana untuk membiayai kegiatannya (Kasmir, 2008: 229). Salah satunya adalah *Capital Adequacy Ratio* (CAR). CAR merupakan perhitungan modal dan aktiva tertimbang menurut risiko dilakukan berdasarkan ketentuan kewajiban penyediaan modal minimum yang berlaku (Taswan, 2015: 59). Berdasarkan ketentuan Bank Indonesia, bank dinyatakan sehat harus memiliki CAR paling sedikit 8% (Harmono, 2014: 116). Rumus untuk mencari *capital adequacy ratio* sebagai berikut:

$$\text{Capital Adequacy Ratio} = \frac{\text{Modal}}{\text{ATMR}} \times 100\%$$

c. Rasio Profitabilitas (*Profitability Ratio*)

Rasio profitabilitas atau rasio rentabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Di mana rasio ini juga memberikan ukuran terhadap tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Rasio ini digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan (Kasmir, 2008: 234).

1. Return on Assets (ROA)

ROA merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen dalam memperoleh keuntungan secara keseluruhan (Kasmir, 2008: 237). Dalam Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP/2004, dijelaskan penetapan peringkat komponen ROA sebagai berikut:

- 1) Peringkat 1, perolehan laba sangat tinggi.
- 2) Peringkat 2, perolehan laba tinggi, lebih dari 1,25%.
- 3) Peringkat 3, perolehan laba cukup tinggi, atau rasio ROA berkisar antara 0,5% sampai dengan 1,25%.
- 4) Peringkat 4, perolehan laba Bank rendah atau cenderung mengalami kerugian (ROA mengarah negatif), di bawah 0,5%.
- 5) Peringkat 5, Bank mengalami kerugian yang besar (ROA negatif)

Dapat dinyatakan sehat jika hasil ROA berada peringkat 3 (PK-3) ke atas. Semakin tinggi nilai rasio maka semakin baik perolehan laba yang dimiliki. Rumus untuk mencari *return on assets* sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba sebelum pajak}}{\text{Rata - rata total aset}} \times 100\%$$

2. Return on Equity (ROE)

ROE merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelolah *capital* yang ada untuk mendapatkan *net income* (Kasmir, 2008: 224). Dalam Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP/2004 dijelaskan penetapan peringkat komponen ROE sebagai berikut:

- 1) Peringkat 1, perolehan laba sangat tinggi.
- 2) Peringkat 2, perolehan laba tinggi, lebih dari 12,5%
- 3) Peringkat 3, perolehan laba cukup tinggi, atau rasio ROE berkisar antara 5% sampai dengan 12,5%.
- 4) Peringkat 4, perolehan laba Bank rendah atau cenderung mengalami kerugian (ROE mengarah negatif), di bawah 5%.
- 5) Peringkat 5, Bank mengalami kerugian yang besar (ROE negatif).

Bank dapat dinyatakan sehat jika rasio ROE berada pada peringkat 3 (PK-3) ke atas. Semakin tinggi nilai rasio maka semakin baik perolehan laba yang dimiliki bank. Rumus untuk mencari *return on equity* sebagai berikut:

$$ROE = \frac{\text{Laba setelah pajak}}{\text{Rata - rata modal}} \times 100\%$$

3. Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO)

BOPO merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan pendapatan operasional dalam menutup biaya operasional. Dalam Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP/2004 dijelaskan penerapan penetapan komponen BOPO sebagai berikut:

- 1) Peringkat 1, tingkat efisiensi sangat baik.
- 2) Peringkat 2, tingkat efisiensi baik, di bawah 94%.
- 3) Peringkat 3, tingkat efisiensi cukup baik atau rasio BOPO berkisar antara 94% sampai dengan 96%.
- 4) Peringkat 4, tingkat efisiensi buruk, di atas 96%.
- 5) Peringkat 5, tingkat efisiensi sangat buruk.

Bank dapat dinyatakan sehat jika berada pada tingkat efisiensi cukup baik (PK-3) ke atas. Semakin rendah hasil rasio BOPO semakin efisien kinerja bank tersebut dalam mengendalikan biaya operasionalnya (Manopo, 2012: 31). Rumus untuk mencari BOPO sebagai berikut:

$$BOPO = \frac{\text{Total beban operasional}}{\text{Total pendapatan operasional}} \times 100\%$$

Penelitian Terdahulu

Manoppo (2012) mengenai Analisis Laporan Keuangan dalam Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan pada PT. Bank Sulut Manado. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif mengenai sejarah PT. Bank Sulut, dan kuantitatif mengenai data laporan keuangan Bank Sulut tahun 2008 – 2011. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif yaitu mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang diteliti. Dan metode komparatif yaitu metode analisis yang dilakukan dengan membandingkan data tahun yang diteliti dengan tahun sebelumnya. Dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian penulis, terdapat persamaan dan perbedaan. Untuk persamaannya penelitian ini dengan penelitian penulis, keduanya meneliti tentang laporan keuangan untuk menilai kinerja keuangan Bank. Perbedaannya penelitian ini tidak dilakukan di Bank yang sama.

Maith (2013) mengenai Analisis Laporan Keuangan dalam mengukur Kinerja Keuangan pada PT. Hanjaya Mandala Sampoerna, Tbk. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang berbentuk kumpulan informasi seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan. Dan data kuantitatif yaitu data yang terdiri dari kumpulan angka-angka atau data-data dokumen perusahaan yang berhubungan dengan laporan keuangan. Analisis dilakukan dengan metode analisis horizontal, yaitu membandingkan laporan keuangan untuk beberapa periode. Dari analisis ini akan terlihat perkembangan perusahaan dari periode satu ke periode yang lain. Bila dibandingkan penelitian penulis, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Untuk persamaannya penelitian ini dengan penelitian penulis, keduanya meneliti tentang laporan keuangan untuk menilai kinerja keuangan suatu perusahaan. Perbedaannya penelitian ini tidak dilakukan di perusahaan yang sama.

Ottay (2015) mengenai Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. BPR Citra Dumoga Manado. Dalam penelitian ini, data yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut dan dikembangkan dengan pemahaman sendiri oleh penulis, seperti wawancara, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan sebagai objek penelitian yang sudah diolah dan terdokumentasi di perusahaan, misalnya sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan laporan keuangan perusahaan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, serta menginterpretasikan data sehingga memberikan keterangan yang lengkap bagi pemecahan masalah dalam penelitian. Bila dibandingkan penelitian penulis, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Untuk persamaannya penelitian ini dengan penelitian penulis, keduanya meneliti tentang laporan keuangan untuk menilai kinerja keuangan suatu perusahaan. Perbedaannya penelitian ini dilakukan di objek yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian deskriptif komparatif, yaitu dengan meneliti laporan keuangan pertahun dengan menggunakan analisis rasio keuangan pada laporan keuangan lalu dibandingkan dengan laporan keuangan lainnya sehingga dapat diketahui tingkat kinerja keuangan pada PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk.

Jenis Data dan Sumber Data

Data adalah informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi, jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis Soeratio (2008:67) Yaitu :

1. Data kualitatif, merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau data yang disajikan secara deskriptif atau yang berbentuk uraian.
2. Data kuantitatif, merupakan data yang disajikan dalam bentuk skala numerik (angka-angka), namun dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu profil perusahaan dan data kuantitatif yaitu laporan keuangan tahun 2010-2013.

Sumber data menurut Kuncoro (2008: 127), dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Data primer
Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).
2. Data Sekunder
Sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).
Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang berupa dokumen laporan keuangan perbankan dari tahun 2010 sampai 2013 yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk. berkedudukan di Jakarta Selatan, semula didirikan dengan nama PT. Inter-Pacific Financial Corporation berdasarkan Akta Nomor 12 tanggal 7 September 1973, dibuat dihadapan Bagijo, S.H., pengganti dari Eliza Pondaag, S.H., Notaris di Jakarta, dengan ruang lingkup usaha sebagai lembaga keuangan bukan bank, dan Akta tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor Y.A.5/2/12 tanggal 3 Januari 1975, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 6 tanggal 21 Januari 1975 Tambahan Nomor 47. Pada tanggal 10 Juli 1990, PT. Inter-Pacific Financial Corporation mencatatkan sahamnya pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

Visi dan Misi

Visi perusahaan yaitu menjadi bank terbaik pilihan masyarakat yang dikagumi stakeholders.
Misi perusahaan yaitu:

1. Memberikan pelayanan prima pada masyarakat menjadi salah satu kunci sukses kami.
2. Memberikan solusi keuangan yang komprehensif dan inovatif sesuai kebutuhan pasar.
3. Mengembangkan *Human Capital*.
4. Menciptakan manfaat yang optimal bagi *stakeholders*.
5. Menjadi *good corporate citizen* yang peduli terhadap masyarakat dan lingkungan.

Hasil Penelitian

Informasi mengenai tingkat likuiditas, solvabilitas maupun profitabilitas, maka dapat dilihat pengaruh terhadap laporan keuangan dan kinerja bank yang telah disajikan di dalam laporan keuangan bank yang telah tersedia, yaitu laporan neraca, dan laporan laba rugi yang dapat menjadi tolak ukur dan dapat digunakan dalam menganalisis laporan keuangan, yaitu dengan rasio yang menghubungkan dua data keuangan yang satu dengan yang lainnya. Berikut ini akan disajikan hasil analisis keuangan terhadap laporan keuangan PT. Bank Artha Graha Internasional, Tbk berdasarkan informasi akun yang tersedia.

a. Rasio Likuiditas

Loan to Deposit Ratio (LDR)

Tabel 1. Perhitungan *Loan to Deposit Ratio* Bank (dalam jutaan rupiah)

Tahun	<i>Loan to Deposit Ratio</i>
2010	$\frac{\text{Rp. 11.178.851}}{\text{Rp. 14.681.980}} \times 100\% = 76,139\%$
2011	$\frac{\text{Rp. 13.399.445}}{\text{Rp. 16.296.638}} \times 100\% = 82,222\%$
2012	$\frac{\text{Rp. 15.212.135}}{\text{Rp. 17.399.114}} \times 100\% = 87,43\%$
2013	$\frac{\text{Rp. 15.431.270}}{\text{Rp. 17.363.406}} \times 100\% = 88,872\%$

Sumber : Data olahan 2014

Hasil *loan deposit ratio* pada tahun 2010 sebesar 76,139%, pada tahun 2011 meningkat sebesar 6,083 menjadi 82,222%, tahun 2012 meningkat sebesar 5,208 menjadi 87,43 % dan pada tahun 2013 meingkat sebesar 1,442 menjadi 88,872%. Dengan adanya peningkatan tiap tahun terhadap LDR menunjukkan semakin banyak permintaan kredit dibandingkan dengan dana yang diterima oleh bank. Ini membuat bank perlu meningkatkan dana untuk menutupi jumlah kredit yang juga ikut bertambah. Sesuai dengan Surat Edaran Bank No.6/23/DPNP/2004, standar untuk LDR yang dinyatakan cukup baik adalah berkisar antara 85% sampai dengan 100% (PK-3), ini terlihat pada tahun 2012 dan 2013. Dan pada tahun 2010 – 2011 berada di posisi baik yang berkisar antara 75% sampai dengan 85% (PK-2). Dengan ini memperlihatkan bahwa bank mengalami penurunan peringkat, namun masih dapat mempertahankan standar yang telah ditentukan oleh BI. Sesuai hasil LDR periode 2010-2013 memiliki nilai rasio di bawah 100%, walaupun adanya penurunan peringkat 2010 dan 2011 dibanding 2012 dan 2013, dan dengan ini LDR Bank Artha Graha dapat dinyatakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

b. Solvabilitas

Capital Adequacy Ratio (CAR)

Tabel 2. Perhitungan Capital Adequacy Ratio Bank (dalam jutaan rupiah)

Tahun	Capital Adequacy Ratio
2010	$\frac{\text{Rp. 1.607.289}}{\text{Rp. 12.003.822}} \times 100\% = 13,389\%$
2011	$\frac{\text{Rp. 1.651.615}}{\text{Rp. 12.559.331}} \times 100\% = 13,15\%$
2012	$\frac{\text{Rp. 2.695.768}}{\text{Rp. 16.539.984}} \times 100\% = 16,298\%$
2013	$\frac{\text{Rp. 2.588.566}}{\text{Rp. 16.430.172}} \times 100\% = 15,754\%$

Sumber: Data olahan 2014

Hasil CAR pada tahun 2010 yaitu 13,389, pada tahun 2011 menurun sebesar 0,239 menjadi 13,15%, tahun 2012 meningkat sebesar 3,148 menjadi 16,298% dan pada tahun 2013 kembali menurun 0,544 menjadi 15,754%. Adanya penurunan pada tahun 2011 dan 2013 dikarenakan ketidak seimbangan antara ATMR dengan perkembangan setoran modal. Sesuai dengan peraturan Bank Indonesia, standar untuk CAR yang dinyatakan sehat adalah minimal 8% dengan ini hasil CAR periode 2010 – 2013 memiliki nilai rasio di atas 8% dan CAR Bank Artha Graha dapat dinyatakan sehat dan sesuai dengan standar yang ditentukan.

c. Profitabilitas

1. Return on Assets (ROA)

Tabel 3. Perhitungan Return on Assets Bank (dalam jutaan rupiah)

Tahun	ROA
2010	$\frac{\text{Rp. 117.551}}{\text{Rp. 17.063.094}} \times 100\% = 0,688\%$
2011	$\frac{\text{Rp. 125.730}}{\text{Rp. 19.185.436}} \times 100\% = 0,655\%$
2012	$\frac{\text{Rp. 139.810}}{\text{Rp. 20.558.770}} \times 100\% = 0,68\%$
2013	$\frac{\text{Rp. 293.613}}{\text{Rp. 21.188.582}} \times 100\% = 1,385\%$

Sumber: Data olahan 2014

Hasil ROA pada tahun 2010 sebesar 0,688%, pada tahun 2011 menurun sebesar 0,033 menjadi 0,655%, pada tahun 2012 meningkat sebesar 0,025 menjadi 0,68% dan pada tahun 2013 meningkat sebesar 0,705 menjadi 1,385%. Pada tahun 2011 adanya penurunan karena perolehan laba rendah. Pada tahun 2012 dan tahun 2013 adanya peningkatan, biarpun perolehan laba tidak terlalu besar dengan ini menunjukkan bahwa bank masih mampu memperoleh laba (sebelum pajak) yang lebih atas aset yang dimiliki per tahun. Sesuai dengan Surat Edaran Bank Indonesia No.6/23/DPNP/2004, standar untuk ROA yang dinyatakan cukup baik berkisar antara 0,5% sampai dengan 1,25% (PK-3) yaitu pada tahun 2010 sampai dengan 2012, dan pada tahun 2013 hasil ROA mendapat perolehan laba tinggi (PK-3), yaitu lebih dari 1,25%. Dengan ini hasil ROA periode 2010-2013 Bank Artha Graha sesuai dengan standar yang ditentukan, terlebih pada tahun 2013 laba yang diperoleh tinggi (PK-2).

2. Return on Equity (ROE)

Tabel 4. Perhitungan Return on Equity Bank (dalam jutaan rupiah)

Tahun	ROE
2010	$\frac{\text{Rp. 83.669}}{\text{Rp. 989.327}} \times 100\% = 8,457\%$
2011	$\frac{\text{Rp. 100.430}}{\text{Rp. 1.027.131}} \times 100\% = 9,777\%$
2012	$\frac{\text{Rp. 133.349}}{\text{Rp. 1.652.093}} \times 100\% = 8,0715\%$
2013	$\frac{\text{Rp. 225.937}}{\text{Rp. 1.648.197}} \times 100\% = 13,708\%$

Sumber: Data olahan 2014

Hasil ROE pada tahun 2010 sebesar 8,457%, pada tahun 2011 meningkat sebesar 1,32 menjadi 9,777%, pada tahun 2012 menurun 1,706 menjadi 8,071% dan pada tahun 2013 kembali meningkat sebesar 5,637 menjadi 13,708%. Adanya penurunan pada tahun 2012 dikarenakan adanya pertumbuhan modal yang melebihi laba (setelah pajak) yang dimiliki Bank Artha Graha. Sesuai dengan Surat Edaran Bank Indonesia No.6/23/DPNP/2004, standar untuk ROE yang dinyatakan cukup baik yaitu berkisar antara 5% sampai dengan 12,5% yaitu pada tahun 2010 sampai dengan 2012 (PK-1). Tahun 2013 memperoleh laba tinggi atau lebih dari 12,5% (PK-2). Dan semakin tinggi nilai rasio maka standarnya semakin baik. Dengan ini hasil rasio ROE periode 2010-2013 Bank Artha Graha dapat dinyatakan sesuai dengan standar yang ditentukan BI.

3. Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO)

Tabel 5. Perhitungan BOPO Bank (dalam jutaan rupiah)

Tahun	BOPO
2010	$\frac{\text{Rp. 1.437.650}}{\text{Rp. 1.565.945}} \times 100\% = 91,807\%$
2011	$\frac{\text{Rp. 1.598.832}}{\text{Rp. 1.723.170}} \times 100\% = 92,784\%$
2012	$\frac{\text{Rp. 1.801.951}}{\text{Rp. 1.942.184}} \times 100\% = 92,779\%$
2013	$\frac{\text{Rp. 1.717.439}}{\text{Rp. 2.124.811}} \times 100\% = 80,827\%$

Sumber: Data olahan 2014

Hasil BOPO pada tahun 2010 sebesar 91,807%, pada tahun 2011 meningkat sebesar 0,977 menjadi 92,784%, pada tahun 2012 menurun sebesar 0,005 menjadi 92,779%, dan pada tahun 2013 kembali menurun sebesar 11,952 menjadi 80,827%. Adanya peningkatan pada tahun 2011 dikarenakan biaya operasional yang dikeluarkan lebih banyak dibandingkan pendapatan operasional. Pada tahun 2012 dan tahun 2013 mengalami penurunan karena Bank mampu memakai biaya operasional secara efisien atau tepat sehingga Bank Artha Graha mampu memperoleh pendapatan operasional yang lebih.

Sesuai dengan Surat Edaran Bank Indonesia No.6/23/DPNP/2004, standar untuk BOPO yang dinyatakan cukup baik berkisar antara 94% sampai dengan 96% (PK-1) pada tahun 2010 sampai dengan 2012. Dan pada tahun 2013 berada di tingkat efisiensi baik yaitu kurang dari 94% (PK-2). Semakin rendah nilai BOPO maka standar semakin baik. Dengan ini dapat dilihat hasil rasio BOPO periode 2010-2013 Bank Artha Graha sesuai dengan standar BI.

Pembahasan

1. Likuiditas

Hasil rasio likuiditas Bank Artha Graha menunjukkan adanya pertambahan permintaan kredit sementara dana yang diterima tidak banyak bertambah. Dan hasil likuiditas Bank dapat dinyatakan sehat sesuai dengan standar BI. Dibandingkan dengan penelitian Manoppo (2012) hasil rasio likuiditas juga mengalami penambahan permintaan kredit dan masih sesuai dengan standar BI.

2. Solvabilitas

Hasil rasio solvabilitas Bank Artha Graha menunjukkan adanya kenaikan terutama pada tahun 2012 ini dikarenakan bertambahnya ATMR dibanding modal yang dimiliki. Dan hasil likuiditas Bank dapat dinyatakan sehat sesuai dengan standar BI. Dibandingkan dengan penelitian Manoppo (2012) hasil rasio solvabilitas mampu menutupi penurunan dan sesuai dengan standar BI.

3. Profitabilitas

Hasil profitabilitas Bank Artha Graha menunjukkan mampu meningkatkan dan memenuhi hasil yang diperoleh dalam menunjang kinerja keuangan yang dimiliki. Dan hasil profitabilitas Bank dapat dinyatakan sehat dan mengalami peningkatan sesuai dengan standar BI. Dibandingkan dengan penelitian Manoppo (2012) hasil rasio profitabilitas juga meningkat dan mampu menunjang kinerja keuangan yang dimiliki. Dan hasil profitabilitas sesuai dengan standar BI.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil rasio likuiditas pada *Loan Deposit Ratio* (LDR) sesuai dengan standar BI. Hasil pertahun yang dimiliki Oleh Bank Artha Graha ada peningkatan rasio yang dikarenakan bertambahnya permintaan kredit sementara dana yang diterima oleh Bank tidak banyak bertambah dibanding kredit.
2. Hasil rasio solvabilitas pada *Capital Adequacy Ratio* (CAR) mampu menyesuaikan dengan standar BI. Hasil pertahun yang dimiliki Bank Artha Graha tahun 2012 mengalami kenaikan yang lebih dibanding pada tahun 2011 dan 2010 ini dikarenakan bertambahnya ATMR yang dimiliki dibandingkan modal yang tersedia.
3. Hasil rasio profitabilitas pada ROA, ROE, BOPO Bank Artha Graha mampu memenuhi standar BI dan mencapai standar baik. Hasil pertahun, pada tahun 2013 baik ROA, ROE, dan BOPO mendapat hasil lebih baik dibanding tahun-tahun sebelumnya, ini memperlihatkan manajemen Bank Artha Graha dalam memenuhi dan meningkatkan hasil yang diperoleh Bank Artha Graha untuk menunjang kinerja keuangan yang dimiliki.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Bank Artha Graha sebaiknya terus melakukan pengelolaan keuangannya dengan baik agar tidak terjadi penurunan yang dapat menyebabkan bank menjadi tidak sanggup untuk menyelesaikan permasalahan keuangan yang ada nantinya.
2. Bank Artha Graha harus lebih memperhatikan relevansi dan keakuratan informasi baik likuiditas, solvabilitas, serta profitabilitas karena rasio ini dapat menunjukkan banyak mengenai posisi keuangan dan juga kinerja bank.
3. Bank Artha Graha perlu juga meningkatkan kualitas yang mereka miliki agar dapat meningkatkan kinerja bank dan minat baik para pemegang saham maupun para deposan dan yang lainnya. Ini juga dibutuhkan bukan hanya untuk meningkatkan kinerja melainkan karena banyaknya persaingan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Indonesia. 2004. Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP Tanggal 31 Mei 2004. Perihal: Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum. www.bi.go.id, Jakarta.
- Bank Indonesia. 2011. Peraturan Bank Indonesia No.13/1/PBI/2011. Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum. www.bi.go.id, Jakarta.
- Darminto, Dwi Prastowo. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Darsono. 2008. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta, Bandung.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Harmono. 2009. *Manajemen Keuangan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Horne. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Selemba Empat, Jakarta.
- Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 7. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2008. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Maith, Hendry Andres. 2013. Analisa Laporan Keuangan dalam Mengukur Kinerja Keuangan pada PT. Hanjaya Mandala Sampoerna. Tbk. *Skripsi* (tidak dipublikasi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Manoppo, Junia Patrisia. 2012. Analisa Laporan Keuangan dalam Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan pada PT. Bank Sulut Manado. *Skripsi* (tidak dipublikasi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Ottay, Maikel Ch. 2015. Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. BPR Citra Dumoga Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado. ISSN2303-1174 Vol.3 No.1 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7621/7179>. Diakses 30 Mei 2015. Hal.923-932.
- Panggelu, Rivo. 2011. Analisa Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Kota Manado. *Skripsi* (tidak dipublikasi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Parathon, Audri Ayuwardani. 2012. Analisis Rasio Keuangan Perbankan Sebagai Alat Ukur Kinerja Keuangan Bank. *Jurnal*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3, No 2 (2013): Juli. id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle=189404. Diakses 30 Mei 2015.
- Soeratno. 2008. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Taswan. 2015. *Akuntansi Perbankan*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Wahyudiono, Bambang. 2014. *Mudah Membaca Laporan Keuangan*. Raih Asa Sukses, Jakarta.

ANALISA JURNAL

Judul	: Analisa Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan pada PT. Bank Graha Internasional, TBK.
Penulis	: 1. Melissa Olivia Tanor 2. Harijanto Sabijono 3. Stanley Kho Walandouw
Jurnal	: EMBA Vol. 3 No. 3 Sept 2015
Metode Penelitian	: Metode analisis deskriptif komparatif, yaitu dengan meneliti laporan keuangan pertahun dengan menggunakan analisa rasio keuangan pada laporan keuangan lalu dibandingkan dengan laporan keuangan lainnya sehingga dapat diketahui tingkat kinerja keuangan pada PT. bank Artha Graha Internasional, Tbk. Jenis data yang digunakan data kualitatif yaitu profil perusahaan dan data kuantitatif yaitu laporan keuangan tahun 2010-2013.
Tujuan Penelitian	: Untuk menganalisa laporan keuangan dalam mengukur kinerja keuangan.
Kesimpulan	: 1. Hasil rasio likuiditas pada <i>Loan Deposit Rasio</i> (LDR) sesuai dengan standar BI. Hasil pertahun yang dimiliki oleh Bank Artha Graha ada peningkatan rasio yang dikarenakan bertambahnya permintaan kredit sementara dana yang diterima oleh Bank tidak banyak bertambah dibanding kredit. 2. Hasil rasio solvabilitas pada <i>Capital Adequacy Rasio</i> (CAR) mampu menyesuaikan dengan standar BI. Hasil pertahun yang dimiliki Bank Artha Graha tahun 2012 mengalami kenaikan yang lebih disbanding pada tahun 2011 dan 2010 ini dikarenakan bertambahnya 3. Hasil rasio profitabilitas pada ROA, ROE, BOPO Bank Artha Graha mampu memenuhi standar hasil BI dan mencapai standar baik. Hasil pertahun, pada tahun 2013 baik ROA, ROE, dan BOPO mendapat hasil lebih baik disbanding tahun-tahun sebelumnya, ini memperlihatkan manajemen Bank Artha Graha dalam memenuhi dan meningkatkan hasil yang diperoleh Bank Artha Graha untuk menunjang kinerja keuangan yang dimiliki.

ANALISA JURNAL

Judul	: Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan PT. Bumi Resources Tbk.
Penulis	: Marsel Pongoh
Jurnal	: EMBA Vol. 1 No. 3 Sept 2013
Metode Penelitian	: Metode analisis deskriptif kuantitatif, adalah menjelaskan hasil penelitian yang berupa data-data laporan keuangan yang berhubungan terhadap kinerja perusahaan. Jenis data yang digunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala angka diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi.
Tujuan Penelitian	: untuk mengetahui bagaimana kinerja keuangan PT. Bumi Resources Tbk berdasarkan analisis rasio rentabilitas, likuiditas dan solvabilitas.
Kesimpulan	: 1. Rasio likuiditas, secara keseluruhan keadaan perusahaan berada dalam keadaan baik, meskipun selama kurun waktu dari tahun 2009-2011 berfluktuasi. Makin tinggi nilai rasio likuiditas, menandakan bahwa keadaan perusahaan berada dalam kondisi baik atau liquid. 2. Rasio solvabilitas, keadaan perusahaan tahun 2009-2011 berada pada posisi solvable. Hal ini dapat dilihat bahwa keadaan modal perusahaan cukup untuk menjamin hutang yang diberikan oleh kreditor. 3. Rasio profitabilitas secara keseluruhan dari tahun 2009-2011 keadaan perusahaan berada dalam posisi baik karena mengalami peningkatan seiring kemampuan perusahaan dalam meningkatkan laba dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya.

TUGAS MATA KULIAH METODOLOGI RISET



Disusun Oleh

Nama	:	Jaya Sempurna
NIM	:	182510102
Angkatan	:	33 / AR1
Dosen Pembimbing	:	Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si
Mata Kuliah	:	Metodologi Riset

**PROGRAM PASCA SARJANA MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
2019**

ANALISIS JURNAL

Judul	: Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Pengangguran terhadap Kemiskinan di Indonesia.
Penulis	: 1. Windra Windra 2. Yudi Rafani 3. Pan Budi Marwoto
Permasalahan	: Kondisi Makro Ekonomi di Indonesia dalam kondisi yang buruk
Jurnal	: Vol. 14, No. 2 (2016) > firdayanti
Metode Penelitian	: Metode Kuantitatif dan pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan statistik uji T dan uji statistik F dengan tingkat signifikan 5% koefisien determinasi R dan uji multikolinieritas.
Tujuan Penelitian	: Untuk mengetahui pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran terhadap kemiskinan di Indonesia.
Kesimpulan	: a. Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia. Meskipun demikian terdapat kecenderungan positif antara inflasi terhadap kemiskinan di Indonesia. b. Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap pertumbuhan ekonomi sebesar 1% maka akan menyebabkan kemiskinan menurun sebesar 1% c. Tingkat Pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap tingkat pengangguran sebesar 1% maka akan menyebabkan kemiskinan meningkat sebesar 1,32%

ANALISIS PENGARUH INFLASI, PERTUMBUHAN EKONOMI, DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI INDONESIA

WINDRA
PAN BUDI MARWOTO
YUDI RAFANI

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract The background of this thesis which describes the problems of macro-economic conditions in Indonesia which is reflected in poor conditions. The purpose of this thesis to determine the effect of Inflation, Economic Growth and Unemployment Rate on Poverty in Indonesia. Processing data using multiple regression analysis and hypothesis testing using T test statistics and statistical F test with significant level of 5 %, the coefficient of determination R^2 and multicollinearity test was used to test the feasibility of this study. The regression equation for Poverty = $9.161712 + 4.825615 \text{ Inflation} - 1.00247 \text{ Economic Growth} + 1.31749 \text{ Unemployment Rate}$. Statistical analysis proved the overall hypothesis (testF) can be seen that inflation, economic growth, and the unemployment rate have a significant effect on Poverty with significance level of 0.000029. Partially using T test proved that inflation no significant effect on Poverty, Economic Growth and significant negative effect on Poverty and Unemployment Rate positive and significant impact on poverty. With the R^2 value of each variable of the model relationship 0.874800, 87.48 % proves that poverty can be explained by the variable Inflation, Economic Growth and Unemployment Rate, while the rest had no effect at 12.52 % is explained by other factors not included in this research model. In this study declared not happen multicollinearity. Where it is mentioned that "multicollinearity is NOT a problem", which means that there is no correlation between independent variables in this study. With the R^2 value is large, the F test is a significant effect and the absence of multicollinearity, so this study is said to be good and feasible to do so resulted in the conclusion that recognized in the statistics.

Keywords: Inflation, Economic Growth, Unemployment Rate, and Poverty

I. PENDAHULUAN

Pengembangan perekonomian di suatu negara dilaksanakan untuk mewujudkan kemakmuran masyarakat dalam mengatasi berbagai permasalahan pembangunan dan sosial ekonomi yang ada. Kemiskinan merupakan masalah sosial ekonomi yang senantiasa hadir di tengah-tengah masyarakat. Tingkat kemiskinan yang terjadi dalam suatu negara menjadi salah satu ukuran untuk mengukur baik atau buruknya perekonomian suatu negara. Indonesia sebagai negara berkembang dan memiliki jumlah penduduk yang besar sehingga tidak dapat terhindar dari masalah kemiskinan tersebut. Kemiskinan di Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya tingkat inflasi yang berfluktuasi, pertumbuhan ekonomi yang lambat, dan tingkat pengangguran yang masih tinggi.

Inflasi merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kemiskinan, inflasi secara umum berarti suatu keadaan dalam perekonomian di mana terjadi kenaikan harga-harga secara umum. Inflasi memiliki dampak positif dan negatif tergantung pada parah atau tidaknya tingkat inflasi tersebut. Jika inflasi itu ringan, mempunyai pengaruh yang positif dimana dapat mendorong perekonomian lebih baik yaitu meningkatkan pendapatan nasional dan membuat orang bergairah untuk bekerja, menabung dan mengadakan investasi. Sebaliknya dalam masa inflasi yang parah yaitu pada saat terjadi inflasi tak terkendali, keadaan perekonomian menjadi kacau dan perekonomian dirasakan lesu. Ini merupakan salah satu alasan penting yang menyebabkan masalah inflasi perlu dihindari. Disamping itu inflasi perlu pula di hindari oleh karena ia dapat menimbulkan berbagai akibat buruk ke dalam perekonomian. Selain inflasi, faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kemiskinan adalah pertumbuhan ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi diduga merupakan salah satu faktor penting untuk lepas dari jerat kemiskinan, karena pertumbuhan ekonomi merupakan gambaran adanya perkembangan ekonomi untuk mencapai tingkat kemakmuran yang lebih baik. Pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu syarat suatu bangsa untuk memajukan bangsanya atau menaikkan kesejahteraan warganya. Suatu perekonomian dikatakan mengalami pertumbuhan atau berkembang apabila tingkat kegiatan ekonomi lebih tinggi dari pada apa yang dicapai pada masa sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila suatu perekonomian tersebut tidak dapat berkembang dengan baik maka akan menimbulkan masalah sosial dan ekonomi. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kemiskinan adalah pengangguran.

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh negara berkembang salah satunya Indonesia. Pengangguran terjadi karena pertumbuhan angkatan tenaga kerja lebih tinggi dari pertumbuhan lapangan pekerjaan yang ada. Dalam sudut pandang makro ekonomi, pengangguran yang tinggi merupakan masalah bagi suatu perekonomian. Pengangguran yang dialami sebagian masyarakat inilah yang membuat sulitnya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Salah satu gambaran dampak

dari tingginya tingkat pengangguran adalah akan banyaknya sumber daya yang terbuang percuma dan pendapatan masyarakat menjadi berkurang bahkan tidak ada sama sekali. Secara teori jika masyarakat menganggur berarti tidak mempunyai pekerjaan dan penghasilan, dan dengan tidak adanya penghasilan yang dimiliki menyebabkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi, maka menimbulkan kemiskinan.

Faktor-faktor makro ekonomi tersebut, seperti yang telah dijelaskan diatas menjadi hal yang sangat penting bagi masyarakat dan pemerintah. Semua faktor tersebut dapat mempengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat dan mempengaruhi pemerintah dalam pengambilan kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan kemiskinan di Indonesia. Permasalahan kemiskinan di Indonesia merupakan permasalahan yang kompleks dan bersifat multidimensional.

Oleh karena itu, upaya pengentasan kemiskinan harus dilakukan secara komprehensif, mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat, dan dilaksanakan secara terpadu. Adapun tujuan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Inflasi terhadap kemiskinan di Indonesia, untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan di Indonesia, dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pengangguran terhadap kemiskinan di Indonesia.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Inflasi

Inflasi adalah “kenaikan harga barang-barang yang bersifat umum dan terus-menerus”. Dari definisi ini, ada tiga komponen yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan telah terjadi inflasi;

a) Kenaikan Harga

Harga suatu komoditas dikatakan naik jika menjadi lebih tinggi daripada periode sebelumnya.

b) Bersifat Umum

Kenaikan harga suatu komoditas belum dapat dikatakan inflasi jika kenaikan tersebut tidak menyebabkan harga-harga secara umum naik.

c) Berlangsung Terus-Menerus

Kenaikan harga yang bersifat umum juga belum akan memunculkan inflasi, jika terjadinya hanya sesaat. Karena itu perhitungan inflasi dilakukan dalam rentang waktu minimal bulanan.

2. Pengertian Pertumbuhan Ekonomi

Suatu perekonomian dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi jika jumlah produksi barang dan jasanya meningkat. Pertumbuhan ekonomi merupakan indikator yang sangat penting dalam suatu perekonomian negara, sebab tanpa pertumbuhan ekonomi tidak akan terjadi peningkatan kesejahteraan, kesempatan kerja, produktivitas dan distribusi pendapatan. (Rahardja dan Manurung, 2005:140).

Ada beberapa cara untuk memperhitungkan pertumbuhan ekonomi, baik dilihat dari sisi permintaan maupun jika dilihat dari sisi penawaran. Apabila dari sisi permintaan (demand) yaitu dengan memperhitungkan komponen-komponen makro ekonomi berupa konsumsi, investasi, ekspor dan impor sedangkan dari sisi penawaran (supply) dengan memperhitungkan nilai tambah setiap sektor dalam produksi nasional. Laju pertumbuhan ekonomi akan

diukur melalui indikator perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB) dari tahun ke tahun. Untuk mengukur pertumbuhan ekonomi, nilai PDB yang digunakan adalah PDB berdasarkan harga konstan. Sebab dengan menggunakan harga konstan, pengaruh perubahan harga telah dihilangkan, sehingga sekalipun angka yang muncul adalah nilai uang dari total output barang dan jasa, perubahan PDB sekaligus menunjukkan perubahan jumlah kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan selama periode tersebut.

3. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.

Pengangguran akan menimbulkan dampak negatif jika sifat pengangguran sudah sangat struktural atau kronis. Berikut dampak dari pengangguran antara lain : (Rahardja dan Manurung, 2005: 197)

a) Terganggunya Stabilitas Perekonomian

Pengangguran kronis akan mengganggu stabilitas perekonomian dilihat dari sisi permintaan dan penawaran agregat.

b) Terganggunya Stabilitas Sosial Politik

Saat ini pengangguran bukan hanya masalah ekonomi, melainkan juga masalah sosial politik. Pengangguran yang tinggi akan meningkatkan kriminalitas dan kegiatan-kegiatan ekonomi ilegal lainnya.

4. Pengertian Kemiskinan

Secara umum kemiskinan diartikan sebagai “kondisi ketidakmampuan pendapatan dalam mencukupi kebutuhan pokok sehingga kurang mampu untuk menjamin kelangsungan hidup”.

Pada dasarnya definisi kemiskinan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu:

a. Kemiskinan absolut

Kemiskinan yang dikaitkan dengan perkiraan tingkat pendapatan dan kebutuhan yang hanya dibatasi pada kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar minimum yang memungkinkan seseorang untuk hidup secara layak.

b. Kemiskinan relatif.

Kemiskinan dilihat dari aspek ketimpangan sosial, karena ada orang yang sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya tetapi masih jauh lebih rendah dibanding masyarakat sekitarnya (lingkungannya).

5. Kerangka Pemikiran

Perekonomian Indonesia yang merupakan objek dari penelitian ini mempunyai berbagai variabel makro ekonomi yaitu inflasi, pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, dan kemiskinan.

Salah satu variabel makro ekonomi adalah inflasi. Secara umum inflasi didefinisikan sebagai kenaikan harga-harga barang yang bersifat umum dan terus-menerus. Inflasi bukanlah sekedar harga yang tinggi, tetapi merupakan suatu kenaikan tingkat harga. Selain inflasi, variabel makro ekonomi lainnya yang memiliki peranan penting dalam perekonomian suatu negara adalah pertumbuhan ekonomi. Secara umum pertumbuhan ekonomi berarti perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan

jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat.

Apabila suatu perekonomian tersebut tidak dapat berkembang dengan baik maka akan menimbulkan masalah sosial dan ekonomi. Salah satu masalah sosial ekonomi yang merupakan juga variabel makro ekonomi adalah masalah tingkat pengangguran. Secara umum pengangguran didefinisikan sebagai seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.

Salah satu gambaran dampak dari tingginya tingkat pengangguran adalah akan banyaknya sumber daya yang terbuang percuma dan pendapatan masyarakat tidak ada sehingga menimbulkan berbagai masalah sosial ekonomi.

Dengan demikian masalah laju inflasi yang berfluktuatif, pertumbuhan ekonomi yang melambat dan tingkat pengangguran yang masih tinggi, akan menimbulkan masalah sosial ekonomi lain yaitu kemiskinan. Secara umum, kemiskinan diartikan sebagai “kondisi ketidakmampuan pendapatan dalam mencukupi kebutuhan pokok sehingga kurang mampu untuk menjamin kelangsungan hidup”. Kemiskinan dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Inflasi adalah salah satu faktor penyebab kemiskinan. Dengan terjadinya inflasi maka segala bentuk kebutuhan masyarakat akan meningkat. Masyarakat yang awalnya dapat memenuhi kebutuhan tetapi karena terjadi inflasi yang tinggi akan mengakibatkan masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga akan menimbulkan kemiskinan. Faktor variabel makro ekonomi lainnya yang mempengaruhi kemiskinan adalah pertumbuhan ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu faktor penting untuk lepas dari jerat kemiskinan, karena pada saat pertumbuhan ekonomi suatu negara mengalami pertumbuhan dengan laju positif dan mempunyai tren yang terus menerus, maka keadaan itu berarti pendapatan dari masyarakat suatu negara bisa dipastikan akan meningkat dikarenakan banyaknya investasi dan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga kemiskinan dapat dihindarkan.

Walaupun pertumbuhan ekonomi tidak bisa berdiri sendiri untuk mengurangi kemiskinan namun pertumbuhan ekonomi menjadi satu faktor yang tidak bisa disingkirkan untuk mengentaskan kemiskinan. Selain pertumbuhan ekonomi dan inflasi, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kemiskinan adalah tingkat pengangguran. Pengangguran yang dialami sebagian masyarakat inilah yang membuat sulitnya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara teori jika masyarakat menganggur berarti tidak mempunyai pekerjaan dan penghasilan, dan dengan tidak adanya penghasilan yang dimiliki menyebabkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi, maka menimbulkan kemiskinan. Masalah pengangguran, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan yang berbeda-beda, baik positif ataupun negatif dengan kemiskinan.

Inflasi memiliki hubungan yang positif atau searah dengan kemiskinan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Okta Ryan (2013:72), dalam penelitiannya tentang pengaruh inflasi terhadap kemiskinan di Indonesia menyimpulkan bahwa variabel inflasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemiskinan. Keadaan yang berbeda

dengan variabel pertumbuhan ekonomi yang memiliki hubungan negatif atau berlawanan dengan kemiskinan. Selaras dengan keadaan tersebut dibuktikan dengan penelitian Siregar dan Wahyuniarti (2007:37), dalam penelitiannya tentang pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap penurunan jumlah penduduk miskin menyimpulkan bahwa kenaikan pertumbuhan ekonomi berpengaruh secara signifikan dalam mengurangi kemiskinan. Dari penelitian tersebut berarti menunjukkan adanya pengaruh negatif antara pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan.

Keadaan yang kembali berbeda dengan variabel tingkat pengangguran yang memiliki hubungan positif dan searah dengan kemiskinan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Fatkhul Mufid Cholili (2014:12) dalam penelitiannya tentang pengaruh tingkat pengangguran terhadap jumlah penduduk miskin menyimpulkan bahwa pengangguran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah penduduk miskin di Indonesia, artinya ketika pengangguran meningkat akan diikuti juga oleh peningkatan kemiskinan. Inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran yang didalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kemiskinan di Indonesia.

6. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a) Hipotesis Pertama
Diduga Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia.
- b) Hipotesis Kedua
Diduga Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia.
- c) Hipotesis Ketiga
Diduga Tingkat Pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia.

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini difokuskan berskala Indonesia atau secara nasional, dengan sumber data penelitian diperoleh melalui website resmi Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Nasional. Data penelitian yang diperoleh berbentuk laporan publikasi resmi.

Proses pembuatan skripsi ini memerlukan waktu penelitian yang dimulai dari studi literature hingga tahap penyusunan akhir yang dimulai pada tanggal 15 Februari 2016 sampai dengan 28 Mei 2016.

2. Variabel yang diteliti.

Variabel operasional yang penulis teliti dalam pembuatan skripsi ini terdiri dari 2 variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (independent variable)

Adapun variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari :

1. Inflasi (X_1)
Inflasi adalah kenaikan harga-harga umum secara terus menerus selama dalam suatu periode tertentu.
2. Pertumbuhan Ekonomi (X_2)
Pertumbuhan Ekonomi adalah pertumbuhan output atau penambahan pendapatan nasional secara agregat dalam kurun waktu tertentu berdasarkan sektoral atas dasar harga konstan.
3. Tingkat Pengangguran (X_3)

Tingkat Pengangguran adalah persentase penduduk dalam angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan yang diukur dalam satuan persen.

b. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemiskinan (Y). Kemiskinan adalah ketidakmampuan memenuhi standar minimum kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan makan maupun non makan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder. Data-data sekunder yang berhasil penulis kumpulkan diantaranya laju inflasi tahunan di Indonesia berdasarkan Indeks Harga Konsumen (IHK), persentase laju pertumbuhan produk domestik bruto atas dasar harga konstan tahun 2000 menurut lapangan usaha secara tahunan di Indonesia, persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) tahunan di Indonesia, dan persentase jumlah Penduduk Miskin di kota dan desa tahunan di Indonesia.

Data penelitian ini diperoleh dari laporan publikasi resmi Badan Pusat Statistik, dan berbagai publikasi serta buku lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah time series (runtun waktu) dari tahun 2001-2015.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data meliputi kegiatan mempelajari karakteristik, hubungan pola, atau pengaruh yang sering terdapat pada suatu fenomena atau gejala yang telah, sedang dan akan terjadi.

a. Uji Kelayakan

1. Uji F- Statistik

Uji F dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran secara simultan terhadap kemiskinan. Jika nilai probabilitas level $< 0,05$ maka secara simultan inflasi, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran dinyatakan berpengaruh terhadap kemiskinan

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2 atau R Square) dilakukan untuk mendeteksi seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat korelasi antara peubah bebas yang digunakan dalam model regresi.

b. Pengujian Hipotesis

Uji t Statistik dalam penelitian ini melihat pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran secara parsial terhadap kemiskinan. Inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran secara statistik dinyatakan berpengaruh terhadap kemiskinan jika probabilitas level $< 0,05$.

IV. PEMBAHASAN

1. Analisis Perkembangan Inflasi

Perkembangan tingkat inflasi selama periode tahun 2001 sampai dengan tahun 2015 menunjukkan fluktuasi yang beragam. Selengkapnya perkembangan tingkat inflasi tersaji dalam tabel berikut :

TABEL 1
Perkembangan Inflasi

Tahun	Inflasi
2001	12.55
2002	10.03
2003	5.06
2004	6.40
2005	17.11
2006	6.60
2007	6.59
2008	11.06
2009	2.78
2010	6.96
2011	3.79
2012	4.30
2013	8.38
2014	8.36
2015	3.35
Rata-rata	7.55

Sumber : Badan Pusat Statistik

Tabel 1 menunjukkan selama periode tahun 2001 sampai tahun 2003, tingkat inflasi terus mengalami penurunan dari 12,55 persen pada tahun 2001 menjadi 10,03 pada tahun 2002, dan kembali turun menjadi 5,06 persen pada tahun 2003. Pada tahun 2004 inflasi mengalami peningkatan mencapai 6,40 persen, sedangkan pada tahun 2005 terjadi peningkatan inflasi yang drastis tinggi mencapai 17,11 persen. Terjadi peningkatan inflasi yang drastis tinggi ini disebabkan adanya kenaikan BBM yang menyebabkan naiknya harga berbagai barang-barang secara umum.

Tingkat inflasi mengalami penurunan yang drastis menjadi sebesar 6,60 persen pada tahun 2006 dan 6,59 persen di tahun 2007. Pada tahun 2008 inflasi kembali mengalami peningkatan menjadi sebesar 11,06 persen. Terjadi peningkatan inflasi yang drastis tinggi ini dipicu terutama oleh kenaikan harga komoditas internasional terutama minyak dan pangan.

Sepanjang tahun 2009 sampai tahun 2015 tingkat inflasi terus berfluktuatif mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2009 tingkat inflasi kembali terjadi penurunan drastis menjadi sebesar 2,78 persen dibandingkan inflasi tahun 2008. Pada tahun 2010 tingkat inflasi mencapai 6,96 persen sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan menjadi 3,79 persen dan pada tahun 2012 sedikit mengalami kenaikan menjadi 4,30 persen. Pada tahun 2013 tingkat inflasi kembali mengalami peningkatan mencapai 8,38 persen dan pada tahun 2014 tingkat inflasi turun sedikit menjadi 8,36 persen dibandingkan tahun 2013. Pada tahun 2015 tingkat inflasi kembali mengalami penurunan mencapai 3,35 persen. Selama periode tahun 2001 sampai tahun 2015 rata-rata inflasi di Indonesia adalah sebesar 7.55 persen. Tingkat inflasi tertinggi

terjadi pada tahun 2005 sebesar 17.11 persen, sedangkan tingkat inflasi terendah terjadi pada tahun 2009 sebesar 2,78 persen.

2. Analisis Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi

Perkembangan tingkat pertumbuhan ekonomi selama periode tahun 2001 sampai dengan tahun 2015 menunjukkan fluktuasi yang beragam. Selengkapnya perkembangan tingkat pertumbuhan ekonomi tersaji pada tabel berikut :

TABEL 2
Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi

Tahun	Pertumbuhan Ekonomi
2001	3.64
2002	4.50
2003	4.78
2004	5.03
2005	5.69
2006	5.50
2007	6.35
2008	6.01
2009	4.63
2010	6.22
2011	6.49
2012	6.26
2013	5.73
2014	5.06
2015	4.70
Rata-rata	5.37

Sumber : Badan Pusat Statistik

Tabel 2 menunjukkan selama periode 2001 sampai 2005, pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung stabil dan meningkat. Perekonomian Indonesia tumbuh 3,64 persen pada tahun 2001, meningkat menjadi sebesar 4,50 persen pada tahun 2002, meningkat menjadi sebesar 4,78 persen pada tahun 2003, meningkat kembali menjadi sebesar 5,03 persen pada tahun 2005 dan terus meningkat hingga mencapai 5,69 persen pada tahun 2005. Pada tahun 2006 perekonomian Indonesia hanya mampu tumbuh sebesar 5,50 persen. Persentase pertumbuhan ekonomi tahun 2006 ini lebih kecil dibandingkan pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2005 sebesar 5,69 persen.

Hal ini menunjukkan perekonomian Indonesia yang melesu akibat adanya kenaikan bahan bakar minyak sehingga menyebabkan naiknya harga berbagai barang secara umum. Pada tahun 2007 perekonomian Indonesia menunjukkan keadaan yang positif dengan ekonomi yang tumbuh sebesar 6,35 persen sedangkan tahun 2008 sedikit menurun menjadi sebesar 6,01 persen. Pada tahun 2009 ekonomi hanya mampu tumbuh sebesar 4,63 persen.

Pada periode tahun 2010 dan 2011 pertumbuhan ekonomi Indonesia kembali cenderung stabil dan meningkat. Pada tahun 2010 tumbuh sebesar 6,22 persen dan pada tahun 2011 meningkat sebesar 6,49 persen. Pada periode tahun 2012 sampai 2015, perekonomian Indonesia cenderung tumbuh melambat. Perekonomian Indonesia tumbuh 6,26 persen pada tahun 2012, menurun menjadi sebesar 5,73 persen pada tahun 2013, kembali menurun menjadi sebesar 5,06 pada tahun 2014 dan terus melambat hingga mencapai 4,70 persen pada tahun 2015.

Keadaan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada periode tahun 2012 sampai tahun 2015 menunjukkan perekonomian Indonesia yang melesu yang disebabkan ketidakpastian ekonomi global dan adanya isu finansial seperti defisit transaksi berjalan, inflasi yang tinggi (kenaikan harga BBM bersubsidi pada tahun 2013 dan 2014) dan nilai tukar rupiah yang melemah. Selama periode tahun 2001 sampai tahun 2015 rata-rata pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah sebesar 5,37 persen. Pertumbuhan ekonomi tertinggi terjadi pada tahun 2011 sebesar 6,49 persen, sedangkan pertumbuhan ekonomi terendah terjadi pada tahun 2001 sebesar 3,64 persen.

3. Analisis Perkembangan Tingkat Pengangguran

Perkembangan tingkat pengangguran selama periode 2001 sampai dengan 2015 menunjukkan fluktuasi yang beragam. Selengkapnya perkembangan tingkat pengangguran tersaji dalam tabel berikut:

TABEL 3
Perkembangan Tingkat Pengangguran

Tahun	Tingkat Pengangguran
2001	8.10
2002	9.06
2003	9.50
2004	9.86
2005	10.26
2006	10.45
2007	9.75
2008	8.46
2009	8.14
2010	7.41
2011	6.80
2012	6.32
2013	5.88
2014	5.70
2015	5.81
Rata-rata	8.10

Sumber : Badan Pusat Statistik

Tabel 3 menunjukkan selama periode tahun 2001 sampai 2006, tingkat pengangguran cenderung meningkat dan menjadi hal yang negatif terhadap perekonomian Indonesia. Tingkat pengangguran di Indonesia terus mengalami peningkatan dari sebesar 8,10 persen pada tahun 2001, meningkat menjadi sebesar 9,06 persen pada tahun 2002, meningkat menjadi sebesar 9,50 persen pada tahun 2003, meningkat menjadi sebesar 9,86 persen pada tahun 2004, meningkat menjadi sebesar 10,26 persen pada tahun 2005 dan terus meningkat hingga menjadi sebesar 10,45 persen pada tahun 2006. Hal ini mengindikasikan penyerapan tenaga kerja yang tidak baik dan cenderung menurun. Keadaan yang berbeda pada periode tahun 2007 sampai 2014, usaha pemerintah untuk menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia cukup berhasil. Keberhasilan ini ditandai dengan menurunnya tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2007 menjadi sebesar 9,75 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2008 tingkat pengangguran kembali menurun menjadi sebesar 8,46 persen, pada tahun 2009 tingkat pengangguran menurun menjadi sebesar 8,14

persen, dan pada tahun 2010 menurun kembali menjadi sebesar 7,41 persen. Pada tahun 2011 tingkat pengangguran terus menurun menjadi sebesar 6,80 persen, dan pada tahun 2012 menurun menjadi sebesar 6,32 persen. Pada tahun 2013 tingkat pengangguran kembali menurun menjadi sebesar 5,88 persen dan terus menurun hingga menjadi sebesar 5,70 persen pada tahun 2014.

Secara umum sepanjang tahun 2007 sampai 2014, tingkat pengangguran di Indonesia terus mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan penyerapan tenaga kerja terus membaik dan meningkat. Keadaan yang berbeda terjadi pada tahun 2015 dimana tingkat pengangguran mengalami sedikit peningkatan menjadi sebesar 5,81 persen dibandingkan pada tahun sebelumnya. Selama periode tahun 2001 sampai tahun 2015 rata-rata tingkat pengangguran di Indonesia adalah sebesar 8,10 persen. Tingkat pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2006 sebesar 10,45 persen, sedangkan tingkat pengangguran terendah terjadi pada tahun 2014 sebesar 5,70 persen.

4. Analisis Perkembangan Kemiskinan

Perkembangan persentase kemiskinan selama periode 2001 sampai dengan 2015 menunjukkan fluktuasi yang beragam. Selengkapanya perkembangan persentase kemiskinan tersaji dalam tabel berikut:

TABEL 4
Perkembangan Kemiskinan

Tahun	Kemiskinan
2001	18.41
2002	18.20
2003	17.42
2004	16.66
2005	15.97
2006	17.75
2007	16.58
2008	15.42
2009	14.15
2010	13.33
2011	12.49
2012	11.96
2013	11.37
2014	11.25
2015	11.22
Rata-rata	14.81

Sumber : Badan Pusat Statistik

Tabel 4 menunjukkan selama periode 2001 sampai 2005, usaha pemerintah untuk menurunkan kemiskinan di Indonesia cukup berhasil. Keberhasilan ini ditandai dengan menurunnya persentase kemiskinan dari sebesar 18,41 persen pada tahun 2001, pada tahun 2002 turun menjadi sebesar 18,20 persen, pada tahun 2003 turun menjadi sebesar 17,42 persen, pada tahun 2004 kembali turun menjadi sebesar 16,66 persen dan terus menurun menjadi sebesar 15,97 persen pada tahun 2005. Keadaan yang berbeda terjadi pada tahun 2006, terjadi kenaikan persentase kemiskinan yang cukup drastis, yaitu dari 15,97 persen pada tahun 2005 meningkat menjadi sebesar 17,75 persen pada tahun 2006. Peningkatan persentase kemiskinan di Indonesia terjadi karena inflasi

yang cukup tinggi di akhir tahun 2005 yang disebabkan kenaikan harga bahan bakar minyak sehingga naiknya harga berbagai barang secara umum. Akibatnya penduduk yang tergolong tidak miskin namun penghasilan berada disekitar garis kemiskinan banyak yang bergeser posisinya menjadi miskin.

Persentase kemiskinan di Indonesia pada tahun 2007 mengalami penurunan menjadi sebesar 16,58 persen dibandingkan dengan persentase kemiskinan pada tahun 2006. Meskipun demikian, persentase kemiskinan pada tahun 2007 masih lebih tinggi dibandingkan keadaan pada tahun 2005, dimana persentase kemiskinan sebesar 15,97 persen. Usaha pemerintah untuk kembali berusaha untuk menurunkan tingkat kemiskinan yang ada di Indonesia ternyata cukup berhasil. Keberhasilan ini ditandai dengan terus menurunnya persentase kemiskinan dari sebesar 15,42 persen pada tahun 2008, menurun menjadi sebesar 14,15 persen pada tahun 2009, dan kembali menurun menjadi sebesar 13,33 persen pada tahun 2010.

Pada tahun 2011 persentase kemiskinan terus mengalami penurunan menjadi sebesar 12,49 persen, menurun menjadi sebesar 11,96 persen pada tahun 2012, dan menurun kembali menjadi sebesar 11,37 persen pada tahun 2013. Pada tahun 2014 persentase kemiskinan kembali terus mengalami penurunan menjadi sebesar 11,25 persen dan terus menurun menjadi sebesar 11,22 persen pada tahun 2015. Selama periode tahun 2001 sampai tahun 2015 rata-rata persentase kemiskinan di Indonesia adalah sebesar 14,81persen. Persentase kemiskinan tertinggi terjadi pada tahun 2001 sebesar 18,41 persen, sedangkan persentase kemiskinan terendah terjadi pada tahun 2015 sebesar 11,22 persen.

5. Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan

Hasil analisis statistik tentang pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran terhadap kemiskinan, tersaji pada tabel berikut ;

TABEL 5
Hasil Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia

Dependent Variable : Kemiskinan			
Independent Variable	Regression Coefficient	Prob. Level	Decision (5 %)
Intercept	9.161712	0.003187	Reject H_0
Inflasi	4.825615	0.555484	Accept H_0
Pertumbuhan_Ekonomi	-1.00247	0.015136	Reject H_0
Tingkat_Pengangguran	1.31749	0.000016	Reject H_0
R-squared	0.874800		
	F - Ratio	Prob. Level	
	25.6199	0.000029	
Multicollinearity is NOT a problem.			

Sumber : Data olahan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dimana hal ini dapat dilihat dari table 5 dimana disebutkan Multicollinearity is NOT a problem, yang mengartikan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel-variabel bebas di dalam penelitian ini.

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F-ratio sebesar 0,000029. Dengan demikian nilai signifikansi sebesar $0,000029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia. Pengukuran uji F dilakukan untuk mengetahui tentang hubungan kondisional variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran secara bersama-sama terhadap kemiskinan di Indonesia.

Dalam penelitian ini dimana jika laju inflasi stabil dan tidak berfluktuasi tajam maka mengidentifikasi perekonomian yang baik dan positif. Perekonomian yang baik dan positif menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang bertumbuh dan meningkat sehingga semakin banyak pendapatan nasional yang ada. Keadaan perekonomian yang baik akan menyebabkan tersedianya banyak lapangan pekerjaan sehingga membuat banyak masyarakat dapat bekerja. Dengan masyarakat bekerja berarti mempunyai pendapatan dari pekerjaannya untuk memenuhi kehidupan hidup sehari-hari sehingga kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari akan terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup sehari-hari mengindikasikan semua keadaan ini akan menurunkan tingkat kemiskinan di Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R-Squared) adalah 0,874800, nilai ini dapat didefinisikan bahwa 87,48 % kemiskinan dapat dijelaskan oleh variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran, sedangkan untuk sisanya tidak berpengaruh sebesar 12,52 % ($100\% - 87,48\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini. Nilai Intercept pada tabel V.5 sebesar 9,161712 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran maka kemiskinan di Indonesia adalah sebesar 9,161712 persen.

Dengan nilai R-Squared yang besar, uji F yang berpengaruh signifikan dan tidak terjadinya multikolinearitas didalam penelitian ini, maka model persamaan regresi dalam penelitian ini dikatakan baik dan layak untuk dilakukan sehingga menghasilkan kesimpulan yang diakui dalam statistik. Berdasarkan tabel hasil olahan data diatas, maka dapat dibuat suatu model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{Kemiskinan} = 9,161712 + 4,825615 I - 1,00247 PE + 1,31749 TP.$$

Dalam persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa nilainya variabel inflasi dan tingkat pengangguran adalah positif, artinya hubungan variabel tersebut dengan kemiskinan adalah searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Nilai untuk variabel pertumbuhan ekonomi memiliki nilai negatif, artinya hubungan variabel tersebut dengan kemiskinan adalah terbalik atau berlawanan, sehingga apabila variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka variabel terikat akan mengalami penurunan atau sebaliknya.

6. Analisis Pengaruh Inflasi Terhadap Kemiskinan

Uji t untuk pengaruh inflasi terhadap kemiskinan dilakukan untuk menguji hipotesis pertama. Hasil analisis statistik (uji t) tentang pengaruh inflasi terhadap kemiskinan tersaji pada tabel berikut;

TABEL 6
Hasil Analisis

Pengaruh Inflasi Terhadap Kemiskinan di Indonesia

Dependent Variable : Kemiskinan			
Independent Variable	Regression Coefficient	Prob. Level	Decision (5 %)
Intercept	9.161712	0.003187	Reject H_0
Inflasi	4.825615	0.555484	Accept H_0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi inflasi adalah 0.555484 ($> 0,05$) dan koefisien regresi yang positif sebesar 4.825615.

Hasil analisis ini menjelaskan bahwa inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia dalam periode tahun 2001 sampai tahun 2015. Meskipun demikian terdapat kecenderungan positif antara inflasi terhadap kemiskinan di Indonesia. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap inflasi sebesar 1% maka akan mengakibatkan kemiskinan meningkat sebesar 4,83 %.

7. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan

Uji t untuk pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan dilakukan untuk menguji hipotesis kedua. Hasil analisis statistik (uji t) tentang pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan, tersaji pada tabel berikut;

TABEL 7

Hasil Analisis Pengaruh

Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan di Indonesia

Dependent Variable : Kemiskinan			
Independent Variable	Regression Coefficient	Prob. Level	Decision (5 %)
Intercept	9.161712	0.003187	Reject H_0
Pertumbuhan_ Ekonomi	-1.00247	0.015136	Reject H_0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pertumbuhan ekonomi adalah 0.015136 ($< 0,05$) dan koefisien regresi yang negatif sebesar -1.00247.

Hasil analisis ini menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia dalam periode tahun 2001 sampai tahun 2015. Hasil ini sesuai dengan hipotesis penelitian kedua yang menyatakan pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia, maka hipotesis penelitian kedua dapat diterima. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap pertumbuhan ekonomi sebesar 1% maka akan mengakibatkan kemiskinan menurun sebesar 1 %.

8. Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan

Uji t untuk pengaruh tingkat pengangguran terhadap kemiskinan dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga. Hasil analisis statistik pengaruh tingkat pengangguran terhadap kemiskinan, tersaji pada tabel berikut;

TABEL 8
Hasil Analisis Pengaruh

Tingkat Pengangguran Terhadap emiskinan di Indonesia

Dependent Variable : Kemiskinan			
Independent Variable	Regression Coefficient	Prob. Level	Decision (5 %)
Intercept	9.161712	0.003187	Reject H_0
Tingkat_Pengangguran	1.31749	0.000016	Reject H_0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi tingkat pengangguran adalah 0.000016 ($< 0,05$) dan koefisien regresi yang positif sebesar 1.31749.

Hasil analisis ini menjelaskan bahwa tingkat pengangguran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia dalam periode tahun 2001 sampai tahun 2015. Hasil ini sesuai dengan hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan tingkat pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia, maka hipotesis penelitian ketiga dapat diterima. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap tingkat pengangguran sebesar 1% maka akan mengakibatkan kemiskinan meningkat sebesar 1,32 %.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia. Meskipun demikian terdapat kecenderungan positif antara inflasi terhadap kemiskinan di Indonesia.
- Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap pertumbuhan ekonomi sebesar 1% maka akan menyebabkan kemiskinan menurun sebesar 1 %.
- Tingkat Pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemiskinan di Indonesia. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap tingkat pengangguran sebesar 1% maka akan menyebabkan kemiskinan meningkat sebesar 1,32 %.

2. Saran

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

- Pengendalian inflasi wajib dilakukan pemerintah untuk mempertahankan daya beli masyarakat sehingga peningkatan pendapatan masyarakat yang diperolehnya menjadi lebih berarti dalam memenuhi kebutuhan dasar atau meningkatkan kualitas hidup.
- Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang telah ditargetkan, pemerintah harus mampu membuat kebijakan yang tepat sasaran dan dilakukan secara konsisten untuk meningkatkan kinerja sektor riil dan industri serta kebijakan tersebut mengacu pada pemerataan pendapatan.

- Pemerintah perlu merangsang terciptanya lapangan pekerjaan baru, seharusnya pemerintah lebih peduli terhadap usaha kecil dan menengah (UKM) karena pada sektor itulah orang yang menganggur banyak bekerja.
- Kepada pemerintah daerah secara khusus untuk lebih mengoptimalkan daerahnya, baik dari segi lahan, sumber daya dan dana anggaran pembangunan daerah untuk membuka atau memperluas lapangan pekerjaan sehingga dapat mengimbangi laju pertumbuhan tenaga kerja di daerah yang bersangkutan guna meminimalisir terjadinya peningkatan kemiskinan.
- Kepada peneliti selanjutnya dikemudian hari diharapkan dapat melakukan studi lanjutan yang lebih mendalam dengan jangka waktu data yang lebih lama dan metode yang lebih lengkap sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada dan hasilnya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan berbagai pihak yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi dalam hal pengentasan kemiskinan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. Indikator Kesejahteraan Rakyat 2015. BPS. Jakarta: 2015.
- Badan Pusat Statistik. Laporan Perekonomian Indonesia 2015. BPS. Jakarta: 2015.
- Cahyat, Gonner Haug. Mengkaji Kemiskinan dan Kesejahteraan Rumah Tangga. CIFOR. Bogor: 2007.
- Cholili, Fatkhul Mufid. Analisis Pengaruh Pengangguran, Produk Domestik Bruto, dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Jumlah Penduduk Miskin. Jurnal Skripsi. Universitas Brawijaya Malang: 2014.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: 2005.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta : 2002.
- Mankiw, N. Gorogory. Makro Ekonomi. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta; 2003.
- Ningsih, Fatmi Ratna. Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Pengangguran di Indonesia periode tahun 1988-2008. Jurnal Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah: 2010.
- Prasetyo, Eko. Fundamental Makro Ekonomi. Beta Offset. Yogyakarta: 2009.
- Puspoprano, Sawaldjo. Manajemen Bisnis. Penerbit PPM. Jakarta: 2006
- Rahardja dan Manurung. Teori Ekonomi Makro Suatu Pengantar. LPFEUI. Jakarta: 2005.
- Rasyadi, Anwar. Pengaruh produk domestik bruto (PDB) dan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) terhadap Kemiskinan di Indonesia. Jurnal Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah: 2011
- Rusdin. Statistik Penelitian Sebab Akibat. CV Pustaka Bani Quraisy. Bandung. 2004.
- Samuelson dan Nordhaus. Ilmu Ekonomi Makro I. PT Media Global Edukas. Jakarta: 2004.
- Siregar, Hermanto dan Wahyuniarti, Dwi. Dampak Pertumbuhan Ekonomi terhadap penurunan jumlah

- penduduk miskin. Jurnal ilmiah. Institut Pertanian Bogor: 2010.
- 16] Sukimo, Sadono. Ekonomi Pembangunan : Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan. Kencana Prenada. Jakarta: 2010.
- 17] Sukimo, Sadono. Makro ekonomi teori pengantar edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2002.
- 18] Sukimo, Sadono. Makro Ekonomi Teori Pengantar. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2006.
- 19] Sukimo, Sadono. Makroekonomi Modern. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2005.
- 20] Todaro dan Smith. Pembangunan Ekonomi. Edisi kedelapan. Erlangga. Jakarta: 2006.
- 21] Yudha, Okta R.P. Pengaruh Pertumbuhan Ekonom, Upah Minimum, Tingkat Pengangguran Terbuka, dan Inflasi Terhadap Kemiskinan Di Indonesia Tahun 20009-2011. Jurnal Skripsi, Universitas Negeri Semarang: 2013.

TAMBAHAN DAFTAR PUSTAKA

- 22] www.bappenas.go.id
- 23] www.bps.go.id

ANALISIS JURNAL

- Judul : Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum Terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2017.
- Penulis : Maulidiah Firdayanti
- Permasalahan : 1. Apakah ada pengaruh inflasi terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten /Kota Provinsi Kalimantan Barat
2. Apakah ada pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/ kota Provinsi Kalimantan Barat
3. Apakah ada pengaruh upah minimum terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat
- Jurnal : Vol. 8, No. 3 (2019) > firdayanti
- Metode Penelitian : Metode Kuantitatif dan menggunakan data sekunder dengan periode observasi 2013-2017 dan data yang digunakan bersumber dari BPS Provinsi Kalimantan Barat dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Jenis data yang digunakan adalah data panel dan data time series 5 tahun (2013-2017) dan data cross section 14 Kabupaten/kota, data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan Eviews8.
- Tujuan Penelitian : 1. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh inflasi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat
2. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat

3. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh upah minimum terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/kota Provinsi Kalimantan Barat

Kesimpulan : Pengaruh Inflasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan berdampak negatif terhadap pengangguran terdidik di Kalimantan Barat tahun 2013-2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar $-0,057316$ dengan nilai probabilitas uji t statistik yaitu sebesar 0.5071

Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Pengangguran Terdidik Di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2017

maulidiah firdayanti

Abstract

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi dan upah minimum terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/kota provinsi kalimantan barat tahun 2013-2017. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data sekunder dengan periode observasi 2013-2017 dan data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Jenis data yang digunakan adalah data panel dan data *time series* 5 tahun (2013-2017) dan data cross section 14 kabupaten/kota data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan Eviews8.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan hasil uji t statistik koefisien inflasi sebesar -0.057316 dengan nilai uji t sebesar -0.667832 dan nilai probabilitasnya 0.5071 yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05, pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan hasil uji t statistik koefisien pertumbuhan ekonomi sebesar 0.191288 dengan nilai uji t sebesar 0.917761 dan nilai probabilitasnya 0.3629 yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan uji t statistik dimana hasil koefisien upah minimum sebesar 0.560994 dengan nilai uji t sebesar 2.831765 dan nilai probabilitasnya 0.0065 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.

RINGKASAN

Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Pengangguran Terdidik Di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2017

1. 1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan di negara berkembang yang perlu penanganan serius karena bila hal ini terus berlarut-larut terjadi akan mempengaruhi kesejahteraan rakyat dan perekonomian di negara tersebut terutama di Indonesia. Jika dilihat dari segi ekonomi, adanya pengangguran dapat menyebabkan kemakmuran masyarakat menjadi berkurang. Masalah pengangguran yang terjadi seperti banyaknya pencari kerja namun tidak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan, selain itu penawaran tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan di pasar tenaga kerja, dan juga kendala lainnya khususnya pengangguran terdidik.

1. 2. Permasalahan

Adapun Permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh inflasi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah ada pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah ada pengaruh upah minimum terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat?
4. **3. Tujuan Penelitian**
5. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh inflasi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat
6. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat
7. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh upah minimum terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat
8. **4. Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi dan upah minimum terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/kota provinsi kalimantan barat tahun 2013-2017. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data sekunder dengan periode observasi 2013-2017 dan data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Jenis data yang digunakan adalah data panel dan data *time series* 5 tahun (2013-2017) dan data cross section 14 kabupaten/kota data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan Eviews8.

1. 5. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan hasil uji t statistik koefisien inflasi sebesar -0.057316 dengan nilai uji t sebesar -0.667832 dan nilai probabilitasnya 0.5071 yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05, pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan hasil uji t statistik koefisien pertumbuhan ekonomi sebesar 0.191288 dengan nilai uji t sebesar 0.917761 dan nilai probabilitasnya 0.3629 yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat dibuktikan dengan uji t statistik dimana hasil koefisien upah minimum sebesar 0.560994 dengan nilai uji t sebesar 2.831765 dan nilai probabilitasnya 0.0065 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.

Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

Pengaruh Inflasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan berdampak negatif terhadap pengangguran terdidik di Kalimantan Barat tahun 2013-2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0.057316 dengan nilai probabilitas uji t statistik yaitu sebesar $0.5071 > 0,5$ yang artinya tingginya inflasi tidak berpengaruh terhadap penurunan pengangguran terdidik di Kalimantan Barat. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan berdampak positif terhadap pengangguran terdidik di Kalimantan Barat tahun 2013-2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.917761 dengan nilai probabilitas uji t statistik yaitu sebesar $0.3629 > 0,5$ yang artinya kenaikan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh terhadap kenaikan pengangguran terdidik di Kalimantan Barat. Pengaruh upah minimum menunjukkan pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap pengangguran terdidik di Kalimantan Barat tahun 2013-2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.560994 dengan nilai probabilitas uji t statistik yaitu sebesar $0.0065 < 0,5$ yang artinya kenaikan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kenaikan pengangguran terdidik di Kalimantan Barat.

1. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Pada aspek inflasi Sebaiknya pemerintah dapat menjaga kestabilan nilai inflasi. Dalam hal ini pemerintah harus melakukan pengawasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi inflasi seperti tingkat harga, tingkat suku bunga, dan nilai tukar. Pemerintah harus membuat peraturan yang dapat menjaga kestabilan angka inflasi. Pada aspek pertumbuhan ekonomi sebaiknya pemerintah daerah di Kalimantan Barat harus dapat lebih memperhatikan penyerapan tenaga kerja yang ada di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat karena walaupun pertumbuhan ekonomi yang meningkat namun tidak menyerap tenaga kerja di sektor-sektor ekonomi maka pengangguran terdidik akan semakin bertambah. Selain itu pemerintah juga dapat menciptakan lapangan usaha dengan menciptakan iklim usaha agar orang mau berwirausaha. Pada aspek upah minimum sebaiknya pemerintah daerah perlu mengkaji ulang mengenai tingkat upah minimum dan penetapan upah minimum yang ada di Kabupaten/Kota Kalimantan Barat. Selain itu dengan meningkatkan upah pemerintah juga harus menyediakan pelatihan kerja untuk tenaga kerja terdidik ini agar memiliki ketrampilan yang sesuai dengan yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja.

Pengaruh Pertumbuhan Penduduk, Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Tingkat Kemiskinan Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2017

Lili Sartika

Abstract

PENGARUH PERTUMBUHAN PENDUDUK, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN KABUPATEN/KOTA PROVINSI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2013-2017

LILI SARTIKA

Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran terbuka kabupaten/kota provinsi Kalimantan Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data panel yaitu gabungan time series dan cross section. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan teknik PLS (*Pooled Least Square*). Pengolahan data menggunakan program *eviews 9* dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Untuk menganalisis data panel, ada tiga model regresi yang dapat digunakan. Model Estimasi Regresi Data Panel : 1. *Common Effect/Pooled PLS*; 2. *Model Fixed Effect*; 3. *Model Random Effect*. Untuk menguji model/persamaan pada penelitian ini akan digunakan uji statistik yaitu uji *t*, uji *F*, uji R^2 .

Hasil analisis menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk probability value sebesar $0.2356 \geq 0.05$ memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Pertumbuhan ekonomi probability value sebesar $0.1243 \geq 0.05$ memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Dan tingkat pengangguran terbuka probability value sebesar $0.5627 \geq 0.05$ memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan.

Kata kunci : *Pertumbuhan Penduduk, Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka*

1. 1. PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah terbesar yang dihadapi oleh semua negara didunia termasuk negara yang sedang berkembang seperti negara Indonesia. Kemiskinan menjadi masalah besar yang telah membuat pemerintah memberikan perhatian khusus dalam merancang kebijakan untuk mengentaskan kemiskinan. Permasalahan kemiskinan akibat ketidakmerataan pembangunan yang tidak langsung menekan tingkat kemiskinan di Provinsi Kalimantan Barat. Kemiskinan adalah keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan dan kesehatan. Menurut Kuncoro (2000), pertumbuhan ekonomi, pendidikan yang rendah, terbatasnya lapangan kerja, terbatasnya modal, dan beban keluarga merupakan merupakan faktor yang dapat menimbulkan masalah kemiskinan.

Untuk mengatasi masalah kemiskinan, baik itu dari peran pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai masalah yang telah diuraikan. Menurut Todaro (2011) faktor yang mempengaruhi dari tinggi rendahnya tingkat kemiskinan adalah pendapatan yang rendah yang menimbulkan kesenjangan dalam distribusi pendapatan dan mengakibatkan rendahnya standar hidup.

1. 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kemiskinan

Menurut Kuncoro (2000) kemiskinan merupakan ketidakmampuan untuk memenuhi biaya hidup minimum. Dapat disimpulkan bahwa masyarakat yang miskin dapat dilihat dari kemampuannya dalam memenuhi standar hidup dan kemampuan berdasarkan pendapatannya. Kemiskinan merupakan sebuah permasalahan yang sering dihadapi oleh masyarakat dimana terdapat kondisi ketidakmampuan dalam memenuhi kehidupannya sehari hari baik itu pemenuhan pangan, sandang, maupun papan. Hal ini dikarenakan banyak nya yang terjadi dari masyarakat yang memiliki penghasilan yang sangat rendah dan juga rendahnya kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Dimana di negara berkembang memiliki jumlah penduduk yang tinggi dan terjadi ketidakmerataan kesejahteraan masyarakat yang memicu ketimpangan sosial yang terjadi di masyarakat.

2.2 Pertumbuhan Penduduk

Menurut Malthus pertumbuhan penduduk saja tidak cukup untuk berlangsungnya pembangunan ekonomi. Akan tetapi, pertumbuhan penduduk adalah akibat dari proses pembangunan. Sebagaimana ditulis Malthus: " penambahan penduduk tidak bisa terjadi tanpa peningkatan kesejahteraan yang sebanding." Jika tingkat akumulasi modal meningkat, permintaan atas tenaga kerja juga meningkat. Kondisi ini inidapat mendorong pertumbuhan penduduk. Akan tetapi pertumbuhan penduduk saja tidak meningkatkan kesejahteraan. Pertumbuhan penduduk akan meningkatkan kesejahteraan hanya bila pertumbuhan penduduk tersebut meningkatkan permintaan efektif dan peningkatan pada permintaan efektif akan menyebabkan meningkatkan kesejahteraan (Jhingan, 2003).

2.3 Pertumbuhan Ekonomi

Menurut teori klasik Adam Smith dalam Murni (2006) mengatakan bahwa output akan berkembang sejalan dengan perkembangan penduduk. Akibatnya penambahan penduduk dipandang sebagai faktor yang akan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Mengingat output berkembang sejalan dengan perkembangan penduduk Total Produk Nasional maka ketika itu belum berlaku konsep the low of diminishing returns.

2.4 Tingkat Pengangguran Terbuka

Menurut Payman J.Simanjuntak (1998) pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. Menurut teori Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah orang yang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan sesuatu usaha baru, dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan.

Berikut landasan teori mengenai pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan pengeluaran pemerintah serta pendukung dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu, penulis menyusun prosedur penelitian yang di gambarkan dalam model penelitian seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

2.1.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pertumbuhan penduduk terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat.

H2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat.

H3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Tingkat pengangguran terbuka terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat.

1. 3. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data panel yaitu gabungan time series dan cross section. Karena data panel memiliki beberapa objek dan beberapa periode waktu. Sumber data diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat, dan dari berbagai literatur yang relevan dengan pokok penelitian. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan teknik PLS (*Pooled Least Square*). Pengolahan data menggunakan program eviews 9 dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Untuk menganalisis data panel, ada tiga model regresi yang dapat digunakan. Model Estimasi Regresi Data Panel : 1. *Common Effect/Pooled PLS*; 2. *Model Fixed Effect*; 3. *Model Random Effect*. Untuk menguji model/persamaan pada penelitian ini akan digunakan uji statistik yaitu uji t, uji F, uji R^2 .

1. 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pemilihan model regresi data panel, terdapat 3 model yang akan digunakan dalam menentukan pemilihan model mana yang terbaik untuk dipakai dalam mengestimasi data panel 3 jenis model tersebut yaitu model *Common Effect*, model *Fixed Effect* dan model *Random Effect*. Dari ketiga model tersebut, maka harus dipilih salah satu jenis model yang akan digunakan dalam persamaan regresi data panel. Regresi ini dilakukan pada 14 Kabupaten /Kota di Provinsi Kalimantan Barat dalam kurun waktu 2013 sampai 2017. Berikut adalah hasil data menggunakan E-views 9.

Tabel 4.1

Hasil Uji Chow dan Uji Hausman

Alat Uji

Probabilitas

R²

Sum Square Residual

Taraf Sig

Keputusan

Uji Chow

0,0000

0,2177

445,6423

0,05

Fixed Effect

Uji Hausman

0,2765

0,9752

14,0925

0,05

Random Effect

Sumber : Hasil Olahan Eviews

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Uji Chow sebesar $0,0000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ yang artinya model *Fixed Effect* lebih baik dari pada model *Common Effect*. Dan setelah mendapatkan model yang terpilih dari Uji Chow tersebut maka dilanjutkan lagi dengan Uji Hausman yang dimana dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar $0,2713 > \text{taraf signifikan } 0,05$ yang artinya *Random Effect* lebih baik dari model *Fixed Effect*, maka model yang direkomendasikan adalah model *Random Effect*.

4.1 Pengaruh Pertumbuhan Penduduk terhadap Kemiskinan

Berdasarkan uji t menunjukkan variabel pertumbuhan penduduk memiliki arah hubungan positif dan tidak signifikan dimana jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,3476 atau lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0.05. Artinya apabila variabel pertumbuhan penduduk meningkat maka kemiskinan juga dapat meningkat. Jumlah penduduk yang meningkat akan menimbulkan jumlah tenaga kerja yang banyak juga, dilihat dari banyaknya masyarakat dan para sarjana yang ada di kabupaten/kota Kalimantan Barat yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Jumlah penduduk yang relatif tinggi tersebut mengakibatkan kesempatan kerja terbatas dan angkatan kerja tidak dapat tertampung secara keseluruhan. Seperti yang kita ketahui bahwa didalam dunia kerja pendidikan dan keahlian maupun keterampilan seseorang sangat penting untuk meningkatkan produktifitas dan hasil produksi.

4.2 Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kemiskinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi data panel menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat, jika dilihat dari nilai probabilitas 0,8841 lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Artinya pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan, dan apabila pertumbuhan ekonomi meningkat maka tingkat kemiskinan juga meningkat.

Pertumbuhan ekonomi bila dilihat dari data Kalimantan Barat tahun 2013 sampai dengan 2017 memang mengalami trend kenaikan dan penurunan. Akan tetapi kenyataannya pertumbuhan ekonomi ini belum dikatakan berhasil. Tercatat masih banyaknya jumlah penduduk yang miskin, serta lapangan pekerjaan yang menurun. Penduduk miskin pada tahun 2017 sebesar 7,88% padahal pertumbuhan ekonomi sebesar 5.17% ditahun 2017. Pertumbuhan ekonomi yang dikatakan baik apabila pertumbuhan ekonomi tinggi tetapi diikuti dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan berkurangnya kemiskinan. Pertumbuhan ekonomi belum dikatakan efektif dalam mengurangi kemiskinan, karena pertumbuhan ekonomi belum merata dalam setiap golongan pendapatan termasuk dalam golongan penduduk miskin.

4.3 Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka terhadap Kemiskinan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Diketahui tingkat pengangguran terbuka memiliki nilai probabilitas 0,9670 atau lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05 dimana artinya tingkat pengangguran terbuka tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Menurut Sukirno (2016), efek buruk dari pengangguran adalah mengurangi pendapatan masyarakat yang pada akhirnya mengurangi tingkat kemakmuran dan kesejahteraan yang telah dicapai seseorang. Menurunnya kesejahteraan masyarakat yang disebabkan pengangguran yang meningkat akan menyebabkan peningkatan pada kemiskinan di suatu daerah tersebut. Mereka yang menganggur tidak dapat memiliki pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Apabila di suatu negara pengangguran itu buruk maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi kesejahteraan masyarakat dan kemiskinan akan meningkat baik jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

1. 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Disimpulkan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pertumbuhan Penduduk mempunyai nilai koefisien sebesar 0.240105 ini menunjukkan jika pertumbuhan mengalami kenaikan sebesar 1% maka tingkat kemiskinannya akan mengalami peningkatan sebesar 0.240105%. dan pengaruh pertumbuhan penduduk di Kalimantan Barat positif dan tidak signifikan.
2. Pertumbuhan Ekonomi mempunyai nilai koefisien sebesar 0.074590 ini menunjukkan jika pertumbuhan mengalami kenaikan sebesar 1% maka tingkat kemiskinannya akan mengalami peningkatan sebesar 0.074590%. dan pengaruh pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Barat positif dan tidak signifikan.
3. Tingkat Pengangguran Terbuka mempunyai nilai koefisien sebesar 0.023067 ini menunjukkan jika pertumbuhan mengalami kenaikan sebesar 1% maka tingkat kemiskinannya akan mengalami peningkatan sebesar 0.023067%. dan pengaruh tingkat pengangguran terbuka di Kalimantan Barat positif dan tidak signifikan.

5.2 SARAN

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas maka peneliti dengan ini memberikan saran sebagai berikut :

1. Pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat akan tetapi tidak dibarengi dengan dengan kualitas sumber daya manusia serta lapangan pekerjaan yang memadai maka akan berdampak pada peningkatan kemiskinan di daerah tersebut.
2. Peningkatan pertumbuhan ekonomi harus diimbangi dengan kenaikan lapangan kerja yang timbul akibat peningkatan investasi dengan lebih memilih untuk menarik investor pada sektor padat karya dengan dibarengi perbaikan pada infrastruktur.
3. Pemerintah harus mengupayakan penyaluran tenaga kerja sebanyak-banyaknya agar mengurangi masalah pengangguran di Kalimantan Barat. Dalam skala kecil pengangguran sendiri belum terlalu menyebabkan masalah sosial, namun dalam skala besar pengangguran yang tinggi dapat menyebabkan masalah sosial yang lainnya salah satunya seperti tindakan kriminal yang terjadi di daerah lainnya diluar Kalimantan Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, E. W., Sudarti & Kusuma, H. (2018). *Pengaruh Pendidikan, Pendapatan Perkapita Dan Jumlah Penduduk Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi, volume 2, nomor 1, 2018
- Badan Pusat Statistik. 2013. *Data kemiskinan menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Barat 2009-2013*. Pontianak : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Data kemiskinan menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Barat 2014-2017*. Pontianak : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Data Tingkat pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Barat 2013-2017*. Pontianak : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Data Pertumbuhan Ekonomi menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Barat 2013-2017*. Pontianak : Badan Pusat Statistik.
- Boediono. (2009). *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta: BREE-Yogyakarta

PERSAMAAN DAN PERBEDAAN DARI KEDUA JURNAL DI ATAS

PERSAMAAN:

1. Sama sama menganalisis tentang Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi;
2. Metode penelitian sama sama menggunakan data sekunder, Untuk menguji model/persamaan dan kelayakan menggunakan model regresi linear berganda, uji statistik yaitu uji t, uji F, dan uji R^2 ;
3. Sumber data berasal dari Badan Pusat Statistik;
4. Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap objek yang diteliti.

PERBEDAAN:

JUDUL JURNAL	
Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum Terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2017	Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia
(1)	(2)
1. Lokus Penelitian di Provinsi Kalimantan Barat; 2. Meneliti pengaruh inflasi dan pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran terdidik; 3. Hasil penelitian : inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/kota Provinsi Kalimantan Barat 4. Pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di kabupaten/kota Provinsi Kalimantan Barat	1. Lokus penelitian negara Indonesia; 2. Meneliti pengaruh inflasi dan pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan Indonesia; 3. Hasil penelitian : Inflasi cenderung berpengaruh positif terhadap kemiskinan dan tidak berpengaruh signifikan; 4. Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan di Indonesia

Nama : KURNIAWAN

NIM : 182510094

Kelas : R2

Magister Manajemen - Universitas Binadarma Palembang

Tugas 1 Metodologi Penelitian

Carikan 2 buah journal yang saling terkait Lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Jawab :

1	Referensi Jurnal	Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012	DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5 Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-13 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr ISSN (Online): 2337-3792
2	Penulis	Marhaendra Kusuma	Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan
3	Judul Jurnal	Pengaruh kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sekolah tinggi dan politeknik Cahayasurya Kediri	Pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)
4	Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan partisipatif (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Tugurejo Semarang

		terhadapkinerjakaryawan (Y) di Sekolah Tinggi dan PoliteknikCahaya Surya Kediri.	
5	Variabel	kepemimpinanpartisipatif (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan kinerjakaryawan (Y)	kepemimpinanpartisipatif, lingkungankerja, kompensasi,budayaorganisasi dan kinerja karyawan
6	Data yang Digunakan	Seluruh karyawan di Perguruan Tinggi dan Politeknik Cahaya SuryaKediri sebanyak 31 orang, yang terdiriantara lain karyawan BagianAdministrasi Umum (BAU), BagianAdministrasi Akademik danKemahasiswaan (BAAK), Bagian Promosi, Teknisi Laboratorium Komputer,Teknisi Laboratorium Bahasa, BagianPerpustakaan, <i>Security</i> , dan <i>Office Boy</i>	karyawanbagianKeperawatanRumahSakitTugurejo Semarang yang berjumlah 73 perawat
7	Teknik Pengambilan Sampel	Non-random sampling	purposive random sampling
8	Metode Pengumpulan Data	Kuisisioner dan wawancara	kuesioner dan wawancara
9	Teknik Analisis	analisisregresi linear bergandadenganbantuan software SPSS V.16	analisisregresi linier berganda
1	Hasil	Gaya kepemimpinan partisipatif,kompensasi dan	Lingkungankerja, kompensasi dan budayaorganisasiberpengaruhterhadapkinerjakaryawanperawatRumahSakitTugurejo

0	Penelitian	motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.	Semarang, sedang gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perawat Rumah Sakit Tugurejo Semarang. Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi sebesar 86,5%.
---	------------	---	---

Persamaan :

1. Kedua peneliti sama-sama bertema tentang “Pengaruh”
2. Pada kedua jurnal sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai Variabel Y (Dependen)
3. Untuk variabel X1 atau independen menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4. Data Primer digunakan dalam penelitian
5. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara
6. Teknik analisis data yang menggunakan regresi linear

Perbedaan :

1. Variabel (a) yang terdiri dari 3 variabel X dan 1 variabel Y. Sedangkan variabel (b) yang terdiri dari 4 variabel X dan 1 variabel Y
2. Teknik pengambilan sampel (a) menggunakan semua populasi, sedangkan (b) menggunakan teknik purposive random sampling
3. Hasil penelitian kedua jurnal berbeda berdasarkan uji terhadap pengaruh variabel-variabel terkait.

Tugas 1

Carikan 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Jawab :

NO	KETERANGAN	NAMA	NAMA
		Pribadi Asih, S.I.P., M.Si (Jurnal Ilmiah Aviari Langit Biru Vol.10 No.1 Februari 2015: Hlm. 1-103)	Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa (KINERJA, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 40-49)
1	Judul Jurnal	PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi (Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)
2	Rumusan Masalah	Bagaimanakah PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian) secara simultan? Bagaimanakah PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG (Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian) secara parsial?	Adakah Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi (Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)?
3	Jenis Penelitian	analisis deskriptif	analisis eksploratif
4	Variabel	1. Kepribadian 2. Stres Kerja 3. Kinerja	1. Kepribadian 2. Kinerja
5	Data Yang digunakan	Data Primer	Data Primer dan Sekunder
6	Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner, wawancara, dan survei, purposive sampling method
7	Teknik Analisis	1. Teknik analisa data yang dipakai untuk menguji adanya hubungan antara variable independen (X1 , X2) secara simultan terhadap variable dependen (Y) digunakan analisa korelasi ganda, sedangkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel X1 , X2 terhadap variable Y dengan menggunakan analisa determinasi. 2. Adapun hipotesis diuji dengan menggunakan T test (uji t) untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan. 3. Uji Asumsi Klasik	1. Kuesioner pengukuran kepribadian dilakukan dengan Jackson Personality Inventory (JPI) yang terdiri dari 15 dimensi yaitu kompleksitas tingkat pengetahuan, ketertarikan mempelajari sesuatu yang baru, inovatif, toleransi, empati, kegelisahan, kesesuaian, keramahan, kepercayaan diri, tingkat kegiatan, pengaruh, keberanian mengambil resiko, keteraturan, ketaatan pada tradisi, dan tanggung-jawab. 2. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan Workplace Behavior Questionnaire (WBQ) yang didasarkan persepsi diri tentang kelakuan jujur dan tidak jujur dalam bekerja yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan alkohol, pelanggaran keselamatan, sikap bermalas-malasan, pencurian, fasilitas gratis, dan kerusakan. 3. Uji regresi, uji discriminant, validity dilakukan dengan pearson product moment correlation test, Uji R

8	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil uji dekriptif dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. 78% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepawaian STPI memiliki kepribadian yang baik 2. Berdasarkan hasil pernyataan positif dari setiap indicator maka halini menunjukan 7% (TS+STS) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian mengalami stress kerja. 3. 77% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik Berdasarkan hasil uji pengaruh dan hipotesis dapat disimpulkan bahwa 1. Hasil uji kofisien determinasi variabel X1 terhadap Y menunjukan bahwa 6.4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan sisanya sebanyak 93,6% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. 2. Hasil uji koefisien determinasi variabel X2 terhadap Y menunjukan bahwa 4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X2, dan sisanya sbanyak 96% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. 3. Hasil uji koefisien determinasi variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukan bahwa 6.4% varibel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan X2 dan sisanya sebanyak 93.6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.	1. Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan. Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkup perusahaan peternakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang memiliki pendidikan tinggi yaitu karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan diploma dan sarjana. Adanya keterbatasan ini menyebabkan terbatasnya generalisasi penelitian pada karyawan berpendidikan tinggi pada perusahaan dalam industri peternakan. 2. Hasil studi ini memberikan pemahaman penting bagi perusahaan peternakan untuk memasukkan aspek uji kepribadian dalam proses seleksi karyawan. Studi ini mengidentifikasi bahwa seleksi penerimaan karyawan masih dilakukan secara tertutup berdasarkan referensi karyawan yang telah ada sehingga seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan dilakukan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Penggunaan metoda seleksi tersebut tidak memungkinkan pemilihan berdasarkan kepribadian sehingga dimungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. 3. Studi ini mengidentifikasi manfaat pelaksanaan seleksi secara ilmiah dan terbuka dengan memasukkan aspek kepribadian sebagai criteria penerimaan kaeyawan. Seleksi karyawan dengan sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai kinerja yang baik, karena dengan memahami hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.
---	------------------	--	--

Analisis Terhadap dua jurnal tersebut :

Persamaan :

1. Kedua Penelitian sama-sama bertemakan tentang “Pengaruh”
2. Pada kedua jurnal sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai Variabel Y (Dependen)
3. Untuk variabel X1 atau independen menggunakan Variabel Kepribadian

4. Data Primer digunakan dalam penelitian
5. Teknik analisis ada yang menggunakan regresi linear

Perbedaan :

1. Jenis penelitian berbeda yaitu a) analisis deskriptif b) analisis eksploratif
2. Variabel yang (a) terdiri dari 2 variabel X dan 1 variabel Y, sementara (b) 1 variabel X dan 1 variabel Y
3. Data Sekunder digunakan pada jurnal b sementara di jurnal a hanya Data primer
4. Teknik pengumpulan data pada jurnal b lebih lengkap karna tidak hanya kuesioner melainkan ada wawancara dan survei
5. Hasil penelitian kedua jurnal berbeda berdasarkan Uji terhadap pengaruh variabel-variabel terkait

Nama : Michael Jackson
Nim : 182510075
Prodi : Manajemen S2
MK : Metodologi Riset
Dosen : Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

Analisis Jurnal

Judul :

1. Pengaruh Mekanisme *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perbankan Nasional.
2. Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan.

Jurnal :

1. Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2008.
2. Studi Pada Bank BUMN dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia.

Volume dan Halaman :

1. Vol. 5 No. 2 Desember 2010 : 104 – 123.
2. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 821-828.

Tahun :

1. 2010.
2. 2017.

Penulis :

1. Totok Dewayanto.
2. Claudia Aprilinda Aluy
Joy Elly Tulung
Hizkia H.D. Tasik.

Rumusan Masalah :

1. Apakah tata kelola perusahaan (*good corporate governance*) masih menjadi masalah dalam bisnis yang terjadi di Asia baru-baru ini? Ini merupakan suatu pertanyaan yang menarik bahwa ekonomi dan para pembisnis sangat konsern terhadapnya, meskipun sudah lebih dari sepuluh tahun krisis di Asia terjadi.
2. Disetiap perusahaan membutuhkan para karyawan dan pengaturan atau tata kelola perusahaan yang baik dan benar agar setiap tujuan dan maksud dari perusahaan dapat berlangsung dengan baik.

Tujuan Penelitian :

1. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi lebih dalam pengukuran tata kelola dan kinerja perusahaan sektor perbankan secara khusus, yang ditentukan oleh mekanisme tata kelola perusahaan diantaranya mekanisme pemantauan kepemilikan, mekanisme pemantauan pengendalian internal, mekanisme pemantauan regulator, dan mekanisme pemantauan pengungkapan.
2. Tujuan dari penulis melakukan penelitian ini adalah:
 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keberadaan wanita terhadap kinerja perbankan.
 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perbankan.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keberadaan wanita dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja perbankan.

Pengaruh Stres Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Wilayah Muara Bulian

Etty Siswati¹, Ratna
STIE Graha Karya Muara Bulian¹

Abstract

The aim of this study to know the effect of job stress, job pressure and job fatigue on employee performance at BNK BRI of Muara Bulian Are. Data collecting used survey method, that is to obtain information from respondents by using interview techniques and spreading the list of questions and to measure it by using Likert scale. Population of the research is employees at BANK BRI of Muara Bulian Area. Analyzer used is multiple linear regression, this method using computer assistance through program SPSS 20.0 for windows. From the calculation of SPSS 20.0, it found that is the job stress variable is 2,193, because $t_{count} > \text{from } t_{table}$, $(2,193 > 1.68195)$ hence H_0 accepted and H_a rejected, it means that independent variable has influence to dependent variable, which means there is partial influence between job stress to employees performance at Bank BRI of Muara Bulian Area. Variable job pressure of 0.254, Because $t_{count} < \text{of } t_{table}$, $(0.254 < 1.68195)$ H_a is accepted and H_0 is rejected, it means that independent variable has no influence on dependent variable, meaning there is no partial influence between job pressure on employee performance at Bank BRI of Muara Bulian Area. Job fatigue variable is 9.461 Because to $t_{count} > \text{from } t_{table}$, $(9.461 > 1.68195)$ then H_a accepted and H_0 accepted, H_a rejected means that the independent variable has influence on the dependent variable, which means there is partial influence between job fatigue on employee performance on Bank BRI of Muara Bulian Area.

Keywords: Job stress, Job pressure and Job fatigue, Employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002:20).

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan

jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang kemudian menjadi tekanan terhadap dirinya sendiri. Apabila karyawan mengalami stress kerja, maka dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan di kantor.

Dampak dari tekanan kerja ini ialah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kinerja karyawan di kantor. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kinerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih jelek. Apabila kinerja karyawan jelek, maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan

Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan

sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh karyawannya. Fenomena yang terjadi di Bank BRI Muara Bulian terkait kinerja karyawan, bahwa tekanan kerja di Bank BRI Muara Bulian sangat banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses ini secara perlahan dirasakan terus menerus oleh karyawan dan bersifat akumulatif. Akhirnya kinerja karyawan di Bank BRI mengalami kenaikan dan penurunan.

Akibat dari kelelahan fisik bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif, lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, kelelahan merupakan perlindungan mekanisme tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadilah pemulihan.

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Bank BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto". Suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari lahir BRI.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada Bank BRI tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus

bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka sebagai karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Sedangkan daya tahan setiap karyawan tentunya berbeda beda, Kondisi seperti ini tentunya akan menimbulkan stres kerja, tekanan pekerjaan dan juga kelelahan kerja bagi karyawan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank BRI Muara Bulian untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 2) Bagaimana Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 3) Bagaimana Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 4) Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai: 1) Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 2) Untuk mengetahui Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 3) Untuk mengetahui Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian. 4) Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif disini digunakan untuk menulis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di Bank BRI Muara Bulian. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan stress kerja, tekanan pekerjaan, kelelahan kerja pada Bank BRI Muara Bulian.

Jenis penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan mengumpulkan informasi melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada responden.

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable indeviden (Stres kerja, tekanan pekerjaan, kelelahan kerja) dengan variable dependen (Produktivitas kerja karyawan) pada Bank BRI Muara Bulian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian instrument dalam penelitian ini menunjukan bahwa seluruh Item na intrumen dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir sekor lebih besar dari 0,2483. Hasil dari uji Reabilitas menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan memenuhi syarat reabilitas atau dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang dapat dipakai penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis dipakai guna memberitahukan adanya pengaruh variable bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Tekanan Pekerjaan (X_2), kelelahan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.781	3.386		1.707	.096
1 X1	.164	.075	.173	2.193	.034
1 X2	.022	.088	.019	.254	.801
1 X3	.596	.063	.803	9.467	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil SPSS diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.781 + 0,164 X_1 + 0,22 X_2 + 0,596 X_3$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 5.781

2. Stress (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien untuk variabel X_1 sebesar 0,164. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel stres maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,164 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Tekanan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koeficients untuk variabel tekanan kerja (X_2) sebesar 0,022 dan bertanda positif,. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel tekanan kerja satu satuan maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,022 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. Kelelahan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koeficients untuk variabel kelelahan kerja (X_2) 0,596 dan bertanda positif,. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel tekanan kerja satu

satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,596 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Uji t

Dari tabel coefficients di atas dapat dilihat, perhitungan tersebut membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan taraf ketidak percayaan atau signifikansi sebesar 0,05% atau 5%. t_{tabel} dari penelitian ini didapat dari rumus $n-2$, jadi didapatlah t_{tabel} sebesar 1.68195

Berikut uraian pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent.

1. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.00 pada tabel **Coefficients^a** di atas. Dari hasil diatas didapatlah
2. Variabel stress kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 2.193, Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($2.193 > 1.68195$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara stress terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
3. Variabel Tekanan kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 0.254, Dikarenakan $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , ($0.254 < 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

4. Variabel kelelahan kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 9.461. Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($9.461 > 1.68195$) maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara

parsial antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menari pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent, dengan menggunakan spss 20.00, maka di dapat hasil :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.788	3	222.263	58.587	.000 ^b
	Residual	147.955	39	3.794		
	Total	814.743	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y, dari tabel Anova di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.226 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,313. Nilai f_{hitung} (58.586) < f_{tabel} ($2,85$). Karena nilai f_{hitung} lebih kecil daripada f_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress, tekanan pekerjaan dan kelelahan kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan formula dalam mencari pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam satuan persentase, dari hasil perhitungan SPSS 20.00 dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.804	1.94775

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Dari hasil ini didapatlah hasil dari R Square sebesar 804. Hasil R square ini merupakan hasil dari Koefisien determinasi. Jadi secara persentase dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh variabel independent terhadap dependent adalah sebesar 80,4% dan sisanya 19,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain

diluar model yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa stres, tekanan pekerjaan dan kelelahan karyawan pada Bank BRI Muara Bulian berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama Variabel Stress kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 2.193, Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($2.193 > 1.68195$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara stress terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua Variabel Tekanan kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 0.254, Dikarenakan $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , ($0.254 < 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga Variabel Keletihan kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 9.461 Dikarenakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , ($9.461 > 1.68195$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara keletihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.
4. Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y , dari tabel Anova di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.226 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,313. Nilai f_{hitung} (58.586) $<$ f_{tabel} (2,85). Karena nilai f_{hitung} lebih kecil daripada f_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress, tekanan pekerjaan dan keletihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Muara Bulian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AS. Munadar. (2004), Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kerja Perusahaan, PO Fakultas Psikologi UI. Depok.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000, Organization, Behavior, Structure, Processes, (tenth edition), Singapore: MCDraw-Hill Companies.
- Gallette dan Laderer (1989) Instrumen digunakan oleh Restuning dan Indriantoro (2000).
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksar, Jakarta.
- Handoko. T. Tani, 2001, Manajemen Personalia Dan Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Saydam, Gozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan III. Jakarta : Djambatan.
- Sugiono, 2000. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SURAT KABAR HARIAN LOKAL DI KOTA PALEMBANG

Oleh: Mariskha Z.

Staf pengajar Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRACT

The research aim to see the influence of work stress and work satisfaction to the employee's performances of local daily newspaper in the city of Palembang, which aims to identify and analyze the variables work stress and work satisfaction either partially or simultaneously significant effect on employees performance. The method used in this research was survey method. The population in this research is 352 employees and the number of samples were 117 employees. The technique of data collection was using distribution questionnaires. To measure the influences among the variables used tools of quantitative analysis using spss release 13.0. The results were partially work stress significantly affects the employee performance and work satisfaction significantly affects the employees performance of local daily newspaper in the city of Palembang.

Key Words: *Work stress, Work satisfaction, and Employees performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kota Palembang telah memiliki beberapa media massa (surat kabar) baik surat kabar harian, surat kabar mingguan/bulanan maupun majalah-majalah. Dengan berkembangnya zaman, siapapun yang memiliki modal dapat dengan mudah mendirikan perusahaan. Untuk saat ini di kota Palembang saja telah memiliki beberapa Surat Kabar Harian antara lain Sumatera Ekspres, Sriwijaya Pos, Berita Pagi, Palembang Pos, Palembang Ekspres, Radar Palembang, Seputar Indonesia, Sumsel Pos, Suara Nusantara, Sentral Pos dan beberapa surat kabar harian daerah dan majalah lokal lainnya (PWI Sumsel, 2010). Surat kabar harian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jurnalistik, dimana surat kabar harian ini ada yang didirikan oleh perusahaan atau group seperti Sumatera Ekspres, Palembang Pos, Palembang Ekspres dan Radar Palembang merupakan group Jawa Pos, Sriwijaya Pos merupakan group Kompas, dan Seputar Indonesia merupakan group Rajawali Citra Televisi Indonesia (RCTI) serta koran harian Berita Pagi, Sumsel Pos, Sentral Pos merupakan milik perorangan.

Pada umumnya perusahaan media memiliki dua divisi antara lain divisi usaha dan divisi redaksi. Divisi usaha ini lebih ke bisnis yang dibawah unit marketing seperti sirkulasi, iklan, dan umum. Waktu kerja yang ada di divisi

usaha sama dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki waktu kerja normal.

Menurut pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan waktu kerja normal adalah maksimal 7 jam perhari untuk pola waktu kerja 6 hari, dan 8 jam per hari untuk waktu kerja 5 hari, atau 40 jam selama 1 minggu. Akan tetapi divisi usaha harus bekerja dengan maksimal setiap hari, seperti bagian sirkulasi harus mendapatkan langganan baru setiap hari. Bagian iklan harus mendapatkan iklan (yang ada nilainya/standar) setiap hari. Kemudian di bagian umum harus melayani sebaik mungkin di dua divisi, memenuhi kebutuhan pasar lokal dan diluar kota seperti penyediaan armada dan sopir, pengelolaan gedung dan alat kerja serta menangani unit dibawahnya seperti *Human Resources Development* (HRD) dan pesuruh (*office boy*).

Selain divisi usaha ada juga yang disebut divisi redaksi. Divisi redaksi lebih ke produk, seperti mulai dari proses perencanaan, pengolahan, memproses hingga menjadi suatu produk. Divisi redaksi membawahi unit produksi dan percetakan. Jika berdasarkan kebutuhan divisi redaksi bisa bekerja 24 jam, akan tetapi hal ini dapat diatur oleh masing-masing manajemen perusahaan. Orang yang bekerja di bagian redaksi harus siap datang kapan saja jika dibutuhkan atau diminta oleh pimpinan perusahaan. Disinilah yang membedakan jam kerja perusahaan media dan perusahaan-perusahaan lainnya yang sudah ditentukan jam masuk kerja dan pulang kerja. Perusahaan tidak mempermasalahakan dengan waktu sepanjang si karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu perusahaan media juga tidak mengenal lembur walaupun pada hari-hari besar sekalipun. Jika perusahaan meminta untuk bekerja, karyawan tetap harus bekerja tanpa alasan apapun kecuali cuti.

Pada divisi redaksi yang paling banyak berperan adalah wartawan. Berdasarkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) secara kuantitatif seorang wartawan harus mendapatkan berita minimal 2–3 berita setiap hari, secara kualitatif berita yang didapat harus memenuhi unsur-unsur atau kelengkapan (seluruh) yang menjadi standar, seperti memenuhi standar aktualitas, faktual dan seimbang. Apabila secara kuantitatif terpenuhi akan tetapi secara kualitatif tidak terpenuhi, berita yang masuk akan ditolak redaksi. Hal ini biasanya dikarenakan sumber yang diwawancara tidak berada di tempat atau sumber menolak untuk diwawancara dengan alasan keamanan. Akan tetapi apabila wartawan tidak dapat memenuhi standar kuantitatif maupun kualitatif, pimpinan akan memberikan teguran atau peringatan. (Wawancara, 2011)

Untuk menjalankan fungsi ini pun bukan perkara mudah. Ada kalanya wartawan menghadapi suatu pilihan yang sulit. Apalagi jika wartawan memiliki ikatan dengan salah satu pihak yang berkonflik. Keinginan untuk berpihak pada salah satu sering terasa amat kuat. Selain itu wartawan juga harus sanggup bekerja di bawah tekanan baik pimpinan maupun untuk kepentingan perusahaan serta harus sanggup menerima somasi dari pihak-pihak terkait dengan pemberitaan. Dalam hal beban kerja seorang wartawan tidak mengenal perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Pekerjaan yang ada di media, jika tidak selesai hari ini tidak bisa ditunda atau dilanjutkan esok hari. Jadi karyawan yang bekerja di media, baik pada divisi

usaha maupun divisi redaksi berlomba untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan tekanan dari atasan. Hal ini dapat berdampak pada stres kerja pada karyawan.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:54), konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *top of management* sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan surat kabar memiliki beban kerja yang tinggi, bekerja dengan tidak mengenal waktu, akan dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan.

Oleh karena itu peneliti akan mencoba melakukan analisis mengenai pengaruh stres dalam hal ini beban dan waktu kerja, konflik kerja, sikap atasan dan dukungan kelompok serta kepuasan (kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan, pekerjaan menyenangkan, tingkat kebahagiaan terhadap pekerjaan, antusias dengan pekerjaan, tingkat kemudahan pekerjaan, kenikmatan pekerjaan, ketertarikan terhadap pekerjaan, tantangan pekerjaan) terhadap kinerja karyawan (kemampuan dalam bekerja, efektivitas pekerjaan, efisiensi, otoritas, dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif) di lingkungan perusahaan surat kabar harian.

Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang secara parsial.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang secara simultan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah secara teoritis dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah di pelajari dengan kenyataan yang ada pada perusahaan atau dunia kerja. Sedangkan secara praktis dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan yaitu memberi masukan tentang stres kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di masing-masing surat kabar harian lokal, sehingga dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan.

2. Untuk memberikan sumbangan berupa masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Menurut Ivancevich (1996:203), stres berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:201) faktor-faktor penyebab stres ada dua kategori yaitu,

Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*):

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Kualitas supervisi yang jelek
- Iklim politis yang tidak aman
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- Frustrasi
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- Berbagai bentuk perubahan.

Di luar pekerjaan (*Of-the-job*):

- Kekuatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah pisik
- Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Dampak Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:62) dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Dampak Negatif

Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas

dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

b. Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbin and Judge (2007:107), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Wartawarga (2009), faktor-faktor penentu kepuasan kerja terdiri dari:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan antara lain keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, dan pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji, penghasilan, atau imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*).

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Desler, 2006:322).

Faktor-Faktor Umum Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2006:329) faktor-faktor umum penilaian kinerja antara lain adalah:

- Kualitas, yaitu akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
- Produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- Pengetahuan mengenai pekerjaan, yaitu keahlian praktis dan teknik dan informasi yang digunakan di pekerjaan.
- Kepercayaan, yaitu tingkatan di mana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.
- Ketersediaan, yaitu tingkatan di mana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- Kebebasan, yaitu tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Hubungan Antara Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Jama McMahan Landers (2003: 37) dari University of Tennessee yang ditulis dalam jurnal *Career and Technical Education* berjudul *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators* bahwa terdapat hubungan

yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

Mohajeri dan Nelson (2009: 02) mengemukakan dalam jurnal yang ditulisnya berjudul *Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?* bahwa “*although many factors, such as rate of pay, job security, and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction*” (e.g., Spector, 1997; Murphy and Schoenborn, 1989; Benner, 1984 dalam Mohajeri dan Nelson, 2009: 02), sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Sedangkan hubungan antara stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Beberapa peneliti biasanya percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan adalah sebuah mitos manajemen. Tetapi, sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2007:113).

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori yang ada stres kerja dapat berdampak negatif maupun positif terhadap kinerja. Adapun dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

Sedangkan dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stres bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dan tekanan ataupun desakan waktu. Keadaan ini kiranya baik untuk dipelihara terus karena tingkat stres yang demikian ini bisa menjadi pembangkit semangat dalam bekerja dan akan mendukung pada peningkatan kinerja maupun produktivitas.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari yang pertama faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Ketiga, faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Keempat, faktor finansial yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Berdasarkan hasil uji secara parsial didapat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang, puas ataupun tidak puas terhadap apa yang telah perusahaan berikan tidak dapat diukur dari kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Demikian juga halnya dengan kepuasan kerja, apabila organisasi/perusahaan mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan hasil uji secara simultan dan dari tabel model *summary* terdapat hubungan korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja akan tetapi pengaruhnya adalah lemah. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat stres kerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang cukup rendah, dan ketidakpuasan kerja karyawan juga cukup rendah sehingga hal ini tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi jika hal ini tidak dijaga hubungan dan pengaruh yang lemah tersebut dapat menjadi masalah yang besar bagi perusahaan. Perusahaan surat kabar harian lokal kota Palembang perlu memperhatikan masalah stres kerja dengan cara menjaga dan mengelola stres kerja itu sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan semakin baik. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan masalah kebutuhan-kebutuhan karyawan surat kabar harian lokal sehingga karyawan dapat merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan. Dengan memperhatikan masalah stres kerja dan kepuasan kerja dapat

meningkatkan kinerja yang akhirnya target dan keuntungan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan kemudian dilakukan uji statistik diperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan hasil yang tidak mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang.
2. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memberikan hasil yang mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang akan tetapi pengaruhnya adalah lemah.

SARAN

Berdasarkan beberapa uji statistik bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal di kota Palembang, untuk itu yang dapat disarankan adalah:

1. Berdasarkan beberapa hasil uji yang dilakukan didapat bahwa secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan seperti ini sebaiknya tetap dipelihara dimana dengan beban kerja yang tinggi, desakan waktu maupun kebutuhan-kebutuhan dari dalam maupun dari luar karyawan tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang.
2. Berdasarkan model *summary* dan secara simultan terbukti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya adalah lemah. Hal ini artinya tidak terdapat banyak masalah baik pada karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi pengaruh yang lemah ini apabila tidak dijaga dapat menjadi masalah yang besar juga. Oleh karena itu sebaiknya karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang dapat meningkatkan kinerja dengan tingkat stres yang rendah dan dengan kepuasan dalam bekerja. Selain itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana dapat mengelola stres kerja karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan baik dalam diri mereka maupun dari luar yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, James L, et.al. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lembaga Pers Dr. Soetomo. 2009. *Panduan Jurnalistik Praktis*. Jakarta: LPDS & FES.

Persamaan dan perbedaan dari kedua jurnal diatas adalah :

Persamaan :

1. Jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif dan pengumpulan informasi melalui wawancara dan pemberian kuisioner kepada responden.
2. Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja adalah positif, bila stress kerja tinggi maka kinerja akan turun dan sebaliknya.

Perbedaan :

Jumlah variabel yang digunakan untuk penelitian.

Nama : Peni Oktasari
Nim : 182510078
Prodi : Manajemen S2
MK : Metodologi Riset
Dosen : Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

Analisis Jurnal

Judul :

1. *Customer Relationship Marketing* Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan dan Loyalitas Perbankan Nasional.
2. *Determinan Capital Buffer* : Kajian Empirik Industri Perbankan Nasional.

Jurnal :

1. Samuel : Penerapan *Customer Relationship Marketing* Terhadap Kepercayaan.
2. Sugeng Haryanto, *Determinan Capital Buffer*.

Volume dan Halaman :

1. Vol. 7, No. 1, April 2012.
2. Volume 11, Nomor 2, Juni 2015.

Tahun :

1. 2012.
2. 2015.

Penulis :

1. Hatane Samuel.
2. Sugeng Haryanto.

Rumusan Masalah :

1. Perbankan sebagai salah satu industri mengalami kemajuan yang signifikan di Indonesia, sehingga terjadi persaingan yang ketat secara nasional bahkan global.
2. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Capital Buffer*.

Tujuan Penelitian :

1. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana kepercayaan pelanggan bank nasional terhadap pelayanan yang diberikan melalui *customer relationship marketing* serta dampaknya terhadap loyalitas pelanggan. Hal ini diperlukan sebagai sebuah evaluasi terhadap pergeseran paradigma dalam pelayanan jasa perbankan saat ini, yaitu dari dominasi pelayanan *off line* menjadi dominasi layanan *online*. Pergeseran tersebut tentu akan berakibat terhadap perilaku konsumen perbankan saat ini. Informasi terhadap perubahan perilaku tersebut sangat perlu untuk diketahui dan dipahami, sehingga dapat digunakan sebagai informasi mengambil kebijakan pelayanan oleh pengambil keputusan pengelola bank.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *buffer capital* bank di Indonesia. Tujuan penelitian ini secara parsial untuk menganalisis pengaruh likuiditas, ukuran bank, risiko bank, profitabilitas, dan efisiensi terhadap *Capital Buffer*.

Nama : REZA APRIADI
NIM : 182510106
Mata Kuliah : Metodologi Riset Penelitian

Nama Judul Jurnal 1 :

- **Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kepuasan Nasabah**

Nama Judul Jurnal 2 :

- **Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Nasabah**

Analisis Persamaan :

1. Topik yang diambil merupakan menilai pengaruh dari kualitas pelayanan
2. Studi kasus yang diambil sama-sama dari dunia perbankan
3. Hasil penelitian memiliki persamaan bahwa penerapan pelayanan prima berpengaruh terhadap kepuasan nasabah

Analisis Perbedaan :

1. Objek yang diambil di dua tempat yang berbeda (Bank BRI dan Bank BJB)
2. Teknik Pengambilan Sampel :

Judul 1	Judul 2
Random sampling	Cluster Random Sampling

3. Teknik pengumpulan data :

Judul 1	Judul 2
observasi, kuesioner	Kuesioner, wawancara, dokumentasi

4. Variabel

Judul 1	Judul 2
X (pengaruh pelayanan prima) Y (kepuasan nasabah)	X1 (Tangibel) X2 (Realibility) X3 (Responsiveness) X4 (Assurance) X5 (Empathy) X6 (Kepuasan Nasabah) Y (Loyalitas nasabah)

TUGAS I

JUDUL JURNAL :

1. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali
2. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negaraaa Suluttenggo dan Maluku Utara dimanado

PERSAMAAN :

1. Motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

PERBEDAAN:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena Pemimpin dapat menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik.
2. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan **terhadap kepuasan** kerja pegawai
3. Motivasi dan Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Tugas Metodologi Penelitian

Nama : Rosalia

Kelas/ NIM : R2/ 182510074

1. Carilah 2 jurnal yang saling berkaitan. Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari 2 artikel tersebut!

Jawaban:

Keterangan	Jurnal 1	Jurnal 2
Judul	Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, motivasi kerja, kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan PT Komatsu Remanufacturing asia plant sudirman di departemen produksi balik papan
Variabel bebas	Komunikasi, motivasi, kerjasama tim	Kepemimpinan, komunikasi, motivasi
Variabel Terikat	Kinerja karyawan	Kinerja Karyawan
Metodologi Penelitian: - Populasi	48 Karyawan tetap	Seluruh karyawan di area workshop/ kantor 141 orang
- Sampel	Seluruh anggota populasi (karena kurang dari 100 orang)	100 orang
- Metode analisis data	Regresi Linier berganda Uji t	Regresi Linier berganda Uji t
Hasil penelitian	Komunikasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan	Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan

	kinerja karyawan Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	kinerja karyawan Adanya pengaruh yang lemah antara motivasi dengan kinerja karyawan Ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan
--	--	---

Persamaan dan perbedaan:

Persamaan:	Perbedaan:
• Kedua jurnal memiliki variabel terikat yang sama, yaitu mengukur kinerja karyawan • Variabel Komunikasi memiliki sumbangsih pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan (selain variabel kedisiplinan yang tidak diteliti pada jurnal 1) • Kedua jurnal menggunakan teknik analisis yang sama yaitu regresi linier berganda • Motivasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (tidak >40%)	• Jumlah populasi dan sampel berbeda. Pada jurnal 1 karena keterbatasan subjek sehingga semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang. Pada jurnal ke-2 diambil 75% dari populasi yaitu sebanyak 100 orang • Tahun penelitian dan tempat penelitian berbeda

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP WOM MELALUI KEPUASAN PADA PT. SARANA DEWATA COURIER

**Ni Luh Nyoman Yuni Anita¹
Gede Bayu Rahanatha²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email : yunianita234@gmail.com / telp : +62 81 805 311 699

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Pertumbuhan bisnis dibidang jasa titipan kilat di kota Denpasar yang semakin meningkat menciptakan persaingan yang ketat, maka untuk dapat bertahan dan memenangkan pelanggan perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kualitas pelayanan dan memuaskan pelanggannya, sehingga dapat menciptakan *word of mouth* sebagai pemasaran yang efektif yang menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di kota Denpasar, sampel yang diambil sebanyak 130 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung kualitas pelayanan berpengaruh terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Kata kunci : Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan, *Word of Mouth*

ABSTRACT

The increase of business growth in the field of express courier services in Denpasar, createan intense competition. To be able to survive and win the customers, the company must be able to provide services that make their customers satisfy, thus will create word of mouth as an effective marketing profitable for the company. This research was conducted in Denpasar, the sample conclude 130 respondents and taken using purposive sampling method. Data then collected using questionnaires. This study use Structural Equation Model (SEM) as the analysis method. The results showed that the service quality affect word of mouth directly and indirectly through customer satisfaction at PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Keywords : Service Quality, Customer Satisfaction, *Word of Mouth*

PENDAHULUAN

Transportasi memiliki peranan yang sangat penting dalam aktivitas perekonomian, salah satunya adalah sebagai sarana untuk memperlancar arus distribusi barang. Bali merupakan salah satu daerah destinasi pariwisata yang diminati oleh wisatawan domestik maupun internasional. Kota Denpasar sebagai ibukota provinsi Bali yang jumlah penduduknya mencapai 3.890.757 jiwa (Bali dalam Angka, 2013), menjadikan kota Denpasar sebagai salah satu kota dengan mobilitas cukup tinggi. Pesatnya laju pertumbuhan penduduk mengakibatkan semakin meningkatnya pola konsumsi masyarakat sehingga berdampak terhadap arus distribusi barang dan memberikan peluang besar bagi perkembangan perusahaan - perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa titipan kilat. Pertumbuhan bisnis di bidang jasa ekspedisi atau titipan kilat di kota Denpasar yang semakin meningkat tentu menciptakan persaingan yang ketat, oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk mengotimalkan kualitas pelayanan dan memuaskan pelanggannya, sehingga dapat menciptakan *word of mouth* sebagai pemasaran yang efektif dengan biaya yang relatif rendah seperti yang diungkapkan Kertajaya (2006) yaitu *word of mouth* sebagai media komunikasi dan informasi yang efektif sehingga akan lebih dipercaya pelanggan yang berdampak terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan.

Kualitas pelayanan sangat penting untuk meningkatkan profitabilitas dan kesuksesan bagi suatu perusahaan. Perusahaan yang berorientasi menjadi *service bussiness* berharap untuk selalu dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggannya. Perusahaan jasa harus berupaya untuk mempertahankan

kualitas pelayanan yang unggul melebihi pesaing untuk memperoleh dan mempertahankan kepuasan pelanggan, (Al-Rousan *et al.*, 2010). Zafar *et al.* (2012) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan produk jasa yang berkualitas, dengan harga bersaing serta penyerahan lebih cepat untuk dapat berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif daripada pesaing. Wanguespack *et al.* (2007) dan Tidichumrenporn *et al.* (2010), menyatakan bahwa kualitas pelayanan dari sebuah jasa tidak dapat dikesampingkan, karena dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dalam memperoleh pelanggan dan kepuasan dari pelanggan. Perusahaan berharap bahwa kepuasan pelanggan menciptakan perilaku pelanggan yang dapat membantu perusahaan untuk menciptakan komunikasi yang lebih efektif. Salah satu alternatif yang dapat memberikan solusi bagi perusahaan adalah pemasaran *word of mouth*. *Word of mouth* menjadi salah satu bagian strategi yang dimiliki perusahaan dalam memenangkan pelanggan serta menghubungkan perusahaan dengan pelanggan. *Word of mouth* ini biasanya cepat diterima sebagai referensi karena pelanggan jasa biasanya sulit mengevaluasi jasa yang belum dirasakannya sendiri (Lovelock & Wirtz, 2011).

PT. Sarana Dewata Courier atau yang lebih dikenal dengan SDC merupakan salah satu perusahaan jasa titipan kilat atau ekspedisi di kota Denpasar yang beralamat di Jl. Bungtomo 32 Denpasar. Persaingan yang ketat dibisnis jasa titipan kilat atau ekspedisi, menuntut perusahaan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan harga bersaing, terjaminnya keamanan baik proses maupun

akhir jasa, dan peyerahan lebih cepat kepada pelanggan untuk memenuhi keinginan serta harapan pelanggan. PT. Sarana Dewata Courier diusia yang masih muda, telah mampu menunjukkan eksistensinya berdiri sejajar dengan 14 perusahaan ekspedisi besar di Bali. Pencapaian target SDC ini selaras dengan komitmen pelayanan manajemen dan karyawan SDC kepada pelanggan yang tepat jumlah, tepat sasaran, dan tepat waktu (Bisnis Bali, 2014). Tingkat persaingan yang tinggi menuntut perusahaan merumuskan strategi pemasaran yang kompetitif, selain melalui media cetak salah satu strategi pemasaran yang digunakan oleh perusahaan PT. Sarana Dewata Courier adalah *word of mouth*.

Sawitri *et al.* (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas pelayanan dan kepuasan merupakan faktor keberhasilan dari suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Kepuasan pelanggan dapat memberikan manfaat diantaranya *word of mouth*. Kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan yang akan membentuk rekomendasi dari mulut ke mulut (*word of mouth*). Berikut adalah hipotesis yang disusun berdasarkan kajian yang dilandasi literatur yang mendukung, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

H2 : Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

H3 : Kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

H4 : Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel *intervening* pada PT.

Sarana Dewata Courier Denpasar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sarana Dewata Courier yang beralamat di Jl. Bung Tomo 32 Denpasar, dengan pertimbangan PT. Sarana Dewata Courier berlokasi ditempat strategis yaitu kota Denpasar yang merupakan ibukota provinsi Bali dan merupakan kawasan padat penduduk dengan jumlah penduduk mencapai 3.890.757 (Bali dalam Angka, 2013) serta letak perusahaan yang berdampingan langsung dengan pesaing sehingga memerlukan strategi pemasaran untuk memenangkan persaingan. Sejumlah 130 responden dipilih sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam metode penentuan sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakankuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden dan dijawab sendiri oleh responden. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini dijabarkan melalui definisi operasional variabel, sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan (X)

Kualitas pelayanan (X) merupakan gambaran dan karakteristik dari jasa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar yang terlihat atau dirasakan dari kemampuan perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggan. Indikator dari kualitas pelayanan adalah titipan barang sampai kepelanggan tepat waktu, pelayanan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang

dijanjikan, respon karyawan yang cepat terhadap kebutuhan pelanggan, ketanggapan karyawan terhadap masalah yang dihadapi pelanggan, terjaminnya keamanan barang selama proses pengiriman, waktu operasional perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, kondisi fisik perusahaan berupa area parkir yang luas serta ruang tunggu yang nyaman.

2. Kepuasan pelanggan (Y_1)

Kepuasan pelanggan (Y_1) merupakan perasaan senang atau kecewa yang dirasakan oleh pelanggan terhadap evaluasi antara harapan sebelumnya dengan kinerja aktual yang dirasakan pelanggan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar sebagai hasil perbandingan kinerja produk yang dipersepsikan dengan yang diharapkan. Indikator dari kepuasan pelanggan adalah pelanggan merasa kualitas pelayanan yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan, kebutuhan pelanggan terpenuhi terkait ketepatan waktu penyampaian titipan barang, dan secara keseluruhan pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

3. *Word of mouth* (Y_2)

Word of mouth (Y_2) merupakan pernyataan yang disampaikan oleh orang lain selain perusahaan kepada pelanggan baik secara personal maupun non personal. Indikator *word of mouth* (WOM) adalah pelanggan akan menginformasikan hal-hal positif tentang jasa yang diterima di PT. Sarana Dewata Courier Denpasar, pelanggan akan merekomendasikan kepada

orang lain untuk menggunakan jasa perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar, pelanggan memberikan masukan atau saran kepada perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

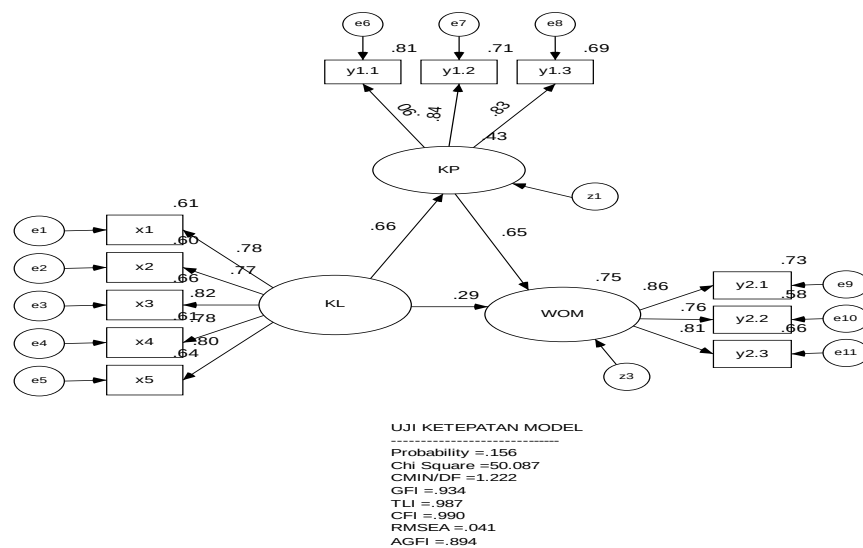
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengelompokkan responden dalam empat kategori, antara lain responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Ditinjau dari kelompok usia, responden usia 38 - 42 tahun merupakan kelompok usia yang paling banyak menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar dengan persentase 30 persen. Ditinjau dari jenis kelamin, diketahui bahwa responden laki-laki paling banyak menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier dengan persentase 73 persen. Dilihat dari pekerjaan dapat diketahui bahwa wirausaha paling banyak menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier dengan persentase 26,2 persen dan dilihat dari tingkat pendidikan S1 paling banyak menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar yaitu sebanyak 38 persen.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap pernyataan - pernyataan pada kuisisioner, didapatkan nilai *pearson correlation* terhadap skor total diatas 0,3 sehingga semua pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan *valid*. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Structural Equation Modeling (SEM) digunakan sebagai teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas pelayanan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan.

Diterimanya masing - masing indikator yang digunakan untuk mendefinisikan variabel laten (konstruk) berdasarkan hasil estimasi model pengukuran yang dilakukan dengan teknik *confirmatory factor analysis*, maka estimasi dilanjutkan pada estimasi model persamaan struktural dengan teknik *full model analysis*. Estimasi ini ditujukan untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang terjadi pada suatu hubungan yang berjenjang. Hasil estimasi model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah seperti pada Gambar 1



Gambar 1
Model Persamaan Struktural pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap
***Word of Mouth* melalui Kepuasan Pelanggan**

Hasil uji kesesuaian (*goodness of fit*) model pengaruh kualitas pelayanan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel *intervening* disajikan pada Tabel 4

Tabel 4.
Goodness of Fit Indexes Model

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut of Value</i>	<i>Hasil Model</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Probability (P)</i>	≥ 0.05	0.156	Baik
<i>X²-Chi-Square</i>	< 56.942 (df=41, $\alpha=0,05$)	50.087	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.222	Baik
GFI	≥ 0.90	0.934	Baik
TLI	≥ 0.95	0.987	Baik
CFI	≥ 0.95	0.990	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.041	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.894	Marginal

Sumber: Ferdinand (2002) dan Hasil Analisis SEM

Berdasarkan data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua kriteria indeks *goodness of fit* bernilai baik atau mendekati baik (*marginal*) yang ditunjukkan dengan nilai *X²-Chi-Square* sebesar 50,087 dan *probability* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,156. Indeks *AGFI* dengan nilai 0,894 berada dalam kriteria marjinal (mendekati baik). Selanjutnya indeks *CMIN/DF* dengan nilai 1,222, *GFI* dengan nilai 0,934, *TLI* dengan nilai 0,987, *CFI* dengan nilai 0,990 dan *RMSEA* dengan nilai 0,041, semuanya berada dalam kriteria baik. Indeks *TLI* dan *CFI* sangat dianjurkan digunakan, karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model (Ferdinand, 2002 : 76), sehingga model ini sudah memenuhi standar *goodness of fit* dilihat dari nilai *TLI* (*Tucker Lewis Index*) dan *CFI* (*Comperatif Fit Index*).

Analisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variabel yang diteliti bertujuan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk, baik pengaruh langsung, tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Hasil analisis program AMOS terhadap pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari masing-masing variabel yang diteliti disajikan pada Tabel 5

Tabel 5.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total
Kualitas Pelayanan terhadap *Word of Mouth* melalui Kepuasan Pelanggan
sebagai Variabel *Intervening*

Tipe Pengaruh	Konstruk	<i>Standardized Estimates</i>
Pengaruh Langsung	KL - KP	0.656
	KL - WOM	0.285
	KP - WOM	0.649
Pengaruh Tidak Langsung	KL - WOM	0.425
	KL - KP	0.656
Pengaruh Total	KL - WOM	0.711
	KP - WOM	0.649

Sumber : Hasil Analisis SEM

Pembahasan Hasil

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) dengan koefisien *standardized* sebesar 0,656 sehingga hipotesis diterima. Ini berarti kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT. Sarana Dewata Courier Denpasar telah mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Aryani dan Rosinta (2010), Rizan dan Andika (2011), Akbar dan Parves (2009), Kumar *et al.*

(2010), Istianto (2011), Resihono (2011), Nataliza (2007), Nazamudin (2009), Manulang (2008), Darsono dan Wellyan (2007), Rizan dan Andika (2011), Ulfah (2009), Lovenia (2012), Vandaliza (2007), dan Windarti (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap *Word of Mouth* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) dengan koefisien *standardized* sebesar 0,285 yang artinya hipotesis diterima. Ini berarti kualitas pelayanan yang ditawarkan oleh PT. Sarana Dewata Courier Denpasar telah mampu membuat pelanggannya melakukan WOM kepada pihak - pihak lainnya dengan cara merekomendasikan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar, menceritakan hal-hal positif dan mengajak rekannya untuk menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sweeney *et al.* (2006), Hasan (2010), Saputra (2010), Babin *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap *word of mouth*.

Pengaruh Kepuasan Pelanggan terhadap *Word of Mouth* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth*, yang

ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) dan koefisien *standardized* sebesar 0,649 yang artinya hipotesis diterima. Ini berarti jika semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pelanggan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar maka pelanggan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar akan melakukan WOM kepada rekan-rekannya dengan cara selalu merekomendasikan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar, memberikan rekomendasi yang positif dan mengajak rekannya untuk menggunakan jasa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Luo dan Hamrug (2007), Aslam *et al.* (2011), Matos dan Rossi (2008), Rosiana (2011), Walsh dan Mitchell (2008), Nindhira dan Fendy (2013), Wangenheim dan Bayon (2007), Shirsavar *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan pelanggan berpengaruh positif terhadap *word of mouth*.

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap *Word of Mouth* melalui Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, pengaruh kualitas pelayanan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel *intervening* pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar memiliki hasil yang positif dan signifikan. Tabel 2 menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,425 > 0,285$ yang merupakan pengaruh langsung antara kualitas pelayanan dan *word of mouth*. Ini berarti bahwa PT. Sarana Dewata Courier Denpasar telah mampu memenuhi harapan pelanggan terhadap kualitas pelayanan yang ditawarkan oleh perusahaan,

sehingga dengan kepuasan yang dirasakan terhadap kualitas pelayanan pelanggan akan melakukan *word of mouth*.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Chaniotakis dan Lymperopoulus (2009), Kasim dan Ismail (2009), Djati dan Darmawan (2004) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mereferensikan atau WOM melalui kepuasan pelanggan terlebih dahulu.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris, bahwa variabel kualitas pelayanan mempengaruhi *word of mouth* PT. Sarana Dewata Courier melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di kota Denpasar karena kota Denpasar sebagai ibukota provinsi Bali serta kawasan padat penduduk dengan mobilitas yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.
2. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* pada perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.
3. Kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* pada perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.
4. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *word of mouth* melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel *intervening* pada perusahaan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pihak manajemen PT. Sarana Dewata Courier perlu secara rutin memperhatikan kualitas pelayanannya, terutama dalam hal keandalan (*reliability*) dan ketanggapan (*responsiveness*) yang dari hasil penelitian memiliki nilai yang cukup berpengaruh terhadap kualitas pelayanan perusahaan serta membenahi kekurangan - kekurangan yang ada, seperti dimensi jaminan (*assurance*), empati (*empathy*) dan bukti fisik (*tangible*) agar kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan tetap terjaga yang nantinya akan meningkatkan kepuasan dan intensitas *word of mouth* pelanggan PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi WOM selain variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Akbar, M. M. dan Parves, N. 2009. Impact of Service Quality, Trust and Costumer Satisfaction on Consumer Loyalty. *ABAC Journal*, Vol.29, No.1, h;. 24-38.
- Aryani, D. dan Rosinta, F. 2010. Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 17 (2): pp : 114-126.
- Aslam, Saad; Ehtisham Jadoon ; Khalid Zaman dan Shehryar Gondal. 2011. Effect of *Word of Mouth* on Consumer Buying Behavior. *Mediterranean Journal of Social Siences*.2(3).
- Babin, Barry J; Lee Young-Ki ; Kim Eun-Ju, dan Mitch Griffin. 2005. Modeling Consumer Satisfaction and Word of Mouth: Restaurant Patronage in Korea. *The Journal of Service Marketing*. 19(3): h; 133.
- Chaniotakis, Ioannis E. dan Constantine Lymperopoulos. 2009. Service Quality Effect on Satisfaction and Word of Mouth in the health care industry. *Managing Service Quality*.19(2).
- Darsono, Licen Indahwati, Wellyan, A.Y. 2007. "Kontribusi Perceived Service Quality, Trust, Satisfaction dalam Membentuk Loyalitas Mahasiswa". *The 1st PPM Conference Of Management Research "Manajemen Di Era Globalisasi"*.
- Djati, S. Pantja dan Didit Darmawan 2004. Pengaruh Kesan Kualitas Pelayanan, Harga, dan Kepuasan Mahasiswa Pts Terhadap Minat Mereferensikan Kampusnya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.4, No.2, Agustus, 190-204
- Hasan, Ali. 2010. *Marketing Dari Mulut ke Mulut*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Istianto, John Hendra dan Maria Josephine Tyra.2011. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Ketty Resto. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 1(3): h; 275 - 293.
- Kartajaya, Hermawan. 2006. Hermawan Kartajaya Seri 9 Elemen Marketing on Service, Markplus & Co
- Kassim, N.M., dan S. Ismail. 2009. Investigating The Complex Driver of Loyalty In e-Commerce Setting. *Measuring Bussiness Excellence*: Vol. 13, No.1, pp 56-71

- Kumar, S.A., Mani, F.T., Mahalingam, S., dan Vanjikovan, M. (2010). Influence of Service Quality on Attitudinal Loyalty in Private Retail Banking: an Empirical Study, *IUP Journal of Management Research*, Vol.9, No.4, pp.21-38
- Lovelock, Christopher H., & Wirtz, Jochen. (2011). *Service marketing : People, technology, strategy (7th.ed)*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Lovenia, Christiana Okky Augusta.(2012). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus pada Bank Jateng Cabang Utama Semarang). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Luo, Xieming & Homburg, Christian, 2007."Neglected Outcomes of Customer Satisfaction". *Journal of Marketing*, April 2007
- Manullang, Ida. 2008. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Penerbangan PT. Garuda Indonesia Airliner di Bandara Polonia Medan". Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Matos, De Celso Augusto dan Carlos Alberto Vargas Rossi. 2008. "Word of mouth communication in marketing: a meta-analytic review of the antecedents and moderators. *Journal of the Academy Marketing Science*. 36: h; 578-596
- Nataliza, Diah. 2007. Survey Kepuasan Pelanggan Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.5, No.9, h: 86-96
- Nizamudin, Herry.2009. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Loyalitas Konsumen. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(1), hal:59-67.
- Nindhira, & Fendy, S. (2013). "Hubungan antara Kepuasan Pelanggan dengan *Word of Mouth* pada Pelanggan Kecantikan London Beauty Centre". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.2. No.1
- Resihono, Legowo Dwi. 2011. Analisis Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen Pada Hotel Kusuma Kartika Sari. *Jurnal Politeknosains*. 10(1), hal: 36-56
- Rousan, Al, M. Ramzi, dan Mohamed, B. 2010. Customer Loyalty and the Impact of Services Quality. The Case of Five Star Hotel in Jordan, *International Journal of Human and Social Sciences*, Volume 5(13): h; 886-892

- Rizan, Mohammad dan Fajar Andika. 2011. "Pengaruh Kualitas Produk dan kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survei Pelanggan Suzuki Dealer Fatmawati Jakarta Selatan)". *Jurnal Marketing Q-MAN*, 1 (3): pp: 28-43.
- Rosiana, Desak Gede, 2011. Pengaruh E- Servqual Terhadap Nilai Pelanggan, Kepuasan dan Word of Mouth Communication Anggota Situs Jejaring Sosial Facebook. Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar
- Saputra, A. (2010). Analisis Pengaruh kepuasan, kualitas, dan experiential marketing terhadap word of mouth situs jejaring sosial facebook pada mahasiswa FE UNDIP Semarang (Skripsi). Universitas Diponegoro. Semarang
- Sawitri, Ni Putu, Kertiyasa Ni Nyoman dan Jawas Abbdullah. 2013. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Tegal Sari Accomodation di Ubud. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(1) pp 40-47
- Shirsavar, Hamidreza Alipour; Shahram Gilaninia dan Amin Mohamadi Almani. 2012. A Study of Factors Influencing Positive Word of Mouth in the Iranian Banking Industry. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 11(4): h; 454-460
- Sweeney, J.C., Soutar, G.N., Mazzarol, T. 2006. Factors Influencing Word of Mouth Effectiveness: Receiver Perspectives. *European Journal of Marketing*. Vol.42. pp. 344-364
- Tidtichumrernporn, T., Janasak, S., Mutjaba, B.G., Khunsongkiet, P., Duangjai, N. dan Bhawanantechanon, N. 2010. Measuring the Satisfaction of Domestic and International Tourist Toward Lanna Cultural Tourism Product: A Study of Progress in Chiang Mai Walking Street Activities. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3): h; 31-52
- Ulfah, Raudhah Maria. 2009. Analisis Variabel Pembentuk Kepuasan Konsumen pada Ritel Hipermarket di Depok. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Vandaliza, Vivied. 2007. Studi Mengenai Kepuasan Pelanggan Sebagai Langkah Strategik dalam Membangun Minat Mereferensikan (Studi Kasus Pada Nasabah PT. Setia Karib Semarang). Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Walsh, Gianfranco and Vincent-Wayne Mitchell 2010. The Effect Consumer Confusion Proneness on Word of Mouth, Trust, Consumer Satisfaction. *European Journal of Marketing*. 44(6): h; 838-859
- Wanguespack, B., Rhoades, D.L. dan Tiernan, S. 2007. An Investigation Into Airline Service Quality Performance Between US Legacy Carriers and Their EU Competitors and Partners. *Journal of Air Transportation*, 12(2): h; 59-71.
- Windarti, Gusti Ayu Oka, 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Utama (KCU) Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi* (JENIUS), Vol.2No.1, 2012. <http://www.news.palcomfech.com>
- Zafar, M., Zafar, S., dan Asif, A. 2012. Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty: an Empirical Analysis of Banking Sector in Pakistan, *Information Management and Business Review*, Vol.4, No.3, pp. 159-167

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA TERHADAP KEPUASAN DAN WORD OF MOUTH NASABAH

Arya Nugraha Suryaatmaja¹
Ni Wayan Sri Suprpti²
Ni Nyoman Kerti Yasa³

¹Program Magister Manajemen, Universitas Udayana, Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: Suryaatmaja061188@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah, pengaruh citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah, pengaruh kepuasan nasabah terhadap *Word of Mouth* nasabah, pengaruh kualitas pelayanan terhadap *word of mouth* nasabah, serta pengaruh citra perusahaan terhadap *word of mouth* nasabah. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura. Sampel yang digunakan sebanyak 165 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas pelayanan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Citra berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Nasabah. Kepuasan Nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Kemudian, Citra berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Disarankan kepada pihak manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Mangupura agar lebih meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat memberikan kepuasan maksimal kepada nasabah, di samping tetap menjaga citranya dengan lebih banyak membuat pemberitaan kinerja unggul di media, memperbanyak kegiatan *Corporate Social Responsibilities (CSR)*, serta terus berusaha meraih prestasi yang bisa membangun *brand awareness* dan *corporate image*.

Kata Kunci : Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan, Kepuasan, dan *Word of Mouth*

ABSTRACT

Aim of this research is to explain influence of service quality to customer satisfaction; explaining firm image influence to customer satisfaction; explaining influence of customer satisfaction to word of mouth customer, also describing influence firm's image toward word of mouth customer. This research is conducted at PT Bank BPD Bali branch Mangupura. Sample measurement is used as 165 respondents. Instrument is used to collect data as questionnaire. Data analysis technique used is Structural Equation Modeling analysis technique. Research result indicates that there is influence of positive and significant service quality toward customer's satisfaction. Image gives influence in positive and significant to customer satisfaction. Customer satisfaction influence positive and significant to WOM. Service quality influence positive and significance to WOM. Image influences positive and significant to WOM. Based on aim of research, then it is suggested to management PT Bank Pembangunan Daerah Bali Branch Mangupura in order to be more improved service quality so can giving highly satisfaction to customer, moreover remain caring its image by making outstanding performance news in media, making many CSR (Corporate Social Responsibilities) activities, also make effort to achieve that able to build brand awareness and corporate image.

Keywords: Service Quality, Firm Image, Satisfaction, and Customer Word of Mouth

PENDAHULUAN

Lembaga perbankan merupakan inti dari sistem keuangan setiap negara. Dalam dunia modern peranan perbankan dalam memajukan perekonomian suatu negara sangatlah strategis. Sebagai lembaga keuangan yang sangat bergantung pada kepercayaan masyarakat, bank dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dengan selalu mengutamakan kualitas pelayanan sehingga nasabah akan merasa puas dan aman bertransaksi di dunia perbankan. Kepuasan nasabah merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai loyalitas nasabah. Singh dan Thakur (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan nasabah memiliki peranan penting untuk meningkatkan loyalitas nasabah. Hal ini dipertegas dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaura (2013) yang menyatakan bahwa keberlangsungan hidup suatu bank sangat tergantung pada kepuasan nasabah.

Saat ini industri perbankan mengalami persaingan yang semakin ketat, hal ini dibuktikan dengan semakin menjamurnya jumlah bank yang berada di Bali khususnya di Badung. Salah satu bank yang ada di Kabupaten Badung adalah PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura yang merupakan salah satu jenis bank milik pemerintah daerah. PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura yang merupakan kantor cabang yang baru beroperasi dan masih memerlukan banyak perbaikan mengenai kualitas pelayanan agar sesuai dengan harapan nasabah.

Tingginya tingkat keluhan di PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura membuat diperlukannya strategi jitu dengan terus menerus berupaya memperhatikan

kepuasan nasabah (Bloemer dan Schroder, 2002). Salah satu strategi agar PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura mampu terus bersaing adalah dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik serta membangun citra yang baik, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan nasabah yang dapat meningkatkan *positive WOM*. Kualitas pelayanan dan citra menjadi faktor penting bagi keberhasilan pemasaran suatu organisasi (Hurriyati, 2005:21).

Penelitian ini membahas seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan dan citra terhadap kepuasan dan *word of mouth* nasabah PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura. Manajemen bank perlu mengetahui hal-hal yang dianggap penting oleh nasabah untuk menjadi prioritas dalam melakukan pembenahan dalam usaha mencapai kepuasan serta menciptakan *word of mouth*.

Parasuraman *et al.* (1988) menyatakan bahwa kualitas pelayanan didasarkan pada perbandingan antara apa yang seharusnya ditawarkan dan apa yang disediakan. Menurut Kotler dalam Alma (2005:284) terdapat lima faktor dominan penentu kualitas pelayanan yang biasa disingkat dengan TERRA, yaitu :*tangible* (berwujud), *empathy* (empati), *responsiveness* (cepat tanggap), *reliability* (keandalan), dan *assurance* (kepastian).

Alma (2005) menyatakan bahwa citra adalah kesan yang diperoleh sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman seseorang tentang sesuatu. Menurut Davies *et al.* Dalam Sugihartono (2009) menyatakan bahwa citra perusahaan adalah pandangan publik atas suatu perusahaan yang dinilai baik atau tidak yang dipandang secara

global atas hal-hal seperti keterbukaan, kualitas, dan lainnya sehingga dapat dikatakan sebagai pandangan atas gerak langkah perusahaan. Andreassen dan Lindestad (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor pembentuk citra perusahaan adalah *Advertising, Public Relation, Physical Image*, dan *Actual Experience*.

Menurut Kotler (2005:136) menyatakan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan-harapannya. Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat adanya makna bahwa kepuasan nasabah merupakan suatu perasaan atau penilaian emosionalnya atas penggunaan suatu produk ketika harapan dan kebutuhan terpenuhi (Chakraborty dan Sengupta, 2013). Dimensi dari kepuasan konsumen terdiri dari harapan umum konsumen yang merupakan harapan pelanggan sebelum menggunakan suatu produk, menyangkut produk dan pelayanan.

Menurut Assael (1995) *Word of mouth* adalah komunikasi interpersonal antara dua bahkan lebih individu seperti anggota kelompok referensi atau nasabah dan tenaga penjual. Menurut Hurriyati (2005:61) menyatakan bahwa *word of mouth* merupakan salah satu bentuk promosi berupa komunikasi dari mulut ke mulut dan merupakan salah satu ciri khusus dari promosi dalam bisnis jasa. Menurut Suwandi (2001) terdapat beberapa aspek yang dapat dijadikan indikator variabel *word of mouth*, yaitu : Frekuensi, yaitu tingkat atau kapasitas komunikasi yang dilakukan nasabah untuk merekomendasikan barang atau jasa yang bersangkutan. Jumlah orang, yaitu menyangkut jumlah orang yang diberikan informasi atau rekomendasi mengenai barang atau jasa yang telah dikonsumsi. Informasi, yaitu jumlah informasi yang

diberikan nasabah kepada orang lain guna mendapatkan penjelasan yang signifikan mengenai barang atau jasa tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shaikh (2009) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kepuasan nasabah. Ismail dan Abdullah (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara citra perusahaan dan kepuasan nasabah. Bowen dan Shiang-Lih (2001) menyatakan bahwa kepuasan akan menciptakan loyalitas nasabah dan nasabah akan melakukan *word of mouth* yang positif kepada orang lain. Brown *et al.* (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan nasabah dan *word of mouth*. Molinari *et al.* (2008) dalam hasil penelitiannya juga menyebutkan bahwa adanya hubungan antara kualitas pelayanan dan *word of mouth*. Martenson (2007) menyatakan bahwa melalui citra perusahaan yang positif akan terciptanya loyalitas nasabah dan nasabah akan merekomendasikan (*word of mouth*) kepada orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bank BPD Bali Cabang Mangupura. Persaingan yang semakin ketat dengan semakin banyaknya pesaing menjadikan Bank BPD Bali Cabang Mangupura untuk selalu berbenah diri dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan unggul serta citra perusahaan yang positif dibandingkan para pesaingnya. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kepuasan nasabah agar terwujud *word of mouth* yang positif oleh nasabah.

Dalam penelitian ini variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) Kualitas pelayanan merupakan totalitas kinerja pelayanan Bank BPD Bali Cabang Mangupura yang terlihat atau dirasakan dari kemampuan untuk memenuhi kebutuhan para pengguna jasa. Lima faktor penentu kualitas pelayanan antara lain bukti fisik (*tangible*), empati (*empathy*), daya tanggap (*responsiveness*), keandalan (*reliability*), dan jaminan (*assurance*). (2) Citra perusahaan adalah kesan yang diperoleh sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman seseorang tentang sesuatu. (3) Kepuasan nasabah merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. (4) *Word of Mouth* nasabah merupakan rekomendasi dari mulut ke mulut yang dilakukan nasabah setelah mengkonsumsi produk atau jasa yang ditawarkan.

Cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melalui observasi dan survei dari data yang didapat melalui jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sedangkan responden yang menjawab kuisioner tersebut adalah nasabah yang menggunakan jasa perbankan di PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 165 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program statistik AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi atau yang menjadi persyaratan dalam pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan teknik model persamaan struktural, antara lain: ukuran sampel, normalitas data, *outliers*, serta multikolinieritas dan singularitas.

a) Hasil uji normalitas data

Hasil uji normalitas univariat dan multivariat data dalam penelitian ini adalah seperti pada Tabel 1. Oleh karena salah satu kriteria sudah terpenuhi, dalam hal ini *Critical Ratio Skewness* nya tidak berada diluar $\pm 2,58$, maka dapat dinyatakan bahwa data untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran yang normal. Tetapi secara multivariat datanya tidak normal karena nilai *Critical Ratio Skewness* nya diatas 2,58 yaitu 3,125.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x1.1	2.000	5.000	-.453	-2.374	-1.347	-3.531
x1.10	2.000	5.000	-.366	-1.917	-1.315	-3.447
x1.11	2.000	5.000	-.217	-1.136	-1.295	-3.395
x1.12	2.000	5.000	-.488	-2.561	-1.164	-3.052
x1.13	1.000	5.000	-.375	-1.969	-1.112	-2.917
x1.14	2.000	5.000	-.359	-1.883	-1.144	-2.999
x1.15	1.000	5.000	-.461	-2.417	-1.246	-3.266
x1.16	2.000	5.000	-.480	-2.518	-1.118	-2.930
x1.17	1.000	5.000	-.404	-2.117	-1.278	-3.352
x1.18	2.000	5.000	-.375	-1.966	-1.270	-3.330
x1.19	1.000	5.000	-.462	-2.423	-.981	-2.572
x1.2	2.000	5.000	-.431	-2.261	-1.107	-2.902
x1.20	1.000	5.000	-.412	-2.160	-1.129	-2.960
x1.21	1.000	5.000	-.441	-2.313	-1.154	-3.027
x1.22	2.000	5.000	-.488	-2.561	-1.042	-2.732

Variabel	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x1.3	2.000	5.000	-.387	-2.027	-1.290	-3.382
x1.4	2.000	5.000	-.459	-2.409	-1.350	-3.540
x1.5	2.000	5.000	-.321	-1.684	-1.372	-3.596
x1.6	2.000	5.000	-.361	-1.892	-1.158	-3.035
x1.7	2.000	5.000	-.421	-2.207	-1.325	-3.475
x1.8	2.000	5.000	-.366	-1.917	-1.315	-3.447
x1.9	2.000	5.000	-.321	-1.683	-1.174	-3.079
x2.1	1.000	5.000	-.298	-1.561	-1.038	-2.722
x2.2	1.000	5.000	-.277	-1.452	-1.241	-3.255
x2.3	1.000	5.000	-.236	-1.237	-1.186	-3.109
x2.4	1.000	5.000	-.294	-1.543	-1.198	-3.140
y1.1	1.000	5.000	-.387	-2.032	-1.242	-3.257
y1.2	2.000	5.000	-.419	-2.199	-1.224	-3.209
y1.3	2.000	5.000	-.349	-1.831	-1.174	-3.077
y1.4	2.000	5.000	-.380	-1.995	-1.335	-3.499
y2.1	2.000	5.000	-.453	-2.374	-1.161	-3.044
y2.2	1.000	5.000	-.252	-1.322	-1.275	-3.344
y2.3	2.000	5.000	-.273	-1.431	-1.310	-3.434
Multivariate					23.388	3.125

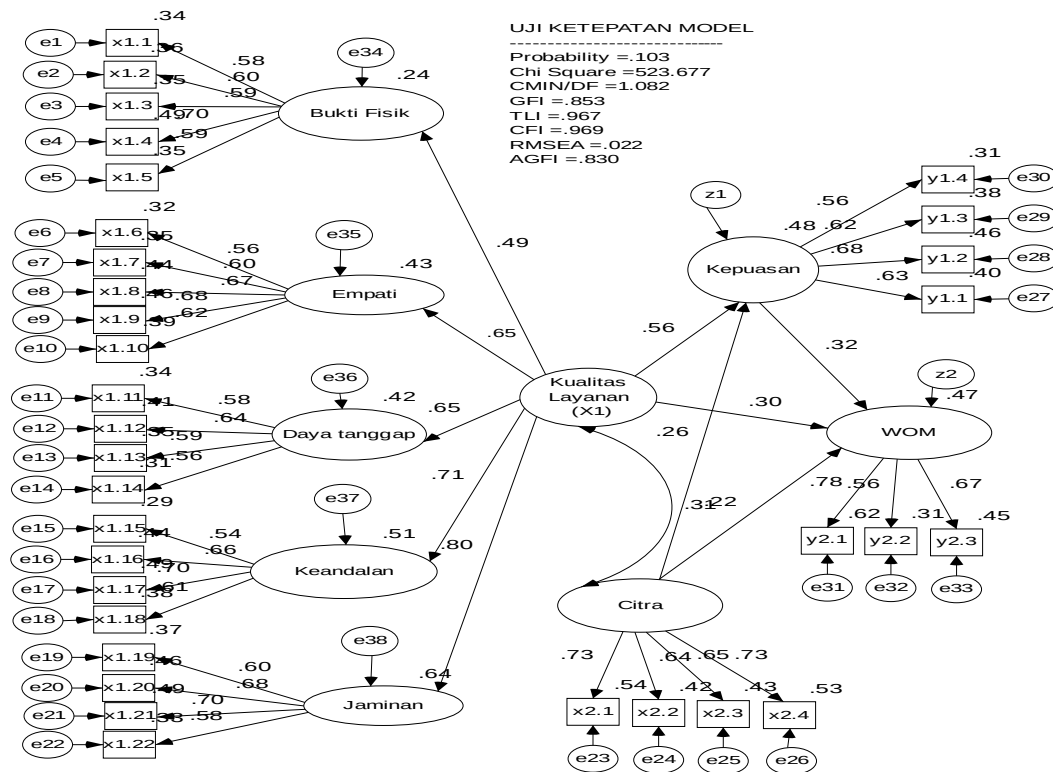
b) Hasil uji outliers

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya (Ferdinand, 2002 : 53). Salah satu cara untuk mendeteksi *multivariate outliers* adalah dengan menggunakan Uji *MahalanobisDistance* yang menunjukkan seberapa jauh jarak sebuah data dari pusat titik tertentu (Santoso, 2007). Batas nilai *Mahalanobis distance* berdasarkan $X^2_{(33;0,001)} = 63,87$. Jika nilai *Mahalanobis d-squared* $> 63,87$ maka data tersebut dikatakan *outliers*. Berdasarkan hasil analisis (*output observations farthest from the centroid: Mahalanobis Distance* dan *Group Number 1*), tidak ditemukan ada nilai *Mahalanobis d-squared* lebih besar dari 63,87 sehingga data terbebas dari *outlier*.

c) Hasil uji multikolinieritas dan singularitas

Multikolinieritas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas dan singularitas (Ferdinand, 2002). Nilai *output determinant of sample covariance matrix* adalah 0,009. Nilai tersebut jauh dari nol, sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas dan singularitas. Dengan demikian, data dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Dengan telah diterimanya masing-masing indikator yang digunakan untuk mendefinisikan variabel laten (konstruk) berdasarkan hasil estimasi model pengukuran yang dilakukan dengan teknik *confirmatory factor analysis*, maka estimasi dilanjutkan pada estimasi model persamaan struktural dengan teknik *full model analysis*. Estimasi ini ditujukan untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang terjadi pada suatu hubungan yang berjenjang. Hasil estimasi model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah seperti pada Gambar 1.



Gambar 1
Model Persamaan Struktural Pengaruh Kualitas dan Citra terhadap Kepuasan dan WOM

Hasil uji kesesuaian (*goodness of fit*) model pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Goodness of Fit Indexes Model

Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil Model	Keterangan
Probability (P)	$\geq 0,05$	0.103	Baik
χ^2 -Chi-Square	$< 567,893$ (df=484, $\alpha=0,05$)	523.677	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.082	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.853	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0.967	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.969	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.022	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.830	Marginal

Sumber: Ferdinand (2002) dan Hasil Analisis SEM

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua kriteria indeks *goodness of fit* bernilai baik atau mendekati baik (*marginal*) yang ditunjukkan dengan nilai χ^2 -*Chi-Square* sebesar 523,667 dan *probability* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,103. Indeks *GFI* dengan nilai 0,853 dan indeks *AGFI* dengan nilai 0,830 berada dalam kriteria marjinal (mendekati baik). Selanjutnya indeks *CMIN/DF* dengan nilai 1,082, *TLI* dengan nilai 0,967, *CFI* dengan nilai 0,969 dan *RMSEA* dengan nilai 0,022, semuanya berada dalam kriteria baik. Indeks *TLI* dan *CFI* sangat dianjurkan digunakan, karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model (Ferdinand, 2002 : 76), sehingga model ini sudah memenuhi standar *goodness of fit* dilihat dari nilai *TLI* (*Tucker Lewis Index*) dan *CFI* (*Comperatif Fit Index*).

Hasil estimasi *regressions weights* model persamaan structural Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Terhadap Kepuasan dan WOM disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Estimasi *Regression Weights* Model Persamaan Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Terhadap Kepuasan dan WOM

Regression Weights			Estimate	S.E.	Estimate Standardized	C.R.	P
Kepuasan	<---	Citra	.223	.092	.260	2.430	.015
Kepuasan	<---	Kualitas pelayanan	.589	.151	.563	3.896	.000
WOM	<---	Kepuasan	.382	.193	.321	1.977	.048
WOM	<---	Citra	.228	.109	.222	2.094	.036
WOM	<---	Kualitas pelayanan	.379	.190	.304	1.997	.046

Berdasarkan hasil estimasi *standardized regressions weights* pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien jalur Kualitas Pelayanan (X_1) terhadap Kepuasan

(Y₁) adalah sebesar 0,563 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan. Variabel Citra (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan (Y₁) dengan koefisien jalur sebesar 0,260 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Kualitas Pelayanan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap WOM (Y₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,304 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Variabel Citra (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap WOM (Y₂) dengan koefisien jalur 0,222 dengan signifikansi sebesar 0,036. Demikian juga Kepuasan (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap WOM (Y₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,321 dan nilai signifikansi 0,048.

Hasil analisis program AMOS terhadap pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari masing-masing variabel yang diteliti adalah seperti dalam Tabel 4.

Tabel 4
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Kualitas Pelayanan dan Citra terhadap Kepuasan dan WOM

Tipe Pengaruh	Konstruk	<i>Standardized Estimates</i>
Pengaruh Langsung	Kualitas pelayanan – Kepuasan	0,563
	Citra - Kepuasan	0,260
	Kualitas Pelayanan – WOM	0,304
	Citra - WOM	0,222
	Kepuasan - WOM	0,325
Pengaruh Tak langsung	Kualitas Pelayanan – Kepuasan-WOM	0,181
	Citra – Kepuasan - WOM	0,083
Pengaruh Total	Kualitas pelayanan-WOM	0,484
	Citra – WOM	0,305

Hasil estimasi model struktural seperti disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian terhadap hipotesis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*standarized direct effect*) sebesar 0,563 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,000. Artinya, bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas pelayanan maka semakin tinggi pula kepuasan nasabah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaikh (2009), Dehghan *et al.* (2012), Naeem dan Akram (2009), Akbar dan Parves (2009) dan Bedi dalam Ming *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Hasil estimasi model struktural seperti disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian terhadap hipotesis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*standarized direct effect*) sebesar 0,260 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,015. Artinya, bahwa Citra berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreassen *et al.*, 1997 yang menyatakan bahwa citra perusahaan mempunyai dampak yang kuat pada kepuasan pelanggan. Penelitian oleh Ismail dan Abdullah (2001) juga mendukung dimana dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara citra perusahaan dan kepuasan pelanggan. Harun (2006) dan Sutanto (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa citra perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kepuasan nasabah. Alireza *et al.* (2011) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa citra merupakan salah satu variabel pembentuk kepuasan nasabah.

Hasil estimasi model struktural seperti disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian terhadap hipotesis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*standarized direct effect*) sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,048. Artinya, bahwa Kepuasan Nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh White (2010) dan Brown, dkk (2005) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan nasabah dengan *word of mouth* yang positif.

Hasil estimasi model struktural seperti disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian terhadap hipotesis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*standarized direct effect*) sebesar 0,304 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,046. Artinya, bahwa Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrison-Walker (2001), Molinari *et al.* (2008), dan Yu (2007) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap *word of mouth*.

Hasil estimasi model struktural seperti disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian terhadap hipotesis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*standardized direct effect*) sebesar 0,222 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,036. Artinya, bahwa Citra berpengaruh positif dan signifikan terhadap WOM. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartanto (2000), Martenson (2007), DeCarlo, *et al* (2007), Bravo *et al* (2012) dan Long-Yi dan Ching-Yuh (2010) yang

menyatakan bahwa citra perusahaan yang baik akan membentuk komunikasi *word of mouth* yang positif dari nasabah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut (1) Kualitas Layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Nasabah. (2) Citra Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan nasabah. (3) Kepuasan nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Word of Mouth* nasabah. (4) Kualitas Layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Word of Mouth* nasabah. (5) Citra perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Word of Mouth* nasabah.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memiliki nilai korelasi rendah disarankan perlu untuk lebih ditingkatkan oleh PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura yakni penampilan karyawan yang rapi, memperhatikan kepentingan nasabah, mengusahakan nasabah tetap terinformasi, memberikan pelayanan sesuai janji, dan kesopanan karyawan. Dengan demikian, nasabah dapat menjadi lebih puas dan diharapkan dapat menjadi setia menggunakan produk-produk perbankan yang ditawarkan oleh PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura. Menjaga citra perusahaan dengan baik adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan dan *Word of Mouth* nasabah. Oleh karena itu, disarankan agar PT Bank BPD Bali Cabang Mangupura tetap menjaga citranya dengan memperbanyak kegiatan hubungan masyarakat seperti *Corporate Social Responsibilities* dan lebih mempercantik bentuk

fisik kantor sehingga citra perusahaan menjadi lebih positif bagi nasabah. Untuk lebih meningkatkan kepuasan nasabah maka disarankan agar perusahaan memperbaiki kinerjanya secara berkesinambungan agar dapat memberikan pelayanan berkualitas dari waktu ke waktu sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah yang pada gilirannya nasabah dengan sukarela memberikan rekomendasi kepada setiap orang yang mencari saran untuk menggunakan jasa PT BPD Bali Cabang Mangupura. Penelitian berikutnya, disarankan untuk menggunakan sampel beberapa kantor cabang PT BPD Bali dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan *clusterrandom sampling* yang bersifat probabilitas sehingga temuan penelitiannya dapat digeneralisir.

REFERENSI

- Akbar, M.M., dan Parvez, N. 2009. Impact of Services Quality, Trust, and Customer Satisfaction on Customer Loyalty. *ABAC Journal*. Vol. 29, No. 1, pp. 24-38
- Alireza, F.; Ali, K.; dan Aram, F. 2011. How Quality, Value, Image, and Satisfaction Create Loyalty at an Iran Telecom. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No.8, pp. 271-279
- Alma, B. 2005. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Jakarta: CV. Alfabeta
- Andreassen, T. W. dan Lindestad, B. 1997. Customer Loyalty and Complex Services: The Impact of Corporate Image on Quality, Customer Satisfaction and Loyalty for Customers With Varying Degrees of Service Expertise. *International Journal of Service Industry Management*. Vol. 8, pp.4

- Assael, H. 1995, "Customer Behavior and marketing Action, 5th edition", South Western College Publishing, Cincinnati
- Bloemer, J. dan Schroder, G.O. 2002. Store Satisfaction and Soter Loyalty Explained by Customer-and Store Related Factor. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction, and Complaining Behavior*. Vol 15. pp. 68-80
- Bowen, J. T. dan Shiang-Lih, C. 2001. The Relationship Between Customer Loyalty and Customer Satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 13, Edition 4/5, pg. 213
- Bravo, R.; Montaner, T.; dan Pina, J. M. 2012. Corporate Brand Image of Financial Institution: A Consumer Approach. *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 21 Iss: 4 pp. 232 – 245
- Brown, T.; Barry, T.; Dacin, P.; dan Richard F. G. 2005. "Spreading the Word: Investigating Antecedents of Consumers Positive Word of Mouth Intentions and Behaviors in a Retailing Context", *Academy of Marketing Service Journal*, Vol.33, No 2, pp. 123-191
- Chakraborty, S. dan Sengupta, K.. 2013. An Exploratory Study on Determinants of Customer Satisfaction of Leading Mobile Network Providers – Case of Kolkata, India. *Journal of Advances in Management Research*. Vol. 10 No. 2, pp. 279-298
- DeCarlo, T. E.; Lacznia, R. N.; Motley, C. M.; dan Ramaswami, S. 2007. Influence Of Image And Familiarity On Consumer Response To Negative Word Of

Mouth Communication. *Journal ofMarketing Theory and Practice*.Vol. 15.
No. 1

Dehghan, A.; Zenouzi, B.; danAlbadvi, A. 2012.An Investigation on the Relationship
between Service Quality and Customer Satisfaction: In the Case of CCG CO.
International Business Research. Vol. 5, No.1, pp. 3-8

Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*.
Semarang : BP Undip

Harun, H. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan
Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Produk Telkom Flexi (Studi Kasus PT.
Telekomunikasi Indonesia Kota Semarang). *Tesis*. Magister Manajemen Universitas
Diponegoro, Semarang.

Hurriyati, R. 2005. *Bauran Pemasaran & Loyalitas Konsumen*. Bandung:Alfabeta

Ismail, H. dan Abdullah, N. A. 2001. The Important of Company Image Toward
Customer Satisfaction. *Allied Academies International Conference, Academy of
Marketing Studies*. Vol. 6, No. 1, pp. 28-31

Kaura, V. 2013. Antecedents of Customer Satisfaction: a Study of Indian Public and
Private Sector Banks. *International Journal of Bank Marketing*. Vol. 31 No. 3.
pp. 167-186

Long-Yi, L. dan Ching-Yuh, L. 2010. The Influence of Corporate Image,
Relationship Marketing, and Trust on Purchase Intention: The Moderating
Effects of Word-of-Mouth. *Tourism Review of Aiest - International
Association of Scientific Experts in Tourism*. Vol. 65, No. 3, pp. 16-34

- Martenson, R. 2007. Corporate brand image, satisfaction and store loyalty: A study of the store as a brand, store brands and manufacturer brands. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 35 No.7, pp. 544
- Ming, S.L.; Huey, D.H.; dan Ming F.Y. 2010. The Study of The Relationship Among Experimental Marketing, Service Quality, Customer Satisfaction and Customer Loyalty, *International Journal of Organizational Innovation*, pp 352-378
- Molinari, L. K.; Abratt, R.; dan Dion, P. 2008. Satisfaction, Quality and Value and Effects on Repurchase and Positive Word-of-Mouth Behavioral Intentions in a B2B Services Context. *The Journal of Services Marketing*. Vol. 22, No. 5, pp. 363-373
- Naeem, H. dan Akram, A. S. I. 2009. Service Quality and Its Impact On Customer Satisfaction : An Empirical Evidence From The Pakistani Banking Sector. *The International Business & Economics Research Journal*. Vol. 8, No.12, pp. 99-104
- Parasuraman, A.; Zeithaml, V.A., dan Berry, L. 1988. SERVQUAL: Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*. Vol.64, No.1, pp. 12-40
- Shaikh, U. A. A. 2009. Impact of Service Quality on Customer Satisfaction: Evidence from the Restaurant Industry in Pakistan. *The Business Review*. Vol. 13, No.2, pp. 178-185

- Singh, A P dan Thakur, S. 2012. Impact of Service Quality on Customer Satisfaction and Loyalty : In The Context Of Retail Outlets In DB City Shopping Mall Bhopal. *International Journal of Management Research and Reviews*, Vol. 2.No. 2, pp. 334-344.
- Sugihartono, J. 2009. Analisis Pengaruh Citra, Kualitas Layanan, dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Pada PT Pupuk Kalimantan Timur, Sales Representative Kabupaten Grobogan). *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Sutanto, J.E. 2009. Dimension Quality of Services Influence in the Hotel (A Case Study an Examination of the transaction Model in Service Industry). ISSN. 1978-774X Proceeding, *International Seminar on Industrial Engineering and Management*. pp A108-A113
- Suwandi, I. M. D. 2010. Citra Perusahaan. Seri Manajemen Pemasaran (www.e-
iman.uni.cc)
- Walker-Harrison, J. L. 2001. The Measurement of Word of Mouth Communication and an Investigation of Service Quality and Customer Commitment as Potential Antecedents”, *Journal of Service Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 60-76
- White, C. J. 2010. The Impact of Emotions on Service Quality, Satisfaction, and Positive Word of Mouth Intentions Over Time. *Journal of Marketing Management*. Vol. 26, No. 5&6, pp. 381
- Yu, L. 2007. The Quality Effect on Word of Mouth.*MIT Sloan Management Review*. Vol. 49, No. 1, pp. 7



Nama : Titin Andriani
Nim : 182510084
Program : Magister Manajemen
Tugas : Metodologi Riset
Dosen Pengasuh : Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

ANALISA JURNAL

Judul : PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP WOM MELALUI KEPUASAN PADA PT. SARANA DEWATA COURIER

Jurnal : Nasional Jurnal

Penulis : Ni Luh Nyoman Yuni Anita¹
Gede Bayu Rahanatha²

Contact : ¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: yunianita234@gmail.com/telp: +62 81 805 311 699
²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

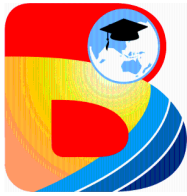
Volume dan Halaman : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.8, 2015: 2192-2209
ISSN:2302-8912

Metode Penelitian : Metode Penelitian Menggunakan pendekatan yang bersifat asosiatif Penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar, sampel yang diambil sebanyak 130 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran Kuisisioner. Metode Analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung kualitas pelayanan berpengaruh terhadap *Word of mouth* melalui kepuasan pelanggan pada PT. Sarana Dewata Courier Denpasar.

Persamaan

1. Metode Analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM)
2. Penelitian sama sama menggunakan kuesioner dan observasi
3. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung kualitas pelayanan berpengaruh terhadap word of mouth.
4. Kata kunci kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, Word Of Mouth.

Perbedaan : Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sedangkan penelitian Arya Nugraha Suryaatmaja¹
Ni Wayan Sri Suprati²
Ni Nyoman Kerti Yasa³ menggunakan teknik Amos (*Analysis of Moment Structure*).



Nama : Titin Andriani
Nim : 182510084
Program : Magister Manajemen
Tugas : Metodologi Riset
Dosen Pengasuh : Dr. Muji Gunarto, S.Si.,M.Si.

ANALISA JURNAL

Judul : PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA TERHADAP KEPUASAN DAN WORD OF MOUTH NASABAH

Jurnal : Nasional Jurnal

Penulis : Arya Nugraha Suryaاتمaja¹
Ni Wayan Sri Suprapti²
Ni Nyoman Kerti Yasa³

Contact : ¹Program Magister Manajemen, Universitas Udayana, Indonesia
^{2 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: Suryaاتمaja061188@gmail.com

Volume dan Halaman : ISSN : 2337-3067
E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7(2016):2191-2210

Tujuan Penelitian : Untuk menjelaskan pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan Nasabah, pengaruh citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah, pengaruh kepuasan nasabah terhadap *Word of mouth* Nasabah, pengaruh kualitas pelayanan terhadap *Word of mouth* Nasabah, serta pengaruh citra perusahaan terhadap *Word of mouth* nasabah.

Metode Penelitian : Penelitian dilakukan pada PT Bank BPD Bali cabang Mangupura sampel yang digunakan sebanyak 165 responden. teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Structural Equation Modelling. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas pelayanan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah.

Persamaan

1. Metode Analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM)
2. Penelitian sama sama menggunakan kuesioner dan observasi
3. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung kualitas pelayanan berpengaruh terhadap word of mouth.
4. Kata kunci kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, Word Of Mouth.

Perbedaan : Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling sedangkan penelitian Arya Nugraha Suryaاتمaja¹
Ni Wayan Sri Suprapti²
Ni Nyoman Kerti Yasa³ menggunakan teknik Amos (*Analysis of Moment Structure*).

TUGAS 1 E-LEARNING

METODOLOGI RISET

Dosen Pengampu : Dr. Emi Suwarni



Achmad Aswin

182510089

PROGRAM PASCA SARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2019

Soal :

Carilah 2 buah journal yang saling terkait. Lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut !

NO	KETERANGAN	JURNAL 1	JURNAL 2
1	Judul	Penggunaan Komunikasi Fatis Dalam Pengelolaan Hubungan Di Tempat Kerja	Pengelolaan Sistem Informasi Akademik Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik)
2	Penulis	Sari Ramadanty	Etin Indrayani
3	Abstrak	Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi Penggunaan Komunikasi Verbal dan Nonverbal yang bersifat Komunikasi Fatis dalam membangun hubungan serta mengembangkan hubungan di tempat kerja. Penelitian ini juga melihat Pengelolaan hubungan pada konteks Komunikasi Organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan deskripsi mengenai peranan komuni- kasi verbal dan nonverbal dalam konteks komunikasi fatis serta bagaimana membangun hubu- ngan secara interpersonal yang terjadi di tempat kerja. Dari hasil penelitian didapati bahwa Penggunaan komunikasi fatis sangat sering terjadi ditempat kerja, karena dianggap sebagai pembuka dalam hubungan yang lebih akrab. Komunikasi fatis sangat berperan dalam pem- bentukan hubungan dan menciptakan hubungan yang erat antar sesama rekan kerja. Konteks budaya seseorang sangat berperan dalam penggunaan komunikasi fatis, seseorang dengan konteks budaya tinggi cenderung lebih sering menggunakan komunikasi fatis dalam hubungan komunikasi interpersonalnya.	Efektivitas aplikasi TIK dalam proses manajemen kelembagaan sering terhambat oleh banyak faktor non teknis yang tidak dipersiapkan lembaga. Mulai dari penyiapan orang, budaya, mekanisme organisasi, bahkan teknis pemeliharannya. Tak selamanya SIA yang berbasis TIK bisa meningkatkan kinerja pengelolaan administrasi akademik, manakala lembaga hanya menganggap bahwa implementasi TIK untuk SIA hanya sekedar menyiapkan perangkat keras TIK. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana sumbangan efektivitas manajemen SIA (X1), budaya TIK (X2), ketersediaan fasilitas TIK(X3), dan kualitas SDM SIA (X4) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik, populasi dalam penelitian ini melibatkan 22 perguruan tinggi yang ada di Kota Bandung yang mengadaptasikan TIK dalam sistem administrasi akademiknya dan yang mengelola program strata-1 (S1). Untuk sampel

		Namun bagi mereka yang berada pada konteks budaya rendah juga menempatkan komunikasi fatis untuk berhubungan dengan para rekan kerja dalam kepentingan pekerjaan. Kesimpulan dari penelitian ini, komunikasi fatis sangat penting dalam membangun dan pengelolaan hubungan. Hal tersebut juga berlaku di tempat kerja, konteks komunikasi fatis juga berkaitan dengan pengelolaan bahasa verbal dan non verbal	kelembagaan, dengan menggunakan Proportionate random sampling (Sampel Acak secara Proporsional), didapat 18 perguruan tinggi yang terdiri dari 8 universitas, 3 institut, dan 7 sekolah tinggi. Sampel dosen dan mahasiswa masing-masing sebanyak 988 orang dosen dan 1579 orang mahasiswa. Alat pengumpul data yang digunakan adalah angket yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah terkumpul dianalisa dengan analisis deskriptif analitik, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur atau path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut manajemen lembaga, semua variabel secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y sebesar 71,35%. Menurut dosen berpengaruh signifikan dengan besarnya sumbangan sebesar 77,5%, dan menurut mahasiswa berpengaruh signifikan sebesar 83,0%.
4	Metodologi Penelitian	Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik yang berjenis survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan dan pengaruh antar variabel yakni tentang pengaruh efektivitas manajemen SIA (X1), budaya TIK (X2), ketersediaan fasilitas TIK X3), dan kualitas SDMSIA (X4) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) dan dampaknya terhadap prestasi akademik mahasiswa (Z) pada perguruan tinggi di Kota Bandung yang dijadikan objek penelitian. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik, baik statistik deskriptif ataupun inferensial untuk eksplanasi. Statistik deskriptif digunakan untuk

		menggambarkan/ menyajikan data tentang keterlaksanaan sistem informasi akademik yang berbasis TIK di lembaga (perguruan tinggi), serta deskripsi tentang efektivitas manajemen Sistem Informasi Akademik, Budaya TIK, Ketersediaan Fasilitas TIK, Kualitas SDM Sistem Informasi Akademik, kinerja perguruan tinggi, dan prestasi akademik mahasiswa. Statistik inferensi digunakan untuk menguji beberapa hipotesis yang diajukan. Analisis inferensial yang dilakukan terhadap hipotesis penelitian dinyatakan dalam bentuk hipotesis nihil. Teknik statistik ini tidak langsung untuk menguji hipotesis alternatif, tetapi akan digunakan untuk menolak atau menerima hipotesis nihil. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumentasi. Angket menjadi alat utama, yang terdiri dari angket untuk para kepala pengelola biro akademik dan pengelola sistem informasi kelembagaan, para pelaksana sistem informasi akademik, dosen dan mahasiswa. Metode dokumentasi untuk menjangkau data data yang relevan dengan subjek penelitian yang sudah terdokumentasikan, seperti hasil studi mahasiswa,organigram, dan dokumen terkait lainnya. Data kualitatif yang didapat, juga akan dijadikan sandaran dalam melakukan pemaknaan secara logis melalui induktif atas penafsiran data kuantitatif. Ini juga ditujukan untuk menemukan pola atau kecenderungan dan sebagainya.
--	--	---

5	Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi Penggunaan Komunikasi Verbal dan Nonverbal yang bersifat Komunikasi Fatis dalam membangun hubungan serta mengembangkan hubungan di tempat kerja. Penelitian ini juga melihat Pengelolaan hubungan pada konteks Komunikasi Organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan deskripsi mengenai peranan komunikasi verbal dan nonverbal dalam konteks komunikasi fatis serta bagaimana membangun hubungan secara interpersonal yang terjadi di tempat kerja. Subjek penelitian adalah suatu perusahaan atau organisasi meliputi Karyawan dan karyawan, atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja.	Perlu diteliti lebih lanjut agar proses manajemen akademik di perguruan tinggi menjadi lebih efektif dan efisien sehingga mampu menunjang pencapaian kinerja tinggi dari lembaga. Terkait dengan konteks kekinian, pemanfaatan TIK dalam pelaksanaan kebijakan penguatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik lembaga pendidikan tinggi, implementasi sistem informasi dalam pelayanan manajemen pendidikan tinggi sudah tentu dikatakan sangat tepat. Pada prakteknya, hampir bisa ditemui di banyak perguruan tinggi implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) bisa didapati dengan berbagai bentuk, baik yang sangat sederhana bahkan sampai dengan tingkat kerumitan yang sangat tinggi.
6	Hasil dan Pembahasan	Menurut penelitian yang dilakukan melalui teknik wawancara mendalam dengan para informan, menunjukkan bahwa komunikasi fatis merupakan komunikasi yang sangat berperan dan penting dalam hubungan yang tercipta di tempat kerja. Komunikasi yang terjalin di tempat kerja sangat berbeda jika dibandingkan dengan komunikasi sehari-hari. Dalam komunikasi di tempat kerja, struktur yang mengikat profesi dan posisi atau jabatan seseorang sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain. Di tempat kerja, komunikasi interpersonal yang terjalin lebih kompleks dan dinamis dibandingkan dengan komunikasi interpersonal di lingkungan sosial sehari-hari.	Setelah dilakukan uji individual ternyata variabel Ketersediaan Fasilitas TIK (X3) dan Kualitas SDM Sistem Informasi Akademik (X4) yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. Variabel efektivitas manajemen SIA (X1), dan Budaya TIK (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi (Y). Hal ini sejalan dengan Hal ini sejalan dengan model kinerja dari Sutermeister (1976:45) yang menyatakan bahwa produktivitas lembaga itu dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan teknologi. Unsur teknologi yang diwakili oleh variabel kelengkapan fasilitas TIK.

7	Kelebihan	Kekuatan penelitian ini adalah alat yang digunakan dalam penelitian berupa wawancara sehingga jawaban yang diperoleh dapat ditanggapi secara jelas dan dapat menanyakan secara detail kepada informan.	Pengembangan sistem informasi akademik yang efektif, budaya TIK, ketersediaan Fasilitas TIK, dan Kualitas SDM SIA memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja lembaga secara umum. Efektivitas manajemen SIA, Budaya TIK, Ketersediaan Fasilitas TIK, dan Kualitas SDM SIA secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perguruan Tinggi pada semua kategori penilaian baik menurut manajemen lembaga, dosen dan mahasiswa. Kualitas SDM SIA memberikan kontribusi pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel-variabel lainnya pada pengelolaan SIA PT dalam mempengaruhi kinerja perguruan tinggi. Kontribusi tidak langsung efektivitas manajemen SIA memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja lembaga melalui variabel SDM SIA. Hal ini menggambarkan bahwa aspek manusia memegang peranan penting dalam implementasi SIA terutama dalam menentukan kinerja lembaga meliputi jumlah orang yang menangani sistem, pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki terkait dengan bidang yang mereka selenggarakan. Jika dicermati kontribusi tidak langsung SDM SIA melalui variabel efektivitas manajemen SIA terhadap kinerja perguruan tinggi bisa dikaitkan dengan kepuasan pengguna. Ketika para pekerja puas terhadap sistem informasi dan mengintegrasikan sistem informasi ke rutinitas mereka, maka sistem informasi menjadi efektif. Kepuasan mereka ini ditentukan oleh dua hal yaitu mutu sistem informasi dan mutu informasi. Mutu sistem informasi mengacu pada
---	-----------	---	---

			kemudahan penggunaannya. Jika pekerja atau pegawai menganggap suatu sistem informasi mudah digunakan maka sistem informasi tersebut bisa dikatakan bermutu tinggi. Mutu informasi, disisi lain mengukur derajat informasi yang dihasilkan sistem informasi akurat dan dalam format yang dikehendaki oleh pengguna. Kontribusi kualitas SDM SIA melalui variabel budaya TIK memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kompetensi pekerja yang tinggi memberikan keyakinan bahwa pemanfaatan sistem informasi berbasis TIK akan memberikan banyak kemudahan dalam menghasilkan layanan yang berkualitas. Hal ini tentu akan semakin mendorong para pegawai semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja melalui integrasi sistem dalam pelaksanaan tugas dan semakin memunculkan kreativitas dalam menghasilkan layanan-layanan yang bermutu kepada pengguna.
--	--	--	---

8	Kekurangan	Kelemahan penelitian ini adalah proses pengumpulan data cukup lama karena perlu waktu untuk mewawancarai responden.	Tetapi dari sampel dosen, setelah diuji secara simultan ternyata faktor manajemen SIA, budaya TIK, ketersediaan fasilitas, dan kualitas sumber daya manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa. Hal ini bisa dijelaskan dari konteks subjektif bahwa kehadiran sistem informasi akademik hanya berdampak pada sistem pelayanan pada mahasiswa/dosen/atau stakeholder yang tidak terkait dengan implementasi kurikulum dimana produk akhirnya adalah capaian atas serapan materi/substansi kurikulum yang disampaikan dosen dalam bentuk prestasi akademik. Variabel efektivitas manajemen SIA yang diukur melalui parameter perencanaan organisasi SIA, Implementasi SIA, monitoring dan evaluasi, kualitas informasi yang dihasilkan serta kualitas sistem memberikan kontribusi pengaruh secara langsung terhadap kinerja lembaga dikategorikan rendah. Pengaruh tidak langsung melalui variabel budaya TIK justru memberikan kontribusi yang negatif. Hal ini mencerminkan bahwa efektivitas implementasi SIA berbasis TIK mensyaratkan bahwa semua orang telah dalam kondisi siap dalam hal ketrampilannya, sikapnya, persepsinya serta iklim kerjanya. Apabila hal tersebut belum dipenuhi maka hal ini dapat memberikan kontribusi yang negatif bagi kinerja lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Jaspersen dkk (2005) bahwa apabila implementasi TIK yang dijalankan lembaga kurang memperhatikan aspek budaya yaitu budaya baru orang-orang ataupun organisasi
---	------------	--	---

			karena kehadiran TIK dalam lingkungan mereka maka hal ini akan mengakibatkan inefektivitas dan inefisiensi implementasi TIK pada berbagai aspek manajemen terjadi. Efektivitas SIA dalam menunjang kinerja lembaga akan berkurang kontribusinya jika fasilitas sarana dan infrastruktur TIK tidak dalam kondisi yang memadai. Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur TIK pada beberapa perguruan tinggi yang dikaji terutama disebabkan karena keterbatasan anggaran dalam memenuhi perangkat perangkat pendukung yang dipersyaratkan. Investasi TIK dalam proses manajemen SIA membutuhkan biaya yang banyak meskipun investasi TIK telah menjadi trend di setiap organisasi saat ini. Beberapa perguruan tinggi masih dalam tahap awal dalam implementasi TIK ini.
--	--	--	---

ANALISA JURNAL



Disusun Oleh :

Achmad Murdiansyah (182510101)

Dosen Pengampuh : Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si

Mata Kuliah : Metodologi Riset

Angkatan : 33 / A R1

PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2019

ANALISA JURNAL

Judul : Strategi Untuk Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Untuk Menjadikannya Sebagai Maritim dunia.

Penulis : 1. Muhadi

Doctorate Student, Human Resource Mnagement, the state university of jakarta, Indonesia.

Email : hadie_11326@yahoo.co.id

2. Hady Efendy (Corresponding Author)

Education Practice and Academic Consultant, Indonesia

Email : efendy_hady@yahoo.co.id

Jurnal online published Nov.15,2017

Masalah : SDM merupakan pendukung visi pemerintah untuk mewujudkan Indonesia sebagai poros maritim dunia.

Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui atau mengungkap bagaimana perencanaan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitasnya dan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan.

ANALISA JURNAL

Judul : Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan (Safety Management System) Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarno Boyolali

Penulis : 1. Sudirman Hi. Umar, S.T, M.T

2. Hodi, S.IP, M.M

3. Nurmakkie P.K, S.Kom

1),2),3) Program Studi D3 Manajemen Transportasi Udara STTKD Yogyakarta

sudirman_hi.umar@yahoo.co.id / hodisanjaya@gmail.com/

makkie.perdana@gmail.com

Jurnal Manajemen Dirgantara Vol.10 no.1 Juli 2017

Masalah : Keselamatan penerbangan selalu menjadi hal serius selama bertahun – tahun hal ini dikarenakan resiko kematian yang di akibatkan oleh suatu kecelakaan pesawat terbang sangat tinggi jika di bandingkan dengan moda transportasi lainnya.

Metode penelitian : Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang akan di isi oleh Manager Safety Management System dan Manager Operasional Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali.

Tujuan Penelitian : Untuk mengevaluasi pelaksanaan dan pelayanan sistem manajemen keselamatan di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali, dalam upaya peningkatan keselamatan penerbangan.

Persamaan penelitian 2 jurnal di atas yaitu sama-sama meneliti manajemen SDM.

Perbedaan dari 2 jurnal di atas yang pertama keahlian SDM nya yang di teliti sedangkan yang kedua yang di teliti SDM tapi tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

TUGAS KESATU

Persamaan dan Perbedaan

No	Nama Jurnal	Judul Jurnal	Penulis	Masalah	Metodologi	Hasil	Keterbatasan & Penelitian Masa Depan
1	<i>European Journal of Marketing</i> (Emerald Insight) Tahun 2011 https://doi.org/10.1108/03090560710752429	<i>Service quality, relationship satisfaction, trust, commitment and business-to-business loyalty</i> Kualitas layanan, kepuasan hubungan, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas bisnis-ke-bisnis	Ruben Chumpitaz Caceres, Nicholas G. Paparoidamis	Bahwa dalam membangun landasan teori guna mengevaluasi strategi peningkatan persepsi pelanggan tentang kualitas layanan/produk - khususnya dalam hal peningkatan kualitas hubungan dan loyalitas pelanggan dalam lingkungan B2B – serta bagaimana menguji dasar teoretis tersebut secara empiris.	Desain pada literatur hubungan-pemasaran, penulis secara empiris menguji model kesetiaan bisnis dengan sampel 234 klien agen periklanan..	Menggunakan konseptualisasi Grönroos, pola dimensi kualitas layanan yang jelas didirikan dan beberapa temuan penting dilaporkan -termasuk verifikasi empiris memediasi peran kepuasan hubungan keseluruhan dalam pembentukan atribut loyalitas. Efek dari kepercayaan dan komitmen juga diverifikasi.	Studi yang memodelkan perilaku sekaligus perilaku hasil hubungan memiliki prioritas yang kuat dalam bidang hubungan pemasaran – . Meskipun dalam mempelajari pendekatan "niat" diikuti perilaku, pengukuran nyata perilaku klien industri terbukti sangat sulit dari sudut pandang praktis
2	International Journal of Service Industry Management	<i>Customer loyalty and complex services: The impact of corporate</i>	Tor Wallin Andreassen , Bodil Lindestad,	Di pasar yang kompetitif saat ini, layanan dan perusahaan jasa dalam industry yang sama menjadi	Menngambil sebanyak 600 pelanggan disampel dari tiga operator paket wisata / tort travel di Norwegia.	Berdasarkan temuan di atas kita dapat menyimpulkan bahwa untuk kompleks dan layanan yang jarang dibeli, citra perusahaan daripada	Citra Perusahaan dan Kepuasan Layanan adalah dua rute penting menuju kesetiaan pelanggan untuk sebagian besar

TUGAS KESATU

Persamaan dan Perbedaan

(Emerald Insight) Tahun 2007 https://doi.org/10.1108/09564239810199923	<i>image on quality, customer satisfaction and loyalty for customers with varying degrees of service expertise</i> <i>Dampak Citra Perusahaan Pada Kualitas, Kepuasan dan Kesetiaan Pelanggan pada Pelanggan Dengan Berbagai Tingkat Keahlian Layanan</i>	semakin mirip. Diferensiasi melalui pengiriman saluran (yaitu pengiriman layanan terhadap pembayaran) sulit. Pertumbuhan jumlah perusahaan jasa telah memulai perjalanan pemosisian melalui saluran komunikasi (yaitu periklanan dan penjualan pribadi) (Andreassen dan Bredal, 1996), dengan tujuan membangun perusahaan yang kuat sebagai gambaran untuk menciptakan daya tarik relative. Penelitian yang berkaitan dengan perilaku konsumen di bidang jasa pemasaran telah berkembang dengan mantap selama bertahun-tahun. Diukur oleh dampak dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam penelitian kepuasan pelanggan, adil untuk mengatakan bahwa	Penjualan kolektif perusahaan-perusahaan ini mewakili sekitar 75 persen dari penjualan di Norwegia. Industri paket wisata dipilih karena sifat alami yang kompleks. Ini ditandai dengan biaya moneter yang tinggi, tingkat kebutuhan yang jarang, dan atribut kualitas layanan sulit untuk dievaluasi. Kerangka sampel mewakili populasi Norwegia yang dikembangkan oleh perusahaan profesional. Untuk mengamankan pengalaman layanan pelanggan yang bepergian dengan salah satu dari tiga operator dalam 12 bulan terakhir, diwawancarai melalui telepon. Jika responden telah menggunakan lebih	kepuasan pelanggan adalah variabel utama dari kesetiaan pelanggan. Temuan ini menantang paradigma penegasan harapan, yang memprediksi kepuasan pelanggan sebagai jalur utama menuju kesetiaan pelanggan	perusahaan jasa, baik dalam mempertahankan atau menarik pelanggan. Penelitian terkait dengan pentingnya citra dan kepuasan dalam menarik pelanggan yang baru ke perusahaan dan bagaimanapun dapat berubah, pada industry layanan yang berbeda, sangat dibutuhkan. Dalam paradigma pemasaran hubungan yang muncul, kita perlu memahami pentingnya citra dan kepuasan dalam mempertahankan pelanggan. Kami telah berfokus pada dampak citra perusahaan dan kepuasan pelanggan pada kesetiaan pelanggan. Satu masalah dalam memperkirakan pengalaman pelanggan dan persepsi perusahaan adalah kedekatan kedua konstruksi tersebut. Ini dapat membuat masalah
--	---	--	--	--	---

TUGAS KESATU

Persamaan dan Perbedaan

				teori dominan adalah penegasan harapan (Churchill dan Suprenant, 1982; Oliver, 1980; Oliver dan DeSarbo, 1988; Swan, 1983) dan psikologi kognitif (Folkes, 1988; Weiner, 1980, 1985a, 1985b). Literatur tentang teori alur layanan pemasaran ini telah digunakan dalam memprediksi perilaku konsumen. Teori penegasan memfokuskan pada pengertian pengalaman transaksi spesifik sebagai landasan untuk kepuasan pelanggan dan perilaku konsumen selanjutnya sementara psikologi kognitif telah dipelajari pentingnya penegasan skema dalam proses keputusan dan tingkah laku konsumen.	dari satu operator dalam periode tersebut, operator yang paling baru digunakan. Setiap wawancara berlangsung sekitar 15 menit. Calon responden yang tidak tersedia di panggilan pertama, dipanggil tiga kali sebelum pengganti dipilih. Responden dan perusahaan, tergabung dalam The Norwegian Customer Satisfaction Barometer..		validitas. Penelitian yang terkait dengan validitas konstruksi, yaitu temuan ukuran kepuasan, citra, dan kesetiaan yang baik, masih diperlukan.
--	--	--	--	---	--	--	--

TUGAS KESATU

Persamaan dan Perbedaan

No	Item	Jurnal 1	Jurnal 2
1	Publikasi	Emerald Insight	Emerald Insight
2	Klasifikasi	European Journal of Marketing	International Journal of Service Industry Management
3	Judul Jurnal	Service quality, relationship satisfaction, trust, commitment and business-to-business loyalty	Customer loyalty and complex services: The impact of corporate image on quality, customer satisfaction and loyalty for customers with varying degrees of service expertise
4	Pengarang	Ruben Chumpitaz Caceres, Nicholas G. Paparoidamis	Tor Wallin Andreassen, Bodil Lindestad
5	Volume	Vol. 41 Issue: 7/8, pp.836-867	Vol. 9 Issue: 1, pp.7-23
6	Permenen link	https://doi.org/10.1108/03090560710752429	https://doi.org/10.1108/09564239810199923
7	Di download	18 November 2017, At: 11:11 (PT)	on: 08 October 2017, At: 22:15 (PT)
8	Referensi terkait	149 dokumen lain	54 dokumen lain
9	Metode penelitian	Uji Literasi untuk melihat hubungan b2b	Sampel 600 orang dari 3 perusahaan tur paket wisata
10	Hasil	Digunakan teori / konsep Grönroos	pemodelan persamaan struktural (LISREL VIII, ML)
		Variabel x : Kualitas Layanan Variabel y : Kepuasan, Loyalitas, kepercayaan	Kompleks dan layanan yang jarang dibeli, citra perusahaan daripada kepuasan pelanggan adalah variabel utama dari kesetiaan pelanggan. Temuan ini menantang paradigma penegasan harapan, yang memprediksi kepuasan pelanggan sebagai jalur utama menuju kesetiaan pelanggan
11	Keterbatasan Penelitian	Perilaku, pengukuran nyata perilaku klien industri terbukti sangat sulit dari sudut pandang praktis	Penelitian yang terkait dengan validitas konstruksi, yaitu temuan ukuran kepuasan, citra, dan kesetiaan yang baik, masih diperlukan.

TUGAS KESATU

Persamaan dan Perbedaan

Daftar Pustaka

1. *Ruben Chumpitaz Caceres, Nicholas G. Paparoidamis, (2007), Service quality, relationship satisfaction, trust, commitment and business-to-business loyalty. : IESEG School of Management, Universite ´ Catholique de Lille, Lille, France .*
2. *Tor Wallin Andreassen, Bodil Lindestad, (1998), : Customer loyalty and complex services: The impact of corporate image on quality, customer satisfaction and loyalty for customers with varying degrees of service expertise. : Norwegian School of Management, The Graduate School, and Stockholm University, School of Business, and Norwegian Institute for Research in Marketing (NiM) at the Norwegian School of Management, Sandvika, Norway*

Nama : AMELLYA
NIM : 182510085
Mata Kuliah : Manajemen Riset
Dosen : Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

TUGAS 1

Soal :
Carilah 2 buah journal yang saling terkait, lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut

ANALISIS JURNAL

NO.	NAMA	JUDUL	VARIABEL	METODE ANALISA	HASIL
1	Edy Sujana - Universitas Pendidikan Ganesha	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)	Kinerja auditor internal pemerintah, Kesesuaian Peran, Komitmen Organisasi, Motivasi	Analisis SEM dengan menggunakan program AMOS	Kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
2	Untung Sriwidodo, Agus Budhi Haryanto	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Kesejahteraan, Kinerja Pegawai	Metode Analisis Regresi	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

Persamaan :

- 1. Memiliki variabel yang hampir sama, yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja
- 2. Hasil journal sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Perbedaan :

- 1. Menggunakan metode analisa yang berbeda, yaitu Metode Analisa SEM dengan menggunakan program AMOS dengan Metode Analisis Regresi

Nama : Chega Putri Pratiwi
NIM : 182510095
Kelas : R2
Magister Manajemen - Universitas Binadarma Palembang
Tugas 1 Metodologi Penelitian

Carilan 2 buah journal yang saling terkait. Lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaaan dari kedua artikel tersebut!

Jawab :

1	Referensi Jurnal	Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012	DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5 Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-13 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr ISSN (Online): 2337-3792
2	Penulis	Marhaendra Kusuma	Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan
3	Judul Jurnal	Pengaruh kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sekolah tinggi dan politeknik cahaya surya kediri	Pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)
4	Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan partisipatif (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Tugurejo Semarang
5	Variabel	kepemimpinan partisipatif (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y)	kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan

6	Data yang Digunakan	Seluruh karyawan di Perguruan Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri sebanyak 31 orang, yang terdiri antara lain karyawan Bagian Administrasi Umum (BAU), Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK), Bagian Promosi, Teknisi Laboratorium Komputer, Teknisi Laboratorium Bahasa, Bagian Perpustakaan, <i>Security</i> , dan <i>Office Boy</i>	karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Tugurejo Semarang yang berjumlah 73 perawat
7	Teknik Pengambilan Sampel	Non-random sampling	purposive random sampling
8	Metode Pengumpulan Data	Kuisisioner dan wawancara	kuesioner dan wawancara
9	Teknik Analisis	analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS V.16	analisis regresi linier berganda
10	Hasil Penelitian	Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.	Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perawat Rumah Sakit Tugurejo Semarang, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perawat Rumah Sakit Tugurejo Semarang. Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi sebesar 86,5%.

Persamaan :

1. Kedua Penelitian sama-sama bertemakan tentang “Pengaruh”
2. Pada kedua jurnal sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai Variabel Y (Dependensi)
3. Untuk variabel X1 atau independen menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4. Data Primer digunakan dalam penelitian
5. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara
6. Teknik analisis ada yang menggunakan regresi linear

Perbedaan :

1. Variabel (a) yang terdiri dari 3 variabel X dan 1 variabel Y. Sedangkan variabel (b) yang terdiri dari 4 variabel X dan 1 variabel Y
2. Teknik pengambilan sampel (a) menggunakan semua populasi, sedangkan (b) menggunakan teknik purposive random sampling
3. Hasil penelitian kedua jurnal berbeda berdasarkan uji terhadap pengaruh variabel-variabel terkait.

Nama : Derta Belasanjaya

Nim : 182510079

Program: Magister Management

Tugas : Metodologi Riset

Dosen P.: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Jurnal 1

Judul	The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan
Jurnal	International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences
Volume dan Halaman	Volume 4, No. 4 dan 7
Tahun	2014
Penulis	Mohammadnoor Khaled M. AL-Qudah, Dr. Abdullah Osman, Dr. Mohd Suberi Ab Halim dan Hamza Ali Al-Shatanawi.
Rumusan Masalah	The importance of this study being looking at one of the topics of modern management is relatively a HR planning, training and development and the factors affecting it, as it is this concept new to developing countries, which include Jordan, so it is subjected to the study of the field gives more importance especially in light of the circumstances and variables technological and economic The multi-policy, witnessed by the Jordanian public sector, and which require the adoption of the concept of HR planning and training and development from the perspective of application to keep up with the rapid environmental changes
Tujuan Penelitian	This paper aimed to examine the human resource (HR) planning, training and development towards organizational performance in the Government Ministry in the Kingdom of Jordan. It investigated the factors that affect HR planning, training and development in Jordanian ministries.

Jurnal 2

Judul	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM Rangka MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi di SKM Satuan V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)
Jurnal	Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume	Volume 3 No.1
Tahun	2016
Penulis	Yosep Satrio Wicaksono
Rumusan Masalah	Pemanfaatan teknologi canggih pada perusahaan harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang hadal belum tentu memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja karyawan, dan kinerja karyawan melalui pendekatan positivis.

Analisis Lanjutan

Persamaan	Sama - sama melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan meningkatkan kualitas sumber daya manusia	
Perbedaan	Jurnal 1	To achieve the study objectives, the researcher developed and distributed a questionnaire, and collected and analyzed the data using SPSS. An overall analysis was performed based on the descriptive statistics and correlation analysis.
	Jurnal 2	populasi adalah karyawan SKM (Sigaret Kretek Mesin) Unit.V PT. Gudang Garam, Tbk dengan sampel 100 karyawan yang telah mewakili secara proporsional dari setiap bagian dari bidang produksi, kontrol kualitas, dan PPIC. analisis teknik menggunakan alat Analisis Path.

ANALISA JURNAL



Disusun Oleh :

Dewi Puspita Sari (182510083)

Dosen Pengampuh : Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si

Mata Kuliah : Metodologi Riset

Angkatan : 33 / A R1

PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2019

ANALISA JURNAL

- Judul : Service Blueprint Manajemen Pasien Pulang (DISCHARGE) Pada Pelayanan Rawat Inap
- Penulis : 1. Lulik Sri Adarini
2. Tantri Yanuar Rahmat Syah
- Contact : Magister Manajemen
Email : lulik74dfa@gmail.com
Email : tantri.yanuar@esaunggul.ac.id
- Jurnal : Vol.3 No.2, Juli – desember 2016
- Masalah : Bahwa proses manajemen pasien pulang pada rumah sakit ini rata – rata membutuhkan waktu lebih dari 2 jam. Hal ini belum sesuai dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh keputusan Menteri Kesehatan tentang waktu tunggu administrasi yang harus kurang atau sama dengan 2 jam.
- Metode Penelitian : Menggunakan metode kualitatif yaitu berdasarkan wawancara mendalam dengan beberapa informan, telaah dokumen dan pengamatan untuk mencari permasalahan pada rangkaian pelayanan pemulangan pasien rawat inap.
- Tujuan Penelitian : Menganalisa tingkat efisiensi dan meredesain manajemen pengelolaan pasien pulang di ruang rawat inap sehingga dapat menjadi masukan bagi pengembangan pelayanan rawat inap selanjutnya.

ANALISA JURNAL

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Dosen Pada Program Studi Kebidanan di Universitas swasta Sumatera Utara.

Penulis : 1. Salim Aktar (post Graduate Program, State University of Medan, Indonesia)

2. Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

Prof. Dr. H. Abdul Muin Sibuea, M.Pd

(Professor, State University of Medan, Indonesia)

Jurnal : Volume 21, Issue 9, Ver. 8 (sep.2016) PP 10-16

Masalah : Salah satu komponen vital yang perlu dibenahi dalam rangka meningkatkan kinerja, produktivitas, efektivitas dan efisiensi serta meningkatkan pelaksanaan tugas Tri Dharma dari Universitas dalam memberikan pendidikan, layanan kepada mahasiswa dan masyarakat dengan meningkatkan kualitas SDM terutama meningkatkan kualitas para dosen.

Metode penelitian : Menggunakan metode kuesioner (kompetensi manajerial) dan Menggunakan Observasi langsung ke dosen program kebidanan di Universitas Swasta Sumatera Utara.

Tujuan Penelitian : 1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen
2. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dosen terhadap kinerja dosen

Persamaan penelitian 2 jurnal diatas yaitu sama-sama meneliti tentang manajerialnya.

Perbedaan penelitian dari 2 jurnal di atas yaitu yang pertama meneliti tentang kedisiplinan dan prosedur kerja sedangkan yang kedua meneliti tentang aturan dari suatu instansi.

NAMA: EFTARINA

Carikan 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Keterangan	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Karyawan PDM Kabupaten Jember Oleh: (Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado Oleh : Clara I. A. Waterkamp, Hendra Tawas, Christoffel Mintardjo
Persamaan	1. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas SDM, Profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kinerja Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. BRI Tbk Cabang Manado, Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Tbk Cabang Manado, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Tbk Cabang Manado, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Tbk Cabang Manado.
	2. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (Angket)	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner.
	3. Populasi yang digunakan adalah karyawan PDAM Kabupaten Jember	Populasi yang digunakan adalah karyawan PT BRI Cabang Manado
	4. Pengambilan sampel diambil 75 responden dari 150 populasi yang ada	Untuk sampel diambil dari populasi dengan jumlah sampel 82 orang
	5. Alat analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada adalah regresi linier berganda	Jenis penelitian ini menggunakan hasil uji validitas dan reliabilitas
	6. Kualitas SDM, Profesionalisme kerja, Kualitas SDM berpengaruh positif dan	Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

	signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Tbk Cabang Manado
Perbedaan	1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Tbk Cabang Manado.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sakban¹, Ifnaldi Nurmal², Rifanto bin Ridwan³

Program Pascasarjana IAIN Curup^{1,2,3}

syakban2019@gmail.com¹

Submit, 02-06-2019 Accepted, 30-06-2019 Publish, 30-06-2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses ekspansi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Hasil Penelitian, kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi, Simpulan, kepala MA Al-Mathiriyah melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberi penghargaan, serta memberikan hukuman, jika melanggar kode etik guru.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine human resource management in the Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Rupit District. This type of research is qualitative research with descriptive analytical methods, namely methods that attempt to systematically explain the discussion material originating from various sources for later analysis in order to obtain results as a conclusion. Qualitative research means the process of exploitation and understanding the meaning of individual or group behavior. Describes social problems or humanitarian problems. Research Results, principals are very instrumental in increasing and motivating teachers, staff / employees, in improving student achievement, which has been effective and conditional. In providing opportunities and opportunities for the teachers to take part in education and training held by the government and provide opportunities for teachers to continue their higher level of study, Conclusion, the head of MA Al-Mathiriyah carries out, plans, and professionals, as well as field experts, and able to give awards, and provide penalties, if it violates the teacher's code of ethics.

Keywords: Human Resource Management, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan maka setiap Organisasi harus membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa personil lebih baik, terutama di lembaga pendidikan, kepala madrasah sangat berperan penting terhadap guru, Karena Kepala Madrasah yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pembangunan. Sebagaimana Sucipto dan Rafli Kokasih menyatakan bahwa guru sebagai pendidikan profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya (Soecipto, 2007). Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut di teladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian, berbicara serta gaya bergaul baik dengan siswa atau teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Adapun di samping kerja guru yang baik, Guru juga harus memiliki disiplin yang baik juga dalam bekerja, yang dimaksud disini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan adalah pemantauan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditentukan : yaitu pemantauan aturan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing terhadap keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah (Sahertian, 1990). Dalam proses pembelajaran siswa, setiap guru mempunyai keinginan agar semua siswanya dapat memperoleh hasil belajar yang baik dan memuaskan. Harapan tersebut sering kali kandas tidak terwujud, sering mengalami kesulitan dalam belajar. Guru merupakan personil sekolah yang memiliki kesempatan untuk bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personil sekolah lainnya. Oleh sebab itu, pesan dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling disekolah sangat diharapkan.

Siswa merupakan fokus kegiatan layanan disekolah. Dikatakan demikian karena semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap unsur dalam organisasi sekolah bermuara pada siswa sebagai peserta didik. Guru yang baik harus bias menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif, sehingga siswa menyenangkan dan berminat terhadap pelajaran perlu bagi seorang guru untuk membangkitkan gairah siswa dalam belajar. Dalam hal ini adanya motivasi dan guru sehingga anak lebih giat dalam belajar.

Dilihat dari sisi aktualisasinya, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru dengan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan.

Pendidikan, peserta didik, dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan. Ketiganya membentuk suatu triagle, yang jika hilang salah satunya, maka hilanglah hakikat pendidikan. Namun demikian dalam situasi tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan. Medidik adalah pekerjaan professional. Oleh karena itu guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidkan professional.

MA Al-Mathiriyah Muara Rupit masalah kemajuan pendidikan ini sudah boleh dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan tersedianya sarana perasarana pendidikan yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit tersebut adalah salah satu lembaga pendidikan agama tingkat MA yang ada di Muara Rupit. MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah bukan merupakan pendidikan umum, melainkan hanyalah lembaga pendidikan non formal agama. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut hanya sekedar mempelajari bidang Study Agama saja sebagaimana kurikulum yang berlaku pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit.

Disamping hal tersebut, rasanya perlu penulis kemukakan bahwa MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah lembaga pendidikan swasta yang mayoritas tenaga pengajarannya adalah terdiri dari pada guru swasta. Hal ini barang kali yang menyebabkan kurang faktor kedisiplinan guru yang mengajar pada madrasah tersebut dimana tenaga pengajarnya mayoritas adalah berstatus swasta/honorer, yang sudah barang tentu juga membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Mengingat mayoritas tenaga pengajar atau guru madrasah adalah swasta atau honor, jumlah seluruh guru yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit adalah 15 orang dan mereka juga mempunyai tanggung jawab di luar sekolah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan primernya dalam aktivitas hidup dan kehidupannya sehari-hari, maka hal ini sering menyebabkan guru-guru tersebut absen dalam pelaksanaan tugasnya mengajar, yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya kedisiplinan guru dalam kegiatan, yang sudah barang tentu berakibat pula terhadap kurangnya kelancaran dalam proses belajar mengajar. Dilihat dari peserta didik yang belajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini, jumlah Siswa kelas satu sampai kelas 3 adalah 120 orang dan mayoritas adalah siswa-siswi MA Al-Mathiriyah Muara Rupit dalam lingkup pesantren.

Dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa pemberian contoh suri tauladan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap anak didik, terlebih-lebih disiplinnya kerja guru sebagai pendidik akan sangat berpengaruh pula terhadap disiplinnya siswa dalam memberikan motivasi belajar siswa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam suatu proses pendidikan adalah kedisiplinan dan tenaga pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagaimana di ketahui apa adanya kedisiplinan maka proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan tidak akan berhasil sepenuhnya.

Proses pembinaan bagi terwujudnya pribadi yang disiplin memang bukanlah pekerjaan yang ringan, apalagi ketika pembinaan itu ditunjukkan kepada banyak orang. Sehingga sangat dibutuhkan ketelatenan yang tinggi dalam membina mereka agar mereka terbentuk menjadi manusia-manusia yang disiplin, maka sudah tidak asing lagi bahwa begitu banyak lembaga pendidikan yang masih belum begitu berhasil dalam membina disiplin guru. Kondisi inilah yang tengah

terjadi di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit sehingga hasil yang di dapatkan belum terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Mengingat MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini merupakan madrasah yang baru berkembang sehingga fasilitas untuk memperlancar proses belajar mengajar belum begitu memadai dan belum dapat dimanfaatkan secara maksimal. Adapun faktor-faktor penerapan kinerja guru ini erat kaitannya dengan masalah prestasi belajar siswa. Kinerja guru salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Sesuai dengan dengan observasi penulis pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit, penulis menemukan suatu kenyataan bahwa terdapat guru yang terlambat masuk mengajar dikelas untuk mengajar sementara murid masih ada juga yang kekeliruan dikelas. Ada sebagian murid yang ribut, asyik dengan bicara dengan temannya, murid yang berpakaian tidak seragam, ada yang pakai sandal dan bahkan ada juga penulis temukan guru-guru yang mengajar juga pakai sandal, serta kurang memadai sarana prasarana yang ada (Dharma, 2005).

Karena itu, kualitas kerja guru harus mempunyai peranan yang penting dalam proses intraksi belajar mengajar. Ini berarti berkualitas tidaknya prestasi belajar siswa, kedisiplinan guru ikut menentukan, selain ditentukan oleh faktor-faktor lainnya seperti lingkungan keluarga, fasilitas, intelligenjensi dan minat siswa itu sebagai individu itu sendiri. Kondisi inilah yang mengundang pertanyaan bagi penulis untuk mencoba menemukan jawaban secara ilmiah tentang mengapa disiplin kerja guru dalam proses belajar mengajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit belum berjalan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses ekspolrasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah social atau masalah kemanusiaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “ manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit”.

Penelitian ini dilakukan di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara selama enam bulan, terhitung mulai tanggal 16 Desember 2017 Sampai dengan Juni 2018. Tempat Penelitian Di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Peneliti tertarik melakukan penelitian di sekolah ini karena sekolah ini di pimpin oleh seorang kepala sekolah wirausahawan. Kepala sekolah MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara adalah seorang kepala sekolah yang kreatif dan inovatif, beliau dapat bimbingan dan melatih para guru staff tat usaha untuk menumbuhkan dan menciptakan sekolah dab santri yang berbasis inovasi, kretivitas yang sedang menjadi Irend utama adalah bagaimana santri dalam menghadapi masa dunia kedepannya dalam arti mempersiapkan sumber dayamanusia dari sekarang melalui pendidikan.

Guru sebagai informasi kunci (key information), sedangkan kepala madrasah dan siswa sebagai informasi tambahan. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

Metode Observasi, Observasi adalah pengamatan serta langsung untuk mengetahui keadaan atau situasi yang ada hubungannya dengan daerah objek penelitian, observasi ialah pengumpulan data dengan cara pengamatan penelitian secara langsung terhadap objek penelitian. Dengan menggunakan metode observasi ini peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang di jalan Oleh MA Al-Mathiriyah Tersebut yang di bombing dan di latih secara langsung oleh kepala sekolah. Di sini kepala sekolah berperan melatih para guru, staf tata usaha dan peserta didik agar menjadi kaderisasi sekolah dalam menghadapi era globalisasi. Selain itu juga Adapun Ovservasi dalam penelitian ini meliputi: a) historis Dan Geografis Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, b) keadaan Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, c) keadaan Siswa Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, d) keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

Metode Wawancara (Interview). Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepala sekola sebagai key informan, dilanjutkan mewawancarai guru mata pelajaran sebagai subyek yang menerapkan srategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun wawancara ini mengenai; a) bentuk peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang diterapkan dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, b) strategi apa yang digunaka oleh kepala madrsah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, c) kendalah yang di hadapi kepala madrasah dalam menerapkan kinerja guru terhadap proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

Metode Dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Abdurrahman, 2006). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Data dokumen yang diteliti di sini adalah perpustakaan sekolah, jumlah siswa dan tenaga guru, jumlah sarana dan prasarana, dan struktur organisasi Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Raws utara yang mendukung dalam penelitian ini.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dana satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2010). Setelah data terkumpul, maka data tersebut dianalisa secara kuantitatif, yaitu menggunakan secara sebagai berikut. **Analisis Domain.** Analisis domain pada umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti atau objek penelitian. Data diperoleh dari grand tour dan minitour question. Hasil berupa gambaran umum tentang objek yang diteliti, yang sebelumnya belum pernah diketahui (Sugiono, 2005). Dari pengertian diatas dan contoh tersebut didapati petunjuk tentang bagaimana cara mempergunakan analisis domain, cara berpikir ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang daerah yang di teliti yaitu Madrasah

Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara, maka tercakup dalamnya letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pengejar, dan keadaan siswa yang semua ini termasuk unsur domain.

Analisis Taksonomi. Analisis taksonomi adalah analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan menjadi cover term oleh peneliti yang dapat diurai secara lebih rinci dan mendalam melalui analisis taksonomi (Beni, 2008). Pada analisis ini fokus penelitian terbatas pada domain tertentu yang sangat dalam upaya mendeskripsikan atau menjelaskan fenomena penelitian. Dalam menggunakan taksonomi penulis lebih mengutamakan penjelasan beberapa masalah, kejadian dan peristiwa yang terjadi di lapangan atau seluruh masalah yang diteliti lebih terfokus kepada beberapa masalah yang diteliti penulis sendiri.

Analisis Komponensial. Pada analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam domain bukanlah keserupaan dalam domain, tetapi justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi (Sugiono, 2008). Dengan menggunakan komponensial ini penulis mengambil suatu kesimpulan dari data wawancara yang bersifat umum atau domain sehingga terjadi suatu kesatuan yang utuh dan sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam meningkatkan pengelolaan kinerja guru

Dari beberapa hasil wawancara diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, etos kerja dan kinerja guru itu sangat erat kaitannya dengan kinerja guru, sehingga proses kegiatan dan usaha MA Al-Mathiriyah Rupit berjalan sesuai dengan visi dan misi MA Al-Mathiriyah.

Kalau berbicara mengenai masalah kepala madrasah dalam memimpin madrasah terutama di di MA Al-Mathiriyah, agar madrasah-madrasah ini tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat khususnya di kabupaten musirawas utara, maka perlu adanya usaha-usaha yang harus dilakukan dan bagaimana upaya kepala MA Al-Mathiriyah rupit menjalankan tugasnya, sehingga bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya setingkat SLTA khususnya di kabupaten musirawas utara. Berikut wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah rupit. Sebagai seorang yang dianggap mampu, profesional atau ahli, untuk meningkatkan kualitas masrasah khususnya di MA Al-Mathiriyah rupit ini, sehingga etos kerja guru semakin meningkat. Dalam hal ini kepala madrasah MA Al-Mathiriyah rupit menjelaskan bahwa :

Walaupun saya MA Al-Mathiriyah rupit, namun saya belum begitu ahli dalam membimbing dan mengarahkan guru namun saya tetap berusaha melakukan pendekatan-pendekatan personal/ perseorangan, dengan melalui analisis work dengan cara membentuk timework. Timework yang sudah dibentuk dan dijalankan serta sudah di SK kan yaitu dengan membentuk kelompok yaitu : kelompok mata pelajaran umum, kelompok mata pelajaran jurusan, kelompok mata pelajaran bahasa, serta membuat penugasan khusus yaitu SP guru yaitu PNS atau non PNS.

Seorang pemimpin yang profesional dalam bidangnya, Harus mampu me trik-trik atau memimpin bawahannya dalam berbagai kondisi walaupun dengan keterbatasan yang dihadapida yang dimilikinya, dan juga ahli dalam melakukan dan mengatasi berbagai persolan-persoalan atau permasalahan-permasalahan yang ada disekitar lingkungannya serta bagaimana strategi dalam menentukan dan meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru di madrasah terutama di MA Al-Mathiriyah Rupit.

Seperti apa yang disampaikan juga oleh pak alxsander, pak aguscik, dan ibu marfiroh, mengenai keprofesionalitas atau seseorang dalam memimpin suatu lembaga terutama lembaga pendidikan di MA Al-Mathiriyah rupit.

Kepala MA Al-Mathiriyah Rupit, telah melakukan pendekatan-pendekatan personal dalam mendengar keluhan-keluhan yang dialami oleh bawahannya, salah satunya adalah bagaimana cara mengatasi kesulitan dalam menjalani proses pembelajaran di MA Al-Mathiriyah Rupit,serta memberikan tugas kepada kami untuk membuat kelompok kerja bidang studi yang berbagi dalam berbagai kelompok yaitu kelompok bidang studi jurusan, serta membuat kelompok khusus yaitu pembinaan-pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja guru serta karyawan/staf yang nantinya disampaikan setiap persemester dan akhir tahun secara bersama-sama semua kelompok pada kegiatan tersebut sedah dibuatkan SK nya.

Sebagai seorang pemimpin yang profesional dan ahli dalam bidangnya, tentu dia harus lebih berhati-hati dalam dan memberikan pengalaman-pengalamannya kepada bawahannya, dan selalu m\engadakan pendekatan-pendekatan yang profesional vbaik secara personal maupun dengan cara lain apakah itu secara terbuka atau tertutup sehingga bawahannya merasa akan selalu diperhatikan dalam menjalankan tuganya.

Dan juga pemimpin harus bisa member kesempatan dan peluang kepada orang yang dipercayainya untuk dapat membantu tugas-tugas beratnya dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang gunangnya untuk mengantisipasi apabila seorang pemimpin tidak berada dilokasi, termasuk di MA Al-Mathiriyah Rupit,sebagai orang kepercayaan adalah bapak/ibu guru yang ditunjuk dan diangkat sebagai wakil kepala sesuai dengan kemampuannya serta dapat dipercayai dan mampu melaksanakan tugasnya apabila masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah tidak bisa diatasi. Karena seorang kepala madrasah tidak bisa berjalan sendiri tanpa bantuan dari orang kepercayaan.

Kepala madrasah tidak hanya sekedar pemimpin yang hanya memerintahkan dan menyuruh bawahannya bekerja tanpa ada pengawasan yang rutin dan mengevaluasi hasil kerja bawahannya. Seseorang pemimpin dalam mengawasi dan memperhatikan bawahannya dalam bekerja dengan baik dan sukses sesuai dengan tujuan yang dicapai, maka hendaknya diperhatikan pula jerih payahnya bagaimana member ganjaran atau pujian yang menyenangkan bagi bawahannya, walaupun hanya sekedarnya saja. Dan sebaliknya apabila bawahannya bekerja dalam melaksanakan tugasnya terbengkalai dan ambaradul atau tidak berbuah hasil, maka perlu diberi teguran dan serta diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkatan keberhasilannya. Sehingga cara bapak selalu memotivasikan bawahannya untuk meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru.

Dalam rangka upaya meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, maka seorang pemimpin dalam hal ini kepala Madrasah, perlu memberikan sanjungan/pujian kepada bawahannya apabila bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan sebaliknya apabila bawahannya membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, maka perlu diberi hukuman dimana hukuman itu jangan sampai menyinggung perasaan, apalagi meyakiti perasaannya, maka hendaklah melakukan dengan bijak dalam mengambil keputusan.

Pembinaan manajemen manusia dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengelola Madrasah

Berbicara mengenai menenejem etos kinerja guru dalam meningkatkan sumber daya manusia yang baik yaitu perlu semangat para dewan guru dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendatangkan hasil dan dengan hasil kerja guru maka terciplah sumber daya yang baik dan bermutu. Dalam kehidupan sehari-hari, seorang agaknya akan sulit melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan tekun serta memiliki komitmen terhadap criteria tersendiri. jika pekerjaan itu kurang bermakna baginya dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya. Cara kerja yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata-mata atau hanya untuk memperoleh upah atau gaji dang sadang pangan demi fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seorang memandang tugasnya atau pekerjaannya sebagai *Calling* dan amanah yang hendak di pertanggung jawabkan dihadapan tuhan. Munculnya sikap malas, santai dan tidak disiplin waktu bekerja dapat bersumber dari pandangan terhadap pekerjaan dan tujuan hidup.

Kinerja guru yang Nampak tidaklah hanya mengikuti pelatihan-pelatihan saja, akan tetapi akan dilihat bagaimana keberhasilan siswa/siswi yang dididik, dan dibimbing olehnya selama melaksanakan proses pembelajaran di madrasah/sekolah. Karena keberhasilan anak-anak atau siswa/I ini sangat menentukan sekali keberhasilan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kerjanya di madrasah atau sekolah tersebut.

Berikut ini wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah Rupit tentang salah satu kinerja guru yang tampak selama proses pembelajaran di madrasah ini.

Selama saya kepala madraah MA Al-Mathiriyah Rupit kurang lebih tiga tahun, saya sangat berterima kasihb sekalai semua kepada dewan guru dan staf lainnya yang telah bekerja keras membantu saya dalam mengejar ketercapaian/kelulusan 100% bagi anak didik kami dalam mengikuti ujian nasional (UN) atau Ujian Akhir Madraah Berstandar Nasional (UANMBN) dan begitu pula telah membimbing siswa/i dalam mengikuti berbagai perlombaan-perlombaan, diantaranya lomba Paskibraka,,pramuka, dan lomba seni budaya islami, baik tingkat kabupaten taupun provinsi baik ya h diselenggarakan oleh kemanag kabupaten/provinsi.

Semangat kerja bagi dewan guru, apakah ia professional atau kah tidak, kalau dia sanggup dan focus dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baiik, ikhlas dan penuh kesadaran seta bertanggung jawab, maka kinerja guru akan datang dengan sendirinya, dan akan menguntungkan bagi dirinya atau instansinya yang dimana ia bertugas. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan rasa kesadaran

yang tinggi dan ikhlas berkerja dan bekerja dengan seikhlas-iklasnya, asalkan mampu menjalankannya dengan tanggung jawab, maka pekerjaan itu dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan setiap orang, walaupun bukan bidangnya sekalipun.

Menurut saya apa yang dilakukan oleh kepala sekolah, sudah benar sesuai dengan kebijakannya, seperti dengan memenuhi jam mengajar para dewan guru yaitu dengan mata pelajaran yang serumpuh, karena ini menyangkut dengan peraturan undang-undang serta tuntunan kurikulum. Setelah menyimak atas pembinaan etos kerja guru ketercapaian kinerja guru MA Al-Mathiriyah dalam meningkat manajemen sumber daya manusia. Maka hasil dari hasil wawancara, menyimpulkan bahwa etos kerja guru di madrasah tidak hanya mengajar atau bertatap muka di kelas, namun di tuntut juga kegiatan luar jam mengajar yaitu berupa pelaksanaan kegiatan pembinaan dan ekstrakurikuler.

Upaya seorang pemimpin, akan dilihat bagaimana kerja bawahannya yang sudah dilaksanakannya melalui proses belajar mengajar dengan terbuuktnya. Bahwa diantaranya adalah perangkat pembelajaran, evaluasi, prestasi siswa disemua bidang, baik di bidang O2SN, Pramuka, seni budaya, dan paskibraka, semua itu butuh pembinaan kepala sekolah kepada dewan guru dan kerja para dewan guru yang mengajar di madrasah tersebut.

Kinerja guru memang yang baik adalah bagaimana seorang guru itu juga mampu membuat dan melengkapi perangkat pembelajaran yang standard an sesuai dengan petunjuk dan teknis. Karena dalam melaksanakan tugasnya guru harus punya acuan dan pedoman dalam mengajar dikelas. Maka siswa yang diajarkan menjadi anak didik yang menjadi kebanggaan madrasah itu sendiri sehingga dengan adanya tersebut maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan cerdas.

Menurut hemat penulis, setelah beberapa yang penulis wawancara kepada kepala sekolah MA-Al-Mathiriyah ada beberapa yang dapat diambil kesimpulan diantaranya adalah; Perlu adanya pembinaan terhadap kerja para guru sehingga akan menghasilkan guru yang disiplin dan siswa yang memuaskan; Menanamkan semangat guru atau kerja guru yang ikhlas dan penuh kesadaran sesuai dengan tofoksi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan perangkat pembelajaran; Melibatkan semua dewan guru dan staf/karyawan dalam memecahkan suatu masalah dengan bentuk kerja kelompok dan evaluasi secara bersama-sama; Dalam rangka meningkat sumber daya manusia dan kinerja guru, perlu adanya usaha peningkatan ataupun pembinaan kesejahteraan para guru, dan staf/karyawan; Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat, dengan cara mengadakan pendekatan-pendekatan personal dalam melaksanakan suatu pekerjaan; Perlu adanya pembinaan- pembinaan bertahap terhadap kerja para guru. Sehingga akan menghasilkan kinerja guru yang memuaskan; Menanamkan semangat bekerja yang ikhlas dan penuh kesadaran sesuai dengan tofoksi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan perangkat pembelajaran.

Factor dan pendukung dalam meningkatkan sumber daya manusia

Factor internal yang sangat pengaruh dalam menjalankan tugasnya adalah buku pegangan guru dan buku siswa yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Namun disatu sisi ada salah satu guru yang mencari buku lewat internet mengenai factor eksternal adanya perlunya dukungan atau respon serta komunikasi yang

lancer antara madrasah dengan komite serta masyarakat yang ada dilungkungan madrasah dalam hal ini ada beberapa upaya Kepala Madrasah MA Al-Mathiriyah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin diantaranya :

Upaya kepala sekolah sangat penting dalam melaksanakan, merencanakan kedepan semua program madrasah yang disesuaikan dengan visi dan misi madrasah itu sendir, dalam menghadapi persaingan antar pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan pendidikan yang begitu pesat pada saat sekarang ini dan juga kepala madraah dituntut keahliannya dalam mengelola madrasah walaupun masih ada kekurangan-kekurangan yang dihadapi

Upaya kepala madrasah sebagai menejerial harus pandai menghargai kerja guru dan staf lainnya dalam bentuk apapun sehingga guru melaksanakan tugasnya tidak mersa terbebani.

Upaya kepala sekolah harus mampu mengadakan pendekatan-pendekatan baik pendekatan personal ataupun kelompok serta meespon semua masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dan stafnya serta member motovasi kepada seluruh dewan guru, dan staf dalam meningkat etos kerja yang baik dan sumber daya yang berkualitas.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangatlah bergantung pada\ kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupaka\ n seorang pejabat yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru, staf/ karyawan dalam menentukan nasib siswa/I untuk mencapai tujuan pendidika\ n yang baik. Kepala MA Al-Mathiriyah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan inovasi, kreativitas, kedisiplinan proses pelaksanaan kegiatan madrasah sehingga akan meningkatkan dan memperbaiki semua program dan proses pembelajaran semuanya \tergantung bagaimana upaya seorang kepala dalam bekerja dan meningkatkan etos kerja guru yang nantinya akan Nampak kenerja para gurunya

Dalam meningkatkan kerja guru yang berkualitas, usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya diserahkan kepada individu saja, tetapi melainkan juga harus melibatkan semua\ \komponen madrah. Data-data yang telah berhasil dikumpulkan dianalisa,ditemukan sudut persoalannya,dan dimungkinkan didapatkan alternatif pemecahannya data-data yang telah terkumpul memberikan kesimpulan atas data atau impormasi yang diperoleh dari orang-orang yag ditanya tentang kepala MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja guru, dinilai cukup baik, dari impormasi ini penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah MA Al-Mathiriyah dalam meningkat etos kerja guru memberikan hasil yang cukup memuaskan karena masing-masing pihak terkait dalam pelaksanaannya tidak lagi bersifat persial dan mengukur kinerja keberhasilan berdasarkan perspektif masing-masing.

Rasa memiliki profesi, dan penghargaan berupa upah dan gaji yang standar sesuai dengan anggaran yang ada. Serta sarana dan prasarana yang mendukung proses kelancaraan pembelajaran dimadrasah. Yang menjadi factor penghambat dalam dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja dimadrasah adalah sarana prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap, serta media lain yang erkaitan dengan kelancaran proses pembelajaran, dan juga anggaran pendidikan yang masih sangat terbatas, selain itu mengenai kompotensi dengan sekolah tingkat SLTA yang jaraknya yang tidak terlalu jauh dengan madrasah,

sebagian besar masyarakat rupit belum begitu mengenal lebih dalam bagaimana madrasah itu yang sebenarnya. Sehingga masing terkesan madrasah tempat alternative dalam mengatasi masalah yang dialami oleh sebagian siswa/I dari sekolah lain.

Factor dan pendukung dalam meningkatkan Dalam Meningkatkan Etos sumber daya manusia di Madrasah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mathiriyah salah satunya sikap kejujuran, kesadaran, dan keikhlasan, guru dalam melaksanakan tugas. Dari hasil pengamatan wawancara dengan guru dapat dilihat dari perilaku dan sikap dalam keseharian yang dicerminkan dalam diri seorang guru adalah kedisiplinan, kepuasan serta kenyamanan. Kepala MA Al-Mathiriyah mengupayakan demikian rupa tentang bagaimana memanfaatkan segala sumber daya yang ada meskipun kondisi madrasah masih sangat sederhana, baik kondisi gedung, ruang belajar, serta sarana prasarana lainnya dalam memperlancar proses pembelajaran di madrasah. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Mathiriyah mendapat dukungan positif dari seluruh gur dan staf/karyawan.

Dari beberapa guru mengemukakan bahwa kegiatan belajar mengajar senantiasa tetap dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan serta tanggung jawab sebagai guru. Dengan adanya sikap kesadaran, keikhlasan, dan kejujuran merupakan identitas awal seseorang dapat dipercaya, sikap ini mampu mengembangkan pribadi guru didepan siswa. Diantara dukungan itu datang dari salah seorang guru yang diikut sertakan dalam beberapa pelatihan, seminar, workshop,, melanjutkan study pendidikan kejenjang lebih tinggi baik honor maupun yang PNS.

Faktor penghambat salah satunya ialah keterbatasan sarana prasarana yang menunjang bagi suasana kegiatan yang nyaman. Mengenai ruang belajar sudah cukup memadai, namun ada beberapa yang selalu mengangal dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yakni, buku-buku terbatas, dimana para gurunya untuk mendapatkan buku-buku tersebut, didapat dari kopian melalui internet beberapa peralatan dan perlengkapan yang ada kurang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah lain yang sudah maju. Pembelajaran merupakan intraksi siswa dengan lingkungan yang dipengaruhi factor internal maupun factor eksternal. Keterbatasan sarana yang dapat dilakukan dengan mengkondisikan lingkungannya agar menunjang terjadinya perubahan pada siswa. Kemudian suasana mengajar yang kurang mengairahkan. Ada tiga langkah strategi yang perlu diapresiasi bagi perubahan perilaku siswa dalam konteks pembelajaran di madrasah. 1) *appersepsi*, yaitu menghubungkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa atau dengan kompetensi yang telah dikuasi. *Appersepsi*, dapat dilakukan dalam bentuk pre-test yang sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan 2) penyampaian materi dan latihan (*exercise*) seni pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran, baik fisik, mental maupun social. Mereka mampu menunjukkan kegiatan belajar dikatakan efektif dan berhasil apabila ada perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku positif pada siswa. 3) *evaluasi*, yaitu adanya pelaksanaan pembelajaran yang diakhiri dengan evaluasi atau pos-test. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran di kelas. Dan juga menjadi tolak

ukur bagi guru dalam penyampaian dan keterbatasan siswa dalam menerima materi selama proses pembelajaran di madrasah.

SIMPULAN

Kepala MA Al-Mathiriyah dalam mengelola atau memimpin bawahannya hendaknya dapat melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu member penghargaan dan pujian yang setinggi-tingginya, serta pujian atau sanjungan terhadap hasil kerja bawahannya. Namun tak terlepas dari itu, apabila bawahannya atau para guru yang melanggar kode etiknya dalam melaksanakan tugasnya beralih hukuman yang tidak sesuai dengan kode etik guru. Dan tak lepas kalah pentingnya adalah mendampingi dan mengawasi, membina, kerja para guru dengan cara melakukan pendekatan-pendekatan personal, sehingga para guru tersebut tersa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Contoh pada tahun 2003-2005 siswanya mencapai hasil yang memuaskan yaitu Rata-rata 100% ini menunjukkan bahwa salah satu dari etos kerja guru dalam menghasilkan kinerja guru. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap, dia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dalam masalah yang dihadapi yaitu ;1) faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi, 2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan penuh kekeluargaan, 3) volume atau upah gaji bukanlah faktor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, F. (2006). *Metodologi Penelitian dan teknik penyusunan Skripsi*. Cet ke-1. Jakarta : Rineka Cipta
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen kinerja*. penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta
- Lexy J Moleong. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet ke-27. Bandung: Rosda Karya
- Saebani, B. A. (2008). *Metode Penelitian*. Cet ke-1. Bandung: Pustaka Setia
- Sahertian, F. (1990). *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soecipto dan Kosasi, R. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet ke-1. Bandung: Alfabeta

PRAKTEK DAN KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERBANKAN SYARIAH

Tri Wikaningrum

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
e-mail: lafaya_dea@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study is to identify policies and practices of Human Resource (HR) development at shariah bank; then analyze their influence into organizational performance. Variables of this study are policies and practices of HR development, work attitude, selection, training, development, policy formalization, communication, promotion, compensation, and performance appraisal. Data were collected by using in-depth interview and survey questionnaire. Interviews were conducted to management, while questionnaires were distributed to 70 employees. Data were analyzed by using descriptive method. Result shows less optimal of HR management practices in most of the respondent of syariah banks; these including the allocation of training time and frequency of execution, clarity of the basis for setting promotion, the type and amount of compensation that is less competitive when compared with the same type of job in another bank, and performance appraisals that are less oriented toward employee development.

Key words: *policies and practices of HR management, shariah bank, performance, employee development.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktek pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di bank syariah, kemudian menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Variabel penelitian ini adalah kebijakan dan praktek pengembangan SDM, sikap kerja, seleksi, pelatihan, pengembangan, formalisasi kebijakan, penilaian kinerja, promosi, kompensasi, dan kinerja. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara mendalam dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk manajemen, sementara kuesioner dibagikan kepada 70 karyawan. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM bagi sebagian besar responden bank syariah kurang optimal. Hal ini termasuk alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaan, kejelasan dasar untuk pengaturan promosi, jenis dan jumlah kompensasi yang kurang kompetitif bila dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang sama di bank lain, serta penilaian kinerja yang kurang berorientasi pada pengembangan karyawan.

Kata kunci: *kebijakan dan praktek manajemen SDM, bank syariah, kinerja, pengembangan karyawan.*

PENDAHULUAN

Pada kondisi krisis ekonomi, tantangan setiap organisasi untuk bisa bertahan dan berkembang semakin besar. Ketika faktor eksternal semakin sulit diprediksi dan dikontrol, pengelolaan internal organisasi termasuk pemberdayaan potensi sumber daya manusia menjadi krusial. Praktek manajemen sumber daya manusia yang ada harus bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan bagi

organisasi. Sebagaimana sejumlah penelitian berhasil menguji pengaruh positif yang erat dari praktek SDM terhadap kinerja organisasi. Pada prakteknya pun manajemen SDM menjadi alat manajemen strategis yang penting selama periode resesi ekonomi.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa

hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill dan ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge, skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka. Iklim yang demikian akan menguatkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik praktek dan prosedur yang ada memudahkan penyampaian servis yang *excellent* ke pelanggan. Selain itu juga persepsi mengenai kualitas pelayanan yang diharapkan perusahaan serta dukungan dan *reward* dari pihak manajemen bagi karyawan atas kinerja mereka. Sebagaimana *pernyataan* Schneider and Bowen (1985), bahwa suatu studi yang mengkaji praktek organisasional di sejumlah bank menunjukkan bahwa hubungan praktek *Human Resource Management (HRM)* dengan *outcomes* organisasional di perusahaan jasa sangatlah kuat. Pada perusahaan manufaktur, kualitas produk secara langsung dipengaruhi oleh investasi teknologi ataupun kontrol proses pabrikaan. Dengan demikian perilaku kerja karyawan hanya berdampak secara marginal terhadap kualitas. Namun tidak demikian halnya pada perusahaan jasa, yang meskipun didukung teknologi tetap saja tidak bisa menggantikan interaksi karyawan-pelanggan secara *face-to-face*.

Praktek *HRM* itu sendiri, mempengaruhi persepsi karyawan mengenai seberapa besar perusahaan tempatnya bekerja memperhatikan *well-being* mereka dan percaya bahwa sumber daya yang telah mereka berikan pada organisasi akan dibalas melalui kebijakan di bidang MSDM. Penetapan kompensasi yang *fair*, program training yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang berdampak pada pengembangan karyawan, dan kualitas komunikasi dengan atasan misalnya, mempersepsikan dirinya diperlakukan dengan baik oleh organisasi. Karyawan akan merasa berkewajiban untuk memperlakukan organisasi dengan baik & mencoba menghindari tindakan yang merugikan organisasinya (Gouldner, 1960). Dengan kata lain, para karyawan merasa berkewajiban membalas untuk menciptakan keseimbangan dalam pertukaran dengan organisasi.

Utamanya pada perbankan yang bergerak di bidang jasa, yang mana unsur *people* melakukan interaksi tinggi dengan pelanggan, maka kualitas pelayanan yang disampaikan tidak bisa lepas dari peran para karyawan yang menjadi sumber daya manusia di dalamnya. Bagaimana perilaku, intensi, dan sikap karyawan mengarah pada *high quality service*, secara strategis bisa diarahkan melalui praktek dan kebijakan dalam manajemen SDM yang ada. Oleh karenanya bisa diterima bahwa praktek-praktek internal dalam suatu organisasi termasuk praktek dan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki potensi berdampak pada kinerja organisasi yang bersangkutan.

Kompetisi pada industri perbankan khususnya perbankan syariah tidak hanya diantara bank umum syariah. Yang banyak pemainnya justru bank konvensional lokal maupun asing yang membuka Unit Usaha Syariah (UUS). Tentu saja kondisi persaingan ini menuntut masing-masing bank untuk meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Sebagai perusahaan jasa, nasabah/pelanggan terlibat dalam proses penyampaian jasa dan adanya interaksi dekat antara karyawan dengan pelanggan. Itulah kenapa faktor SDM di bidang jasa sangat penting karena tidak bisa sepenuhnya tergantikan oleh teknologi. Apalagi hubungan dengan nasabah pada bank syariah lebih pada kemitraan yang berorientasi bukan hanya *profit* semata, tapi juga *falah oriented* alias kebahagiaan di akhirat. Berbeda dengan di bank konvensional yang berbentuk hubungan debitor-kreditur. Oleh karena sifat *reputational risk* yang tinggi tersebut menempatkan pentingnya praktek SDM yang ada bagi peningkatan kinerja pada bank syariah. Sebagaimana pernyataan Devanna, Fombrun, dan Tichy (1984 dalam Zerbe, Dobni, & Harel, 1998) bahwa aktivitas SDM memiliki dampak besar bagi kinerja individual yang selanjutnya berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasional. Argumen tersebut menjadi dasar keyakinan utama mengenai peran praktek SDM bagi kinerja organisasional.

Banyak penelitian yang mengkaji hubungan *HRM practices* dengan kinerja organisasional, terutama pada industri manufaktur. Namun, studi mengenai peran *trust*

sebagai mediator diantara kedua variabel tersebut masih terbatas. Penelitian ini mengkaji hubungan praktek manajemen SDM dengan kepercayaan karyawan terhadap atasan dan organisasi, yang dapat mempengaruhi besarnya komitmen karyawan pada organisasi dan kepuasan kerjanya. Sikap kerja yang positif pada akhirnya diduga akan meningkatkan kinerja individual karyawan. Ada beberapa hal yang melatarbelakangi konsep berpikir tersebut. Pertama, beberapa tahun terakhir ini semakin mengemuka tingginya *job insecurity* bagi karyawan pada industri perbankan. Itu akan mempengaruhi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasinya. Juga mempengaruhi kepercayaan terhadap atasan langsungnya, jika kebijakan dan sikap atasan dipersepsikan tidak mendukung *well-being* mereka. Mengulang kembali pernyataan sebelumnya, bahwa praktek yang sama dapat menimbulkan konsekuensi berbeda tergantung pada kecenderungan persepsi atau pemikiran karyawan. Jadi, ketika *trust* karyawan berbeda, maka praktek yang ada akan mempengaruhi sikap kerja yang berbeda pula. Kedua, terkait dengan aspek interaksi tinggi antara pelanggan jasa dengan perusahaan melalui SDM-nya, maka menjadi lebih dapat diterima bahwa hubungan tersebut dimediasi oleh perilaku dan sikap karyawan. Namun belum ada yang menguji *trust* sebagai variabel pemediasi dalam hubungan tersebut. Ketiga, membangun *trust* menjadi hal yang penting mengingat kurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya berdampak pada *outcomes* disfungsional, seperti komitmen rendah, motivasi yang juga rendah, serta kurangnya kepercayaan di antara pihak-pihak yang berinteraksi.

Peningkatan jumlah dan aset perbankan syariah menunjukkan kemampuannya bersaing dengan bank konvensional. Sayangnya, perkembangan tersebut belum diimbangi oleh kesiapan sumber daya insani yang memadai. Bahkan Direktur Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia mengakui bahwa secara umum, perbankan syariah memang menghadapi masalah dengan SDI. Mengingat bank syariah menghadapi *reputational risk*, maka perhatian terhadap pengembangan SDM secara terencana dan berkelanjutan harus ditingkatkan.

KAJIAN PUSTAKA

Kumpulan Praktek MSDM dan Kinerja

Schneider and Bowen (1985) mendapatkan bahwa persepsi karyawan mengenai praktek-praktek MSDM secara signifikan berhubungan dengan persepsi pelanggan mengenai kualitas pelayanan. Ketika para karyawan merasa diperlakukan dengan baik oleh praktek MSDM yang ada, maka mereka akan dapat men-curahkan energi dan sumber dayanya untuk melayani pelanggan secara efektif. Studi yang dilakukan oleh Schneider and Bowen (1985) mengenai praktek organisasional di kantor-kantor cabang, menemukan bahwa hubungan antara praktek MSDM dan *outcomes* strategik paling kuat pada organisasi jasa.

Praktek-praktek MSDM dapat meningkatkan “*value*” karyawan pada suatu organisasi. Praktek seleksi misalnya, memiliki peran penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Untuk itu selama proses seleksi, perusahaan harus berupaya menemukan dan menarik calon karyawan yang berkeahlian dan sikap serta perilaku yang mendukung nilai-nilai dan pencapaian tujuan organisasi. Tantangan selanjutnya adalah mempertahankan keberadaannya dalam jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan juga kritis bagi pencapaian kinerja organisasional dan keunggulan bersaing perusahaan (De Saapere & Garcia-Falcon, 2002). Pelatihan juga praktek yang baik dalam mengatasi faktor-faktor yang menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Guna mencapai efektivitas *training*, program pelatihan haruslah *fit* dengan proses kerja dan strategi perusahaan. Pasca pelatihan pun harus dipastikan terjadi transfer pelatihan yang mendukung proses pembelajaran karyawan. Selanjutnya, upaya pembelajaran oleh karyawan yang mendukung peningkatan kinerja harus diperhatikan *reward*-nya (Guest, 1997). Hal ini didukung oleh banyak studi yang menemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja organisasional. Tujuan secara umum dari pemberian insentif itu sendiri adalah merubah perilaku, meningkatkan sikap positif dan memotivasi karyawan hingga dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

Sejumlah studi menyatakan bahwa sistem SDM yang mendukung aktivitas tim

kerja merupakan praktek yang kritis bagi inovasi dan daya saing organisasional (Lau & Ngo, 2004). Selagi aktivitas tim mendorong kerjasama dan komunikasi di antara karyawan, pada saat yang sama aktivitas itupun mendukung penciptaan budaya kerja yang tepat. Kemudian, umpan balik atas kinerja mereka menjadi praktek yang diperlukan atasan langsung dalam meningkatkan keefektifan kerja bawahannya. Berbagi informasi mengenai kinerja individual karyawan pada praktek tersebut menjadi sarana meningkatkan komunikasi di antara kedua pihak, sehingga secara efektif mengarah pada keterbukaan komunikasi organisasional. Semua praktek manajemen SDM yang telah diuraikan tersebut meningkatkan *trust* karyawan pada perusahaannya. Antara satu praktek dengan praktek lainnya saling mendukung dan menguatkan pencapaian kinerja organisasional (Zerbe, Dobni, & Harel, 1998).

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi: menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi *reward* yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan *reward* dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkat kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.

Trust dan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Trust merupakan komponen kunci dari *organizational relationship* yang memiliki keberartian baik secara akademis maupun praktis. Sejumlah literatur yang ada pun mengakui bahwa *trust* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasional (Mayer & Davis, 1999; Prusak & Cohen, 2001). Banyak juga riset yang berfokus pada cara mengembangkan dan meningkatkan kepercayaan diantara para karyawan, menunjukkan bahwa organisasi memandang *trust* sebagai variabel yang dibutuhkan sekali keberadaannya. Sebagai contoh, Konovsky and Pugh (1994) menunjukkan bahwa kepercayaan pada manajer berpengaruh positif terhadap proses pertukaran sosial. Temuan ini didukung hasil penelitian

Aryee, Budhwar, and Chen (2002) yang menemukan bahwa kepercayaan pada organisasi berhubungan dengan sikap kerja seperti komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sejumlah peneliti bahkan merumuskan bahwa harapan manajerial yang positif akan diwujudkan dalam perilaku manajerial seperti memfasilitasi pelatihan dan memberi peluang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Liden, Wayne, & Stilwell, 1993). Pernyataan kebijakan yang diambil manajerial terkait dengan praktek SDM tersebut yang tentunya berdampak bagi karyawan, akan menentukan tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasan dan organisasinya.

Konstruk *trust* pada hubungan pekerjaan mencakup 3 dimensi, yaitu *harmony*, *reliability*, dan *concern* (Tzafrir & Dolan, 2004). Pertama harmoni, terkait pemikiran akan kepemilikan identitas dan nilai bersama. Reliabilitas sebagai dimensi kedua, berarti bahwa pihak yang mempercayai memiliki harapan positif mengenai konsistensi antara kata dan tindakan pihak yang dipercaya. Dimensi ketiga, perhatian, mengarah pada pemikiran mengenai sejauhmana kepentingan diri diseimbangkan dengan kepentingan pihak lain. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa ketika seorang karyawan memiliki *trust* yang tinggi pada atasan dan organisasinya, maka berpotensi mendorong keinginan untuk meningkatkan sumber daya yang diberikan bagi pihak lain, berdasarkan harapan positif yang didorong oleh saling interaksi positif sebelumnya.

Banyak teori mengenai *trust* yang merupakan pembahasan dalam teori pertukaran sosial. Sedangkan praktek manajemen menjadi bagian penting dari pertukaran sosial yang mencirikan hubungan pemekerjaan, dimana komponen *trust* terlibat di dalamnya. Pada seting organisasional, adanya saling percaya berpotensi meningkatkan kerjasama, dan mendorong tindakan berbagi informasi di antara karyawan dan manajernya, bahkan di antara unit organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasional (Collins & Poras, 1997; Sako, 1998 dalam Tzafrir & Gun, 2007). Oleh karena itu, *trust* menjadi sumber daya tak berwujud yang penting bagi organisasi yang mengikat para manajer dengan bawahan bawahan mereka.

Trust dalam organisasi berkembang melalui proses pertukaran sosial, yang mana karyawan menginterpretasikan praktek, prosedur, dan tindakan manajerial, serta membalas organisasi berdasarkan itu (Whitener, 2001). Ketika manajemen menggunakan praktek yang secara prosedural adil akan mempengaruhi kepercayaan karyawan pada manajemen, sebab prosedur tersebut menunjukkan penghargaan atas hak dan martabat karyawan secara individual. Misal dengan menawarkan peluang promosi dan pelatihan yang memadai, menjadi sinyal bagi karyawan bahwa organisasinya menghargai mereka dan berupaya ekstra memenuhi kebutuhan organisasional dan personal mereka (Schneider & Bowen, 1993). Menanggapi kebijaksanaan tersebut, kepercayaan karyawan pada organisasi dan manajer mereka cenderung meningkat, yang secara jangka panjang efektif mengarah pada kinerja organisasional. Sejumlah praktek manajemen SDM lainnya juga bisa menjelaskan hubungan *trust* dengan kinerja organisasional. Penilaian kinerja yang dipersepsikan akurat dan memuaskan, kompensasi yang mencerminkan keadilan dan berbasis kinerja, juga berpotensi meningkatkan kinerja. Keterkaitan semuanya semakin menguatkan kepercayaan karyawan pada atasan mereka.

Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan *Trust*

Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Pemenuhan kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional, akan menghasilkan *sense of belonging* (rasa memiliki) yang kuat pada organisasi. Meskipun hubungan karyawan dengan atasannya (*supervisor* dengan *subordinate*) memberikan kontribusi bagi peningkatan komitmen karyawan, namun kepercayaan pada organisasi lebih kuat hubungannya. Sebagaimana pendapat Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro (1990) dan sejumlah studi empiris lainnya, bahwa karyawan melibatkan diri secara afektif pada organisasi didasari persepsi bahwa organisasi *committed* dengan mereka.

Komitmen organisasional dipergunakan sebagai suatu konstruk untuk memahami perilaku karyawan. Komitmen terhadap organi-

sasi merefleksikan kekuatan relatif proses pengidentifikasian individu mengenai keterlibatannya dalam suatu organisasi. Ada 3 (tiga) komponen dalam komitmen organisasional, yaitu : keyakinan dan kemampuan untuk menerima tujuan organisasi, kesediaan untuk menjadi bagian dari organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen tersebut digambarkan sebagai suatu kontinum yang bergerak dari tingkat rendah, moderat, dan tinggi yang mana masing-masing mempunyai pengaruh positif dan negatif. Pada komitmen rendah, dampak negatifnya pada individu antara lain peningkatan karir dan promosi yang lambat hingga kondisi yang terburuk yaitu dikeluarkan dari organisasi atau melakukan usaha untuk menghambat tujuan organisasi. Pada tingkatan organisasi, rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi dapat berdampak pada meningkatnya *turnover* dan *absenteeism*, rendahnya kualitas kerja dan loyalitas serta sering melakukan aktifitas yang menentang organisasi. Pada komitmen tinggi, dampak negatif pada individu, antara lain menghilangkan daya kreativitas, inovasi dan kesempatan berkarya, resisten terhadap perubahan, mengalami stres dan tekanan dalam lingkungan keluarga dan sosial, kurangnya solidaritas antar rekan sekerja, dan terbatasnya waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan. Pada tingkat organisasi, tingginya komitmen berdampak negatif seperti pemanfaatan sumber daya yang tidak efektif, tidak pekanya organisasi terhadap perubahan, tidak fleksibel dan tidak mampu untuk beradaptasi.

Kepercayaan akan dukungan organisasional akan berhubungan dengan *outcomes* yang mempengaruhi organisasi secara keseluruhan, sedangkan kepercayaan akan dukungan atasan langsung akan berhubungan dengan *outcomes* yang mempengaruhi pemimpin dan kelompok kerjanya (Wayne, Shore, & Liden, 1997). Diduga bahwa *trust* pada atasan didasarkan pada persepsi bawahan akan dukungan yang selama ini diterima dari atasan, sedangkan komitmen organisasi paling tepat diprediksi berdasarkan persepsi mengenai dukungan dari organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro (1990), yang menyatakan bahwa persepsi mengenai dukungan organisasi

menciptakan perasaan berkewajiban untuk mendukung organisasi melalui sikap seperti komitmen.

Sejumlah penelitian sebelumnya berfokus pada hubungan antara kualitas pertukaran dengan sikap kerja dan perilaku supervisor dan bawahannya. Penelitiannya Liden and Graen (1980), Rosse and Kraut (1988), Scandura, Graen, and Novak (1986), Vecchio and Gobdel (1984), hasilnya menunjukkan bahwa dibandingkan dengan hubungan pertukaran kualitas rendah, hubungan pertukaran kualitas tinggi berhubungan dengan bimbingan dan dukungan supervisor yang lebih besar, *turnover* bawahan yang lebih rendah, serta kinerja dan kepuasan bawahan yang lebih tinggi (Wayne & Ferris, 1990). Sedangkan hasil penelitiannya Crouch and Yetton (1988), menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan berhubungan dengan jumlah waktu dan tenaga yang dicurahkan pada pekerjaan serta berhubungan dengan sikap kerja (Wayne & Ferris, 1990). Akhirnya, ditemukan 8 (delapan) studi yang secara konsisten mendukung adanya hubungan positif antara kepercayaan terhadap atasan dan komitmen organisasional, serta 7 (tujuh) studi yang menemukan hubungan positifnya dengan kepuasan kerja (Sherony & Green, 2002).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Analisis data pada penelitian ini merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Pelaksanaan analisisnya bersifat interaktif, yang mana proses dilakukan baik pada waktu pengumpulan data masih berlangsung, misalnya dalam bentuk perbandingan antar unit data, pengelompokan data, maupun saat pengumpulan data sudah berakhir, dalam penyusunan laporan yang melibatkan analisis tahap akhir.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Bank di Jawa Tengah yang menawarkan produk syariah, baik berupa Bank Umum Syariah, BPR Syariah maupun Unit Usaha Syariah pada bank umum konvensional. Jumlah keseluruhan bank tersebut di Jawa Tengah pada tahun 2009 berdasarkan informasi dari Bank Indonesia yang dipublikasikan oleh Harian Republika

adalah 25 bank baik milik pemerintah maupun swasta (4 Bank Umum Syariah, 9 Unit Usaha Syariah, 12 BPR Syariah).

Adapun yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh bank tersebut yang telah beroperasi di Jawa Tengah minimal 2 tahun. Kriteria tersebut dengan pertimbangan bahwa penelitian ini mengkaji praktek pengelolaan SDM, yang mana praktek tersebut merupakan proses panjang berkelanjutan dan saling terkait antara satu fungsi dengan fungsi lainnya dalam MSDM. Sehingga efektif tidaknya praktek yang dijalankan tidak bisa dengan segera dirasakan dampaknya terhadap kinerja organisasional melalui kinerja SDMnya.

Bank syariah yang memenuhi kriteria tersebut sejumlah 18 bank, yang terdiri dari 3 Bank Umum Syariah (BUS), 3 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 12 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pengumpulan data dari bulan Juni sampai dengan September 2010 dilakukan pada 14 bank syariah yang bersedia berpartisipasi. Responden dalam penelitian ini adalah 14 orang Manajer SDM/Direktur/Kepala Cabang, dan 70 orang karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kumpulan praktek manajemen SDM pada penelitian ini adalah berbagai bentuk kegiatan praktek SDM yang dijalankan oleh perbankan syariah. Dalam penelitian ini praktek MSDM yang diidentifikasi berdasarkan pada penelitian mengenai *HR Practices* yang dilakukan Verburg, Hartog, and Koopman (2007). Meliputi rekrutmen dan seleksi, formalisasi pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan, komunikasi, kompensasi, dan penilaian kinerja.

Pada penelitian ini, *trust* diartikan sebagai keinginan karyawan mencurahkan sumber daya bagi pihak manajemen berdasarkan pengharapan positifnya sebagai hasil interaksi positif keduanya selama ini. Instrumen yang digunakan terdiri dari 14 item untuk mengukur kepercayaan karyawan pada manajemen, yang dikembangkan oleh Tzafrir dan Dolan (2004). Instrumen tersebut ditanggapi oleh responden karyawan pada masing-masing bank.

Komitmen organisasional adalah tingkat seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya serta terlibat dengan perusahaan

dan tidak ingin meninggalkannya. Variabel ini diukur menggunakan 9 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday, Steers, and Porter (1979). Instrumen tersebut ditanggapi oleh responden karyawan pada masing-masing bank.

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dipegang oleh karyawan, yang mencakup kepuasan sosial, kepuasan ekstrinsik dan intrinsik mengenai pekerjaan mereka. Pengukuran variabel menggunakan 11 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Schnake (1983). Semua item tersebut ditanggapi oleh responden karyawan pada masing-masing bank.

Kinerja Organisasional adalah sejauhmana sebuah bank syariah dalam hal ini manajer SDM dan atasan langsung karyawan menilai kemampuan karyawannya dalam pencapaian target pekerjaan. Selama ini, untuk mengevaluasi keefektifan praktek MSDM seringkali mendasarkan pada kinerja perusahaan yang diukur dengan variabel keuangan seperti ROA dan ROI serta pertumbuhan penjualan. Meski demikian, sejumlah pakar sebagaimana dinyatakan dalam artikelnya Colakoglu, Lepak and Hong (2006) yang menegaskan bahwa tidak ada cara yang tegas dalam mengukur kinerja perusahaan ketika menginvestigasi praktek-praktek MSDM tersebut. Apalagi praktek manajemen SDM merupakan proses panjang berkelanjutan dan saling terkait antara satu praktek dengan praktek lainnya. Sehingga efektif tidaknya praktek yang dijalankan tidak bisa memiliki hubungan kausal langsung dengan ROI misalnya. Oleh karena itu mengikuti pendapat Guest (1997), kinerja perusahaan diukur dengan indikator yang meliputi produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kehadiran kerja, *turnover*, konflik, dan komplain nasabah. Selanjutnya, penjabaran indikator tersebut ke dalam item-item pertanyaan pada kuesioner dengan mempertimbangkan nilai-nilai kinerja Islam. Seluruh item tersebut ditanggapi oleh atasan langsung atau manajer SDM atau Direktur pada masing-masing bank, atas kinerja karyawan yang menjadi responden.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden karyawan dan pihak manajemen. Responden karyawan memberikan data berupa tanggapan mengenai variabel praktek mana-

jemen SDM, *trust*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, serta identitas diri (usia, jenis kelamin, unit kerja, masa kerja, jabatan). Sedangkan Direktur/Manager SDM/Kepala Cabang memberikan data mengenai kebijakan dan praktek SDM yang dijalankan di bank masing-masing. Data sekunder diperoleh dari Bagian SDM/Bagian Umum, berupa profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah dan status kepegawaian karyawan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui nilai *mean* jawaban responden terhadap variabel praktek pengelolaan SDM, sikap kerja, dan kinerja. Hasil perhitungan statistik tersebut juga dianalisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan terhadap pertanyaan terbuka dan kuesioner. Sementara analisis kualitatif digunakan untuk menilai berbagai kebijakan pada praktek pengelolaan SDM berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pihak manajemen.

Analisis data pada penelitian ini merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan isian kuesioner, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis dilakukan dengan deskriptif analitis. Informasi yang dikumpulkan di lapangan digunakan untuk membuat simpulan akhir, bukan untuk membuktikan hipotesis. Proses analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data, artinya analisis sudah dilakukan sejak awal, tidak sama dengan dengan analisis data dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sedangkan data kuantitatif berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diolah setelah proses survei berakhir, dan tidak ada lagi kuesioner yang bisa ditarik dari lapangan. Jadi terjadi proses interaktif dalam analisis data.

HASIL ANALISIS & PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Trust

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *trust* terdiri dari 14 item pertanyaan. Tanggapan responden karyawan atas item-item tersebut menunjukkan tingkat kepercayaan mereka

terhadap perusahaan dan pimpinan bank tempat mereka bekerja. Jawaban masih terkonsentrasi pada nilai tengah, yang diperjelas oleh besarnya nilai mean pada hampir semua item yang kurang dari 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum sepenuhnya percaya akan perhatian perusahaan terhadap *'well being'* mereka serta komitmen dalam memenuhi kebutuhan personal mereka di dalam perusahaan. Meskipun demikian bisa diartikan bahwa kepercayaan karyawan terhadap pimpinannya relatif lebih besar dibandingkan kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Jika dikaitkan dengan hasil wawancara dengan pihak manajemen maupun sampel karyawan, bisa disimpulkan bahwa hal ini terkait dengan karakter organisasional dan praktek MSDM yang dijalankan. Bank syariah pada umumnya memiliki struktur organisasi yang *'flat'*, komunikasi formal maupun informal yang intens antara karyawan dengan pimpinan, kebijakan perusahaan dalam menyikapi *gap* antara kualitas input SDM dengan tuntutan pekerjaan, dan kekurang-

sesuaian antara harapan akan nilai-nilai perusahaan dengan praktek yang dijalankan.

Struktur yang datar menjadikan kurangnya peluang bagi jenjang karir karyawan. Khususnya pada BPRS yang cakupannya lokal, dimana setiap bank hanya didukung oleh 1-3 kantor kas, sebagian besar bahkan belum memiliki kantor cabang pembantu maupun kantor kas. Dalam hal tingkat kompensasi juga mereka akui masih di bawah bank konvensional. Kemudian meski berlabel syariah, tapi kebijakan dalam praktek pengembangan karyawannya dinilai belum sepenuhnya Islami menurut persepsi karyawan. Sehingga muncul pemikiran mengenai sejauhmana kepentingan diri mereka diseimbangkan dengan kepentingan perusahaan. Di sisi lain dengan struktur yang *flat*, hubungan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan berjalan cukup baik, tidak birokratis. Bahkan sejak proses seleksi hingga pelatihan, pimpinan sudah terlibat langsung dan berinteraksi dengan para karyawan. Ini cukup bisa menjelaskan kurang tingginya *trust* responden karyawan terhadap perusahaannya.

Tabel 1: Deskripsi Statistik Variabel *Trust*

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Perusahaan memandang penting kebutuhan dan keinginan karyawan	4	10	14	49	2	1	5	3,37
Atasan bisa diandalkan saat ada kesulitan dengan pekerjaan	0	6	14	40	10	2	5	3,77
Perusahaan akan selalu menepati janji pada karyawan	0	2	16	44	8	2	5	3,83
Perusahaan sungguh-sungguh memerhatikan "kondisi baik" karyawan	0	4	20	42	4	2	5	3,66
Asalkan mengakui dan minta maaf, saya yakin perusahaan memaafkan kesalahan saya	0	2	18	46	4	2	5	3,74
Tindakan dan perilaku atasan konsisten dengan perkataannya	4	4	20	34	8	1	5	3,54
Atasan sukses menjalankan berbagai hal yang dikerjakannya	0	0	28	36	6	3	5	3,69
Hubungan atasan dengan bawahan hangat	4	6	8	38	14	1	5	3,74
Penggantian personil dilakukan dengan mengorbankan karyawan lain	2	10	18	28	12	1	5	3,54
Atasan mengekspresikan kesan yang sesungguhnya mengenai hal penting di perusahaan	0	0	16	50	4	3	5	3,83
Tindakan atasan konsisten dengan ucapannya	4	2	20	42	2	1	5	3,51
Atasan memiliki banyak pengetahuan mengenai pekerjaannya	0	0	2	54	14	3	5	4,17
Atasan terbuka dengan bawahan	0	0	28	38	4	3	5	3,66
Atasan tidak akan melakukan hal yang bisa merugikan perusahaan	0	2	14	44	10	2	5	3,89

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Rekrutmen dan Seleksi

Tabel 2: Deskripsi Statistik Variabel Rekrutmen dan Seleksi

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Perusahaan menjalankan proses rekrutmen secara terbuka	0	0	10	44	16	3	5	4,09
Saat seleksi, perusahaan mendefinisikan pekerjaan dengan jelas	0	2	18	42	8	2	5	3,80
Ketika ada peluang jabatan yang strategis, perusahaan selalu berusaha memenuhinya dari dalam daripada merekrut dari luar perusahaan	0	2	12	42	14	2	5	3,97
Perusahaan menjalankan tahapan seleksi yang akurat dan adil	0	2	6	48	14	2	5	4,06
Dalam proses seleksi, perusahaan menguji pengetahuan calon karyawan mengenai prinsip operasionalisasi perbankan syariah dan produk syariah	2	0	8	40	20	1	5	4,09

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Sebagaimana nampak pada Tabel 2 bahwa variabel rekrutmen dan seleksi diukur menggunakan 5 item pertanyaan. Item mengenai keterbukaan proses rekrutmen, keakuratan tahapan seleksi, dan adanya uji pengetahuan mengenai prinsip operasionalisasi perbankan dan produk syariah, ditanggapi baik oleh sebagian besar responden. Hal ini didukung oleh besarnya nilai *mean* yang lebih dari 4. Hasil wawancara di lapangan mendukung temuan tersebut. Semua bank syariah yang menjadi responden pada penelitian ini, pihak manajemennya menyatakan bahwa adanya peluang pekerjaan dipublikasikan secara terbuka, hanya media rekrutmennya saja yang berbeda-beda. Kemudian saat seleksi, pengetahuan syariah Islam diujikan pada kandidat. Hanya metode serta tingkatan materinya saja yang berbeda pada masing-masing bank. Ada yang berupa tes tertulis dan ada juga yang menggali pengetahuan syariah dengan menggunakan wawancara. Sedangkan untuk item ke-2, mengenai pendefinisian pekerjaan dengan jelas, nilai rata-ratanya paling rendah diantara item-item yang lain. Hal ini dikarenakan bank syariah sudah memiliki deskripsi pekerjaan yang detil untuk setiap jabatan, namun baru akan dijelaskan pada pelamar yang sudah dinyatakan diterima berdasarkan Surat Keputusan Direksi. Sedangkan uraian tugas, tanggung jawab, ataupun wewenang tersebut

seringkali kurang sesuai dengan gambaran deskripsi pekerjaan pada saat seleksi.

Formalisasi Pekerjaan

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan tingkat kesetujuan yang tinggi mengenai formalisasi pekerjaan pada perusahaan/bank tempatnya bekerja. Nampak dari nilai rata-rata hitung yang sama dengan atau lebih besar dari 4, dan sebaran jawaban yang terkonsentrasi pada skor 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Sebagaimana lazimnya perusahaan pada industri perbankan, terkait aturan, kebijakan, pedoman dan prosedur kerja memang sudah distandarkan dan formal/tertulis. Sosialisasinya pun dilakukan secara berkelanjutan dengan memanfaatkan forum *briefing* pagi atau pertemuan rutin harian maupun mingguan. Sedangkan sebagian kecil responden yang kurang atau bahkan tidak setuju dengan keempat item pernyataan tersebut, menyatakan bahwa tanggapan tersebut didasarkan meskipun ada *manual book*-nya, tapi karyawan sejak bergabung hingga saat ini tidak mendapatkan buku pegangannya. Untuk mengetahui lebih detil atau ketika ada permasalahan terkait kebijakan atau prosedur pengoperasian, karyawan musti meminjamnya dulu di Bagian Umum.

Tabel 3: Deskripsi Statistik Variabel Formalisasi Pekerjaan

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Aturan pendisiplinan karyawan secara tertulis	0	0	12	46	12	3	5	4,0
Ada pedoman, kebijakan, peraturan, dan prosedur kerja secara tertulis	0	0	6	50	14	3	5	4,11
Karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang akurat	0	2	6	52	10	2	5	4,0
Ada kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan	0	2	6	48	14	2	5	4,06

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Pelatihan dan Pengembangan

Tabel 4: Deskripsi Statistik Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Perusahaan mendesain dan mengembangkan metode, teknik dan kriteria evaluasi pelatihan dengan baik	0	0	20	40	10	3	5	3,86
Perusahaan memberikan konseling mengenai perencanaan karir karyawan	2	2	22	38	6	1	5	3,63
Material pelatihan didesain dan dijalankan dengan baik	0	0	22	38	10	3	5	3,83
Perusahaan menganalisis kebutuhan pelatihan dengan baik	0	0	24	38	8	3	5	3,77
Program pelatihan terjadwal dan disosialisasikan	0	0	20	44	6	3	5	3,80
Ada kesesuaian antara materi, karyawan yang dilatih, dan tuntutan pekerjaan	0	0	10	54	6	3	5	3,94
Alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaan memenuhi kebutuhan karyawan	0	0	24	40	6	3	5	3,74

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menanggapi praktek pelatihan dan pengembangan belum dijalankan dengan optimal. Nilai rata-rata pada masing-masing variabel kurang dari 4, dan sedikitnya 28,5% dari responden menyatakan kurang setuju jika perusahaan merencanakan dan menjalankan praktek pelatihan dengan baik. Item pernyataan mengenai kesesuaian antara materi pelatihan, *trainee*, dengan tuntutan pekerjaan, desain dan pelaksanaan material pelatihan, serta adanya metode, teknik dan kriteria evaluasi pelatihan, ditanggapi cukup positif oleh sebagian besar responden. Sebaliknya, item pernyataan mengenai alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaan dinilai belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Tanggapan atas sejumlah item tersebut jika dikaitkan dengan hasil pertanyaan terbuka (pada kuesioner) dan wawancara dengan pihak manajemen, ada beberapa hal yang bisa menjadi penjabar. Sebagian besar bank syariah tidak menjalankan pelatihan secara *on-site*, melainkan mengikutsertakan

perwakilan karyawan pada pelatihan bersama yang diselenggarakan pihak eksternal. Misal lembaga pendidikan tinggi, Asosiasi Bank Islam Indonesia (Asbisindo), atau pusat pelatihan perbankan milik swasta. Siapa saja karyawan yang dikirimkan sebagai *trainee* menyesuaikan dengan materi pelatihan yang akan diikuti. Pelaksanaan oleh lembaga profesional tersebut tentu saja dari sisi metode, teknik, dan materi pelatihan didesain serta dijalankan dengan baik. Namun dari sisi bank peserta, frekuensi dan waktu pelaksanaannya menjadi bergantung pada ada tidaknya penawaran pelatihan dari pihak eksternal tersebut. Begitupula kegiatan pelatihan tidak diprogram secara terstruktur pada setiap awal tahun. Di tengah proses operasional usaha ketika dipandang diperlukan pelatihan, barulah itu dilaksanakan berupa *in-house training* dengan trainer internal (biasanya direktur/pimpinan cabang).

Promosi Jabatan

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan diukur oleh 2 (dua) item pertanyaan. Semula ada 3 (tiga) item, tapi salah satu item tidak bisa dianalisis lebih lanjut karena tidak reliabel. Proses promosi jabatan dan dasar penetapannya masih belum dipersepsikan tinggi oleh sebagian karyawan, yang ditunjukkan dengan rata-rata penilaian yang kurang dari 4. Adanya peluang jabatan selama ini memang dikomunikasikan dan ditawarkan ke karyawan yang ada, namun untuk posisi yang tergolong strategis kadang perusahaan melakukan rekrutmen eksternal (karyawan ex bank lain, biasanya dari bank konvensional). Dasar penetapan promosinya pun dipersepsikan masih belum jelas dan belum bisa sepenuhnya diterima secara positif oleh karyawan. Hal ini terkait dengan item pada variabel pelatihan dan pengembangan (Tabel 4). Bahwa pemberian konseling mengenai perencanaan karir karyawan masih dinilai kurang oleh sebagian responden, sehingga karyawan pun kurang memahami peluang dan kriteria promosi jabatan.

Komunikasi

Variabel komunikasi pada penelitian ini diukur menggunakan 7 (tujuh) item pertanyaan, baik menyangkut komunikasi formal maupun informal, antara bawahan dengan pimpinan mau-

pun diantara rekan kerja, serta baik berkelompok maupun personal dengan atasan.. Tanggapan responden terhadap keseluruhan item tersebut dengan nilai mean berkisar 3,84 hingga 4,03. Jumlah SDM yang relatif sedikit dan struktur organisasi yang *flat* mendukung proses komunikasi 2 arah yang lebih intens dan tidak terlalu birokratis. Pertemuan rutin seperti *briefing* dan doa pagi yang rutin dilakukan, menjadi sarana mengkomunikasikan kebijakan, berbagi pengalaman, dan penyelesaian konflik terkait dengan pekerjaan. Kegiatan informal seperti pengajian yang rata-rata diadakan seminggu sekali, cukup efektif dalam meningkatkan hubungan interpersonal baik diantara karyawan maupun dengan pimpinan. Sedangkan serikat karyawan menurut persepsi responden bukanlah serikat kerja sebagaimana lazim ditemui di industri manufaktur. Melainkan pertemuan diantara karyawan baik di kantor cabang maupun dengan seluruh karyawan di kantor cabang pembantu dan kantor kas, yang biasanya diadakan sebulan sekali. Pola komunikasi terjadi secara informal yang juga menghadirkan pihak manajemen. Oleh karena itulah sebagian responden mempersepsikan keberadaan serikat karyawan, sedangkan sebagian yang lain mempersepsikan sebaliknya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun ada tapi kegiatan informal karyawan belum diimplementasikan dengan baik.

Tabel 5: Deskripsi Statistik Variabel Promosi Jabatan

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Proses promosi jabatan dijalankan dengan fair	0	0	18	48	4	3	5	3,80
Dasar penetapan promosi jelas dan dapat diterima	0	2	24	40	4	2	5	3,66

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Tabel 6: Deskripsi Statistik Variabel Komunikasi

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan	0	0	12	50	8	3	5	3,94
Atasan bersedia menerima masukan dari karyawan	0	2	12	44	12	2	5	3,94
Pertemuan informal antara karyawan dengan atasan	0	0	14	48	8	3	5	3,91
Perbedaan status	0	0	13	55	2	3	5	3,84
Perusahaan mengkomunikasikan kebijakan, pedoman, maupun aturan baru	0	0	10	54	6	3	5	3,94
Ada serikat karyawan	2	12	20	36	0	1	4	3,29
Ada kegiatan informal seperti pengajian, olahraga dll.	2	0	8	44	16	1	5	4,03

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Kompensasi

Tabel 7: Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Peningkatan gaji/bonus didasarkan kinerja	2	0	10	44	14	1	5	3,97
Besaran kompensasi ditetapkan secara adil	0	2	18	38	12	2	5	3,86
Jenis dan besarnya kompensasi kompetitif dibanding pekerjaan sejenis di bank lain	2	4	22	34	8	1	5	3,60

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 7, bahwa variabel kompensasi diukur menggunakan 3 (tiga) item pertanyaan. Rata-rata jawaban pada masing-masing item berkisar dari 3,60 hingga 3,97. Sebagian besar responden mengakui bahwa besaran kompensasi yang ditetapkan perusahaan adil dan peningkatannya didasarkan pada kinerja masing-masing karyawan. Namun, sebagian responden menanggapi bahwa jenis dan besaran kompensasi yang mereka terima tidak kompetitif jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang sama di bank lain. Hal ini diakui oleh pihak manajemen bahwa memang ada keterbatasan perusahaan dalam pemberian paket kompensasi bagi karyawannya jika dibandingkan dengan bank lain, terutama bank konvensional. Adapun penilaian positif responden terhadap item tersebut (skor 4 dan 5), dilatarbelakangi oleh banknya yang berstatus BUS atau UUS, yang mana standar kompensasinya menyesuaikan dengan bank konvensional. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa kebijakan dalam praktek

kompensasi pada rata-rata bank syariah lebih menekankan pada keadilan internal daripada keadilan eksternalnya.

Penilaian Kinerja

Variabel penilaian kinerja diukur menggunakan 6 (enam) item pertanyaan terkait dengan standar penilaian, proses, frekuensi, umpan balik, hingga tujuan penilaian. Sebagian besar responden mempersepsikan penilaian berdasarkan kinerja riil karyawan, fair dan akurat, dan standar evaluasinya jelas. Bahkan item terkait dengan pelaksanaan penilaian yang dilakukan secara teratur/periodik pun meraih tingkat kesetujuan tertinggi diantara item-item lainnya. Namun, meskipun dilaksanakan secara teratur, sebagian besar karyawan tidak yakin bila penilaian tersebut juga ditujukan untuk pengembangan diri mereka. Misal sebagai dasar promosi jabatan, atau dasar penetapan kebutuhan pelatihan. Penilaian kinerja yang mereka jalani selama ini lebih dipersepsikan untuk kepentingan administratif.

Tabel 8: Deskripsi Statistik Variabel Penilaian Kinerja

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Umpan balik penilaian kinerja secara teratur dan konstruktif	0	2	16	46	6	2	5	3,8
Penilaian kinerja fair dan akurat	0	2	18	44	6	2	5	3,77
Standard/ukuran evaluasi jelas dan dapat diandalkan	0	0	14	54	2	3	5	3,83
Berdasarkan kinerja karyawan	0	0	10	58	2	3	5	3,89
Dilakukan secara teratur tiap periode	0	0	6	64	0	3	4	3,91
Penilaian bukan sekedar untuk kepentingan administratif, tapi juga pengembangan karyawan	0	10	44	10	6	2	5	3,17

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Komitmen Organisasional**Tabel 9:** Deskripsi Statistik Variabel Komitmen Organisasional

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Berusaha keras melebihi yang diharapkan guna keberhasilan perusahaan	0	0	10	40	20	3	5	4,14
Membanggakan perusahaan kepada orang lain sebagai tempat bekerja yang baik	0	0	6	52	12	3	5	4,09
Akan menerima hampir semua jenis tugas	0	4	30	28	8	2	5	3,57
Ada kesamaan antara nilai-nilai saya dengan perusahaan	0	0	12	56	2	3	5	3,86
Bangga memberitahu orang lain bahwa menjadi bagian dari perusahaan	0	0	4	52	14	3	5	4,14
Perusahaan memberi inspirasi terbaik dalam mencapai kinerja	0	0	18	42	10	3	5	3,89
Sangat senang telah memilih sebagai tempat bekerja	0	0	8	56	6	3	5	3,97
Benar-benar peduli terhadap kelangsungan hidup bank	0	0	0	54	16	4	5	4,23
Bank ini menjadi pilihan terbaik diantara perusahaan yang mungkin sebagai tempat bekerja saya	0	0	22	40	8	3	5	3,80

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Variabel komitmen organisasional diukur menggunakan 9 (sembilan) item pertanyaan, untuk menunjukkan seberapa besar kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan perusahaan dan keterlibatannya dalam perusahaan. Tabel 9. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan berusaha keras melebihi yang diharapkan guna keberhasilan perusahaan, membanggakan perusahaannya sebagai tempat bekerja yang baik dan membanggakannya kepada orang lain, serta peduli terhadap kelangsungan hidupnya. Nilai rata-rata untuk masing-masing item tersebut lebih dari 4, yaitu berkisar antara 4,09 hingga 4,23. Namun, untuk item mengenai kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan serta kemampuan perusahaan dalam menginspirasi karyawan, nilai rata-rata hitungannya lebih rendah, kurang dari 4. Begitupula untuk item yang menunjukkan keyakinan responden bahwa perusahaan menjadi pilihan terbaik diantara perusahaan yang mungkin sebagai tempat bekerja, memiliki nilai rata-rata 3,8 Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden sejauh ini memiliki kesediaan untuk menjadi bagian perusahaan dan berupaya

memajukan perusahaan, namun tidak sepenuhnya merasakan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasional yang ada. Lebih dari itu, temuan di lapangan tersebut menunjukkan adanya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan ketika ada peluang di tempat lain.

Ada 3 (tiga) komponen dalam komitmen organisasional, yaitu: keyakinan dan kemampuan untuk menerima tujuan organisasi, kesediaan untuk menjadi bagian dari organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tanggapan responden pada variabel ini menunjukkan bahwa karyawan hanya memenuhi komponen pertama, tapi tidak ke-2 dan ke-3. Jika dikaitkan dengan pernyataan pihak manajemen sejumlah bank responden, diakui bahwa perusahaan seringkali hanya menjadi 'batu loncatan' bagi karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bank syariah yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki jenis komitmen *continuance*, dimana kekuatan dari keinginan individu untuk terus bekerja di perusahaannya sekarang lebih dikarenakan kebutuhan mereka untuk tinggal.

Kepuasan Kerja

Tabel 10: Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Persahabatan dengan rekan kerja	0	2	8	54	6	2	5	3,91
Penghargaan dari rekan kerja	0	2	10	58	0	2	4	3,80
Perlakuan dari rekan kerja	0	0	14	48	8	3	5	3,91
Jaminan keberlangsungan kerja	0	4	14	50	2	2	5	3,71
Besar tunjangan	2	0	42	26	0	1	4	3,31
Kebebasan menjalankan pekerjaan	0	0	12	58	0	3	4	3,83
Besar gaji	2	0	36	32	0	1	4	3,40
Kesempatan melakukan pekerjaan yang membanggakan	0	0	12	56	2	3	5	3,86
Kesempatan belajar hal baru	0	0	12	52	6	3	5	3,91
Kesempatan melakukan hal berarti	0	0	12	54	4	3	5	3,89
Kesempatan ikut dalam pembuatan keputusan	0	6	16	48	0	2	4	3,60

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 11 (sebelas) item pertanyaan. Kepuasan terkait kualitas hubungan dengan rekan kerja, kebebasan menjalankan pekerjaan, melakukan pekerjaan yang membanggakan, dan kesempatan mempelajari hal-hal baru dan berarti, memiliki nilai rata-rata kepuasan kerja yang relatif lebih baik dibandingkan item yang lain pada variabel ini. Sedangkan kepuasan kerja yang terendah adalah kepuasan terhadap besarnya tunjangan dan gaji, dengan nilai jawaban minimum 1 (sangat tidak setuju). Temuan ini dapat dijelaskan dengan mengkait-

kan jawaban responden terhadap variabel kompensasi dan komunikasi, sebagaimana nampak pada Tabel 6. dan 7. Responden mempersepsikan bahwa kualitas dan kuantitas komunikasi pada perusahaan cukup baik. Hal ini meningkatkan kualitas hubungan interpersonal yang akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, sebagian responden mempersepsikan kurang kompetitifnya jenis dan besaran kompensasi yang ditetapkan perusahaan, yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja mereka.

Kinerja

Tabel 11: Deskripsi Statistik Variabel Kinerja

Item	1	2	3	4	5	Min	Max	Mean
Melakukan tugas dengan baik	0	0	0	64	6	4	5	4,09
Berusaha menemukan alternatif terbaik dalam memberikan layanan	0	0	4	60	6	3	5	4,03
Luwes dalam melayani kebutuhan/ keinginan nasabah	0	0	4	58	8	3	5	4,06
Memahami peraturan perusahaan	0	0	0	70	0	4	4	4,00
Tulus dan istiqamah	0	0	2	58	10	3	5	4,11
Bisa bekerjasama	0	0	2	60	8	3	5	4,09
Mampu menjelaskan produk/jasa syariah	0	0	4	64	2	3	5	3,97
Mendukung budaya kerja etis	0	0	0	64	6	4	5	4,09
Memahami pengetahuan syariah dengan baik dan menerapkannya	0	0	2	68	0	3	4	3,97
Berpegang teguh pada kebenaran, kejujuran, dan amanah	0	0	0	58	12	4	5	4,17
Mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	54	10	3	5	4,06
Senantiasa menjaga sikap dan perkataan agar terhindar dari perselisihan di tempat kerja	0	2	2	58	8	2	5	4,03

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010.

Variabel kinerja diukur menggunakan 12 item pertanyaan, yang dijawab oleh pimpinan bank atau bagian SDI `menanggapi kinerja karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Sebagian besar bank syariah menilai positif kinerja SDMnya. Melakukan tugas dengan baik, melayani kebutuhan nasabah, memahami aturan perusahaan, tulus dan istiqamah, bisa bekerjasama, mendukung budaya kerja etis, jujur dan amanah, mau berupaya ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menjaga sikap serta perkataan. Kesemuanya mendapatkan nilai rata-rata 4 atau lebih. Namun pihak manajemen mengakui bahwa dalam hal kemampuan karyawan memahami pengetahuan syariah serta menjelaskan produk syariah ke nasabah, masih lebih rendah. Jika dikaitkan dengan sejumlah praktek pengelolaan SDM yang dijalankan perusahaan, kinerja yang demikian bisa dipahami. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa input karyawan diakui perusahaan masih belum memadai pemahamannya mengenai perbankan syariah. Pada proses sejak rekrutmen hingga seleksi seringkali menemui ketidaksesuaian antara kapabilitas kandidat dengan kompetensi yang musti dipenuhi SDM di perbankan syariah. Disinilah peran strategis praktek pelatihan dalam mengatasi *gap* tersebut. Hanya saja realisasinya menunjukkan bahwa tingkat kesetujuan karyawan responden terhadap alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaannya belum memenuhi kebutuhan karyawan. Baik pelatihan yang diselenggarakan sendiri maupun oleh pihak eksternal, evaluasi pasca pelatihan pun belum secara optimal dilakukan. Kalaupun ada, belum terpola dengan baik pada sebagian besar bank responden.

Analisis Kualitatif

Rekrutmen dan Seleksi

Semua bank responden melakukan proses rekrutmen secara terbuka. Setiap bank memiliki pertimbangan sendiri terkait penggunaan media rekrutmennya. Pada umumnya bank syariah memiliki kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi atau menengah. Bentuk kerjasamanya antara lain berupa info lowongan kerja di media informasi kampus, rekomendasi lulusan potensial oleh pimpinan lembaga, maupun menjadi pembicara tamu pada forum

ilmiah di kampus. Diharapkan bank bisa memiliki pengetahuan yang lebih memadai mengenai kualitas lulusan melalui indikator kurikulum yang digunakan. Hal ini didorong oleh adanya keterbatasan input sumber daya manusia yang menguasai pengetahuan syariah dan prinsip operasionalisasi perbankan syariah. Pada BPRS yang beroperasi dalam lingkup lokal, umumnya melakukan rekrutmen bekerjasama dengan lembaga pendidikan setempat/lokal. Baik melalui *job posting* di papan pengumuman kampus atau lembaga pendidikan, maupun menawarkan pada lulusan yang pernah magang di bank yang bersangkutan. Beberapa BPRS juga melakukan iklan di koran, pengumuman di kantor pos, dan rekomendasi karyawan. Sedangkan bank syariah yang berupa bank umum dan UUS yang cakupan operasinya lebih luas, bekerjasama dengan perguruan tinggi nasional, serta menggunakan media surat kabar yang jangkauan publikasinya lebih luas.

Terkait penggunaan sumber rekrutmen, ada perbedaan antara BUS dan UUS dengan BPRS. Pada BUS (yang merupakan pengembangan bank konvensional) dan UUS, sebagian SDM merupakan hasil rekrutmen dari karyawan di bank konvensional. Pada wawancara, manajemen mengemukakan bahwa meskipun dari sisi pengetahuan syariah belum cukup memadai, namun setidaknya mereka sudah memiliki pengalaman dan kecakapan teknis terkait operasionalisasi perbankan. Kemudian pada posisi eksekutif, bank tersebut terkadang merekrut manajer dari bank konvensional. Sebagaimana dinyatakan oleh pimpinan bank umum syariah:

“...Nah, kenapa kita mau ambil eksekutif dari bank konvensional, karena dia sudah menguasai dulu syarat yang pertama, kemampuan teknis operasional bank sudah menguasai, baru dimasuki pengetahuan syariahnya”.

Pada umumnya metode seleksi yang digunakan bank syariah responden adalah sama. Meliputi seleksi administratif, tes tertulis, psikotes, dan wawancara, dengan sistem gugur. Perbedaannya lebih pada jumlah tahapan serta materi yang diujikan. Umumnya metode wawancara hanya satu tahap, namun pada BUS metode seleksi tersebut dijalankan beberapa tahap dimana ada *initial interview*

dan lanjutan. Kemudian materi tes tertulisnya ada yang hanya menguji pengetahuan ilmu ekonomi secara umum, namun sebagian besar bank juga menguji pengetahuan mengenai dasar keislaman, pengetahuan perbankan umum dan syariah. BPRS yang materi tesnya hanya menguji pengetahuan umum, menyatakan:

“Untuk mendapatkan pelamar yang *qualified* saja susah, apalagi kalau diuji juga pengetahuan syariahnya. Biasanya mereka kurang memahami itu, akhirnya malah kita sendiri yang kesulitan menentukan pelamar yang layak diterima”.

Ketika hal itu menjadi keterbatasan, setidaknya pihak manajemen kemudian berusaha menggal nilai-nilai personal pada saat wawancara dengan pimpinan. *Value* personal yang mendukung penerapan budaya kerja Islami yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Inilah yang membedakan praktek seleksi antara bank syariah dengan bank konvensional. Meskipun pada akhirnya dalam menentukan diterima tidaknya kandidat, pertimbangan utamanya tidak selalu dari sisi ke-Islamannya namun lebih kepada penguasaan kompetensi teknis di bidang pekerjaan yang akan dijalani.

Praktek rekrutmen dan seleksi pada bank syariah bukannya tanpa kendala. Hampir semua bank responden menyatakan kurang tersedianya input SDM yang memiliki pengetahuan memadai mengenai perbankan syariah. Oleh karenanya pada bank syariah tertentu seperti BUS, kandidat yang diterima masih berstatus calon pegawai (*capeg*). Tujuannya untuk melihat kesesuaian antara hasil tes saat seleksi dan psikometri dengan kemampuan *hard skill*-nya, dan apakah karyawan yang bersangkutan bisa dikembangkan atau tidak. Kesulitan merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dikemukakan oleh sebagian besar bank responden, sebagaimana dinyatakan oleh beberapa pimpinan BPRS berikut:

“...seringkali tidak *match*/tidak *qualified* sedangkan kompensasi belum bisa mengejar bank konvensional. Karyawan baru pun seringkali hanya menjadikan bank ini sebagai ‘batu loncatan’”.

“Dari sisi SDM, beda dengan bank besar yang tidak lagi melihat siapa yang melayaninya (khususnya yang simpanan). Jadi kemampuan karyawan untuk penetrasi pasar menjadi penting. Karyawan musti punya *network*. Kuncinya ada di rekrutmen dan seleksi, untuk memastikan apakah calon karyawan punya potensi *network* dan kemampuan membangun jaringan sosial yang tinggi”.

Formalisasi Pekerjaan

Sebagaimana umumnya organisasi dengan struktur organisasi dan sistem kerja yang mapan, semua bank responden telah memiliki aturan pendisiplinan karyawan, pedoman, kebijakan, peraturan dan prosedur kerja tertulis, deskripsi pekerjaan dan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Begitupula terkait dengan hubungan pemekeraan antara bank dengan karyawan kontrak, sudah ada formalisasi kebijakannya. Aturan tertulis menyesuaikan peraturan pendisiplinan dari Departemen Tenaga Kerja, sedangkan pedoman kebijakan, peraturan dan prosedur kerja disusun dan disahkan dengan Surat Keputusan Direksi.

Aturan pendisiplinan, pedoman dan prosedur kerja sudah diformalisasikan, namun karyawan tidak mendapatkan *copy* fisiknya. Baru ketika ada permasalahan atau kebutuhan untuk mengetahui secara detil, karyawan bisa meminjam buku manual yang disimpan oleh bagian umum. Begitupula mengenai deskripsi pekerjaan pada sejumlah bank responden, yang meskipun sudah ada namun hanya disampaikan secara verbal lisan. Sebagaimana pernyataan dari beberapa manajer yang dirangkum dalam pernyataan berikut:

“Ada KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) mengenai aturan pendisiplinan karyawan, kebijakan, peraturan, prosedur kerja, dan deskripsi pekerjaan. Tapi karyawan tidak diberi orang per orang”.

Meski demikian, kekurangan tersebut dinilai pihak manajemen masih bisa diatasi dengan memanfaatkan sarana komunikasi formal maupun informal yang secara rutin diadakan. Misal, *briefing* pagi rutin antara pimpinan dengan para bawahannya menjadi media sosialisasi kebijakan, aturan, maupun prosedur

kerja baru. Sehingga informasi yang dibutuhkan guna mendukung efektifitas pekerjaan bisa terus dan segera di-update.

Pelatihan dan Pengembangan

Pada umumnya bank responden menyatakan bahwa mereka mengalokasikan biaya pelatihan karyawan sebesar 5% (BUS 5%-10%) dari biaya tenaga kerja tahun sebelumnya, sebagaimana ketentuan dari Bank Indonesia. Hampir semua pimpinan bank menyatakan pentingnya kegiatan pelatihan bagi karyawan di bank syariah. Sebagaimana pernyataan salah seorang direktur bank syariah berikut:

“*Upgrading skill dan knowledge* pegawai perlu terus dilakukan seiring dengan tuntutan pelayanan maupun kompetisi dalam industri perbankan sehingga mampu melayani seluruh nasabah yang berlandaskan pada pencapaian nilai-nilai mardlotillah serta menjadikan lembaga sebagai rahmatan lil alamin”.

Meskipun demikian waktu pelatihan, frekuensi, serta kebutuhan pelatihan apa yang akan diadakan selama 1 tahun ke depan belum dianalisis dan direncanakan pada awal tahun anggaran. Juga ada perbedaan berdasarkan jenis bank syariahnya. Pada BUS dan UUS, pelatihan untuk karyawan level manajerial dan pelatihan dasar terkait kualitas pelayanan dan pengetahuan produk misalnya, dilakukan secara terpusat di Jakarta. Adapun ketika selama tahun berjalan dirasakan ada keahlian atau pengetahuan spesifik yang dibutuhkan seiring dinamika cabang, barulah pelatihan tersebut dilaksanakan dengan metode *in-house*. Pada BPRS, perusahaan tidak mengadakan pelatihan sendiri, melainkan mengikutsertakan karyawannya pada pelatihan yang diadakan pihak eksternal, seperti Asosiasi Bank Islam Indonesia, lembaga pendidikan perbankan, atau perguruan tinggi setempat. Sedangkan peningkatan keahlian dan pengetahuan spesifik dilakukan berupa oleh pimpinan. Adanya ketergantungan pada pihak eksternal tersebut menyebabkan frekuensi pelaksanaan, kebutuhan pelatihan dan kesempatan karyawan mengikuti pelatihan menjadi terbatas. Beberapa bank mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara individual, yang terkadang dicantumkan pada lembar hasil penilaian kinerja mereka.

Namun apakah itu dilakukan atau tidak tetap saja bergantung pada ada tidaknya penawaran pelatihan oleh pihak eksternal ataupun kemampuan pimpinan memberikan pelatihan internal. Berikut pernyataan dari pimpinan bank responden:

“Faktor pendorong pelatihan pada dasarnya bisa dari atas, bisa juga dari bawah. Hanya memang yang *nge-drive* manajemen. Di bagian akhir form PA (penilaian kinerja) ada rekomendasi penilai (dirut) mengenai kebutuhan pelatihan ke depan. Misal, seorang AO *Lending* yang nantinya akan dipromosikan sebagai koordinator kantor kas, membutuhkan pelatihan *building team*. Sehingga nanti kalau ada peluang pelatihan itu, yang bersangkutan diprioritaskan dikirim”.

Terkait evaluasi pelatihan, masing-masing bank responden memaknainya secara berbeda. Dari sisi sistem, belum ada aturan atau prosedur baku mengenai hal tersebut. Sehingga proses yang terjadi di masing-masing bank sangat dipengaruhi inisiatif dan komitmen pimpinan akan kompleksitas dan kontinuitas praktek yang dijalankan. Bahkan beberapa diantaranya dengan tegas menyatakan ketiadaan evaluasi pasca pelatihan, baik evaluasi terhadap peserta pelatihan maupun evaluasi dari sisi pelaksanaannya. Berikut beberapa pernyataan informan yang menyatakan melakukan evaluasi:

“Evaluasi pelatihan ada tapi belum terpolat dengan baik. Karyawan yang mendapatkan pelatihan sekedar kami minta mengumpulkan modul-modulnya supaya bisa dibaca yang lain”.

“Setelah pelatihan eksternal ada *review* mengenai pelatihan di hadapan teman-temannya. Pimpinan mengamati kinerjanya kemudian. Misal materinya tentang pembiayaan, ada ringkasan analisa secara kuantitatif dan kualitatif, bisa dilihat sejauhmana dia mampu mengungkap/jeli melihat usaha nasabah”.

“Tentu saja kami ingin tahu sejauhmana karyawan memahami materi pelatihannya. Jadi mereka diminta membuat *resume* atau ringkasan materi, diserahkan

paling lambat 1 bulan setelah pelatihan berakhir”.

Promosi Jabatan

Pada umumnya, penetapan promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja dan masa kerja karyawan. Indikator kinerja itu sendiri sudah jelas ditentukan dan diketahui oleh seluruh karyawan. Meskipun demikian peluang untuk promosi itu sendiri masih terbatas. Bank syariah yang bukan berupa bank umum, bisa dikatakan relatif baru dan masih terbatas wilayah operasinya, belum banyak atau bahkan belum ada kantor cabang pembantu. Belum lagi struktur organisasi pada kantor cabang yang tergolong ‘*flat*’, sehingga meskipun kebutuhan SDM ada kecenderungan meningkat, peluang promosi jabatan bagi karyawan yang sudah ada masih rendah. Di samping itu, kesiapan karyawan yang ada untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar masih diragukan pihak manajemen. Hal ini membuat perusahaan berpikir ulang untuk mentransparansikan kriteria promosi jabatan, meskipun sebenarnya kriteria tersebut sudah ada. Sebagaimana pernyataan manajer berikut:

“Dasar penetapan promosi belum bisa ditransparansikan, krn ada *trial and error*, resiko tidak pasti. Misal seorang koordinator *account officer* yg akan dipromosikan menjadi kabag operasional, harus tahu berbagai hal seperti bagaimana mengatasi masalah. Dan perusahaan masih tidak yakin dia bisa tidak”.

Pada bank syariah yang berupa bank umum maupun UUS, pemenuhan kebutuhan personil pada level eksekutif tidak selalu melalui rekrutmen internal. Rekrutmen eksternal terhadap para manajer dari bank konvensional biasa dilakukan, dengan sejumlah pertimbangan. Sebagaimana tanggapan sejumlah responden dalam pernyataan berikut:

“Mengingat bank-bank syariah yang belum lama usianya, memang di level eksekutif masih mengambil dari eksternal. Ada sih yang kita ambil dari bank konvensional, tapi dia juga punya pengetahuan syariah yang *mumpuni*. Karena kita lihat banyak yang terjebak di bank konvensional. Kita lebih melihat

dari sisi hijrahnya, pengetahuan dia mengenai ilmu syariah, dan profesional”.

“.....kami tidak perlu susah-susah mendidik dia. Kalau di bank syariah itu 2 pendidikannya, beda dengan konvensional. Kalau disana, mendidik kemampuan *technical* cukup dari sisi konvensional saja. Tetapi disini selaku bank syariah, pertama dididik pengetahuan konvensionalnya, supaya tahu halal haramnya baru pengetahuan syariahnya”.

“Nah, itu kenapa kita mau ambil dari bank non syariah....karena dia sudah menguasai dulu syarat yang pertama. Kemampuan teknis operasional bank sudah menguasai, baru dimasuki pengetahuan syariahnya”.

Komunikasi

Bank syariah yang menjadi responden pada penelitian ini menyatakan bahwa proses komunikasi baik formal maupun informal, lisan maupun tertulis terbilang lancar. Pengkomunikasian strategi, kebijakan, ataupun perubahan perusahaan pada karyawan, dilakukan melalui penetapan kebijakan tertulis dalam bentuk Surat Keputusan, Surat Edaran, Memo/Nota Dinas dan lain sebagainya yang disampaikan secara transparan. Kemudian kegiatan semacam pagi, *briefing*, atau pertemuan mingguan juga menjadi media berbagi pengalaman dalam melayani nasabah, mengkomunikasikan permasalahan pekerjaan dan sebisa mungkin memunculkan solusi. Sedangkan komunikasi informal terjalin melalui pertemuan seperti interaksi personal antara atasan dengan bawahan, pengajian dan olahraga bersama. Pengajian yang umumnya dilakukan sebulan sekali ditujukan untuk memberikan siraman rohani dan mengkaji nilai-nilai sikap kerja yang Islami. Dengan harapan sekaligus bisa memotivasi karyawan untuk lebih amanah dan tidak semata bersandar pada orientasi duniawi dalam menjalankan pekerjaannya. Pernyataan sejumlah manajer yang menggambarkan praktek komunikasi pada banknya, sebagai berikut:

“Diantara kami selalu merespon dengan cepat setiap informasi yang diberikan,

baik dengan email, phone, maupun sms. Ini untuk mendukung budaya kerja responsif di sini”.

“Kami melakukan pertemuan rutin tiap pagi dan sore untuk *Account Manager*, dan rutin tiap pagi bersamaan dengan doa pagi untuk kru operasional”.

“Ada keinginan memiliki tenaga kerja berkualitas unggul, namun yang demikian ada resiko *turnover* tinggi. Oleh karena itu semua level harus menguasai semua unit. Kami lebih cenderung membangun aspek keberkahan, menyentuh loyalitas dengan kesadarn internal karyawan melalui siraman rohani”.

Kompensasi

Pada umumnya komponen kompensasi pada bank responden mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, uang makan, uang transport, dan bonus tahunan. Adapun penetapan besaran gaji pokoknya memper-timbangkan keadilan internal dan eksternal. Secara internal, besaran berdasarkan pada masa kerja, deskripsi pekerjaan, dan prestasi kerja karyawan sebagaimana hasil PA (penilaian kinerja formal). Secara eksternal, bank juga memperhatikan daya saing kompensasinya dengan mempertimbangkan besaran gaji yang berlaku di bank lain, baik yang syariah maupun konvensional. Pada BUS dan UUS, *benchmark* eksternal terutama dengan bank konvensional, karena sebagian karyawan berasal dari sana baik yang ditransfer oleh manajemen perusahaan maupun berdasarkan keinginan karyawan yang bersangkutan. Kecuali BUS seperti Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang sejak pertama, berdiri sebagai bank umum syariah. Berikut pernyataan pimpinan bank umum syariah mengenai kebijakan kompensasi:

“Dalam menentukan struktur penggajian kita menggunakan standar berdasarkan penilaian internal, yaitu berdasarkan *job grading*. Misal antara bagian *marketing* dan *operation*, lebih tinggi *marketing*. Namun standar internal kita juga mengacu pada eksternal....dalam hal ini

bank ‘X’ (ket: bank konvensional) dan juga harga yang berlaku di pasar”.

Sedangkan BPRS, perbandingan eksternalnya adalah sesama BPR yang informasinya diperoleh dari forum Asbisindo. Beberapa informan mengakui bahwa masih kesulitan bagi mereka untuk mengikuti standar kompensasi bank umum. Sedangkan bank tersebut juga merupakan kompetitor bagi BPRS dalam mendapatkan dan mempertahankan input SDM berkualitas. Ketika peluang promosi jabatan juga terbatas, keterbatasan dalam menawarkan kompensasi yang kompetitif menjadi pemikiran tersendiri bagi bank syariah ini. Sebagaimana pernyataan beberapa pimpinan bank, sebagai berikut:

“Kendala yang dihadapi yang dirasakan selama ini, di dalam kebutuhan dan keinginan mendapat yang *qualified*, terkendala oleh bank besar. Di tengah jalan.....ternyata berpindah ke bank besar atau sedang dalam kondisi banyak pilihan. Dan gajipun menuntut tinggi di luar batas kemampuan perusahaan”.

Penilaian Kinerja

Semua bank syariah dalam penelitian ini menyatakan bahwa telah menjalankan penilaian kinerja formal secara teratur tiap periode. Ada yang menjalankan setiap 3 bulan, dan beberapa bank lain melakukannya setiap 6 bulan sekali. Standar kinerja yang dievaluasi disusun oleh manajemen dan disosialisasikan kepada semua karyawan, sebagai acuan dan memotivasi karyawan untuk mencapai ‘*high performance*’.

Indikator penilaian antara bank satu dengan yang lainnya bervariasi, namun pada dasarnya bisa dikelompokkan dalam indikator kemampuan kerja (sesuai deskripsi pekerjaan), sikap kerja, perilaku, dan kepribadian. Hasil penilaian lebih berorientasi pada tujuan administratif. Misal sebagai dasar penetapan atau penyesuaian gaji, dan pembagian bonus tahunan yang mana mengacu pada PA (*performance appraisal*) tahunan. Selebihnya, hasil penilaian kinerja karyawan secara individual kurang mendukung tujuan pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan. Misal, tidak ada kaitannya PA karyawan dengan kesempatan *training* formal ataupun peluang promosi.

Umumnya pihak yang memberikan penilaian adalah atasan. Sedang pada bank umum syariah, karyawan juga diberi hak untuk melakukan *self-assessment* berikut argumen atas penilaian terhadap diri sendiri tersebut. Pada beberapa bank, umpan balik penilaian juga diberikan agar terjadi *continuous improvement*, yang mana ini menjadi salah satu tujuan evaluasi. Berikut tanggapan beberapa pimpinan bank yang dirangkum dalam pernyataan:

“Hasil penilaian hanya diketahui oleh atasan dan karyawan yang bersangkutan. Satu-satu dipanggil atasan untuk konseling secara individual. Kamu bagus disini kurangnya disana, sekaligus memberikan *feedback*.”

Di satu sisi, intensitas interaksi yang cukup tinggi meningkatkan kedekatan hubungan antara atasan dan bawahan pada bank syariah. Namun di sisi yang lain bisa menimbulkan inflasi penilaian karena keengganan berkonflik dengan bawahan. Hal ini menyebabkan praktek penilaian kinerja cenderung formalitas dan kurang berimplikasi pada pengembangan karyawan. Ketidaktersediaan data kinerja karyawan juga menjadi keterbatasan atasan dalam melakukan evaluasi. Belum lagi penilaian terhadap kinerja obyektif maupun subyektif yang menuntut sumber daya waktu atasan. Hasil PA yang kurang akurat tidak bisa menjadi acuan promosi karyawan secara fair. Itulah kenapa sebagian besar responden karyawan mempersepsikannya sekedar untuk kepentingan administratif, dan bukan pengembangan karyawan. Sebagaimana pernyataan pimpinan bank responden berikut:

“Dalam melakukan identifikasi kekurangan dari kinerja pegawai, terkadang reaksi yang ditimbulkan cenderung negatif. Sehingga pegawai yang dinilai tidak bisa menerima saran-saran untuk menghadapi masalah-masalah di masa mendatang. Elemen lainnya adalah ketidaksiapan penilai. Untuk mereview kinerja seorang pegawai idealnya penilai/atasan harus mempunyai waktu yang cukup untuk mereview dan mengevaluasi kinerja selama periode waktu yang diperlukan dan setidaknya telah memiliki catatan periodik tentang

kinerja pegawai secara mingguan/bulanan”.

Pembahasan

Dalam kaitan antara praktek MSDM dengan kinerja, cenderung menggunakan pendekatan *contingency* yang mendasarkan pada premis bahwa kebijakan SDM perlu disesuaikan dengan konteks yang mana bisa mendatangkan efek menguntungkan. Hal ini mempengaruhi kebijakan yang diambil pada praktek pengelolaan karyawan yang ada. Kemenduaan mekanisme yang dijalankan dalam suatu praktek, misalnya pada praktek seleksi, berimplikasi pada kriteria kinerja yang lebih memperhitungkan prestasi hasil dibandingkan proses.

Sebagian praktek dan kebijakan pengelolaan SDM pada perbankan syariah dalam penelitian ini sudah optimal, dan sebagian yang lain belum. *Cut-off point* yang digunakan untuk menentukan suatu praktek sudah optimal, adalah nilai mean indikator yang lebih dari 3,9 dan skor minimal 3. Dengan mengacu *cut-off point* tersebut, beberapa indikator yang perlu diperhatikan dan musti diupayakan perusahaan untuk ditingkatkan adalah indikator-indikator pada praktek rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Sedangkan praktek formalisasi kebijakan sudah berjalan dengan optimal.

Berikut adalah indikator-indikator yang masih harus dioptimalkan. Pada praktek rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus memberikan prioritas kepada karyawan yang sudah ada dalam memenuhi peluang jabatan strategis, daripada melakukan rekrutmen eksternal. Pada saat seleksi, perusahaan juga harus mendefinisikan pekerjaan dengan jelas. Bagaimana kualitas dan kreativitas perusahaan dalam melakukan seleksi akan sangat menentukan *outcomes* organisasional ke depan. Sebagaimana dinyatakan oleh Becker and Huselid (1992), bahwa selektivitas pada perekrutan dan pemilihan karyawan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan.

Pada praktek pelatihan dan pengembangan, perusahaan musti mendesain dan mengembangkan metode, teknik dan kriteria evaluasi pelatihan dengan baik. Perusahaan

juga harus memberikan konseling mengenai perencanaan karir karyawan, meskipun pelaksanaannya dilakukan secara personal antara karyawan dengan atasan langsungnya. Material pelatihan didesain dan dijalankan dengan baik, kebutuhan pelatihan dianalisis dengan baik, dan program pelatihan terjadwal dan disosialisasikan, alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaan pun musti mendukung kebutuhan karyawan. Kesemua indikator itulah yang belum dijalankan secara optimal pada bank syariah dalam penelitian ini. Sedangkan menurut Knoke and Kalleberg (1994), organisasi dapat meningkatkan kualitas karyawan melalui *training* yang komprehensif dan aktivitas pengembangan pasca seleksi. Investasi pada praktek tersebut terbukti menghasilkan *outcomes* yang menguntungkan bagi organisasi. Temuan tersebut didukung pula oleh Xiao (1996), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan cara yang tepat untuk mengatasi faktor-faktor yang menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tentunya pelatihan itu sendiri perlu direncanakan dan diimplementasikan dengan tepat, mulai dari identifikasi hingga evaluasi pelaksanaannya.

Pada praktek promosi jabatan, faktor *fairness* dan dasar penetapan promosi merupakan indikator yang masih belum bisa diterima dengan baik oleh karyawan. Pada kenyataannya memang mempekerjakan karyawan berkualitas dari luar perusahaan itu lebih mudah dibandingkan perusahaan harus mengeluarkan dana ekstra untuk mengadakan pelatihan. Pengeluaran untuk itu lebih dianggap sebagai biaya, bukannya investasi. Hal tersebut didukung oleh hasil studinya Miah and Bird (2007) yang dilakukan di sejumlah perusahaan kecil dan menengah di negara dunia ketiga.

Sedangkan pada praktek komunikasi, kesediaan atasan menerima masukan dan forum informal di antara karyawan merupakan indikator yang belum optimal pelaksanaannya. Padahal sejauhmana aktivitas tim pada perusahaan mampu meningkatkan kerjasama dan komunikasi diantara anggota organisasi, akan menentukan terciptanya budaya kerja yang mendukung penguatan nilai-nilai positif perusahaan (Kaya, 2006). Kemudian pada praktek kompensasi, faktor keadilan dalam penetapan besaran, daya saing kompensasi dibandingkan bank lain, dan kinerja sebagai

dasar peningkatan gaji/bonus, merupakan indikator yang masih belum optimal.

Akhirnya, praktek penilaian kinerja pun bisa disimpulkan belum optimal. Sebab hasil penilaiannya masih sekedar untuk kepentingan administratif, belum mendukung pengembangan karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan pernyataan Stone (1998), bahwa umpan balik terhadap hasil penilaian kinerja merupakan praktek yang dibutuhkan atasan maupun bawahan yang dinilai guna meningkatkan efektivitas kerja. Ini merupakan cara meningkatkan komunikasi diantara keduanya. Berbagi informasi dan mendiskusikan kinerja individual karyawan akan membentuk keterbukaan organisasional, sehingga meningkatkan loyalitas, perilaku kooperatif dan *trust* karyawan pada perusahaan.

Pemimpin memainkan peran kunci dalam memengaruhi persepsi para karyawannya terhadap dukungan organisasi (Wikaningrum, 2006). Sebab pemimpin seringkali merupakan “distributor” bagi *discretionary rewards* dari organisasi. Atasan langsung juga berpeluang membantu peningkatan gaji misalnya melalui penilaian kinerja yang mereka berikan, dan memberikan saran bagi manajemen karir bawahan. Pemimpin juga dipersepsikan berperan dalam penugasan, memberikan peluang pelatihan, dukungan emosional serta informasi terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketika atasan langsung tersebut dipersepsikan sebagai representasi dari organisasi, maka sifat hubungan atasan-bawahan akan semakin efektif dalam mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap organisasinya.

Hubungan pertukaran sosial lebih didasarkan pada kepercayaan individual, bahwa pihak lain pada hubungan tersebut akan menjalankan kewajibannya secara adil. Oleh karena itu perlu ditumbuhkan *trust* dalam hubungan antar anggota organisasi, baik antara pemimpin dengan bawahan maupun di antara bawahan itu sendiri. Mengingat pemimpin memiliki peran penting dalam jaringan pertukaran pada suatu organisasi, maka hal ini meningkatkan pemahaman bahwa setiap pemimpin hendaknya membentuk hubungan kualitas tinggi (*in-group*) dengan setiap anggotanya. Hubungan pertukaran yang adil dengan segenap bawahan diharapkan akan membentuk hubungan pertukaran antar

karyawan yang positif, yang pada gilirannya ikut menentukan sikap kerja yang positif. Lebih lanjut, bagaimana pemimpin mengembangkan hubungan pertukaran dengan segenap bawahannya tersebut akan menentukan kemampuannya mengintegrasikan karyawan ke arah pencapaian tujuan organisasi melalui terbentuknya persepsi positif akan dukungan organisasi terhadap mereka.

Relatif besarnya jumlah karyawan pada penelitian ini yang rendah kepercayaannya baik kepada atasan maupun organisasinya, nampaknya bisa dipahami jika kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada organisasinya yang ternyata juga cukup rendah. Sebagaimana hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa "trust" akan memengaruhi besarnya sikap kerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Wikaningrum, 2007).

Ada hubungan antara dunia kerja dengan dunia pendidikan. Ketidaktersediaan sumber daya manusia di pasar tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri, terkait erat dengan keberadaan program studi dan kurikulum pada lembaga pendidikan yang ada. Begitupula pada perbankan syariah, semua bank responden pada penelitian ini menyatakan kesulitannya mendapatkan karyawan yang memahami prinsip-prinsip operasionalisasi syariah Islam. Program studi perbankan syariah dan kurikulum terkait pada lembaga pendidikan tinggi yang ada di Indonesia, masih sangat terbatas jumlahnya. Sedangkan data dari Bank Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata pertumbuhan penyerapan pegawai bank syariah per tahun sebesar 22,8%. Tak pelak lagi terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran karyawan sesuai kebutuhan. Hal ini yang kemudian menjadi tantangan sekaligus tanggung jawab perbankan syariah untuk bagaimana mendesain dan menjalankan program pelatihan sedemikian rupa, agar bisa menambah ilmu, keahlian, dan sikap kerja Islami pada sumber daya insaninya. Sebagaimana dinyatakan dalam surat Jumu'ah (62): 2, yang berbunyi:

Dia lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan

mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Secara internal, bank syariah perlu meningkatkan pengetahuan mengenai syariah Islam pada para karyawannya, sehingga terbentuk individu-individu yang sanggup memikul amanah dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Secara eksternal, aset SDM yang demikian akan membantu bank syariah memiliki *human capital* yang profesional guna memenangkan persaingan di dalam industri perbankan syariah itu sendiri maupun perbankan nasional pada umumnya. Sebagaimana diketahui perkembangan jumlah perbankan syariah yang cukup signifikan beberapa tahun terakhir, baik yang berupa bank umum syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) pada bank konvensional, terlebih lagi BPR Syariah yang jauh lebih besar lagi jumlahnya dan tersebar di berbagai kota di Indonesia. Agar unggul dalam persaingan, tidak bisa dihindarkan lagi peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank syariah guna menanggapi keterbatasan kualitas SDM di pasar tenaga kerja. Sebagaimana secara tegas termuat pada surat Al Mujaadilah (58): 11, yang berbunyi:

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan kurang optimalnya pelaksanaan praktek pengelolaan SDM di sebagian besar responden bank syariah. Yakni pada alokasi waktu pelatihan dan frekuensi pelaksanaannya, kejelasan dasar penetapan promosi jabatan, jenis dan besaran kompensasi yang kurang kompetitif jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang sama di bank lain,

dan penilaian kinerja yang kurang berorientasi pada pengembangan karyawan. Landasan hukumnya sudah baik, namun dari sisi pelaksanaan masih belum *kaffah*. Ketika ketersediaan input SDM di pasar tenaga kerja memiliki keterbatasan pengetahuan syariah Islam, para pelaku perbankan syariah sebenarnya meyakini bahwa pengembangan kapabilitas karyawan melalui *HRM practices bundle* menjadi kebutuhan krusial. Namun pemahaman akan hal tersebut kurang diimbangi dengan praktek seleksi, pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan, komunikasi, kompensasi, dan praktek penilaian kinerja yang terintegrasi satu dengan lainnya.

Temuan menarik lainnya, meskipun dari sisi pelaksanaan masih belum optimal namun kinerja SDMnya dinilai cukup baik oleh pihak manajemen. Rendahnya tingkat komplain nasabah mendasari keyakinan pimpinan akan penilaian baik tersebut. Meskipun diakui bahwa pemahaman pengetahuan syariah dan kemampuan menjelaskan produk/jasa syariah merupakan indikator kinerja yang dinilai masih belum optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja SDM menurut bank syariah pada penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitas hasil ketimbang kualitas proses. Hal ini tidak sejalan dengan prinsip syariah itu sendiri yang mana dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan muamalat, kaum muslimin wajib berpegang teguh pada peraturan dan hukum yang ditetapkanNya.

Bagi perbankan syariah, hendaknya mengkaji ulang efektifitas kebijakan pengelolaan SDM dan implementasinya terhadap pencapaian kinerja organisasi. Kegiatan dalam masing-masing praktek pengelolaan SDM hendaknya saling terkait dan mendukung satu sama lain. Adanya konfigurasi tersebut secara efektif bisa menimbulkan efek sinergistik yang tidak hanya akan mengarahkan perilaku dan memotivasi karyawan, namun juga meningkatkan *trust* mereka kepada perusahaan. Dampaknya bagi sejumlah *outcome* organisasional seperti komitmen organisasional dan kepuasan kerja pun akan lebih positif.

Bagi penelitian selanjutnya, perlu mempertimbangkan persepsi karyawan mengenai dukungan perusahaan dan komitmen afektif sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara persepsi mengenai praktek MSDM dengan kinerja. Kemudian, dalam

mengembangkan model konfigurasi ideal yang akan menjadi "*best practices*" dalam pengembangan SDM, perlu memperhatikan harapan karyawan akan kebutuhan pengembangan mereka dan mempertimbangkan kendala perusahaan dalam implementasinya. Hal ini tidak hanya akan memperkuat persepsi karyawan bahwa praktek dan kebijakan yang diterapkan perusahaan tidak semata mengejar kepentingan organisasional, namun juga menjamin efektivitas pelaksanaan praktek pengelolaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryee, S., PS. Budhwar and ZX. Chen. 2002. Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 267–85.
- Becker and Huselid. 1992. Direct Estimates of SD, and The Implication for Utility Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77. 227-233.
- Crouch, A. and P. Yetton. 1988. Manager Subordinate Dyads: Relationship Among Task and Social Contact, Manager Friendlines and Subordinate Performance in Management Group. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 41. 65-82.
- De Saa-Perez, P. and JM. Garcia-Falcon. 2002. A Resource-based View of Human Resource Management and Organizational Capabilities Development. *International Journal of Human Resource Management*. 13. 123–40.
- Eisenberger, R., PM. Fasolo and V. Davis-LaMastro. 1990. Effects of Perceived Organizational Support on Employee Diligence, Innovation, and Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 53. 51-59.
- Gouldner, AW. 1960. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*. 25. 161–79.
- Guest, D. 1997. Human Resource Management and Performance: A Review and

- Research Agenda. *The International Journal of Human Resource Management*. 8 (3). 263-76.
- Lau, ML. and H. Ngo. 2004. The HR System, Organizational Culture and Product Innovation. *International Business Review*. 13. 685-703.
- Liden, RC. and G. Graen. 1980. Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Review*. 23 (3). 451-465.
- Liden, RC., SJ. Wayne and D. Stilwell. 1993. A Longitudinal Study on the Early Development of Leader-Member Exchanges'. *Journal of Applied Psychology*. 78. 662-74.
- Kaya, N. 2006. The Impact of Human Resource Management Practices and Corporate Entrepreneurship on Firm Performance: Evidence From Turkish Firms. *International Journal of Human Resource Management*. 2074-2090.
- Knoke and Kalleberg. 1994. Job Training in U.S. Organization. *American Sociological Review*. 59. 537-546.
- Konovsky, MA. and SD. Pugh. 1994. Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*. 37(3). 656-669.
- Mayer, RC. and JH. Davis. 1999. The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment. *Journal of Applied Psychology*. 84(1). 123-136.
- Miah, MK. and A. Bird. 2007. The Impact of Culture on HRM Styles and Firm performance: Evidence From Japanese Parents, Japanese Subsidiaries/Joint Ventures and South Asian Local Companies. *International Journal of Human Resource Management*. 908-923.
- Mowday, RT., RM. Steers and LW. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14. 224-247.
- Prusak, L. and D. Cohen. 2001. How to Invest in Social Capital. *Harvard Business Review*. 79(6). 86-93.
- Rosse, JG. and AI. Kraut. 1988. Reconsidering the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Journal of Occupational Psychology*. 61. 63-71.
- Scandura, TA., GB. Graen and MA. Novak. 1986. When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence. *Journal of Applied Psychology*. 87 (3).
- Schnake, ME. 1983. An Empirical Assessment of the Effect of Affective Response of The Measurement of Organizational Climate. *Personnal Psychology*. 36. 371-807.
- Schneider, B. and D. Bowen. 1985. Employee and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*. 70(3). 423-433.
- Schneider, B. and D. Bowen. 1993. The Service Organization: Human Resources Management is Crucial. *Organizational Dynamics*, 21(4), 39-52.
- Sherony, KM. and SG. Green. 2002. Coworker Exchange: Relationships Between Coworkers, Leader-Member Exchange, and Work Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 87 (3).
- Tzafrir, SS. and LS. Dolan. 2004. Trust ME: A Scale for Measuring Employee Manager Trust. *Journal of Management Research*. 2(2). 117-134.
- Tzafrir, SS. and ABA. Gur. 2007. HRM Practices and Perceived Service Quality: The Role of Trust as a Mediator. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(2), 1-20.
- Vecchio, RP. and BC. Gobdel. 1984. The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership: Problems and Prospects. *Organizational Behavior and Human Performance*. 34. 5-20.

- Wayne, SJ. and GR. Ferris. 1990. Influence Tactics, Affect, and Exchange Quality in Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and a Field Study. *Journal of Applied Psychology*. 75. 487-499.
- Wayne, SJ., LM. Shore and RC. Liden. 1997. What's Loyalty? Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*. 40. 82-111.
- Whitener, EM. 2001. Do "High Commitment" Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modelling. *Journal of Management*. 27. 515-35.
- Wikaningrum, T. 2006. Pertukaran Sosial dalam Organisasi: Peran Pemimpin dalam Pembentukan Sikap Kerja. *Prosiding Semiloka Nasional Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB*. ISBN: 979-15424-0-6.
- Wikaningrum, T. 2007. Coworker Exchange, Leader-Member Exchange, and Work-Attitudes: a Study of Coworker Dyads. *International Journal of Business*. 9. 187-215.
- Xiao, J. 1996. The Relationship between Organizational Factors and the Transfer of Training in the Electronics Industry in Shenzhen, China, *Human Resource Development Quarterly*. 7(1). 55-73.
- Zerbe, WJ., D. Dobni and GH. Harel. 1998. Promoting Employee Service Behaviour: The Role of Perceptions of Human Resource Management Practices and Service Culture. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 15 (2). 165-179.

TUGAS 1 METODOLOGI RISET

ANALISIS JURNAL



DISUSUN OLEH :

EKA JUHITA (182510086)

Dosen Pengampuh : Dr. MUJI GUNARTO, S.Si, M.Si

Mata Kuliah : Metodologi Riset

Angkatan : 33 / ARI

PROGRAM PASCA SARJANA MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2019

JURNAL (1)

JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENULIS : SAKBAN, IFNALDI NURMA, RIFANTO BIN RIDWAN
(VOLUME 2, NOMOR 1, JUNI 2019)
EMAIL : syakban2019@gmail.com

RUMUSAN MASALAH :

Bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Al-Mathiriyah, Apakah sudah dikelola sesuai dengan hasil yang diharapkan dan mengidentifikasi apakah Kepala Sekolah berperan juga dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf/karyawan dalam meningkatkan prestasi siswa/i nya

TUJUAN MASALAH :

Mendisikripsikan dan Mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit.

JURNAL (2)

JUDUL : PRAKTEK DAN KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA PERBANKAN SYARIAH
PENULIS : TRI WIKANINGRUM
(Vol.15 No.1 Januari 2011)
EMAIL : lafaya dea@yahoo.com

RUMUSAN MASALAH :

1. Apakah praktek manajemen sumber daya manusia pada Perbankan Syariah sudah dilakukan secara optimal atau belum ?
2. Apakah kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia bisa mempengaruhi kinerja karyawan ?

TUJUAN MASALAH :

1. Untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktek pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank Syariah .
2. Menganalisis pengaruhnya Kebijakann dan Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap manajemen

KESIMPULAN ANALISIS ANTARA JURNAL 1 DAN JURNAL 2

1. Untuk jurnal 1 metode penelitiannya menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi dan analisis data. Hasil kesimpulannya adalah bahwa kepala MA Al-Mathiriyah dalam mengelola atau memimpin bawahan hendaknya dapat melaksanakan, merencanakan, dan profesional, serta ahli bidangnya , serta mampu memberi penghargaan kepada guru sehingga guru termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Untuk jurnal 2 metode penelitian menggunakan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, analisis kualitatif dan hasil penelitian menunjukkan kurang optimaslisasi pelaksanaan praktek pengelolaan sumber daya manusia di sebagian besar di responden bank syariah.

PERBEDAAN ANTARA JURNAL 1 DENGAN JURNAL 2

Dalam penggunaan metode penelitian antara jurnal 1 dengan jurnal 2 menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan hasil kesimpulan yang berbeda juga.

Nama : Fajrie Agus Dwino Putra

NIM : 182510097

Kelas : Regule A R2

Program Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bina Dharma Palembang

Tugas I Materi Metodologi Riset Pemasaran

1. Carilah 2 buah journal yang saling terkait. Lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut?

Jawab

Jurnal Pertama dengan judul:

"ANALISIS PENGARUH PRODUCT QUALITY, PRICE DAN PROMOTION TERHADAP PURCHASE INTENTION MOBIL TOYOTA ALPHARD DI SURABAYA"

Richard Raharja Harsalim 1; Drs. Sugiono Sugiharto, M.M 1*

Program Manajemen Pemasaran, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m36411022@john.petra.ac.id ; sugiono@peter.petra.ac.id

*Korespondensi Penulis

Abstrak –Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Product Quality, Price dan Promotion terhadap Purchase Intention Mobil Toyota Alphard Di Surabaya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini antara lain product quality, price dan promotion sebagai variabel independen dan purchase intention sebagai variabel dependen. Penelitian ini telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang mengetahui dan pernah mencoba mobil Toyota Alphard di Surabaya melalui teknik judgemental sampling. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisa kuantitatif dengan metode SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa product quality dan promotion memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap purchase intention. Sedangkan Price memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap purchase intention.

Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/140168-ID-none.pdf>

Jurnal Kedua dengan judul:

"ANALISIS RANCANGAN STRATEGI PEMASARAN MOBIL STUDI KASUS (HONDA: PT. ISTANA DELI KENCANA)"

Anita Christine Sembiring

Dosen Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer,

Universitas Prima Indonesia

Jln. Sekip Simpang Sikambing, Medan 20111

ABSTRAK - Pemasaran adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan barang dan atau jasa, menetapkan harga, mendistribusikan, serta mempromosikannya melalui proses pertukaran agar memuaskan konsumen dan mencapai tujuan perusahaan. Strategi pemasaran adalah salah satu cara memenangkan keunggulan bersaing yang ber-kesinambungan baik itu untuk perusahaan yang memproduksi barang atau jasa. Strategi pemasaran dapat dipandang sebagai salah satu dasar yang dipakai dalam menyusun perencanaan perusahaan secara menyeluruh. Pelaku pemasaran perlu mengetahui apa saja bahan pertimbangan konsumen dalam keputusan pembelian sebuah produk, pengambilan keputusan oleh konsumen berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel mix marketing seperti: produk, harga, tempat, promosi, orang, proses, dan bentuk fisik, pengaruhnya baik secara bersama maupun parsial terhadap kepuasan konsumen yang menggunakan produk Honda dikarenakan terjadinya penurunan penjualan produk. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa yang menjadi pengaruh menurunnya penjualan mobil Honda dan

mengetahui bagaimana promosi yang dilakukan perusahaan kepada masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pasar dengan melakukan survey pasar dan membagikan kuesioner yang dihitung validitas dan realibitasnya. hasil penelitian ini kita akan mendapatkan data berupa persentase dari hasil kuesioner yang dapat membantu kita untuk mengambil kesimpulan faktor yang paling mempengaruhi konsumen untuk membeli mobil Honda.

Sumber:

https://www.researchgate.net/publication/325396065_ANALISIS_RANCANGAN_STRATEGI_PEMASARAN_MOBIL_STUDI_KASUS_HONDA_PT_ISTANA_DELI_KENCANA

1. PERSAMAAN

Adapun persamaan dari kedua jurnal tersebut adalah:

- a. Merupakan jurnal pemasaran tentang penjualan kendaraan.
- b. Tujuan Penelitian yang sama: Menganalisis pengaruh Product Quality, Price dan Promotion terhadap penjualan.
- c. Kesamaan variabel independen yang digunakan antara lain: Product Quality, Price dan Promotion.
- d. Kesamaan dalam Metode yang digunakan dalam penelitian adalah: survey pasar dan membagikan kuesioner.
- e. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisa kuantitatif dengan menggunakan SPSS.

2. PERBEDAAN

- a. Variabel dependen pada jurnal pertama: purchasing invention (Minat Beli) masyarakat. Sedangkan variabel dependen pada jurnal kedua adalah: kepuasan pelanggan.
- b. Jumlah Sample survey yang digunakan berbeda, pada jurnal pertama menggunakan 100 sampel, sedangkan jurnal kedua menggunakan 80 sampel.
- c. Pada jurnal pertama menggunakan pendekatan studi deskriptif kausal sedangkan pada jurnal kedua dengan pendekatan studi literature (library research).