

Volume 2 Nomor 1, Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1>

# J U R N A L

## Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

p-ISSN: 2716-3911

e-ISSN: 2721-0472



**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat  
Universitas Mohammad Husni Thamrin**

Kampus A UMHT

Jl. Raya Pondok Gede No. 23 – 25 Kramatjati, Jakarta Timur 13550

Telp. (021) 8096411 ext. 1218; HP. 0812.11702090

Email: [ojslppmumht@gmail.com](mailto:ojslppmumht@gmail.com) Web : <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JIPKMHarmin>

**Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi**  
**Universitas Mohammad Husni Thamrin**

## DEWAN REDAKSI

### **Penanggung Jawab**

Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo. SKM., M.CommH.  
(Rektor Universitas Mohammad Husni Thamrin)

### **Managing Editor**

Prof. Dr. dr. Kusharisupeni, M.Sc

### **Editor in Chief**

Ir. Yohanes Bowo Widodo, M.Kom.

### **Section Editor**

Rano Agustino, S.Kom., M.Kom  
Mona Karina, SE., MM  
Dedi Setiadi, ST., MM.  
Yanuar B. Heriyanto, ST., MM  
Andi Tenri Abeng

### **Mitra Bebestari**

Dr. Suherman, M.Si.  
Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, MM.  
Helena Louise Panggabean, SE., MM.  
Dr. Evi Noviaty, SE., MBA.  
Dr. Mansur, SE., MM.  
Danarti Hariani, SP., MM.  
Rahmi, SE., MSM.  
Hasan Basri, SE., MM.  
Ependi, SE., MM.  
Dra. Tutik Wiryanti, MM.  
Dien Triana  
Saparuddin, M.Si.

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Alamat<br/>Redaksi</b> | <p>Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mohammad Husni Thamrin<br/>Kampus A Universitas Mohammad Husni Thamrin<br/>Jl. Raya Pondok Gede No. 23 - 25, Kramat Jati, Jakarta Timur 13550<br/>Telp. (021) 8096411 ext. 1218, Hp: 085718767171<br/>email: ojslppmumht@gmail.com; <a href="http://journal.thamrin.ac.id/index.php/jtik">http://journal.thamrin.ac.id/index.php/jtik</a></p> |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Kata Pengantar**

Terimakasih Kami Panjatkan Kepada Tuhan yang Maha Esa, atas nikmat dan rahmat-Nya sehingga terbitlah Jurnal Ilmiah Kesehatan yang menompong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin. Sebagai media publikasi ilmiah bagi akademisi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin dan akademisi pendidikan diluar Universitas Mohammad Husni Thamrin. Jurnal ini di berikan nama Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (ILEKA) dengan terbitan setahun dua kali (dua edisi) yaitu pada bulan Maret dan September. Jurnal adalah bentuk real dari Tri Dharma Kampus kepada bangsa Indonesia. Harapan dari terbitan jurnal ini mampu memberikan motivasi dan support bagi akademisi di lingkungan Universitas Mohammad Husni Thamrin untuk selalu berkarya dalam penelitian dan pengabdian yang dapat menjadi sumbangsih pada pembangunan bangsa Indonesia. Semoga Jurnal ILEKA ini dapat bermanfaat bagi lingkungan akademisi Universitas Mohammad Husni Thamrin dan menjadi salah satu jurnal dalam skala nasional yang kompetitif dan profesional.

Maret 2021

Pemimpin Redaksi

*e-ISSN (online): 2721-0472*

*p-ISSN (cetak): 2716-3911*

# DAFTAR ISI

**Analisis Internal Audit dan Karakteristik Perusahaan Untuk Menentukan Kualitas Laporan Keuangan**  
*Yuliana Saridewi Kusumastuti, Siti Rahayu* ..... 1-10

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk**  
*Ghaisani Haura, Reni Febrianti, Susiana Dewi Ratih* ..... 11-20

**Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih pada Distributor Gas LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Tahun 2014-2018**  
*Ependi* ..... 21-25

**Administrasi Data Kontainer pada PT. Multi Sejahtera Abadi**  
*Muhammad Gusvarizon, Zhulhan* ..... 26-35

**Analisis Pengakuan, Pengukuran, Penyusutan, Penilaian dan Pelaporan Aktiva Peralatan Menurut PSAK No. 16 Pada PT. Indah Nugraha Bakti**  
*Putu Tirta Sari Ningsih, Siti Nur Utami* ..... 36-46

**Analisis Produk Keuangan Untuk Investasi Dimasa Pandemi Covid-19**  
*Neneng Suryani* ..... 47-55

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang Bogor**  
*Ahmad Rojikun, Helena Louise Panggabean, Lily Nabilah* ..... 56-65

**Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Analisis Sempurna**  
*Hasan Basri, Indira Meilita, Lily Nabilah, Yohanes Bowo Widodo* ..... 66-81

**Analisis Pengendalian Intern Piutang Usaha pada Perusahaan Jasa Studi Kasus PT Elnusa Tbk**  
*Satriya Permana Harnawan, Nuzaimatul Ilaliyah* ..... 82-97

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta**  
*Mulyono, Nunu Nugraha* ..... 98-112

## **Analisis Internal Audit dan Karakteristik Perusahaan**

Untuk Menentukan Kualitas Laporan Keuangan

**\*Yuliana Saridewi Kusumastuti<sup>1)</sup>, Siti Rahayu<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: saripurwanto@gmail.com

Received : 6 September 2020

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.304>

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari bagian keuangan Universitas Mohammad Husni Thamrin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (2) Karakteristik Perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

**Kata Kunci:** Audit Internal, Karakteristik Perusahaan, Kualitas Laporan Keuangan.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the quality of financial statements. This study uses secondary data from the University of Mohammad Husni Thamrin finance department. The method used in this research is ualitative method. The result of this research shows that (1) Internal Audit variable has positive and significant influence to determine the quality of financial report, (2) Company Characteristic have no positive effect to determine quality of financial report.*

**Keywords:** Internal Audit, Characteristics of the Company, Quality of Financial Statements.

## PENDAHULUAN

Pada era modern dan perkembangan teknologi informasi saat ini, banyak perusahaan dan instansi pemerintah masuk ke dalam kategori buruk dalam menyajikan hasil kinerja perusahaan yang berkaitan dengan laporan keuangan. Kinerja perusahaan sendiri ialah hasil dari kinerja manajemen. Parameter yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan adalah dengan melakukan penelitian dimana informasi tersebut diambil, dari laporan keuangan atau laporan kerja lainnya. Sehubungan dengan itu pengukuran kinerja perusahaan dan keuangan telah dilakukan oleh (Rhoades et al, 2002) dan (Chaganti Damanpour, 1991; Slovin dan Suskha, 1993). Penilaian atau pengukuran kinerja bertujuan untuk menentukan efektivitas operasi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode atau pendekatan. Efektivitas perusahaan secara langsung berhubungan erat dengan peran perusahaan yang didukung oleh tenaga atau pekerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya untuk berkembang pesat dan menyediakan jasa kepada orang lain untuk memperoleh hasil.

Supaya dapat memberikan laporan hasil kerja yang baik maka perusahaan membutuhkan tenaga ahli, salah satunya internal auditor. Internal auditor membantu menyajikan data laporan kinerja perusahaan. Internal audit mempunyai peranan penting untuk mencapai kualitas atau mutu laporan hasil kinerja perusahaan dan laporan keuangan yang akan disajikan. Internal audit bertugas untuk melakukan audit dalam berbagai aspek termasuk audit laporan keuangan. Audit laporan keuangan berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan mengevaluasi bukti laporan-laporan entitas dengan maksud agar memberikan pendapat apakah laporan-laporan tersebut telah disajikan secara wajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (William C Boynton, 2003:6). Internal audit mempunyai arti yang luas untuk diterapkan, namun pada dasarnya internal audit harus menciptakan posisi pengawasan yang kuat untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam segala bentuk informasi yang terkait. Internal audit merupakan suatu aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi perusahaan.

Menurut Sukrisno Agoes (2004:221) internal audit (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak (top management) yang telah ditentukan. Penilaian internal audit juga sebagai fungsi

untuk mempelajari seluruh kegiatan perusahaan sehingga dapat memberikan saran kepada manajemen supaya lebih meningkatkan efektivitas perusahaan.

Hasil dari audit laporan keuangan tersebut di distribusikan kepada para pengguna dalam spektrum yang luas melalui laporan audit atau laporan keuangan. Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kinerja perusahaan dan bentuk pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan selama satu periode (Wikipedia, 2010). Laporan keuangan menjadi alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan capaian kerja dan fungsi dalam suatu entitas (Choiriyah, 2010). Dalam laporan keuangan terdapat kualitas yang mengacu pada kondisi laporan keuangan. Kualitas laporan keuangan berkaitan erat dengan kinerja perusahaan yang diwujudkan dalam laba perusahaan yang diperoleh pada tahun berjalan. Laporan keuangan dikatakan bernilai tinggi atau berkualitas jika laba tahun berjalan dapat menjadi indikator yang baik untuk laba perusahaan dimasa yang akan datang atau berasosiasi secara kuat dengan faktor-faktor yang memenuhi syarat dalam segala aspek untuk laporan keuangan yang berkualitas (Pagalung, 2012). Pengukuran kinerja keuangan memiliki peranan penting dalam mengembangkan kualitas laporan keuangan dan mengevaluasi pencapaian perusahaan. Dengan demikian, pengungkapan tersebut berhubungan erat dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik (Fathi, 2013).

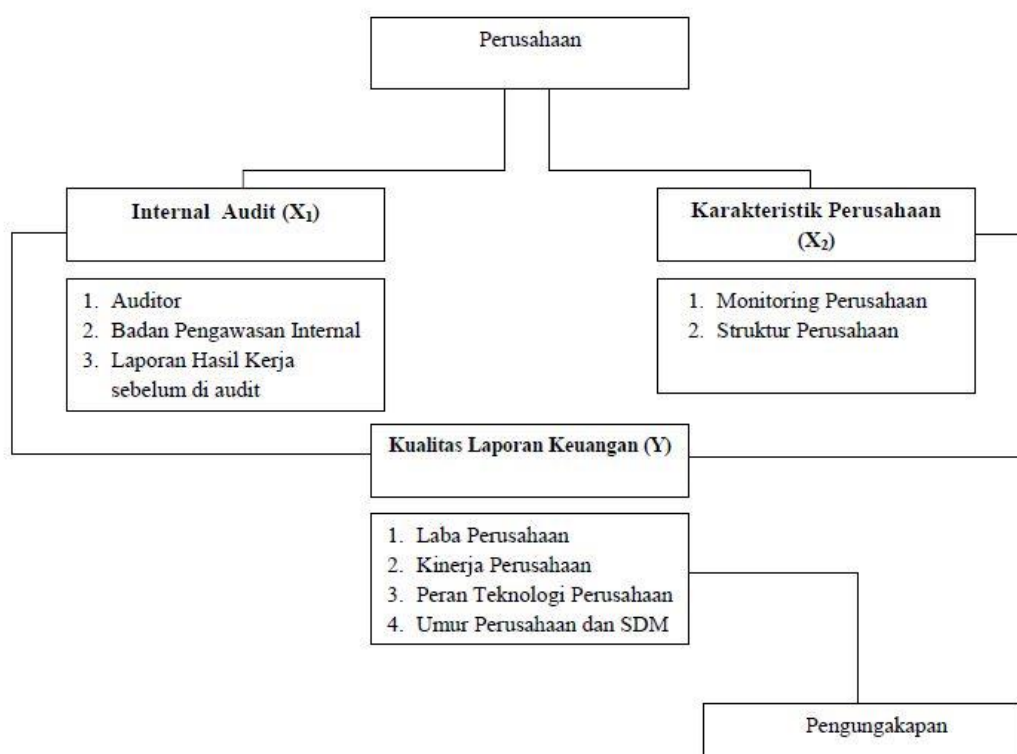
Meningkatkan tata kelola perusahaan dianggap sebagai salah satu tema yang memiliki daya tarik peneliti dibidang keuangan. Terdapat beberapa kajian mengenai faktor-faktor penentu yang menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Fokus pendekatan ini berkaitan dengan faktor-faktor internal perusahaan yang terkait intrinsic yang melekat pada perusahaan itu sendiri, yang di berbagai penelitian disebut sebagai faktor spesifik atau karakteristik perusahaan. Karakteristik perusahaan itu sendiri merupakan kondisi yang melekat pada perusahaan yang biasanya digambarkan dalam bentuk rasio-rasio keuangan. Berdasarkan pada penelitian Shehu (2012), karakteristik perusahaan digolongkan dalam dua variabel yaitu struktur perusahaan (firm structure) dan monitoring perusahaan (firm monitoring).

Penelitian ini mengembangkan penelitian (Aqel, 2014) yang menunjukkan hubungan positif antara laporan keuangan langsung (diukur dengan indeks pengungkapan). Kemudian penelitian ini juga merujuk pada kualitas kinerja perusahaan terhadap kualitas laporan keuangan karena semakin besar atau lama umur perusahaan sangat rentan untuk melakukan praktek earning manajemen. Earning manajemen adalah intervensi manajemen dalam proses penyusunan laporan keuangan bagi pihak eksternal sehingga dapat meratakan, menaikkan dan menurunkan pelaporan laba, dimana manajemen dapat menggunakan kelonggaran penggunaan

metode akuntansi, membuat kebijakan-kebijakan yang dapat mempercepat atau menunda biaya-biaya dan pendapatan agar laba perusahaan lebih kecil atau lebih besar sesuai dengan yang diharapkan. Earnings manajemen menjadi menarik karena mengingat akan pentingnya arti laba atau keuntungan bagi penilaian prestasi usaha suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis.

## METODE

Kerangka berfikir digunakan sebagai acuan agar Peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Audit adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang yang mampu dan independent / bebas untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti dari keterangan-keterangan yang terukur dari suatu kesatuan ekonomi, dengan tujuan mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dari keterangan-keterangan terukur tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

Kualitas laporan keuangan merupakan hasil akhir dari informasi keuangan suatu perusahaan pada periode tertentu. Kualitas laporan keuangan dapat menggambarkan hasil kinerja perusahaan dan keuangan dalam mengembangkan manajemen dan sumber daya yang baik untuk kelangsungan perusahaan. Kualitas laporan keuangan juga bisa dilihat dari



ketepatan waktu penyajian dengan proses yang dapat digunakan pada laporan keuangan agar bisa bermanfaat dimasa yang akan datang.

Peran perusahaan menjadi indikator bahwa laporan keuangan yang dihasilkan harus memiliki standar kualitas yang telah ditentukan. Di dalam perusahaan, terdapat karakteristik perusahaan merupakan sifat atau hal yang telah terkait dalam seluruh kegiatan perusahaan. Karakteristik perusahaan menggambarkan dengan jelas bagaimana sifat perusahaan dapat berperan penting bagi kelangsungan usahanya.

Model penelitian ini digunakan untuk pengembangan hipotesis pada penelitian. Laporan keuangan sebagai tingkat efektivitas bagi perusahaan yang dituangkan dalam bentuk laporan keuangan yang berkualitas. Hasil penelitian dapat menggambarkan hasil kinerja perusahaan dan keuangan dalam mengembangkan manajemen dan sumber daya yang baik untuk kelangsungan perusahaan.

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Mudrajad Kuncoro, 2009). Dari landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka teoretik tersebut, maka penulis mencoba merumuskan suatu hipotesis yaitu peran internal audit dalam mengevaluasi hasil kinerja dan karakteristik perusahaan yang terbukti mempengaruhi untuk menentukan kualitas laporan keuangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel audit perusahaan dan kinerja perusahaan menjadi faktor yang dipertimbangkan manajemen dalam melakukan proses penyusunan laporan keuangan.

Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh internal audit untuk menentukan kualitas laporan keuangan

H2: Terdapat pengaruh karakteristik perusahaan untuk menentukan kualitas laporan keuangan

H3: Terdapat pengaruh internal audit dan karakteristik perusahaan untuk menentukan kualitas laporan keuangan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data dokumen perusahaan dan melakukan wawancara kepada kepala bagian keuangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data deskriptif kualitatif yang dilihat dari laporan keuangan. Menurut Sutopo (2006:9), metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum dikelompokkan ke dalam dua jenis cara, yaitu teknik yang bersifat interaktif dan

non interaktif. Metode interaktif meliputi observasi sedangkan non interaktif meliputi mencatat dokumen dan teknik kuesioner.

Teknik analisis data bertujuan untuk menyusun data dalam cara yang bermakna sehingga dapat dipahami. Patton (1990) berpendapat bahwa tidak ada cara yang paling benar secara absolut untuk mengorganisasi dan menganalisis data kualitatif. Karena itu, maka prosedur analisis data dalam penelitian ini didasarkan kepada sejumlah teori (Crewell, 1994; Patton; 1990; Bogdan & Taylor, 1984) dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Untuk menggambarkan dan mengumpulkan data serta teori dalam penelitian ini maka penulis menganalisa laporan keuangan yang didapat secara langsung dari Universitas MH Thamrin.

Di Universitas Mh Thamrin, secara struktur Internal audit bisa juga disebut Badan Pengawasan Internal (BPI) berada dibawah pengawasan Rektorat dan dipimpin oleh seorang Kepala Pengawasan Internal. Namun keduanya mempunyai peran dan kedudukan yang kuat dalam perusahaan. Terdapat pola keterkaitan yang sangat kuat antara Badan Pengawasan Internal dengan jenis ruang lingkup audit. Pola tersebut disajikan dalam bentuk tabel, seperti berikut:

**Tabel 1.**  
Ruang Lingkup Internal

| <b>Badan Pengawasan Internal</b>                   |   | <b>Jenis dan Ruang Lingkup Audit</b>  |
|----------------------------------------------------|---|---------------------------------------|
| <b>Alat Manajemen</b>                              |   |                                       |
| <b>Untuk membangun dan memastikan</b>              |   | <b>Untuk menilai</b>                  |
| Efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan       | 1 | Audit Operasional atau Manajemen      |
| Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku | 2 | Audit Ketaatan atau Kepatuhan         |
| Keandalan dari laporan keuangan                    | 3 | Audit atas Kewajaran Laporan Keuangan |

Paparan diatas, dapat dipahami bahwa Badan Pengawasan Internal atau Internal Audit merupakan personil atau unit yang dibentuk dalam organisasi atau perusahaan di Universitas MH Thamrin yang akan bekerja menggunakan jenis dan ruang lingkup audit. Secara umum, tahapan internal audit akan meliputi komponen, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Dalam hal perencanaan internal audit harus menentukan tujuan dan maksud dari aktivitas yang dilakukan. Aktivitas yang akan dibuat harus sesuai dengan program pengawasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai bahan acuan tahap pemeriksaan. Pada tahap pemeriksaan laporan awal dari setiap bagian perusahaan perlu dihimpun terlebih dahulu prosedur pemeriksaan, sasaran pemeriksaan dan sumber daya yang dibutuhkan.

2. Pemeriksaan

Pengumpulan informasi berdasarkan prosedur yang telah dibuat. Pengumpulan informasi berdasarkan prosedur yang telah dibuat, dilakukan dengan teliti, disesuaikan dengan sasaran pemeriksaan. Informasi yang diperlukan haruslah cukup, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan. Hasil pemeriksaan dalam kertas kerja pemeriksaan menentukan baik tidaknya kinerja internal audit. Evaluasi dilakukan setelah terkumpul cukup informasi yang dibutuhkan.

3. Laporan hasil audit

Laporan hasil audit diterbitkan oleh internal audit dari hasil evaluasi pemeriksaan. Laporan yang dibuat harus obyektif, jelas dan bersifat konstruktif. Setiap laporan yang dibuat harus dikomunikasikan dengan bagian-bagian terkait dalam organisasi perusahaan.

4. Tindak Lanjut

Dari hasil komunikasi terkait laporan internal audit, perlu dilakukan tindak lanjut. Tindak lanjut yang dimaksud disini adalah tindakan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan perbaikan dari laporan internal audit.

Untuk terus bisa bersaing dalam lingkup global, suatu perusahaan pastilah memiliki karakteristik atau budaya yang khas yang membedakannya dari perusahaan lain. Karakteristik ini bisa menjadi suatu faktor pendorong daya saing atau justru bisa menjadi penghambat dari pertumbuhan perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi karakteristik perusahaan diatas, dapat dipahami bahwa peran dan karakteristik perusahaan sangat berpengaruh terhadap kegiatan yang berlangsung. Karakteristik perusahaan mempunyai dua variabel:

1. Struktur perusahaan (firm structure)

Suatu tatanan yang membentuk suatu kelompok dalam perusahaan sebagai sarana untuk membentuk kinerja perusahaan.

## 2. Monitoring perusahaan

Proses pemantauan atau pengukuran yang focus pada suatu data atau informasi yang dirancang untuk menghindari kesalahan dan manipulasi.

Laporan keuangan (financial statement) adalah hasil akhir dari proses kegiatan akuntansi atau suatu ringkasan dari transaksi keuangan. Laporan keuangan disusun untuk memberikan informasi tentang posisi harta, utang, dan modal yang terjadi dalam rumah tangga perusahaan serta laba ruginya. Agar dapat menyediakan informasi yang berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, maka informasi yang disajikan dalam laporan keuangan harus memenuhi karakteristik kualitatif dapat digunakan dalam pengambilan keputusan (Obait, 2007 ; Hapsari, 2007). Atril dan McLaney (1991) dalam Saidin (2007).

Penyusunan laporan keuangan dimaksudkan untuk mengarah pada tujuan tertentu. Tujuan laporan keuangan secara umum adalah memberikan informasi tentang posisi keuangan perusahaan. Implikasi dari hal tersebut bahwa fokus pengukuran kualitas laporan keuangan perusahaan berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi.

Menurut buku rasio keuangan orang awam, laba adalah pendapatan dan hasil penjualan dikurangi biaya-biaya pengadaan dan pemasaran. Dalam siklus kinerja, setiap perusahaan harus selalu menghasilkan laba optimal dalam rangka memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (stake holder) yaitu para pemegang saham, manajemen, konsumen, karyawan, pemerintah, masyarakat dan sebagainya. Dalam menetapkan besarnya volume dan harga penjualan serta laba, perlu diingat adanya keterbatasan, misalnya kapasitas mesin, jumlah tenaga kerja, dan penyediaan bahan baku. Laba juga akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan (ketidakpastian) dan faktor-faktor yang masih dapat dikendalikan oleh perusahaan.

Di Universitas MH Thamrin, internal audit dilakukan setiap enam bulan sekali atau persemester. Setiap semester dilakukan evaluasi atas kinerja dan capaian perusahaan. Biasanya yang menjadi fokus utama dalam internal audit di Universitas MH Thamrin ialah laporan hasil kerja pada laporan keuangan.

Pelaksanaan Internal audit dan Badan Pengawasan Internal di Universitas MH Thamrin pada laporan keuangan sudah melalui struktur yang ada di kampus ini. Internal audit dan BPI selaku personil atau unit yang berhak mengevaluasi dan menilai atau mengkaji segala jenis informasi dan laporan yang ada di dalam Universitas MH Thamrin. Mereka menilai kinerja bagian keuangan terkait laporan keuangan yang di sajikan dan selama periode waktu yang ditentukan. Dalam memainkan perannya auditor dan BPI dibagi menjadi dua kategori

utama yaitu jasa assurance yang merupakan penilaian obyektif dan internal audit atas bukti untuk memberikan pendapat atau kesimpulan independen mengenai proses. BPI menyediakan jasa konsultan yang merupakan pemberian saran dan masukan. Adanya peran internal audit dalam Universitas Mh Thamrin diharapkan dapat meningkatkan kandungan nilai informasi dalam Laporan Keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran internal audit dan BPI di Universitas MH Thamrin memiliki hubungan positif dan signifikan untuk menentukan kualitas Laporan Keuangan. Adanya peran internal audit dan BPI dapat membantu perusahaan dalam menyiapkan laporan keuangan yang berkualitas dan handal untuk menentukan keandalan informasi keuangan. Proses review terhadap laporan keuangan menentukan apakah laporan keuangan tersebut telah disajikan sesuai ketentuan yang berlaku. Masukan yang diberikan oleh internal audit dan BPI dalam proses review ini akan menuntun terwujudnya laporan keuangan yang sesuai sehingga meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat diambil kesimpulan, Internal Audit sudah dilaksanakan pada Universitas MH Thamrin yang dilakukan setiap enam bulan sekali atau persemester. Audit pada perusahaan ini dilaksanakan oleh bagian internal audit dan Badan Pengawasan Internal (BPI) yang disebut dengan auditor atau pemeriksa intern yang berasal dari perusahaan itu sendiri. Internal Audit pada Universitas Mh Thamrin difokuskan pada laporan keuangan karena menjadi tolok ukur dalam kegiatan operasional perusahaan. Peran Internal audit berpengaruh positif dan signifikan untuk menentukan kualitas laporan keuangan dan penyajian data hasil kerja lainnya pada Universitas MH Thamrin. Karakteristik Perusahaan tidak berpengaruh positif untuk menentukan kualitas laporan keuangan pada Universitas Mh Thamrin.

Rekomendasi yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini terlihat peran Internal Audit telah baik dilakukan dengan waktu yang sudah ditentukan tapi masih ada hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna karena masih ada beberapa aspek yang belum terpenuhi pada Universitas MH Thamrin, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak menambah variabel-variabel yang mendukung. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jenis perusahaan tidak hanya terbatas pada satu jenis perusahaan jasa, sehingga penelitian bisa digeneralisasi untuk semua jenis perusahaan. Untuk Universitas MH Thamrin semoga dapat meningkatkan kualitas dalam menerapkan aspek-aspek pendukung dalam menjalankan usahanya, salah satunya memonitoring para pekerja

agar para pekerja lebih dihargai kinerjanya. Untuk Universitas Mh Thamrin agar lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan usahanya.

## REFERENSI

1. Aqel, Saher. 2014. *The Detereminants of Financial Reporting on The Internet. The Case of Companies Listed in the Istanbul Stock Exchange*. Research Journal of Finance and Accounting, Vol 5, No 8.
2. Pagalung, G. Kualitas Laba. 2006. Faktor-faktor Penentu dan Konsekuensi Ekonominya. Disertai, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
3. Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta: Bandung. Hal : 59-78.
4. Suwardjono. 2013. Teori Akuntansi – Perekayasaan Pelaporan Keuangan. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE. Hal: 154
5. Susiana dan Arleen Herawaty. 2007. Analisis Pengaruh Independensi, Mekanisme Corporate Governance, dan Kualitas Audit terhadap Integritas Laporan Keuangan. Simposium Nasional Akuntansi X.
6. Supriadi, Deri Alambudiarti. 2010. Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Otomotif yang Terdaftar Di BEI.
7. Tumirin. 2003. Analisis Variabel Akuntansi Kuartalan, Variabel Pasr, Arus Kas Operasi Yang Mempengaruhi Bid-Ask Speread. Thesis. Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada.
8. Tugiman, Hiro. 2006. Standar Profesional Audit Internal, Kanisisus, Yogyakarta.
9. Waweru, N M dan G. K. Riro. 2013. Corporate Governance, Firm Characteristic and Earnings Manajement in an Emerging Economy. Jamar Vol. 11 (I):43-64.
10. William C, Boyton, dkk. 2003. Modern Auditing, Erlangga: Jakarta
11. Yadiati, W. dan Mubarok, A. 2016. Kualitas Pelaporan Keuangan: Kajian Teoritis dan Empiris. Jakarta: Penerbit Prenada.

## Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk

Ghaisani Haura<sup>1)</sup>, Reni Febrianti<sup>2)</sup>, Susiana Dewi Ratih<sup>3)</sup>

<sup>1,3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: ghai.haura\_11@rocketmail.com

Received : 28 Desember 2020

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.430>

### ABSTRAK

Organisasi di era global saat ini dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif baik dari segi kualitas produk, layanan, biaya, dan sumber daya manusia yang profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Kabelindo Murni Tbk. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel yaitu skala Likert. Populasi 50 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji simultan (Uji F) antara Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar  $37.691 > F \text{ tabel } 2,79$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien determinasi 71%. Kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat kuat. Saran agar perusahaan memaksimalkan karyawannya dalam hal ketertiban, ketepatan dan prosedur kerja yang aman serta perusahaan dapat beradaptasi dengan lingkungan sehingga penelitian lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Prestasi Kerja.

### ABSTRACT

Organizations in today's global era are required to have competitive advantages in terms of product quality, service, cost, and professional human resources. The purpose of this study was to determine whether work discipline, compensation, and workload affect work performance at PT. Kabelindo Murni Tbk. The method used is quantitative with a descriptive approach using a measurement scale used to measure variables, namely the Likert scale. The population is 50 people, then the sampling technique uses saturated sampling. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to the distributed questionnaires. Data analysis techniques used are validity, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the results of the simultaneous test (F test) between Work Discipline (X1), Compensation (X2), and Workload (X3) on Work Performance (Y) show the calculated F value of  $37.691 > F \text{ table } 2.79$  with a value significance  $0.000 < 0.05$  and the coefficient of determination 71%. The conclusion is that work discipline, compensation, and workload simultaneously have a significant effect on work performance and the relationship between the independent variable and the dependent variable is strong. Suggestions that the company maximize its employees in terms of order, accuracy and safe work procedures and the company can adapt to the environment so that further research.

**Keywords:** Work Discipline, Compensation, Workload, Work Performance.

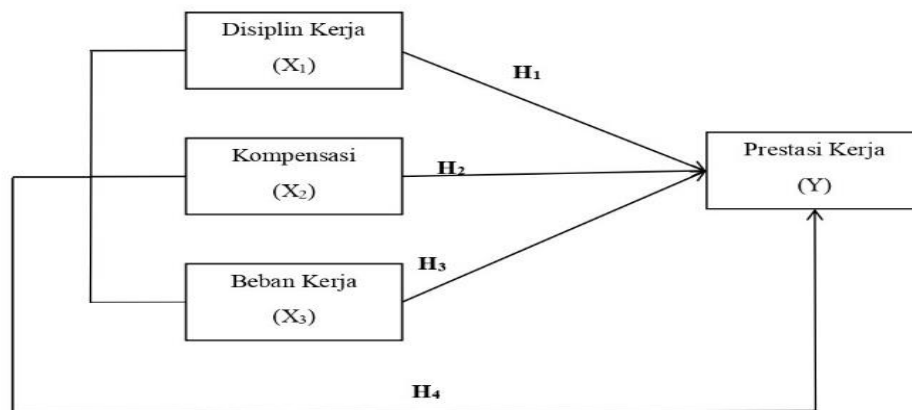
## PENDAHULUAN

PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produsen kabel listrik dan kabel telekomunikasi tertua di Indonesia. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi salah satu perusahaan produsen kabel listrik dan telekomunikasi bertaraf Internasional. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan berprestasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di lapangan terdapat penurunan biaya produksi, yang menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja, serta sikap karyawan yang kurang konsisten dengan pekerjaannya. Adanya sebagian karyawan yang kurang menaati peraturan serta ketepatan waktu kehadiran sering terabaikan. Dari sisi disiplin kerja, masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013:145) “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”. Munandar (2012:383), “beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”. Permasalahan yang ditemui di lokasi penelitian yaitu banyaknya pesanan dengan data yang kurang lengkap seperti jenis kabel yang di perlukan setiap harinya, banyak konsumen yang mengganti pesanan secara tiba tiba, dan meminta waktu pengerjaan yang relatif meminta untuk cepat. Sehingga banyak karyawan yang harus mengganti data yang sudah masuk dengan data yang baru sampai di terima oleh atasan dan di berikan ke bagian produksi untuk merubah pesanan tersebut. Ditambah sering terjadinya pembatalan pesanan kabel sehingga merugikan perusahaan dan membuat karyawan harus membuat laporan pembatalan agar produksi untuk pesanan tersebut di hentikan, sehingga menambah beban kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.. Berdasarkan apa yang ditemui di lapangan, ada asumsi apakah prestasi kerja juga berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Menurut Wilson (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Melihat fenomena di atas, maka sebagai sebuah perusahaan besar, prestasi kerja karyawan menjadi bagian penting dalam pencapaian target perusahaan. Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin & Russel dalam Sutrisno (2019:150). Menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014:169), “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.



## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jl. Rawa Girang No.2 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, 13930. Metode penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif yang mengkaji pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni Tbk. Pengujian menggunakan analisis statistik uji regresi linier berganda. Adapun kerangka pemikirannya sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Akan dikaji keterkaitan antara variabel (X1) yaitu Disiplin Kerja, (X2) Kompensasi dan (X3) Beban Kerja di PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
2. H2 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
3. H3 : Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
4. H4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

itu" (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini karena populasi hanya berjumlah 50 orang di divisi *office*. teknik pengambilan sampelnya menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh termasuk dalam metode *non probability sampling*.

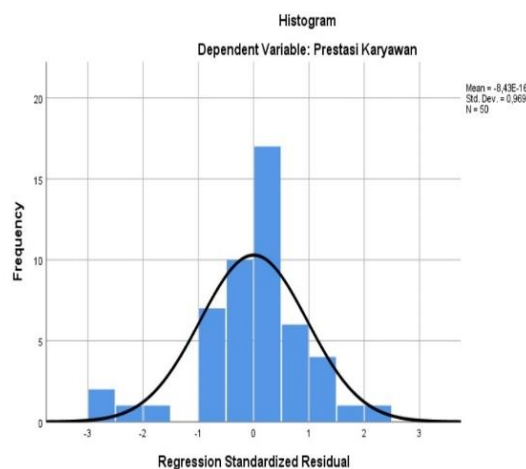
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden diambil dari bagian Office, sejumlah 50 orang, karena mereka yang mengatur semua kegiatan yang ada di PT Kabelindo Murni, Tbk ini. Rata rata responden berumur antara 27-30 tahun (27%), berjenis kelamin laki laki (67%) , berpendidikan rata rata Sarjana S1 (47%), dengan lama bekerja rata rata lebih dari 5 tahun (Haura, dkk, 2020)

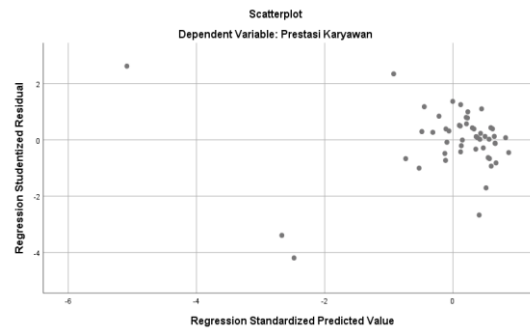
Dalam pengujian, dilakukan beberapa uji untuk mengetahui kondisi data yang diperoleh yaitu menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi untuk menentukan bahwa model regresi sesuai dengan persyaratan uji regresi linier berganda.

Dari hasil uji normalitas, data memiliki sebaran normal (lihat gambar 2 ), uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (gambar 3), Uji Autokorelasi juga tidak menunjukkan adanya autokorelasi antar variabel yang diteliti (Tabel 1).



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas Dependen Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik histogram diatas bahwa garis peningkatan prestasi kerja karyawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histrogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastitas, dikarenakan titik-titik pada gambar diagram diatas ada yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 atau sumbu Y.

**Tabel 1.**

Hasil Uji Autokorelasi

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b>                                   |                   |          |                   |                            |               |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                              | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                                  | ,843 <sup>a</sup> | ,711     | ,692              | 4,51934                    | 1,744         |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan                           |                   |          |                   |                            |               |

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai tabel *Durbin Watson* sebesar 1,774, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 50 (N), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,674. Karena nilai DW 1,774 lebih besar dari batas atas (du) 1,674 dan kurang dari 4 - 1,674 (2.326), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### **Pengaruh Simultan Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Untuk menguji pengaruh parsial dari masing masing variable independen terhadap variabel dependen, dilakukan dengan uji t sebagaimana hasilnya di bawah ini. ( Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan nilai signifikan dan t hitung yang diperoleh. Yaitu dengan membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  yang diperoleh dan dengan tingkat signifikan  $< \alpha = 0,05$ ).

**Tabel 2.**  
Hasil Uji T

|              |                | <b>Coefficients<sup>a</sup></b>    |                   |                                  |          |             |                                |            |
|--------------|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| <b>Model</b> |                | <b>Unstandardized Coefficients</b> |                   | <b>Standardized Coefficients</b> | <b>T</b> | <b>Sig.</b> | <b>Collinearity Statistics</b> |            |
|              |                | <b>B</b>                           | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b>                      |          |             | <b>Tolerance</b>               | <b>VIF</b> |
| 1            | (Constant)     | -                                  | 6,089             |                                  | -        | ,058        |                                |            |
|              |                | 11,860                             |                   |                                  | 1,948    |             |                                |            |
|              | Disiplin Kerja | ,552                               | ,124              | ,417                             | 4,436    | ,000        | ,711                           | 1,407      |
|              | Kompensasi     | ,625                               | ,255              | ,296                             | 2,449    | ,018        | ,430                           | 2,324      |
|              | Beban Kerja    | ,367                               | ,147              | ,289                             | 2,492    | ,016        | ,466                           | 2,146      |

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan hasil dari pengujian t sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,436 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.
2. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,449 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ . Ini artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.
3. Pengujian hipotesis beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,492 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,016 < 0,05$ . Ini artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadilan antara karyawan menjadi satu hal yang utama dalam membentuk kedisiplinan para karyawan karna sifat alami manusia yang merasa

harus di perlakukan sama dengan manusia lainnya akan membuat kedisiplinan karyawan yang baik. Mendapat hukuman adalah cara yang paling adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan adil karna semua karyawan memiliki dan mempunyai peraturan yang harus mereka patuhi dan larangan yang harus mereka ingat, sehingga para karyawan merasa mereka mempunyai hak-hak yang sama dan setara dengan karyawan yang lain baik dalam hukuman maupun balas jasa. Sehingga para karyawan merasa tidak ada perbedaan antara dirinya dengan karyawan yang baik sehingga mereka terfokus mencapai tujuan perusahaan yang di limpahkan kepadanya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan waktu yang sudah disepakati sangat mempengaruhi prestasi para karyawan, sebab dengan ada nya kesepakatan waktu yang ditentukan para karyawan harus bisa menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan waktu yang disepakati pula ini menyebabkan para karyawan membuat pekerjaan mereka selesai sempurna dengan waktu yang tepat agar upah yang mereka terima sesuai.

Gaji Berbasis Kompetensi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dengan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya karena tugas tersebut sesuai dengan keterampilan diri nya dan hasil tugas yang dilimpahkan pada karyawan tersebut akan sempurna, selain sesuai dengan keterampilan mereka, resiko yang diterima para karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja mereka karena dengan perusahaan memberikan gaji yang besar dilihat dari resiko tugas karyawan tersebut, karyawan tersebut akan merasa puas jika resiko dan gaji yang dia terima sama besar.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. kabelindo Murni. Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin teratur beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) akan meminimalisir beban kerja karyawan, SOP sangat

penting dalam suatu perusahaan karna dengan ada nya SOP tujuan dan target perusahaan akan menjadi teratur dan terjamin, dengan adanya SOP beban kerja karyawan akan terminimalisir karena sudah teratur dan tidak berantakan sehingga karyawan mengerjakan tugasnya secara maksimal.

Pemberian waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan SOP suatu perusahaan dan perusahaan tersebut harus berpikir rasional untuk memberikan waktu yang cukup untuk para karyawan dalam menyelesaikan tugas nya karena jika pemberian waktu kurang para karyawan akan merasa terburu buru sehingga hasil pekerjaan mereka tidak maksimal dan juga terlalu lamaa mereka akan merasa terlalu santai sehingga menyepelekan tugas mereka, jadi pemberian waktu SOP pada karyawan yang baik dengan perhitungan yang tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lama.

### **Pengaruh Simultan Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

**Tabel 2.**  
Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |              |                 |           |             |        |                   |
|--------------------|--------------|-----------------|-----------|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model        | Sum of Squares  | Df        | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression   | 2309,457        | 3         | 769,819     | 37,691 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual     | 939,523         | 46        | 20,424      |        |                   |
|                    | <b>Total</b> | <b>3248,980</b> | <b>49</b> |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 37,691 lebih besar dari F tabel 2,79 dan nilai signifikasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dipahami, karena secara parsial, masing masing variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, tentunya hasil dari pengaruh secara bersama sama (simultan) juga menunjukkan hasil demikian. Karena tidak ada auto korelasi. Dalam menentukan lemah kuatnya hubungan antar variabel serta besarnya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, bisa terlihat pada hasil uji berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b>                                   |                   |                 |                          |                                   |                      |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| <b>Model</b>                                                       | <b>R</b>          | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> | <b>Durbin-Watson</b> |
| 1                                                                  | ,843 <sup>a</sup> | ,711            | ,692                     | 4,51934                           | 1,744                |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi |                   |                 |                          |                                   |                      |
| b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan                           |                   |                 |                          |                                   |                      |

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,843 atau 84%. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat. Sedangkan besarnya *R Square* adalah 0,711 atau 71%, artinya hasil perhitungan statistik ini bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29% (100%-71%) dipengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Variabel disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja berkontribusi sebesar 71% terhadap prestasi kerja, sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti. Rekomendasi untuk perusahaan agar lebih memaksimalkan masalah disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Mengedepankan komunikasi dalam penilaian prestasi kerja akan meningkatkan rasa memiliki bagi karyawan, sehingga disiplin akan meningkat. Pembagian kerja juga perlu dilakukan evaluasi secara berkala.

## REFERENSI

1. Haura, Ghaisani, Reni Febrianti, Susiana Dewi Ratih. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni. Tbk.* Skripsi. FEB Universitas MH Thamrin. Jakarta.
2. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantatif F,Kualitatif dan R&D).* CV.Alfabeta. Bandung
3. Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
4. -----, Edy. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenada Media Group.
5. -----, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke sepuluh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group



## Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih pada Distributor Gas LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Tahun 2014-2018

Ependi

Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: Ependi71@yahoo.com

Received : 7 Maret 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.481>

### ABSTRAK

Perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan keuntungan. Laba merupakan ukuran dari keseluruhan profitabilitas perusahaan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Faktor penting dalam mencapai tujuan tersebut sangat ditentukan oleh pendapatan yang diperoleh dalam setiap kegiatan dan biaya yang harus dikeluarkan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data sekunder yang diambil dari Laporan Laba Rugi dan Keuangan perusahaan tahun 2014-2018. Analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Dari koefisien regresi simultan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $56,456 > t_{tabel}$  5,32 yang artinya pendapatan dan biaya operasional berpengaruh terhadap laba bersih. Dan koefisien regresi parsial untuk pendapatan diperoleh  $t_{hitung}$  5,281  $> t_{tabel}$  2,262 yang artinya ada pengaruh terhadap laba bersih, sedangkan koefisien regresi parsial untuk biaya operasional diperoleh  $t_{hitung}$  0,638  $< t_{tabel}$  2,262 yang artinya tidak ada pengaruh terhadap laba bersih.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pendapatan dan Biaya Operasional berpengaruh terhadap Laba Bersih. Dan terdapat kontribusi pendapatan dan biaya operasional distribusi LPG 3 kg di wilayah Bogor sebesar 97% dari laba bersih.

**Kata Kunci:** Pendapatan, Biaya Operasional, dan Laba Bersih.

### ABSTRACT

*Companies basically have the same goal of increasing profits. Profit is a measure of the overall profitability of the company that can be used to evaluate company performance. Important factors in achieving these goals are largely determined by the income earned in each activity and the costs that must be incurred to achieve maximum profit.*

*The purpose of this research was to determine the effect of Operating Income and Costs on Net Income. This research uses quantitative methods and uses secondary data taken from the 2014-2018 company's Income and Financial Statement. Data were analyzed using Classic Assumption Test, Multiple Regression Analysis, Hypothesis Test, and Coefficient of Determination Test. From the simultaneous regression coefficient obtained  $t_{count}$  of  $56.456 > t_{table}$  5.32 which means that income and operating costs affect net income. And the partial regression coefficient for income is obtained  $t_{count}$  5.281  $> t_{table}$  2.262 which means that there is an effect on net income, while the partial regression coefficient for operational costs is obtained  $t_{count}$  0.638  $< t_{table}$  2.262 which means that there is no effect on net income.*

*This research can be concluded that Operating Income and Costs affect Net Profit. And there is a contribution made by the revenue and operational costs of the distribution of 3 kg LPG in the Bogor area by 97% of net profit.*

**Keywords:** Revenue, Operating Costs, and Net Profit.

## PENDAHULUAN

Perkembangnya dunia usaha di Indonesia yang semakin maju serta banyaknya pesaing usaha yang sejenis maupun tidak sejenis, sesuai dengan kebijakan pemerintah untuk mendorong sektor industri. Perlunya penanganan dan pengelolaan yang baik dan teratur untuk menjaga kesinambungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Tujuannya untuk meningkatkan keuntungan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan dan pembinaan karyawan. Dan tujuan perusahaan yang paling utama adalah bagaimana perusahaan mendapatkan dan menghasilkan laba yang sebesar-besarnya.

Biaya dan pendapatan merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dagang maupun perusahaan manufaktur, dan perhitungannya pun harus dilakukan se-efisien dan se-efektif mungkin. Biaya operasional dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan profitabilitas yang diupayakan oleh perusahaan. Biaya operasi diharapkan dapat digunakan dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki yang efektif dan efisien.

Perolehan laba bersih sangat ditentukan oleh pendapatan yang diperoleh dan biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan tersebut. Laba yang maksimal diperoleh manajemen dengan mengendalikan komponen biaya karena pada komponen kuantitas penjualan jasa yang akan mempengaruhi pendapatan, besarnya sangat bergantung pada konsumen. Laba bersih merupakan suatu ukuran keseluruhan profitabilitas perusahaan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah manajemen telah mendapatkan imbalan yang memadai dari penggunaan asset yang dikuasainya.

Perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian gas LPG 3KG. Gas elpiji 3kg atau biasa disebut gas melon, pada saat ini merupakan barang yang sudah menjadi kebutuhan bagi banyak masyarakat. Besarnya penggunaan gas elpiji tersebut terkait dengan program konversi minyak tanah ke gas elpiji 3 kg yang dilakukan pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 104 Tahun 2007 tentang Penyediaan, Pendistribusian, dan Penetapan Harga Liquefied Petroleum Gas Tabung 3 Kilogram. Konsumsi elpiji 3 kg dari tahun ketahun terus meningkat, pada tahun 2016 penyaluran elpiji 3 kg sebanyak 6,65 juta ton. Hal tersebut juga meningkatkan anggaran subsidi elpiji 3 kg pada tahun 2016 menjadi 20 triliun rupiah. Secara akumulasi subsidi pada tahun 2009 –2015 sebesar 176,2 triliun rupiah.

Dari fenomena yang terurai diatas, maka timbul permasalahan yang yaitu : 1). Apakah pendapatan dapat mempengaruhi laba pada distributor LPG 3 Kg, 2). Apakah biaya operasional mempengaruhi laba, 3). Apakah pendapatan dan biaya operasional mempengaruhi

laba. Hal ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, opini, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian ini, sebagai berikut :

### **Pengaruh Pendapatan Terhadap Laba Bersih**

hasil penelitian, untuk pengaruh pendapatan terhadap laba diperoleh nilai  $5,281 > 2,262$ . Dan nilai signifikan  $0,001$  ( lebih kecil dari  $0,05$  ). Hal ini menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut terdapat kesimpulan bahwa secara parsial Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018. Dengan demikian perusahaan dan manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan baik agar pendapatan yang di dapat agar terus meningkat. Pendapatan dapat diperoleh dari kegiatan aktivitas perusahaan, penjualan, piutang, dan penerimaan kas. Jadi jika pendapatan yang dihasilkan tinggi maka laba yang diperoleh perusahaan juga semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika pendapatan yang dihasilkan menurun maka laba yang diperoleh perusahaan juga akan menurun dan semakin kecil.

### **Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, untuk pengaruh biaya operasional terhadap laba diperoleh nilai  $0,638 < 2,262$ . Dan nilai signifikan  $0,544$  ( lebih besar dari  $0,05$  ). Hal ini menyatakan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut terdapat kesimpulan bahwa secara parsial Biaya Operasional pengaruh negatif signifikan terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018. Dengan demikian dalam perhitungan laba rugi, besarnya biaya ini akan mengurangi laba atau menambah rugi

perusahaan. Maka dari itu jika biaya operasionalnya besar maka laba yang diperoleh akan semakin kecil, begitupula sebaliknya jika biaya operasionalnya dapat diminimalkan maka laba yang diperoleh akan lebih maksimal.

**Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih,** Berdasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai  $56,456 > 5,32$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Pendapatan dan Biaya Operasional ada pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018

## **SIMPUAN DAN REKOMENDASI**

Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih pada perusahaan Distributor LPG 3Kg di Wilayah Bogor periode 2014-2018 adalah (1) Pendapatan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018, (2) Biaya Operasional ada pengaruh negative dan tidak signifikansi terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018 (3) Pendapatan dan Biaya Operasional ada pengaruh signifikan terhadap Laba Bersih pada Distributor LPG 3 Kg di Wilayah Bogor Periode 2014-2018. Hal-hal yang direkomendasikan yaitu (1) Meningkatkan aspek penjualan barang atau jasa agar meningkatnya pendapatan, agar mendapatkan laba dan hasil yang signifikan. Sehingga tercapainya tujuan perusahaan, (2) Menekankan dan meminimalkan aspek biaya-biaya dalam beroperasi, dan memperhatikan manajemen dalam mengatur pembiayaan yang efektif dan seefisien mungkin. Agar dapat menghasilkan laba yang signifikan, sehingga tercapainya tujuan utama perusahaan, (3) Mempertahankan dan menyeimbangkan antara pendapatan dan biaya operasional sebagai aspek berpengaruh terhadap peningkatan laba atau keuntungan perusahaan. Minimal kondisi perusahaan stabil tidak mengalami penurunan yang signifikan.

## REFERENSI

1. Nayla. PA, 2014, *Panduan Lengkap Dan Praktis : Akuntansi Jasa, Dagang, Dan Perbankan*, Jakarta: Laksana.
2. Rudianto (2009). *Pengantar akuntansi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
3. Sabardiman, SK. 2016, *Akuntansi Suatu Pengantar*, Tangerang: Graha Ilmu.
4. Sodikin dan Riyono. 2014. *Akuntansi Pengantar I*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
5. Subramanyam, dkk. 2014, *Analisis Laporan Keuangan Buku 2*, Yogyakarta: Salemba Empat.
6. Sugiri, Sodikin, dkk. 2015, *Akuntansi Pengantar 1*, Daerah Istimewa Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
7. Suwarjono, 2013, *Teori Akuntansi : Perekayasaan Pelaporan Keuangan*, Yogyakarta: BPPE.
8. Zamzami, Faiz, dkk. 2016, *Akuntansi Pengantar 1*, Daerah Istimewa Yogyakarta: UGM Press.

## Administrasi Data Kontainer pada PT. Multi Sejahtera Abadi

\*Muhammad Gusvarizon<sup>1)</sup>, Zhulhan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>2)</sup>Program Studi Sistem Informasi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: gusvarizon@gmail.com

Received : 10 Maret 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.484>

### ABSTRAK

Kegiatan *export import* merupakan kegiatan yang cukup kompleks karena melibatkan banyak peran didalamnya seperti pihak Exportir, Importir, Perusahaan Angkutan Barang (darat, laut, maupun udara), Depot Kontainer, Direktorat Bea dan Cukai, Bank, Direktorat Perindustrian dan Perdagangan, Asuransi, serta pihak lainnya. Sebagai salah satu perusahaan operator depot kontainer, PT. Multi Sejahtera Abadi mempunyai peran utama untuk menerima, menyimpan dan mengirim kontainer kegiatan *export import*. Untuk itu diperlukan pembangunan suatu sistem administrasi yang dapat digunakan untuk mengelola pencatatan data kontainer-kontainer pada saat masuk dan keluar. Sehingga dapat menunjang kegiatan pencatatan menjadi lebih baik dan rapi. Penelitian ini menguraikan aktifitas yang dilakukan dalam membangun sistem administrasi data container dengan menggunakan metode *prototype*. Pembangunan dan implementasi sistem administrasi pencatatan data kontainer ini dibatasi pada proses mencatat kontainer masuk depot, mencatat kontainer keluar dari depot. Setelah dikembangkannya Sistem Administrasi data Kontainer, proses pencatatan data kontainer pada PT Multi Sejahtera Abadi menjadi tersistem dengan baik sehingga mempermudah pengolahan dan pemeliharaan data kontainer yang masuk dan kontainer yang keluar. Sistem ini mengatasi banyak kendala, seperti sulitnya melakukan pengecekan data kontainer yang sudah berada di tempat penimbunan, pendataan kontainer yang dipindah lokasi penimbunannya dan banyaknya waktu yang terbuang dalam pembuatan laporan pendataan kontainer baik dalam bentuk laporan harian maupun rekapan perbulan.

**Kata Kunci:** Administrasi, Kontainer, Ekspor Impor.

### ABSTRACT

*Export-import activities are quite complex activities because they involve many roles in it, such as exporters, importers, freight forwarding companies (land, sea and air), container depots, Directorate of Customs and Excise, Banks, Directorate of Industry and Trade, Insurance, and other parties. As a container depot operator, PT. Multi Sejahtera Abadi has the main role to receive, store and send containers for export import activities. For this reason, it is necessary to develop an administrative system that can be used to manage the data recording of containers at the time of entry and exit. So that it can support better and tidier recording activities. This study describes the activities carried out in building a container data administration system using the prototype method. The development and implementation of the container data recording administration system is limited to the process of recording containers entering the depot, recording containers leaving the depot. After the development of the Container Data Administration System, the container data recording process at PT Multi Sejahtera Abadi became well systemed so as to facilitate processing and maintenance of data on incoming containers and outgoing containers. This system overcomes many obstacles, such as the difficulty of harming container data that is already in the stockpile, data collection of containers that have been moved to the storage location and the amount of time wasted in producing container data collection reports both in the form of daily reports and monthly recapitulations.*

**Keywords:** Administration, Containers, Export Import.

## PENDAHULUAN

Sistem Administrasi yang terintegrasi merupakan pendukung yang sangat penting bagi perkembangan suatu instansi, perusahaan maupun sekolah, guna mendukung penyediaan informasi dan pengelolaan data. Semua sistem administrasi memiliki karakteristik umum, yaitu tumbuh dan berkembang, melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pengelolaan data dan menyediakan informasi kepada pemakai. Data dan informasi yang diperoleh suatu instansi terus-menerus bertambah banyak, sehingga tidak mudah untuk diolah dengan cara manual. Oleh karenanya sangat diperlukan sistem administrasi berbasis komputer bagi setiap instansi agar dapat memudahkan proses manajemen data dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa komputer digunakan untuk mengelola sumber daya yang luas dari perusahaan-perusahaan yang memandang seluruh dunia sebagai pasar mereka. Para eksekutif perusahaan melakukan investasi pada teknologi dengan tujuan mencapai skala ekonomis dan dapat mengembangkan produk yang dapat dijual di seluruh dunia.

PT Multi Sejahtera Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan ruang gudang dan pekarangan kontainer. PT. Multi Sejahtera Abadi didirikan pada tahun 1987 dengan nama PT. Harja Mukti Langgeng. Pada pertengahan 2003, perusahaan diambil alih oleh konsorsium asing dan berganti nama menjadi PT. Multi Sejahtera Abadi. Sebagai perusahaan dengan latar belakang logistik, PT. Multi Sejahtera Abadi dalam administrasi pencatatan data sudah terkomputerisasi namun belum tersistem dengan baik sehingga perlu adanya perancangan untuk pembuatan sistem yang disesuaikan dengan kebutuhan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak Perusahaan, yaitu dapat menjadi bahan acuan untuk membantu kelancaran perusahaan dalam operasional pencatatan data kontainer.

Perkembangan konstan dalam ekonomi global abad ke-21 telah menuntut standar yang lebih tinggi dari solusi logistik yang efisien dan efektif untuk semua bisnis manajemen rantai suplai. Untuk memenuhi semua tantangan global, PT. Multi Sejahtera Abadi telah bertahun-tahun mengembangkan administrasi gudang dan manajemen inventaris terbaik dengan teknologi canggih, untuk dapat memberikan layanan logistik kualitas standar internasional di Indonesia. PT. Multi Sejahtera Abadi bertujuan untuk menjadi pemimpin yang dapat dipercaya di bidang penyedia layanan logistik Indonesia. Perusahaan menawarkan banyak layanan dan kemampuan bernilai tambah yang akan memberikan keunggulan kompetitif nyata bagi pelanggan.

## METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode prototype dengan tahap sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan  
Melakukan diskusi dengan narasumber yaitu staf pencatatan data kontainer beserta manajer terkait tentang kondisi saat ini dan kebutuhan yang diinginkan.
2. Membangun Prototype  
Membangun prototype dengan membuat user interface yang diinginkan oleh narasumber meliputi desain tampilan, menu, database, input dan output serta bentuk laporan, yang dibutuhkan oleh narasumber.
3. Evaluasi Prototype  
Melakukan evaluasi prototype yang sudah di bangun, apakah sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan narasumber.
4. Menyesuaikan Prototype  
Mempresentasikan kembali kepada narasumber tentang prototype yang sudah dievaluasi.
5. Mengkode Sistem  
Melakukan penerjemahan prototype yang telah disepakati ke dalam bahasa pemrograman yang sesuai.
6. Menguji Sistem  
Melakukan pengujian terhadap sistem yang telah dibangun sebelum digunakan yang dilakukan oleh narasumber.
7. Evaluasi Sistem  
Melakukan evaluasi terhadap sistem yang sudah dibangun, apakah sudah sesuai dengan Analisa prototype yang sudah disepakati.
8. Menggunakan Sistem  
Sistem yang telah diuji dan diterima siap untuk digunakan.

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai prosedur sistem berjalan pada PT. Multi Sejahtera Abadi:

1. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) menerima data Pemindahan Lokasi Penumpukan (PLP) yang akan dikirim ke tempat penimbunan pabean dari beacukai.
2. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) mengecek data antara data Pemindahan Lokasi Penumpukan (PLP) dan surat jalan yang dibawa oleh supir truk.



3. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) mencatat data kontainer yang akan masuk ke tempat penimbunan.
4. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) membuat Surat Penyerahan Petikemas (SP2)/Tila Cargo masuk untuk kontainer masuk ke tempat penimbunan, lalu Tila Cargo tersebut diserahkan kepada supir truk.
5. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) menerima Surat Pemberitahuan Pengeluaran Barang (SPPB) dari Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL).
6. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) memfotokopi dan menandatangani Surat Persetujuan Pengeluaran Barang (SPPB).
7. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) mencatat data kontainer yang akan keluar dari tempat penimbunan.
8. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) membuat Surat Penyerahan Petikemas (SP2)/Tila Cargo keluar untuk kontainer yang akan keluar dari tempat penimbunan, lalu Tila Cargo tersebut diserahkan kepada supir truk.
9. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) membuat laporan harian untuk kontainer masuk dan keluar.
10. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) mendata jumlah kontainer yang terdapat pada tempat penimbunan.
11. Admin Tempat Penimbunan Pabean (TPP) membuat laporan jumlah kontainer yang terdapat pada tempat penimbunan.
12. Manajer Tempat Penimbunan Pabean (TPP) menerima laporan pendataan kontainer dari admin tempat penimbunan pabean.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada tahap perancangan sistem, komponen-komponen sistem yang dirancang bertujuan untuk dikomunikasikan kepada user. Komponen sistem administrasi yang dirancang adalah input, database, output dan file. Perancangan sistem input yang akan dibuat adalah, input data kode ukuran, input data jalur pengiriman, input data kode beacukai, input data kontainer masuk, input data kontainer keluar, input data pemindahan kontainer. Input data kode ukuran berisikan data kode dari ukuran setiap kontainer. Input data jalur pengiriman berisikan data jalur pengiriman yang digunakan pada kontainer. Input data kode beacukai berisikan data beacukai pemilik dari kontainer tersebut. Input data kontainer masuk berisikan pencatatan data kontainer pada saat masuk ke penimbunan. Input data kontainer keluar berisikan pencatatan data kontainer pada saat keluar dari penimbunan. Input data pemindahan kontainer

berisikan pencatatan data kontainer pada saat pemindahan lokasi titik penimbunan ke lokasi titik penimbunan yang berbeda.

Proses perancangan sistem output yang akan dihasilkan oleh sistem yang akan dihasilkan oleh sistem ini nantinya adalah laporan manajer, laporan kontainer masuk, laporan kontainer keluar, laporan pemindahan kontainer dan laporan jumlah kontainer penimbunan. Laporan kontainer masuk berisikan laporan-laporan tentang data kegiatan kontainer masuk. Laporan kontainer keluar berisikan laporan-laporan data kegiatan kontainer keluar. Laporan pemindahan kontainer berisikan laporan kegiatan pemindahan lokasi titik penimbunan kontainer. Laporan jumlah kontainer penimbunan berisikan laporan jumlah kontainer yang berada pada tempat penimbunan.

Proses perancangan sistem database yang akan dihasilkan dari sistem yang akan dibuat adalah database yang mendata semua data-data yang dibutuhkan oleh PT. Multi Sejahtera Abadi yaitu data kode ukuran, data jalur pengiriman, data kode beacukai, data kontainer masuk, data kontainer keluar dan data pemindahan kontainer yang berfungsi mengurangi kesalahan dalam proses pencatatan data kegiatan kontainer masuk dan keluar. Tujuannya sistem yang digunakan PT. Multi Sejahtera Abadi menjadi lebih terstruktur.

Sistem usulan dibuat agar dalam proses pencatatan data kontainer masuk dan kontainer keluar digunakan sistem komputerisasi sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini. Tujuannya untuk mempermudah kerja bagian pencatatan data kontainer dalam hal menyimpan dan mengolah data. Dalam sistem usulan ini ada beberapa prosedur yang akan dilaksanakan dalam pencatatan data kontainer masuk dan kontainer keluar, antara lain:

1. Prosedur Pencatatan Kontainer Masuk

Staf pencatatan data kontainer melakukan penginputan data kontainer masuk kedalam sistem berdasarkan data pemindahan lokasi penimbunan (PLP) yang didapat dari beacukai dan surat jalan yang dibawa oleh supir truk kontainer.

2. Prosedur Pencatatan Kontainer Keluar

Staf pencatatan data kontainer melakukan penginputan data kontainer keluar kedalam sistem berdasarkan dokumen surat persetujuan pengeluaran barang (SPPB) yang didapat dari ekspedisi muatan kapal laut (EMKL).

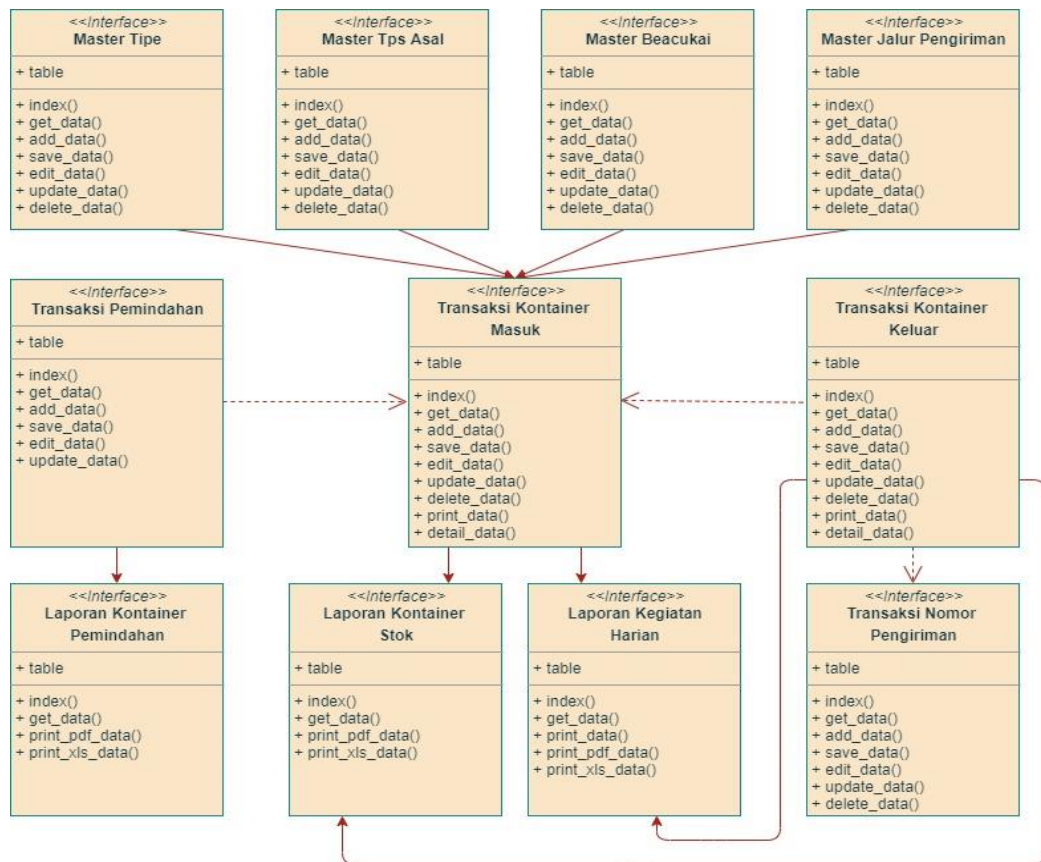
3. Prosedur Pencatatan Pemindahan Titik Lokasi Penimbunan

Staf pencatatan data kontainer melakukan penginputan data pemindahan titik penimbunan kontainer yang berada pada tempat penimbunan ke titik penimbunan yang baru.

#### 4. Prosedur Laporan

Proses pembuatan laporan merupakan tahap akhir dari prosedur pencatatan data kontainer yang sedang berjalan. Berdasarkan data kontainer tersebut, dapat dibuatkan sebuah laporan harian kegiatan kontainer masuk dan kontainer keluar, laporan pemindahan titik penimbunan dan laporan stok kontainer yang berada pada tempat penimbunan.

Class Diagram di bawah ini merupakan gambaran class yang menjelaskan interaksi antar class didalam sistem.



**Gambar 1.** Class Diagram sistem administrasi data kontainer

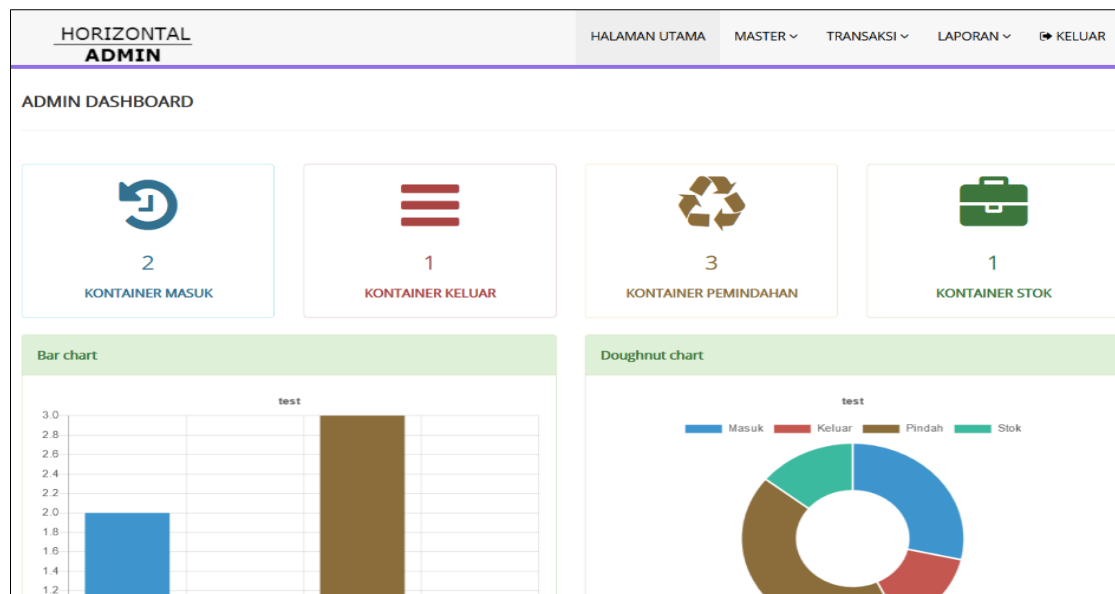
Perancangan antar muka merupakan sebuah bagian tampilan dari aplikasi yang akan langsung berinteraksi dengan pengguna melalui layar atau dapat juga dikatakan tampilan sebuah program. Antarmuka dirancang agar dapat menghasilkan tampilan lebih mudah dimengerti dan menarik. Oleh karena itu tampilan antarmuka (interface) sangatlah penting. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai rancangan awal untuk tampilan yang akan digunakan pada perancangan sistem informasi pencatatan data kontainer pada PT. Multi Sejahtera Abadi.

Gambar 2 merupakan tampilan login dari sistem administrasi pencatatan data kontainer. Pada halaman ini terdapat logo perusahaan, 2 inputan yang berisi nama user dan kata sandi dari user dan tombol masuk untuk user masuk kedalam halaman utama.



**Gambar 2.** Halaman Login

Rancangan antar muka halaman utama dari sistem administrasi data kontainer dapat dilihat pada gambar 3. Pada halaman ini terdapat logo perusahaan dan 3 menu yang masing-masing memiliki sub menu yang bisa diakses oleh user.



**Gambar 3.** Rancangan Halaman Utama

Rancangan antar muka halaman pada gambar 4 merupakan tampilan halaman Tampilan data pada menu master dari sistem administrasi pencatatan data kontainer. Pada halaman ini terdapat data atau informasi yang ditampilkan kepada user dan terdapat tombol-tombol yang berfungsi untuk pengolahan data yang akan dilakukan oleh user.

HORIZONTALADMIN

HALAMAN UTAMAMASTERMASTER ▾TRANSAKSI ▾LAPORAN ▾KELUAR

MASTER TIPE

+ Tambah Data

Ubah Data

✕ Hapus Data

Advanced Tables

Show10 ▾entries

Search:

| Nama Tipe | Deskripsi     |
|-----------|---------------|
| 2DS       | 20ft D.S      |
| 4DS       | 40ft D.S      |
| 4DH       | 40ft D.H      |
| 2FR       | 20ft FlatRack |
| 4FR       | 40ft FlatRack |
| 2RF       | 20ft R.F      |
| 4RF       | 40ft R.F      |
| 4OT       | 40ft Open Top |
| 2OT       | 20ft Open Top |
| 4HT       | 40ft High Top |

Showing 1 to 10 of 10 entries

Previous

1

2

Next

**Gambar 4.** Rancangan Halaman Tampilan menu master

Rancangan antar muka pada gambar 5 merupakan halaman tampilan data pada menu transaksi dari sistem administrasi pencatatan data kontainer. Pada halaman ini terdapat data atau informasi yang ditampilkan kepada user dan terdapat tombol-tombol yang berfungsi untuk pengolahan data yang akan dilakukan oleh user.

HORIZONTALADMIN

HALAMAN UTAMAMASTER ▾TRANSAKSI ▾LAPORAN ▾KELUAR

TRANSAKSI KONTAINER MASUK

+ Tambah Data

Ubah Data

✕ Hapus Data

i Detail Data

Cetak Data

Advanced Tables

Show10 ▾entries

Search:

| No Kontainer | No Segel | Vessel         | Voyage | Jalur Pengiriman | Pengirim | No Truk    | Nama Supir | Tgl Masuk  | Jam Masuk | Kondisi | Status | Blok | Lok    |       |     |          |   |
|--------------|----------|----------------|--------|------------------|----------|------------|------------|------------|-----------|---------|--------|------|--------|-------|-----|----------|---|
| TTNU 3173374 | O0916520 | NAVIOS DELIGHT | OKRFKE | WHL              | -        | B 9303 SBS | JONO       | 2020-12-26 | 01:35:13  | AV      | Full   | E    | 201232 | BCI   | 4DS | JICT-UT2 | 2 |
| APZU 3982220 | O0913527 | NAVIOS DELIGHT | OKRFKE | KMTC             | -        | B 2255 YMN | HANIF      | 2020-11-26 | 13:51:47  | AV      | Full   | B    | 050204 | BCIII | 2DS | JICT-UT1 | 2 |

<

Showing 1 to 2 of 2 entries

Previous

1

Next

**Gambar 5.** Rancangan Halaman Tampilan menu transaksi

Rancangan antar muka pada gambar 6 merupakan halaman tampilan data pada menu laporan dari sistem informasi pencatatan data kontainer. Pada halaman ini terdapat data atau informasi yang ditampilkan kepada user dan terdapat tombol-tombol yang berfungsi untuk pengolahan data yang akan dilakukan oleh user.

**Gambar 6.** Rancangan Halaman Tampilan data menu laporan

Rancangan antar muka gambar 7 merupakan tampilan pop up yang muncul pada saat user menekan tombol print data pada halaman tampilan data. Pada pop up ini sistem akan menampilkan data yang akan dicetak oleh user.

**Gambar 7.** Rancangan Fungsi Cetak data

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari penelitian mengenai Administrasi Pencatatan Data Kontainer pada PT. Multi Sejahtera Abadi dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis dan uraian bab-bab sebelumnya sebagai berikut: (1) PT. Multi Sejahtera Abadi dalam pencatatan data sudah terkomputerisasi namun belum tersistem dengan baik sehingga perlu adanya perancangan untuk pembuatan sistem yang disesuaikan dengan kebutuhan, (2) Proses pencatatan data kontainer pada PT Multi Sejahtera Abadi belum tersistem dengan baik sehingga sulit dalam pengolahan dan

pemeliharaan data mengenai pencatatan data kontainer yang masuk dan kontainer yang keluar. Ada banyak kendala dalam pelaksanaan administrasi seperti sulitnya melakukan pengecekan data kontainer yang sudah berada di tempat penimbunan, pendataan kontainer yang dipindah lokasi penimbunannya dan banyak waktu yang terbuang dalam pembuatan laporan, baik dalam bentuk laporan harian maupun rekapan perbulan. (3) Berdasarkan permasalahan yang ada dan analisis di perusahaan terhadap sistem berjalan, dapat diambil kesimpulan bahwa perlu diadakan perancangan sistem administrasi untuk mengatasi kekurangan dan kebutuhan system.

Berdasarkan kesimpulan diatas dan penelitian yang dilakukan, maka dapat ditemukan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan lebih lanjut dalam upaya peningkatan kualitas sistem yang telah dibuat. Adapun rekomendasi yang perlu disampaikan:

1. Perlu adanya pelatihan bagi *user* yang akan menggunakan sistem administrasi pencatatan data kontainer, sehingga user dapat mengoperasikan sistem sesuai dengan prosedur yang telah dibuat.
2. Perlu dilakukan pengembangan sistem administrasi pencatatan data kontainer sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan teknologi yang terupdate.

## REFERENSI

1. Abdulloh, R. 2017. Membuat Toko Online Dengan Teknik OOP, MVC dan AJAX. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
2. Aryanto. 2016. Soal Latihan dan Jawaban Pengolahan Database MySQL Tingkat Dasar/Pemula. Yogyakarta: CV Budi Utama
3. Fowler, M. 2017. Panduan Singkat Bahasa Pemodelan Objek Standar. Yogyakarta: Andi
4. Maharani, M.A. 2018. Analisa dan perancangan sistem informasi dengan Codeigniter dan Laravel. Yogyakarta: Lokomedia
5. Nur, R. dan Suyuti, M.A. 2018. Perancangan Mesin-Mesin Industri. Yogyakarta: Deepublish
6. Sutabri, T. 2016. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Andi
7. Anugrah, V.P. Fitriansyah, A. dan Satryawati, E. 2020. Sistem Reimbursement Elektronik (e-Reimbursement) Pada PT Fan Integrasi Teknologi. Jurnal Teknologi dan Informatika.234.(6): 21-31

## **Analisis Pengakuan, Pengukuran, Penyusutan, Penilaian dan Pelaporan Aktiva Peralatan Menurut PSAK No. 16 pada PT. Indah Nugraha Bakti**

**\*Putu Tirta Sari Ningsih<sup>1)</sup>, Siti Nur Utami<sup>2)</sup>**

Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

\*Correspondence Author: putu\_tirtasari@yahoo.com

Received : 18 Maret 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.489>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain deskriptif. Penelitian dilakukan dengan mencari data primer, melalui wawancara terhadap responden (Direktur) dan dokumentasi aktiva peralatan PT. Indah Nugraha Bakti. Hasil penelitian menyarankan bahwa sebaiknya ada pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan yang tepat agar kondisi aktiva peralatan dapat beroperasi dengan lancar. PT. Indah Nugraha Bakti dalam melakukan pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan terhadap aktiva peralatan berpedoman pada Kebijakan Akuntansi yang pada prinsipnya sudah mendekati Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 16. Dalam hal penyajian dan pengungkapan aktiva peralatan dalam Laporan Keuangan, secara umum tidak menyimpang dari pola yang terdapat pada Standar Akuntansi Keuangan. Pengendalian internal yang diterapkan pada PT. Indah Nugraha Bakti belum berjalan efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan pengendalian, tidak adanya komite audit yang mengakibatkan kurangnya pengawasan. Perlu ada pembenahan didalam struktur organisasi PT. Indah Nugraha Bakti, antara fungsi accounting dan finance, perlu ada pemisahan tugas dan tanggung jawab. Fungsi accounting dan finance seharusnya tidak dikerjakan oleh satu orang. Perlu adanya komite audit untuk melakukan pengawasan terhadap aktivitas PT. Indah Nugraha Bakti.

**Kata Kunci:** Aktiva peralatan, Pengakuan, Pengukuran, Penyusutan, Penilaian .

### **ABSTRACT**

*This research is a qualitative research with a descriptive design. The research was conducted by looking for primary data, through interviews with respondents (Directors) and documentation of the equipment assets of PT. Indah Nugraha Bakti. The results suggest that there should be appropriate recognition, measurement, depreciation, valuation and reporting of equipment assets so that the condition of equipment assets can operate smoothly. PT. Indah Nugraha Bakti in recognizing, measuring, depreciating, appraising and reporting on equipment assets is guided by Accounting Policies which in principle have approached the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) No. 16. In terms of the presentation and disclosure of equipment assets in the Financial Statements, in general it does not deviate from the pattern contained in the Financial Accounting Standards. Internal control implemented at PT. Indah Nugraha Bakti has not been effective. This can be seen from the control environment, the absence of an audit committee which results in a lack of supervision. There needs to be improvements in the organizational structure of PT. Indah Nugraha Bakti, between the accounting and finance functions, there needs to be a separation of duties and responsibilities. Accounting and finance functions should not be performed by one person. An audit committee is needed to supervise the activities of PT. Indah Nugraha Bakti.*

**Keywords:** Equipment assets, Recognition, Measurement, Depreciation, Valuation.



## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan organisasi yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi untuk memperoleh laba. Perusahaan bisa berupa perusahaan jasa, perusahaan dagang maupun perusahaan manufaktur. Biasanya disamping mencari laba, tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan yang terus menerus, kelangsungan hidup dan kesan positif di mata publik. Untuk menunjang agar tercapai tujuan itu, setiap perusahaan mempunyai aktiva (harta/ asset) tertentu guna memperlancar kegiatan yang dilaksanakan perusahaan.

Aktiva tetap merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan untuk kegiatan operasionalnya. Aktiva tetap tersebut merupakan salah satu komponen dalam neraca, sehingga ketelitian dalam pengolahan aktiva tetap sangat berpengaruh terhadap kewajaran pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan keuangan. Kewajaran pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva tetap suatu perusahaan dapat disesuaikan dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 16 (Revisi 2011). Dalam PSAK ini dinyatakan bahwa aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk direntalkan kepada pihak lain, atau tujuan administratif dan diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode.

Peranan aktiva tetap sangat signifikan dalam menghasilkan barang dan jasa, misalnya peralatan yang digunakan sebagai alat produksi. Peralatan adalah suatu alat ataupun bisa berbentuk tempat yang gunanya adalah untuk mendukung berjalannya pekerjaan. Istilah peralatan dalam akuntansi mengacu pada mesin, peralatan kantor, kendaraan dan perangkat elektronik. Mesin adalah segenap alat yang digunakan dalam pengolahan barang yang berkaitan dengan kegiatan normal perusahaan. Peralatan kantor adalah perangkat, perabot dan perkakas perkantoran yang dikuasai perusahaan dan digunakan dalam kaitannya dengan kegiatan normal perusahaan. Kendaraan adalah segala alat transportasi yang dikuasai perusahaan dan digunakan dalam rangka kegiatan normal perusahaan, sebagai pengangkut barang atau karyawan. Sedangkan perangkat elektronik adalah Perangkat keras yang dikuasai perusahaan dan digunakan dalam rangka kegiatan normal perusahaan, sebagai alat pemroses informasi.

Aktiva peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti mempunyai peranan penting dalam kelangsungan usaha perusahaan. Untuk memperlancar kegiatan perusahaan dibutuhkan aktiva peralatan seperti vacuum cleaner, buffing machine, komputer, printer, scanner, mobil pick up dan Handphone. Untuk memberikan pelayanan kepada perusahaan lain melalui penyelenggaraan di bidang jasa kebersihan, sehingga diperlukan adanya alur pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan yang tepat.

PT. Indah Nugraha Bakti merupakan perusahaan swasta, didirikan dengan tujuan utama turut serta dalam melaksanakan pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan serta menciptakan dan menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu juga mempunyai tujuan untuk memperoleh laba, sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan dan tetap eksis dalam kondisi yang cepat berubah seperti sekarang ini.

Setelah dilakukan observasi terhadap pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti terdapat ketidaksesuaian dengan PSAK No. 16. Sedangkan menurut teori sebaiknya ada alur pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan yang tepat agar kondisi aktiva peralatan dapat beroperasi dengan lancar.

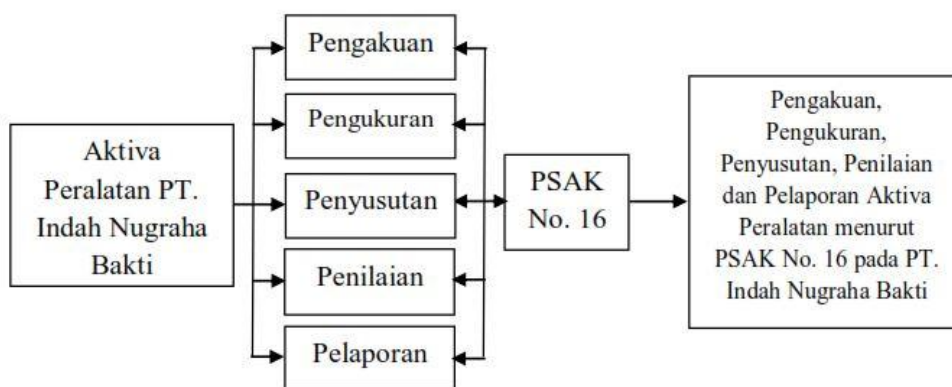
## **METODE**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Indah Nugraha Bakti yang beralamat Jalan Batu Pandan No. 5 B Kramat Jati, Jakarta Timur. PT. Indah Nugraha Bakti adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kebersihan. PT. Indah Nugraha Bakti memiliki 2 cabang, yang terdiri dari cabang Jakarta sebagai kantor operasional dan cabang Bekasi sebagai kantor pusat yang didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 18 dari Notaris Setiawan, S.H. Tanggal 11 Nopember 2010. PT. Indah Nugraha Bakti telah berpengalaman lebih dari 22 Tahun dengan dukungan sumber daya manusia yang telah berpengalaman dan memiliki kemampuan melaksanakan berbagai pesanan dari instansi di Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif Kualitatif merupakan penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya.

Variabel dalam penelitian ini adalah pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan menurut PSAK No. 16 sebagai standar acuan. Teknik analisa data dilakukan dengan cara menganalisa temuan serta data yang didapat dari wawancara dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori sesuai dengan poin-poin rumusan masalah penelitian, memilih data dan informasi yang penting dan yang akan dipelajari dengan membuat kesimpulan.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian diberikan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka data yang terkumpul akan dianalisis kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memeriksa dan meneliti data-data yang terkumpul untuk menjamin apakah data tersebut dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
2. Mengkatagorikan data-data sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang diperlukan dalam suatu pendapat. Penyajian data penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi bersifat umum dan kemungkinan masalah yang dihadapi beserta solusinya.
3. Data yang diperoleh kemudian dikaji berdasarkan analisis data kualitatif, yaitu analisis yang tidak didasarkan pada perhitungan kuantitatif (jumlah) akan tetapi dalam bentuk pernyataan dan uraian yang membandingkan pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan dengan PSAK No. 16 dan selanjutnya akan disusun secara sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Indah Nugraha Bakti mempunyai aktiva peralatan yang bermacam-macam dan tercatat dalam dokumen, diantaranya yaitu:

- a. Daftar Harga Aktiva Peralatan, yang berisi nama barang dan harga.
- b. Daftar Harga Awal Aktiva Peralatan Diperoleh, yang berisi nama barang, rincian harga dan harga.
- c. Laporan Laba Rugi Per 31 Desember 2012, 2013, 2014, 2015 dan 2016.
- d. Umur Ekonomis dan Persentase Penyusutan Aktiva Peralatan.

Aktiva peralatan yang dimiliki dan digunakan dalam usaha perusahaan memerlukan pengeluaran-pengeluaran yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Tidak adanya pemisahan *capital expenditure* dan *revenue expenditure* untuk aktiva peralatan sesuai PSAK No. 16. Semua pengeluaran aktiva peralatan dibebankan langsung pada pengeluaran pendapatan (*revenue expenditure*).

Pengukuran yang dilakukan oleh PT. Indah Nugraha Bakti belum sesuai dengan PSAK No. 16 yaitu “Biaya perolehan awal aktiva tetap tidak hanya mencakup harga perolehan, melainkan juga biaya-biaya yang didistribusikan secara langsung untuk membawa aktiva tersebut ke lokasi dan kondisi yang diinginkan agar aktiva siap digunakan.”.

Penyusutan aktiva peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti adalah proses untuk mengalokasikan harga perolehan dari aktiva peralatan menjadi beban pada satu periode. Proses ini digunakan untuk memadukan beban dengan pendapatan yang dihasilkan selama jangka waktu pemakaian aktiva peralatan. Tujuan utama akuntansi penyusutan adalah untuk menentukan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Metode penyusutan yang digunakan PT. Indah Nugraha Bakti adalah metode garis lurus sejak aktiva peralatan beroperasi secara tahunan, dengan nilai residu nol ditentukan pada saat perolehan. Perhitungan yang dilakukan PT. Indah Nugraha Bakti dilakukan setiap akhir tahun. Pencatatan penyusutan aktiva peralatan dalam jurnal penyusutan dan daftar akuntansi penyusutan PT. Indah Nugraha Bakti dilakukan secara terkomputerisasi.

Harga perolehan aktiva peralatan adalah jumlah kas atau setara kas yang dibayarkan atau nilai wajar imbalan lain yang diberikan untuk memperoleh suatu aset pada saat perolehan sampai dengan aset tersebut dalam kondisi dan tempat yang siap untuk digunakan. Tujuan penilaian aset tetap adalah untuk menetapkan jumlah yang akan datang dibebankan sebagai biaya. Bila aset tetap didasarkan pada nilai tukar keluaran akan menyesatkan para pemakai laporan keuangan. Penilaian aktiva peralatan PT. Indah Nugraha Bakti didasarkan pada nilai tukar masukan, yaitu *Historical Cost*.

Nilai tukar yang digunakan adalah nilai pasar pada saat perolehan. *Historical cost* terdiri dari:

- a) *Historical Cost to The Firm*, adalah seluruh pengeluaran yang diperlukan untuk memperoleh dan menggunakan aset dalam keadaan yang diinginkan.
- b) *Prudent Cost*, adalah pengeluaran yang ditetapkan oleh manajemen yang kompeten untuk memperoleh aset.
- c) *Original Cost*, adalah cost yang pertama kali dikeluarkan oleh perusahaan yang mula-mula menggunakan *assets*. Sedangkan nilai dari aset yang *second hand* adalah nilai menurut *cost* yang digunakan oleh perusahaan yang pertama kali membeli.

Penyusunan laporan pada PT. Indah Nugraha Bakti dilakukan pada akhir periode yaitu satu tahun. Aktiva peralatan pada neraca disajikan secara terpisah sesuai dengan jenisnya. Misalnya untuk aktiva peralatan berupa mesin, penyajiannya dirinci secara terpisah untuk setiap jenis mesin yang berbeda beserta akumulasi penyusutannya. Pendapatan beserta biaya-biaya usaha termasuk biaya-biaya yang mempengaruhi nilai aktiva peralatan dalam PT. Indah Nugraha Bakti seperti biaya pemeliharaan, perawatan dan reparasi, dimana biaya tersebut dikeluarkan PT. Indah Nugraha Bakti agar memperoleh manfaat ekonomis yang lebih besar dari aktiva yang bersangkutan dilaporkan dalam Laporan Laba Rugi.

**Tabel 1.**

Analisis Kesesuaian Pengakuan, Pengukuran, Penyusutan, Penilaian Dan Pelaporan Aktiva Peralatan Menurut PSAK No. 16 Pada PT. Indah Nugraha Bakti

| No. | Penerapan Akuntansi | PT. Indah Nugraha Bakti                                                                                                                                                                                                                                                                | PSAK No. 16                                                                                                                                            | Keterangan   |
|-----|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1   | Pengakuan           | PT. INB mengakui aktiva peralatan sebagai aktiva yang dimiliki dengan ketentuan aktiva yang dimiliki atau diperoleh adalah aktiva yang memiliki masa manfaat dan memberikan manfaat ekonomis lebih dari satu periode dan mampu mendukung kegiatan operasional perusahaan.              | Kemungkinan besar entitas akan memperoleh manfaat ekonomis masa depan dari aset tersebut.                                                              | Sesuai       |
|     |                     | Biaya perolehan aktiva peralatan yang dimiliki PT. INB dapat diukur secara handal, karena ada dokumentasi atau catatan pendukung atas perolehan aktiva peralatan.                                                                                                                      | Biaya perolehan aset tetap dapat diukur secara andal.                                                                                                  | Sesuai       |
| 2   | Pengukuran          | PT. Indah Nugraha Bakti melakukan pengukuran awal berdasarkan pada harga beli saja tanpa ditambahkan biaya-biaya yang bersangkutan dengan aktiva peralatan. Biaya-biaya terkait perolehan aktiva peralatan sampai aktiva tersebut siap digunakan tidak ditambahkan kedalam harga beli. | Biaya perolehan aset tetap meliputi harga beli aset tetap serta biaya-biaya yang dikeluarkan sampai aset tetap tersebut siap digunakan.                | Tidak Sesuai |
| 3   | Penyusutan          | Setiap aktiva peralatan yang dimiliki PT. INB akan disusutkan berdasarkan kebijakan PT. INB.                                                                                                                                                                                           | Setiap bagian dari aset yang memiliki biaya perolehan cukup signifikan terhadap total biaya perolehan seluruh asset harus di susutkan secara terpisah. | Sesuai       |
|     |                     | Penyusutan aktiva peralatan dilakukan berdasarkan manfaat aktifa yang bersangkutan.                                                                                                                                                                                                    | Jumlah tersusutkan dari suatu aset dapat                                                                                                               | Sesuai       |

|   |           |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                  |        |
|---|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|   |           |                                                                                                                                                                                                                           | dialokasikan secara sistematis sepanjang masa manfaatnya.                                                                                                                                                        |        |
|   |           | PT. INB menggunakan metode penyusutan akuntansi, kebijakan penyusutannya adalah metode garis lurus.                                                                                                                       | Metode penyusutan yang digunakan untuk mengalokasikan jumlah yang disusutkan secara sistematis dari suatu aset selama umur manfaatnya antara lain; metode garis lurus, metode saldo menurun, metode jumlah unit. | Sesuai |
| 4 | Penilaian | PT. INB mengungkapkan dasar penilaian yang digunakan untuk menentukan jumlah tercatat bruto adalah nilai tukar masukan, yaitu <i>Historical Cost</i> . Nilai tukar yang digunakan adalah nilai pasar pada saat perolehan. | Dasar pembelian yang digunakan untuk menentukan jumlah tercatat bruto. Jika lebih dari satu dasar digunakan jumlah tercatat bruto untuk dasar setiap kategori harus diungkapkan.                                 | Sesuai |
| 5 | Pelaporan | Nilai aktiva peralatan pada neraca adalah harga perolehan dikurangi akumulasi penyusutan.                                                                                                                                 | Aset tetap disajikan dalam neraca sebesar nilai perolehan aset tersebut dikurangi dengan akumulasi penyusutan.                                                                                                   | Sesuai |
|   |           | Didalam penyajian aktiva peralatan pada neraca, PT. INB menyajikan secara terpisah seperti: Mesin.                                                                                                                        | Setiap jenis aset seperti tanah, bangunan, inventaris kantor dan lain sebagainya harus dinyatakan dalam neraca secara terpisah atau terperinci dalam catatan atas laporan keuangan.                              | Sesuai |

|                                                                                 |                                                                 |              |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|
| PT. INB mengungkapkan umur ekonomis dan persentase penyusutan.                  | Umur manfaat atau tarif penyusutan yang digunakan.              | Sesuai       |
| Perhitungan dilakukan pada akhir tahun yang dicantumkan dalam aktiva peralatan. | Suatu rekonsiliasi jumlah tercatat pada awal dan akhir periode. | Sesuai       |
| Tidak ada pengungkapan jumlah komitmen kontraktual.                             | Jumlah komitmen kontraktual dalam perolehan aktiva peralatan.   | Tidak Sesuai |

Pembahasan Pengakuan, Pengukuran, Penyusutan, Penilaian Dan Pelaporan Aktiva Peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti.

- 1) Pengakuan Aktiva Peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti Pada PT. Indah Nugraha Bakti dalam pengakuan awal suatu aktiva peralatan pada saat pembelian. Aktiva peralatan yang dimiliki dan digunakan dalam usaha perusahaan memerlukan pengeluaran-pengeluaran yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Semua pengeluaran aktiva peralatan dibebankan langsung pada pengeluaran pendapatan (*revenue expenditure*).
- 2) Pengukuran Aktiva Peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti Pada PT. Indah Nugraha Bakti pengukuran aktiva peralatan didasarkan pada harga beli saja. Seharusnya pengukuran awal dari beberapa aktiva peralatan PT. Indah Nugraha Bakti yang ditambahkan harga perolehannya.
- 3) Penyusutan aktiva peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti adalah proses untuk mengalokasikan harga perolehan dari aktiva peralatan menjadi beban pada satu periode. Proses ini digunakan untuk memadukan beban dengan pendapatan yang dihasilkan selama jangka waktu pemakaian aktiva peralatan. Tujuan utama akuntansi penyusutan adalah untuk menentukan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai analisis pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti telah dijalankan cukup memadai dan telah ditetapkan secara konsisten sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 16, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Indah Nugraha Bakti dalam melakukan pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan terhadap aktiva peralatan berpedoman pada Kebijakan Akuntansi yang pada prinsipnya sudah mendekati Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 16.
  - a. Pengakuan aktiva peralatan telah sesuai dengan PSAK No. 16, yaitu PT. Indah Nugraha Bakti mengakui aktiva peralatan sebagai aktiva yang memiliki masa manfaat lebih dari satu periode serta biaya perolehan aktiva peralatan yang dapat diukur secara handal prinsip ini sesuai dengan PSAK No. 16.
  - b. Pengukuran aktiva peralatan belum sesuai dengan PSAK No. 16, yaitu PT. Indah Nugraha Bakti melakukan pengukuran awal berdasarkan pada harga beli saja tanpa ditambahkan biaya-biaya yang bersangkutan dengan aktiva peralatan. Biaya-biaya terkait perolehan aktiva peralatan sampai aktiva tersebut siap digunakan tidak ditambahkan kedalam harga beli.
  - c. Penyusutan aktiva peralatan sesuai dengan ketentuan perpajakan. PT. Indah Nugraha Bakti memilih metode garis lurus (straight line method). Hal ini sesuai dengan PSAK No. 16.
  - d. Penilaian aktiva peralatan sesuai dengan PSAK No. 16, yaitu PT. Indah Nugraha Bakti mengungkapkan dasar penilaian yang digunakan untuk menentukan jumlah tercatat bruto adalah nilai tukar masukan, yaitu Historical Cost. Nilai tukar yang digunakan adalah nilai pasar pada saat perolehan.
  - e. Dalam hal penyajian dan pengungkapan aktiva peralatan dalam Laporan Keuangan, secara umum tidak menyimpang dari pola yang terdapat pada Standar Akuntansi Keuangan.
2. Pengendalian internal yang diterapkan pada PT. Indah Nugraha Bakti belum berjalan efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan pengendalian, tidak adanya komite audit yang mengakibatkan kurangnya pengawasan terhadap aktivitas PT. Indah Nugraha Bakti. Penilaian resiko yang dilakukan belum efektif. Manajemen PT. Indah Nugraha Bakti tidak pernah melakukan pengujian terhadap aktiva peralatan. Begitu juga dengan aktivitas pengendalian terhadap aktiva peralatan sudah berjalan dengan baik, karena setiap transaksi yang berhubungan dengan aktiva peralatan selalu diotorisasi oleh direktur tetapi untuk pengawasan terhadap aktiva peralatan belum efektif karena aktiva peralatan perusahaan tidak diberikan penomoran dan tidak pernah dilakukan pemeriksaan fisik terhadap aktiva peralatan.

Pencatatan yang dilakukan untuk aktiva peralatan belum memberikan informasi yang akurat terhadap keberadaan dari aktiva peralatan yang disajikan dalam laporan keuangan serta



kurangnya pemantauan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang berhubungan dengan efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan.

3. PT. Indah Nugraha Bakti dalam melakukan pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan menurut PSAK No. 16 terdapat ketidaksesuaian pada pengukuran aktiva peralatan. Karena dalam PSAK No. 16, biaya perolehan aset tetap meliputi harga beli aset tetap serta biaya-biaya yang dikeluarkan sampai aset tetap tersebut siap digunakan.

Berdasarkan uraian penulis diatas mengenai pengakuan, pengukuran, penyusutan, penilaian dan pelaporan aktiva peralatan menurut PSAK No. 16 pada PT. Indah Nugraha Bakti, maka dapat diberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Indah Nugraha Bakti untuk melakukan rekapitulasi seluruh pengeluaran yang berhubungan dengan perolehan aktiva peralatan hingga siap digunakan.
2. Pengendalian Internal atas Aktiva Peralatan pada PT. Indah Nugraha Bakti
  - a. Perlu ada pembenahan didalam struktur oraganisasi PT. Indah Nugraha Bakti, antara fungsi accounting dan finance, perlu ada pemisahan tugas dan tanggung jawab. Fungsi accounting dan finance seharusnya tidak dikerjakan oleh satu orang. Perlu adanya komite audit untuk melakukan pengawasan terhadap aktivitas PT. Indah Nugraha Bakti.
  - b. Sebaiknya PT. Indah Nugraha Bakti melakukan pemisahan pengeluaran modal (capital expenditure) dan pengeluaran pendapatan (revenue expenditure) untuk aktiva peralatan agar lebih jelas dan bisa dipahami dengan baik.
  - c. Dilakukan pencocokan fisik aktiva peralatan dengan kartu aktiva peralatan agar jumlah dan nilai aktiva peralatan yang dilaporkan teruji kebenarannya.
3. Direkomendasikan kepada PT. Indah Nugraha Bakti untuk melakukan rekapitulasi seluruh pengeluaran yang berhubungan dengan perolehan aktiva peralatan hingga siap digunakan agar sesuai dengan Peraturan Standar Akuntansi Keuangan No. 16.

## REFERENSI

1. Agus Ismawati, Catur. 2011. “Perlakuan Akuntansi Aktiva Tetap Berwujud dan Penyajiannya dalam Laporan Keuangan pada CV. Bahana Karya Gresik”, Dalam Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
2. Budiman, Erwin, Inggriani Elim. 2014. “Analisis Pengendalian Intern Aset Tetap pada PT. Hasjrat Multifinance Cabang Manado”, Dalam Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado.

3. Dariah Fika. 2010. “Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Tetap Berwujud dan Pengaruhnya terhadap Laporan Keuangan pada PT. PBM Kamiri Sejati Palembang”, Dalam Skripsi, Dariah Fika, Palembang.
4. Dina Puji, Rahayu. 2014. “Penilaian Aktiva Tetap dalam rangka Penghematan Pajak pada CV. X”, Dalam Skripsi, Rahayu Dina Puji, Bandung.
5. Fadillah, Nur. 2010. “Perlakuan Akuntansi Aktiva Tetap dan Hubungannya terhadap Kewajaran Penyusutan Laporan Keuangan pada CV. Bayu Cahaya Abadi Surabaya”, Dalam Skripsi, Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
6. Fitrah Mustamin. 2013. “Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pelaporan Aktiva Tetap dengan Bidang Keuangan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado”, Dalam Jurnal, Fitrah Mustamin Manado. Manado.
7. Juan, Ng Eng, Ersu Tri Wahyuni. 2015. Edisi 2, “Standar Akuntansi Keuangan”, Salemba Empat, Jakarta,
8. Maharani, Rifrinda. 2014. “Penerapan Akuntansi Aset Tetap Berdasarkan PSAK No. 16 pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa”, Dalam Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, Jember.
9. Muljono, Djoko. 2015. Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah, Andi, Yogyakarta.
10. Mulyadi. 2001. Edisi 3, Akuntansi Manajemen, Salemba Empat, Jakarta,
11. Pahlepi, Reza. “Penerapan Akuntansi Aset Tetap menurut PSAK No. 16 pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta”, Dalam Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
12. Rudianto. 2012. Akuntansi Manajemen: Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen, Grasindo, Jakarta.
13. Sukrisno, Agoes. 2013. Edisi 4, Auditing, Salemba Empat, Jakarta.
14. Sukrisno, Agoes dan Estranita, Trisnawati. 2014. Edisi 3, Akuntansi Perpajakan, Salemba Empat, Jakarta.

## Analisis Produk Keuangan Untuk Investasi Dimasa Pandemi Covid-19

\*Neneng Suryani

Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

\*Correspondence Author: Ne2nk\_suryani@yahoo.com

Received : 19 Maret 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.492>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pilihan investasi di masa pandemi Covid-19 dan faktor yang mendasari pilihan investasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang menjabarkan hasil dari survey yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu April – Juli 2020. Dari hasil penelitian, responden dalam berinvestasi bersifat konservatif yaitu memilih resiko yang kecil dan berpikir jangka panjang, walaupun tingkat pendidikannya tinggi yang dapat berpikir rasional dengan kehidupan yang sudah mapan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang melakukan pilihan investasi emas sebanyak 78%. Sedangkan faktor yang mendasari pemilihan tersebut yaitu resiko kecil dan jangka panjang sebanyak masing-masing 44% responden. Dengan masih berlangsungnya Pandemi Covid-19, penelitian tentang produk keuangan untuk investasi masih menjadi topik yang menarik. Direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan memperpanjang masa penelitian dan variabel yang digunakan. Dierkomendasikan juga untuk dilakukan penelitian tentang keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

**Kata Kunci:** Produk Keuangan, Investasi, Covid-19.

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine investment choices during the Covid-19 pandemic and the factors that underlie these investment choices. The research method used in this research is a descriptive method that describes the results of the survey conducted. This research was conducted for 4 months, namely April - July 2020. From the results of the study, respondents were conservative in investing, namely choosing low risks and thinking long-term, even though they had a high level of education who could think rationally with an established life. The results also showed that 78% of respondents made gold investment choices. While the factors that underlie the selection are small risks and long-term as much as 44% of respondents respectively. With the Covid-19 Pandemic still ongoing, research on financial products for investment is still an interesting topic. It is recommended to carry out further research by extending the research period and the variables used. It is also recommended to conduct research on the relationship between these variables.*

**Keywords:** Financial Products, Investment, Covid-19.

## PENDAHULUAN

Corona Virus Disease tahun 2019 atau dikenal COVID-19 telah dinyatakan sebagai pandemi Global oleh WHO, artinya merupakan wabah penyakit yang terjadi pada geografis yang luas atau menyebar secara global. Covid-19 telah menyebar ke 118 negara dan menginfeksi 119.179 orang per tanggal 11 Maret 2020. (kompas.co.id, 12 Maret 2020).

Pemerintah Indonesia mengumumkan kasus pertama Covid-19 pada tanggal 02 Maret 2020, dan sampai sekarang kasus tersebut makin bertambah. Dengan berlanjutnya pandemi ini mengubah semua tatanan kehidupan masyarakat secara cepat baik dalam kehidupan sosial maupun ekonomi. Masyarakat menghadapi kondisi yang penuh ketidakpastian.

**Tabel 1.**  
Tingkat Pertumbuhan Ekonomi (PDB)

| No. | Periode      | Tahun 2019 | Tahun 2020 |
|-----|--------------|------------|------------|
| 1   | Triwulan I   | 5,07       | 2,97       |
| 2   | Triwulan II  | 5,05       | -5,32%     |
| 3   | Triwulan III | 5,02       | -          |
| 4   | Triwulan IV  | 4,97       | -          |

Sumber: Statistik Sistem Keuangan Indonesia Bulan Juli 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia terus menurun sejak tahun 2019, hingga kuartal ke-2 tahun 2020, dengan tingkat pertumbuhan ekonomi -5,32%.

Namun demikian Ekonomi yang lesu bukan berarti tidak berinvestasi. Investasi dapat menjadi penghasilan tambahan untuk mengatasi kesulitan ekonomi di masa pandemi. Berbagai macam produk keuangan dapat dijadikan alternatif investasi.

Penelitian ini menganalisis permasalahan, apakah produk keuangan yang menjadi pilihan investasi di masa pandemi Covid-19? Apakah faktor yang mendasari pemilihan produk keuangan untuk investasi di masa pandemi Covid-19? Tujuannya untuk mengetahui produk keuangan yang menjadi pilihan investasi di masa pandemi Covid-19. Tujuan lain, untuk mengetahui faktor yang mendasari pemilihan produk keuangan untuk investasi di masa pandemi Covid-19.

Produk merupakan suatu hal berupa barang atau jasa yang bisa ditawarkan, dimiliki, digunakan maupun dikonsumsi sehingga bisa memuaskan keinginan serta keperluan dari konsumen, yang termasuk di dalamnya berupa fisik, tempat organisasi, jasa, orang, dan juga gagasan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) keuangan adalah segala sesuatu yang bertalian dengan uang; seluk beluk uang; urusan uang; atau keadaan uang. Keuangan merupakan ilmu dan seni dalam mengelola uang yang mempengaruhi kehidupan setiap orang

dan setiap organisasi. Keuangan berhubungan dengan proses, lembaga, pasar, dan instrumen yang terlibat dalam transfer uang diantara individu maupun antara bisnis dan pemerintah. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produk keuangan adalah ilmu dan seni yang di hasilkan dalam pengelolaan uang yang dapat mempengaruhi kehidupan setiap orang dan atau organisasi.

Investasi merupakan penempatan sejumlah dana pada saat ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan. (Abdul halim, 13). Tiga hal perlu dipertimbangkan dalam berinvestasi:

1. Tingkat pengembalian yang diharapkan (*expected rate of return*)
2. Tingkat risiko (*rate of risk*)
3. Ketersediaan jumlah dana yang akan diinvestasikan.

Beberapa produk keuangan yang bisa menjadi pilihan investasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Saham.

Saham adalah tanda penyertaan atau pemilikan seseorang atau badan dalam suatu perusahaan (Abdul Halim, 6). Keuntungan yang diperoleh pemodal dengan memiliki saham (Abdul halim, 7):

- *Deviden* yaitu pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan penerbit saham tersebut atas keuntungan yang dihasilkan perusahaan.
- *Capital Gain* merupakan selisih antara harga beli dan harga jual. *Capital gain* terbentuk karena adanya aktivitas perdagangan saham di pasar sekunder.

Risiko yang dihadapi pemodal dengan memiliki saham (Abdul halim, 80):

- Tidak mendapat deviden, jika perusahaan penerbit saham mengalami kerugian.
- *Capital loss* dialami jika harga jual lebih rendah dari harga beli.
- Perusahaan bangkrut atau dilikuidasi.
- Saham di *delist* dari bursa (*delisting*), yaitu saham perusahaan tidak diperdagangkan dalam kurun waktu tertentu.

#### 2. Reksadana

Reksa Dana merupakan salah satu alternatif investasi bagi masyarakat pemodal, khususnya pemodal kecil dan pemodal yang tidak memiliki banyak waktu atau keahlian untuk menghitung risiko atas investasi mereka.

Manfaat yang diperoleh jika melakukan investasi dalam reksa dana, adalah (Abdul halim, 11):

- Pemodal walaupun tidak memiliki dana yang cukup besar dapat melakukan diversifikasi investasi dalam efek sehingga dapat memperkecil resiko.

- Reksa dana mempermudah pemodal untuk melakukan investasi di pasar modal.
- Efisiensi waktu, karena dana dikelola oleh manajer investasi.

Peluang risiko atas reksadana adalah:

- Risiko berkurangnya unit penyertaan
- Risiko likuiditas
- Risiko Wanprestasi

### 3. Obligasi

Obligasi adalah surat berharga atau sertifikat yang berisi kontrak antara pemberi dana (pemodal) dengan yang diberi dana (emiten) yang menyatakan bahwa pemodal telah membeli utang perusahaan yang menerbitkan obligasi (Abdul halim, 9). Keuntungan memiliki obligasi (abdul halim, 9):

*Fixed Income securities* (pendapatan tetap), yaitu bunga atau kupon yang dibayarkan dengan jumlah yang tetap.

Risiko memiliki obligasi (Abdul halim,9):

Kesulitan memperkirakan perkembangan suku bunga, bila suku bunga bank cenderung meningkat, pemegang obligasi akan menderita kerugian karena harga obligasi akan turun.

### 4. Emas

Emas tidak hanya sebagai produk pertambangan yang diakui keindahannya sebagai perhiasan yang bisa dipamerkan, tetapi juga sebagai investasi yang menjadi pilihan manusia sejak zaman dahulu kala. Faktor yang mempengaruhi emas sebagai investasi adalah:

- *Zero Inflation effect*, nilai emas cenderung stabil kenaikan laju inflasi akan dibarengi dengan kenaikan harga emas
- *Likuid*, Emas sangat mudah untuk di jual-belian.
- Jumlah terbatas, permintaan tak terbatas.
- Tahan lama, emas relatif tahan lama terhadap segala kondisi cuaca.
- Tidak mengalami penyusutan, nilai emas dalam jangka pendek bisa saja berfluktuasi tetapi dalam jangka panjang nilainya terus naik.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Tujuan utamanya yaitu untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari objek penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

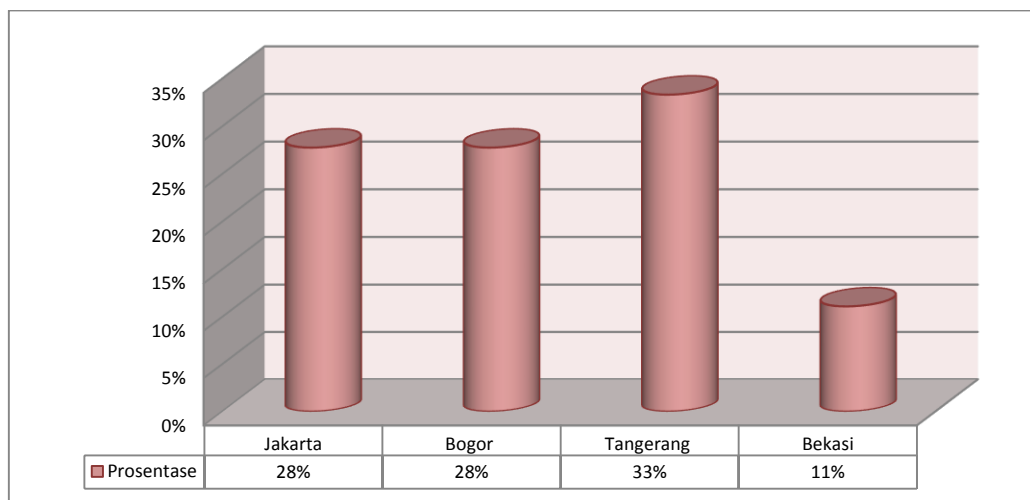
Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan pertanyaan yang terstruktur untuk mengungkapkan data tentang produk keuangan sebagai pilihan invesatsi di masa pandemi Covid-19. Penyebaran brosur di lakukan melalui google forms.

3. Jangka waktu penelitian

Penelitian ini di mulai dari April - Juli 2020.

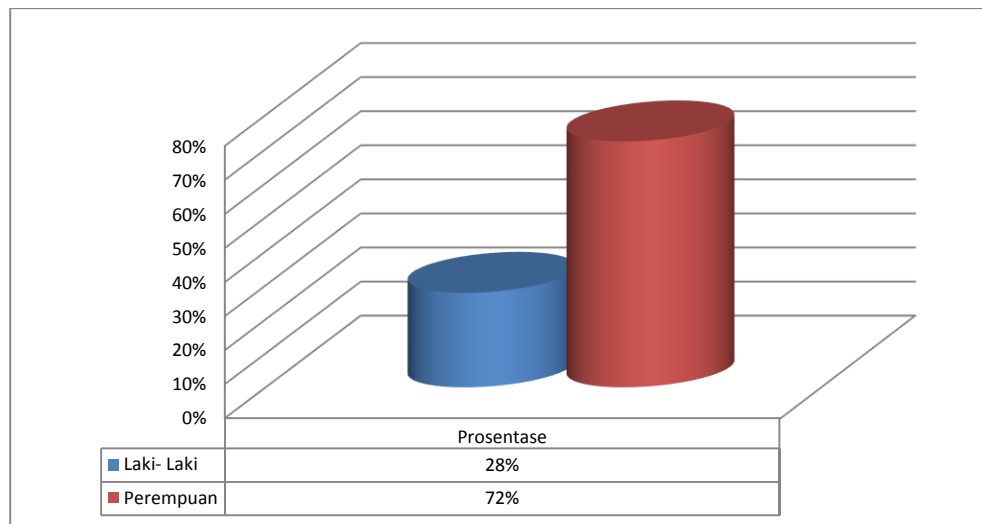
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui aplikasi google form di daerah Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi dalam periode April sampai dengan Juli 2020.



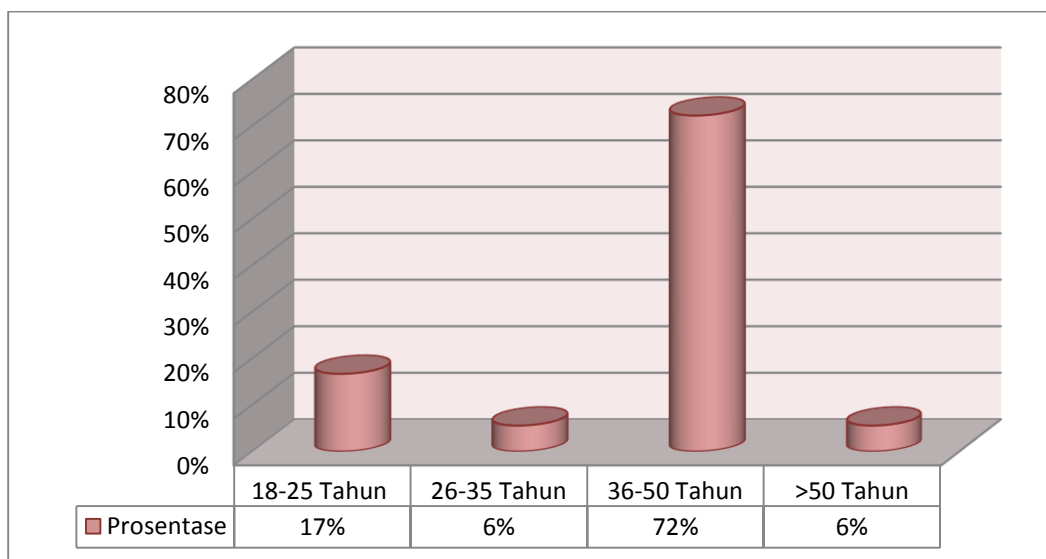
**Gambar 1.** Responden berdasarkan daerah domisili

Dari Gambar 1 diperoleh responden dari Tangerang lebih banyak sebanyak 33%, untuk daerah Jakarta dan Bogor mempunyai responden yang sama sebanyak 28%, sedangkan Bekasi jumlah prosentase respon yang paling kecil yaitu sebanyak 11 %.



**Gambar 2.** Responden berdasarkan jenis kelamin

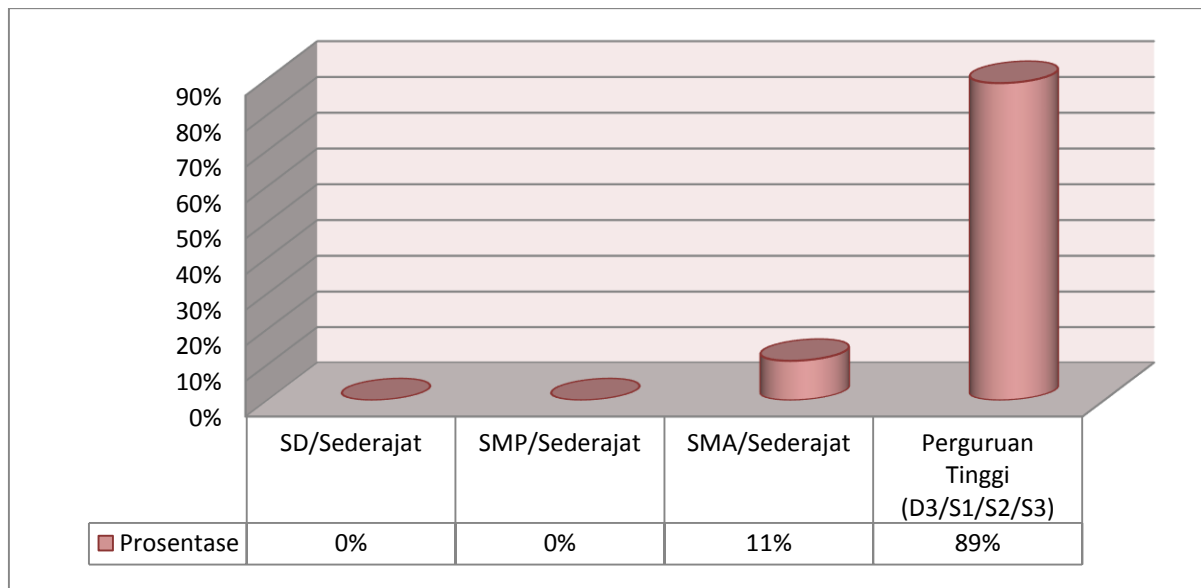
Dari Gambar 2 diatas diperoleh jumlah responden perempuan sebanyak 72% dan responden laki-laki 28%, sehingga responden yang mengikuti survey ini lebih banyak perempuan dari pada laki-laki.



**Gambar 3.** Responden berdasarkan kelompok umur

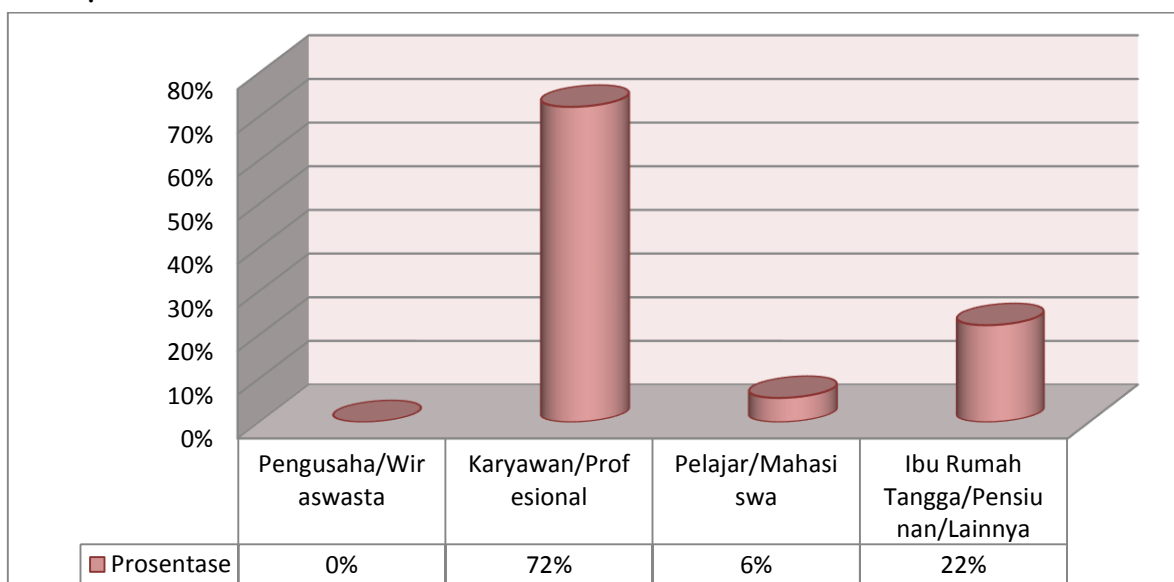
Berdasarkan Gambar 3 diperoleh bahwa respon dengan kelompok umur 36-50 tahun adalah 72 %, terbanyak dibandingkan dengan kelompok umur yang lain. Kelompok umur 36-50 tahun, adalah kelompok umur dewasa yang cenderung berpikir rasional dan dapat yang dikatakan sudah mapan, sehingga memang layak untuk berinvestasi.





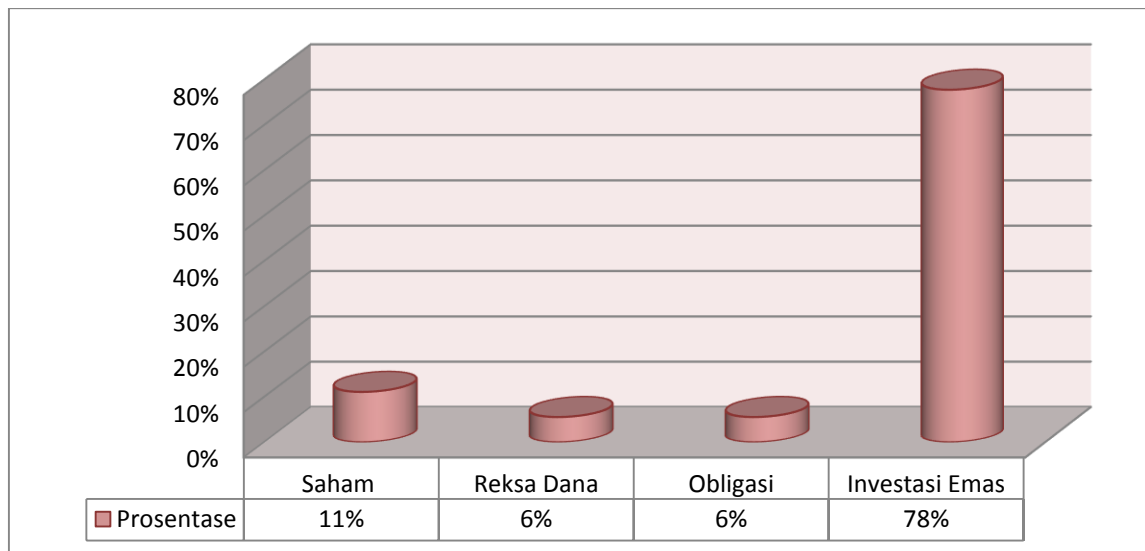
**Gambar 4.** Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan Gambar 4 bahwa responden dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi (D3/S1/S2/S3) terbanyak sebanyak 89 %. Kelompok dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih rasional pada saat mengambil keputusan berinvestasi, dan tingkat pengetahuan yang lebih banyak.



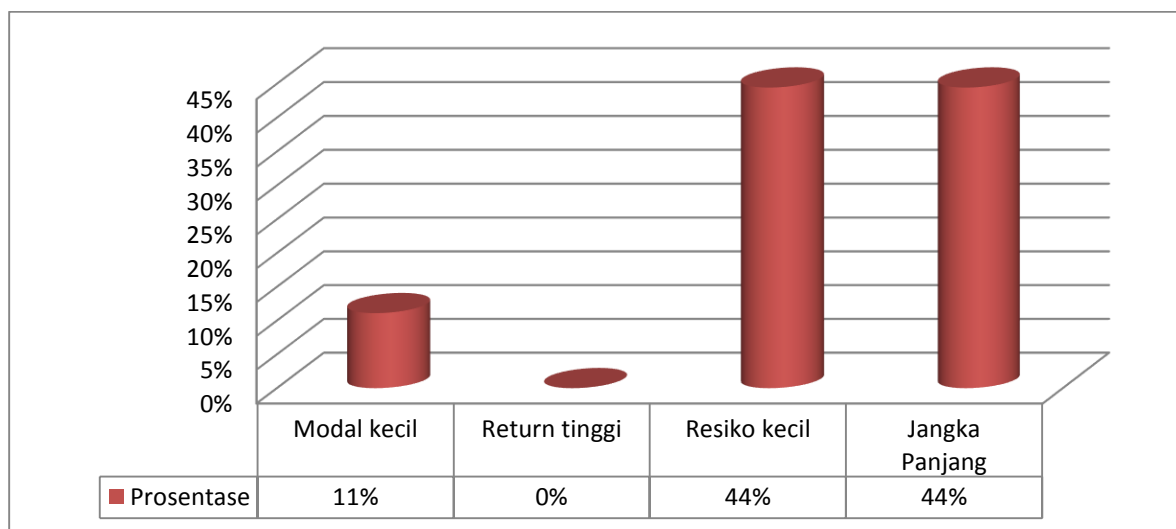
**Gambar 5.** Responden berdasarkan pekerjaan / Profesi

Berdasarkan Gambar 5, responden dengan pekerjaan sebagai karyawan/profesional sebanyak 72%, sehingga dengan demikian responden ini mempunyai pendapatan tetap/rutin yang akan diperoleh tiap bulannya.



**Gambar 6.** Responden berdasarkan pilihan investasi

Berdasarkan Gambar 6, dapat terlihat bahwa pilihan investasi terhadap saham sebanyak 11%, pilihan investasi reksadana dan obligasi sebanyak 6%, sedangkan pilihan investasi terbanyak terhadap emas dengan prosentase sebanyak 78%.



**Gambar 7.** Alasan pemilihan investasi

Berdasarkan Alasan pemilihan investasi di peroleh responden dengan alasan resiko kecil dan jangka panjang masing-masing 44%, sedangkan modal kecil dengan responden sebanyak 11%, sedangkan untuk return yang tinggi tidak ada respon yang memilih alasan tersebut.

Dari paparan grafik-grafik diatas dapat diungkapkan bahwa tipe responden penelitian ini dalam berinvestasi bersifat konservatif yaitu memilih resiko yang kecil dan berpikir jangka panjang, walaupun tingkat pendidikannya tinggi yang dapat berpikir rasional dengan kehidupan yang sudah mapan.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa (1) Emas menjadi pilihan produk keuangan untuk investasi di masa pandemi Covid-19, dengan perolehan prosentase sebesar 78%, (2) Investasi jangka panjang dan resiko kecil menjadi alasan emas dipilih menjadi produk keuangan untuk investasi dengan perolehan prosentase sama yaitu masing-masing sebesar 44%. Dengan masih berlangsungnya Pandemi Covid-19, penelitian tentang produk keuangan untuk investasi masih menjadi topik yang menarik. Direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan memperpanjang masa penelitian dan variabel yang digunakan. Dierkomendasikan juga untuk dilakukan penelitian tentang keterkaitan antara variabel tersebut.

## **REFERENSI**

1. Abdul Halim. 2015. Analisis Investasi. Mitra Wacana Media.
2. Adler Haymans Manurung, Dr, RFC, ChFC. 2005. Pasar Modal Indonesia Menjadi Bursa Kelas Dunia. Elex Media Komputindo.
3. Benni Sinaga. 2015. Kitab Suci Investor Saham. Kota Mekkah.
4. Hery, SE, M.Si. 2014. Pengantar Akuntansi 2, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
5. Soemarso. 2005. Akuntansi Suatu Pengantar Buku 2. Salemba Empat.
6. Statistik Sistem Keuangan Indonesia Eksternal. 2017. [www.BPS.Go.id](http://www.BPS.Go.id)
7. Taufik Hidayat, SE, M.Si. 2010. Buku Pintar Investasi. Mediakita.
8. Widarto Rachbini dan Didik J Rachbini. 2020. Metode Riset Ekonomi dan Bisnis. Indef
9. [www. BEI.go.id](http://www.BEI.go.id)

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang Bogor

\*Ahmad Rojikun<sup>1)</sup>, Helena Louise Panggabean<sup>2)</sup>, Lily Nabilah<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: rojikun65@gmail.com

Received : 6 Februari 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.564>

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Herang Hanjuang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung kepada 30 karyawan CV Herang Hanjuang Bogor. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu: Uji Statistik t, Uji Statistik, dan Uji  $R^2$ . Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi  $Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$ . Berdasarkan Uji T menunjukkan diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0.004 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.111 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $0.052$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{00}$  ditolak dan  $H_{a0}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap Y. serta Diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.832 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $0.052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap Y. Uji F menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.277 > F_{tabel}$   $3.34$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y. Nilai  $R^2$  sebesar  $0.496$  hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $49.6\%$ .

**Kata Kunci:** Motivasi dan Kinerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and organizational climate on employee performance at CV. Herang Hanjuang. The data collection method used a questionnaire directly to 30 employees of CV Herang Hanjuang Bogor. Then an analysis of the data obtained is in the form of Instrument Tests, namely Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, and the analytical method used is multiple linear regression model, while the hypothesis testing used is: t-Statistical Test, Statistical Test, and Test.  $R^2$ . The results of the study resulted in a regression equation  $Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$ . Based on the T test, it was shown that the sig value for the effect of  $X_1$  on Y was  $0.004 < 0.05$  and the t value was  $3.111 > \text{the } t \text{ table value}$  was  $0.052$ . so it can be concluded that  $H_{00}$  is rejected and  $H_{a0}$  is accepted, which means that there is an effect of  $X_1$  on Y. And it is known that the sig value for the effect of  $X_2$  on Y is  $0.001 < 0.05$  and the tcount is  $3.832 > \text{the } t \text{ table value}$  is  $0.052$ . So it can be concluded that  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted which means that there is an effect of  $X_2$  on Y. The F test shows the significance value for the simultaneous effect of  $X_1$  and  $X_2$  on Y is  $0.000 < 0.05$  and the Fcount value is  $13.277 > F \text{ table}$   $3.34$  so it can be concluded that  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted which means that there is an effect of  $X_1$  and  $X_2$  simultaneously on Y. The value of  $R^2$  is  $0.496$  this means that the influence of the independent variable, namely Work Motivation ( $X_1$ ) and Organizational Climate ( $X_2$ ) simultaneously on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). ) is  $49.6\%$ .*

**Keywords:** Motivation And Performance.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, hal ini telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efisien dan efektif. Keefisienan dan keefektifan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing, sehingga perusahaan tetap dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan akan menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. (Moekijat, 2005:190-191).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor iklim organisasi (Mangkunegara, 2009:13). Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sedangkan faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Menurut Wirawan (2008: 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin,

yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. CV. Herang Hanjuang yang terletak di Jl. Sukahati Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang mulai dirintis sejak tahun 2013. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan air minum dalam kemasan sangatlah dibutuhkan oleh masyarakat. Ketersediaan air minum sehat yang dibutuhkan masyarakat pun mulai langka. CV. Herang Hanjuang memproduksi air beroksigen yang dapat dinikmati oleh setiap kalangan. Tidak hanya kalangan menengah keatas saja yang dapat menikmati air beroksigen yang sehat, masyarakat kalangan menengah kebawah pun juga dapat menikmatinya. Maka dari itu, CV. Herang Hanjuang memproduksi air beroksigen yang dapat dikonsumsi oleh masyarakat kalangan kebawah dengan harga yang terjangkau.

CV. Herang Hanjuang dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Diketahui bahwa kinerja karyawan CV. Herang Hanjuang belum maksimal, hal ini terjadi berdasarkan pada kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu kerja, efektifitas kerja karyawan, dan kemandirian karyawan dalam bekerja yang masih belum memenuhi harapan yang baik, diduga hal tersebut karena kurangnya motivasi dan suasana iklim organisasi yang diterapkan dalam CV. Herang Hanjuang.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka diperlukan penelitian yang dapat memberikan bukti empiris, terkait pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian yaitu Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Februari 2021 di CV. Herang Hanjuang yang terletak di Jl. Sukahati RT 007/RW 008 No.76 Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang mulai dirintis sejak tahun 2013.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) untuk motivasi kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) untuk Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di lingkungan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor yang berjumlah 30 karyawan yang terdiri atas 15 karyawan pabrik, dan 15

karyawan *non* pabrik (agen). Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor yang berjumlah 30 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, menggunakan teknik antara lain:

#### **1. Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

#### **2. Penelitian Lapangan**

Yaitu penelitian langsung pada objeknya CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor mengenai permasalahan yang menjadi objek penelitian guna memperoleh data primer dengan cara:

- a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan dialog dengan karyawan bagian personalia CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada koresponden untuk dijawabnya. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan skala likert.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **a. Analisis Deskripsi**

Tabel 1. menjelaskan bahwa pada variabel motivasi, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 28 dan maksimum sebesar 43, dengan rata-rata total jawaban 36.20 dan standar deviasi 4.930. Variabel iklim organisasi, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 44, dengan rata-rata total jawaban 36.10 dan standar deviasi 5.006. Variabel kinerja karyawan, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 44, dengan rata-rata total jawaban 36.00 dan standar deviasi 4.948.

**Tabel 1.**  
Deskripsi data Penelitian

|                        |       | Motivasi | Iklim Organisasi | Kinerja Karyawan |
|------------------------|-------|----------|------------------|------------------|
|                        | Valid | 30       | 30               | 30               |
| N                      | Lepas | 0        | 0                | 0                |
| Standard of error mean |       | 36.20    | 36.10            | 36.00            |
| Median                 |       | 900      | 9.14             | 903              |
| Mode                   |       | 36.00    | 36.00            | 36.00            |
| Standard deviasi       |       | 43       | 36               | 36               |
| Varian                 |       | 4.930    | 5.006            | 5.006            |
| Range                  |       | 15       | 25.059           | 25.059           |
| Minimum                |       | 28       | 17               | 17               |
| Maximum                |       | 43       | 27               | 27               |
| Rata-rata              |       | 1086     | 1083             | 1080             |
|                        | 25    | 32.00    | 31.75            | 31.75            |
| Percentilea            | 50    | 36.00    | 36.00            | 36.00            |
|                        | 75    | 41.00    | 41.25            | 41.25            |

## b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kuantitatif dari motivasi, iklim organisasi, dan kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 20.

**Tabel 2.**  
Uji Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandar<br>Coefficients<br>B | dized<br>Std<br>Error | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | 1    | Sig |
|------------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|------|-----|
| (Constant)       |                                |                       |                                      |      |     |
| 1 Motivasi       | 6836                           | 7116                  |                                      | 897  | 377 |
|                  | 502                            | 168                   | 467                                  | 3111 | 004 |
| Iklim Organisasi | 728                            | 190                   | 634                                  | 2832 | 001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi :

$$Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$$

Berdasarkan tabel IV. 19 Datas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi:



- a. Nilai a sebesar 6.386 berarti jika  $X_1$  (Motivasi),  $X_2$  (Iklim Organisasi), dan Y (Kinerja Karyawan) bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 6.386.
- b. Koefisien regresi dari variabel  $X_1$  (Motivasi) sebesar 0.522 menyatakan bahwa Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.522 untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Motivasi) dengan asumsi variabel lain konstanta. Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.52
- c. Koefisien regresi dari variabel  $X_2$  (Iklim Organisasi) sebesar 0.728 menyatakan bahwa Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.728 untuk setiap tambah satu satuan  $X_2$  (Iklim Organisasi) dengan asumsi variabel lain konstanta. Jadi apabila Iklim Organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.728.

Untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Koefisien beta merupakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasi dan berguna untuk membandingkan mana diantara variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat.

### c. Uji Hipotesis

**Tabel 3.**  
**Uji Statistik t (Uji Parsial)**

|   | Model            | Non Standar koefisien |               | Standar koefisien | t     | Sig. |
|---|------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-------|------|
|   |                  | B                     | Standar Error | Beta              |       |      |
| 1 | (Konstan)        | 6.386                 | 7.116         |                   | .897  | .377 |
|   | Motivasi         | .522                  | .168          | .457              | 3.111 | .004 |
|   | Iklim Organisasi | .728                  | .190          | .634              | 3.832 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas, dihasilkan sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0.004 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.111 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar 0.052. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{00}$  ditolak dan  $H_{a0}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap Y.
- b. Diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.832 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar 0.052. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .

#### d. Uji Statistik F (Uji Simultan)

**Tabel 4.**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df        | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----------|-------------|--------|-------------------|
| Regression   | 251.624        | 2         | 125.812     | 13.277 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 255.842        | 27        | 9.476       |        |                   |
| <b>Total</b> | <b>507.467</b> | <b>29</b> |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi

Berdasarkan *output* diatas, diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.277  $> F_{tabel}$  3.34 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$ .

#### e. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

**Tabel 5.**  
Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R square | Standard Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|--------------------------------|
| 1     | .704 <sup>a</sup> | .496     | .458              | 3.078                          |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Menunjukkan nilai *Adjusted*  $R^2$  sebesar 0.458 atau 45.8% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan iklim organisasi adalah 45.8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Dan berdasarkan *output* data pada tabel IV. 22 Diketahui nilai *R square* sebesar 0.496 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel *dependent* yaitu  $Y$  adalah sebesar 49.6%. Sedangkan sisanya yaitu 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### **H<sub>1</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.111 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.052.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mangkunegara (2009: 13) menghasilkan kesimpulan bahwa faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Kurniawati** (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Berdasarkan judul tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,857$ . Nilai  $t_{tabel}$  (dengan tingkat sig = 0,05 dan  $n-1 = 93-1 = 92$ ) ditentukan sebesar 1,986. Sehingga nilai  $4,857 > 1,986$  yang berarti variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai.

### **H<sub>2</sub> : Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.832 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.052.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mangkunegara (2009: 13) menghasilkan kesimpulan bahwa faktor iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Berdasarkan penelitian **Rachmawati** (2011) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Peneliti Di Pusat Penelitian Oseanografi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Hasil luaran (*output*) pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 10,818$  nilai  $t_{tabel}$  (dengan tingkat sig = 0,05) dan  $n-1 = (89-1) = 88$  ditentukan sebesar 1,662. Sehingga

nilai  $10,818 > 1,662$  yang berarti variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja.

### **H<sub>3</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.277 >  $F_{tabel}$  sebesar 3.34.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor iklim organisasi (Mangkunegara, 2009: 13). Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situasion*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sedangkan faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Berdasarkan penelitian **Bobi Franst Chornelius** dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. Indosat Tbk. Jakarta diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} = 22.716$ . Sehingga nilai  $22.718 > 1.41(F_{tabel})$  yang berarti variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

### **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antar motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Herang Hanjuang di Cibinong Bogor, dimana variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.111 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.052. variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.832 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.052 serta variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.277 >  $F_{tabel}$  sebesar 3.34.

## REFERENSI

1. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
2. Chornelius Bobby Franst. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Iklim organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Jakarta*.
3. Davis, Keith, & Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi ketujuh.* , Jakarta : Erlangga.
4. Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya.* , Jakarta : Pustaka Pelajar.
5. Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
6. Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
7. Manullang. 2004. *Manajemen Personalial, Edisi 3*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
8. Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall.
9. Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT.Afabeta

## **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Analisis Sempurna**

**Hasan Basri<sup>1)</sup>, Indira Meilita<sup>2)</sup>, Lily Nabilah<sup>3)</sup>, Yohanes Bowo Widodo<sup>4)</sup>**

<sup>1)2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>3)</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>4)</sup> Program Studi Teknik Informatika, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Correspondence Author:** basrihasan834@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Received : 7 November 2021 Accepted : 15 November 2021 Published: 20 November 2021

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Analisis Sempurna, Depok. Adapun jumlah responden yaitu 86 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Packages For The Social Sciences*) 23.0 for Windows. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik serta uji F untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan simultan, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $3,664 > 1,663$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $8,160 > 1,663$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dalam dilihat berdasarkan hasil uji F dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu sebesar  $88,025 > 3,11$  dan tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of occupational health safety and work environment on employee performance at PT. Anugrah Analisis Sempurna, Depok. The number of respondents is 86 employees. This research method uses a descriptive method with a quantitative approach. The analysis in this study uses SPSS (Statistical Packages for The Social Sciences) 23.0 for Windows software. The analysis technique uses multiple regression analysis with least squares equations and hypothesis testing using t-statistics and F-test to test the regression coefficients partially and simultaneously, test validity, test reliability, and test classical assumptions which include normality test, multicollinearity test, autocorrelation test and heteroscedasticity test.*

*The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of occupational health and safety on employee performance. It can be seen based on the results (t test) with a t-count value  $> t$ -table, which is  $3.664 > 1.663$  and a significance level of  $< 0.05$ , which is  $0.000 < 0.05$ , which means that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. Then there is a positive and significant influence between work environment variables that affect employee performance. It can be seen based on the results (t test) with a t-count value  $> t$ -table which is  $8.160 > 1.663$  and a significance level of  $< 0.05$ , which is  $0.000 < 0.05$ , which means that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. And together there is an influence between occupational health and safety and the work environment on employee performance. This can be seen based on the results of the F test with the F-count  $> F$ -table which is  $88.025 > 3.11$  and the significance level is  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja. Karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu, perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja. Untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara baik dan benar. Sekarang ini, masalah kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan meminta seluruh perusahaan di Indonesia menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat dalam aturan baru Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan

Lingkungan Kerja. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (PPK & K3), Sugeng Priyanto mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia belum mendapat perhatian yang proporsional. Dalam hal ini diatur untuk memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, Tahun 2019, angka kecelakaan kerja mencapai 77. 295 kasus. Di tahun 2018, angka kecelakaan kerja mencapai 173.105 kasus yang mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya yang mencapai 123.041 kasus. Meski angka kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perlu perhatian serius untuk peningkatan K3. Kesehatan keselamatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Menurut Suma'mur dalam Eka Wilda Faida (2019:4) menyatakan bahwa "Kesehatan kerja adalah spesialis dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit / gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum."

Menurut Harrington and Gill dalam Eka Wilda Faida (2019:155) menyatakan bahwa "Kesehatan kerja merupakan promosi dan pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja pada jabatan apapun dengan sebaik-baiknya." Kesehatan kerja adalah ilmu yang mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan. Hubungan itu dapat terjadi dua arah. Arah pertama adalah bagaimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan, sedangkan arah kedua adalah bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan.



Menurut Irzal (2016:18) Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki beberapa dasar hukum pelaksanaan. Di antaranya rangkuman dasar-dasar hukum tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- 2) Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang ini juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja yang mengatur tentang setiap perusahaan yang memperkerjakan 100 (seratus) tenaga kerja atau lebih dan atau yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja (PAK). Dan diatur untuk memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan

kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan.

Menurut Nitisemito dalam Eka Wilda Faida (2019:108) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Menurut Sedarmayanti dalam Eka Wilda Faida (2019:108) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja nya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2016:229) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.” Menurut Suparno Eko Widodo (2015:131) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.” Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI dalam Harsuko Riniwati (2016:168) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.”

Menurut Syamsir Torang (2013:74) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.”

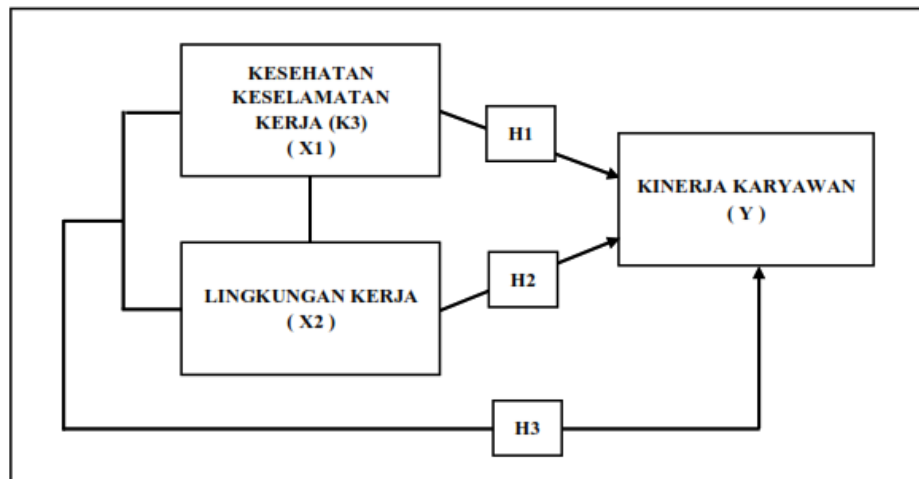
## **METODE PELAKSANAAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Analisis Sempurna yang berlokasi di Graha AAS, Jl. Raya Jakarta Bogor KM 37 Sukamaju, Cilodong, Depok – Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang Laboratorium Analisa Farmasi, Industri dan Lingkungan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 (tiga) bulan dari bulan Februari 2020 sampai dengan Mei 2020.

PT. Anugrah Analisis Sempurna atau AAS Laboratory merupakan laboratorium independen yang mempunyai fokus utama dalam bidang jasa analisis untuk parameter-parameter: keamanan pangan (food safety), validasi metode pengembangan produk farmasi atau sejenisnya, lingkungan, dan kesehatan lingkungan kerja (Industrial Hygiene) serta Biomonitoring. Berdiri sejak tahun 2009, AAS Lab mengikuti standar internasional, lolos uji profisiensi yang diselenggarakan oleh FAPAS di Inggris, dan juga telah terakreditasi ISO/SNI 17025:2008 untuk sistem mutu laboratorium oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) dengan nomor LP-565-IDN. Dengan demikian hasil analisis AAS Lab mempunyai ketelusuran yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Selain didukung oleh Sumber Daya Manusia yang kompeten dan sangat berpengalaman di bidangnya, AAS Lab juga memiliki dukungan peralatan/ instrumentasi laboratorium canggih, guna menjawab tantangan akan kebutuhan Jasa Analisis Laboratorium di Indonesia. AAS Lab membangun jejaring dengan sesama laboratorium sejenis di dalam negeri, baik yang dikelola oleh swasta nasional / internasional, maupun laboratorium riset lembaga penelitian dan perguruan tinggi.

Data jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Secara praktis pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan lebih dari 86 buah kuesioner. Hal ini didasarkan pada kenyataannya cukup banyak kuesioner yang memiliki respon yang tidak lengkap. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden sudah mengenal K3 dan lingkungan kerja di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Menurut Sekaran dan Bougie dalam Devi Nurmelita Sari (2018:90) kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian di dasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan dielaborasi secara logis antar variable yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan tinjauan literatur. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka teoritis digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negative. (Sekaran dalam Devi Nurmalita Sari, 2017:102). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan pengaruh dari hasil variabel bebas. (Creswell dalam Devi Nurmalita Sari, 2017:102). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sudaryono (2014:93) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Adapun penilaian jawaban responden dengan menggunakan rentang skala likert 1-5 poin untuk setiap pernyataan, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala Likert

| Skor | Interval | Kategori                  |
|------|----------|---------------------------|
| 1    |          | STS (Sangat Tidak Setuju) |
| 2    |          | TS (Tidak Setuju)         |
| 3    |          | N (Netral)                |
| 4    |          | S (Setuju)                |
| 5    |          | SS (Sangat Setuju)        |

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan fakta sesuai yang diukur oleh kuesioner tersebut secara teliti dan tepat. Untuk melakukan uji validitas, yaitu dengan cara melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC). Jika nilai CITC lebih besar dari r-tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2013). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel (0,212). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

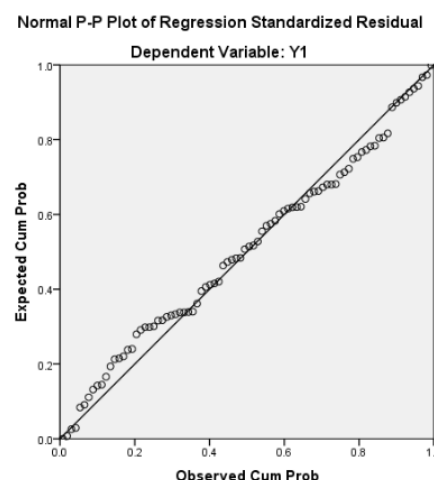
Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabilitas item pernyataan kuesioner dalam kehandalannya mengukur variable pada penelitian. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pernyataan kuesioner yang telah valid dan dibuat menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                         | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|------------|
| Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) | 0,861          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2)            | 0,845          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan                 | 0,841          | Reliabel   |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2020*

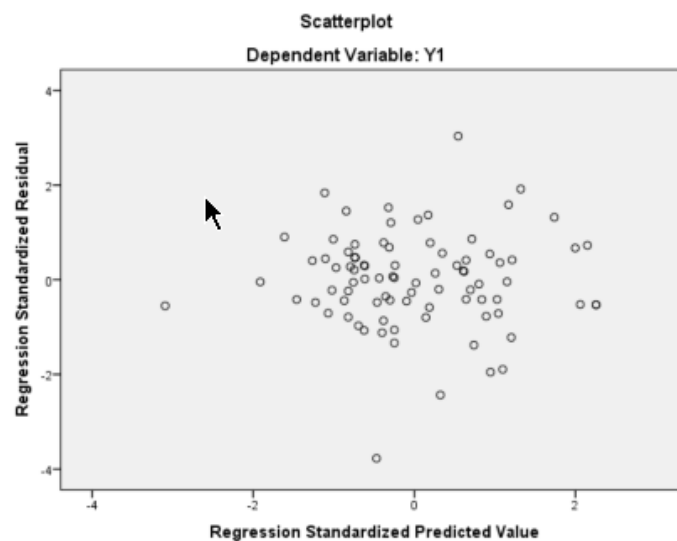
Dari keterangan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat diambil keputusan bahwa instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Dari output gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat dilihat hasil Tolerance 0,654 > 0,10. Dan VIF 1,529, yang berarti bahwa tidak terjadi gejala Multikolonieritas diantara kedua variabel bebas diatas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolonieritas

| Model                            | Tolerance | VIF   |
|----------------------------------|-----------|-------|
| Constant                         |           |       |
| Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) | 0,654     | 1,529 |
| Lingkungan Kerja (X2)            | 0,654     | 1,529 |

*Sumber : Data primer diolah 2020*

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Dengan melihat *Durbin-Watson* dengan ketentuan  $du < dw < 4 - du$  jika nilai DW terletak antara  $du$  dan  $4 - du$  berarti bebas dari autokorelasi.

**Tabel 4.** Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup>                     |      |          |                   |                            |               |
|------------------------------------------------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                          | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                              | .824 | .680     | .672              | 3.6273                     | 1.841         |
| a. Predictors (Constant), Lingkungan Kerja, K3 |      |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable, Kinerja Karyawan        |      |          |                   |                            |               |

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 nilai DW hitung > du yaitu sebesar 1,841 > 1,697 dan DW hitung < 4 – du yaitu sebesar 1,841 < (4 – 1,697) = 2,303 atau dapat disimpulkan bahwa du < DW < 4 – du yaitu sebesar 1,697 < 1,841 < 2,303 sehingga model regresi yang digunakan sudah bebas dari masalah autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.

**Tabel 5.** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>               |                             |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|-----------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                         |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | (Constant)                  | 8.113                       | 4.758      |                           | 1.705 | .092 |                         |       |
|                                         | Kesehatan Keselamatan Kerja | .280                        | .076       | .281                      | 3.664 | .000 | .654                    | 1.529 |
|                                         | Lingkungan Kerja            | .511                        | .063       | .627                      | 8.160 | .000 | .654                    | 1.529 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                             |                             |            |                           |       |      |                         |       |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,113 + 0,280 X_1 + 0,511 X_2$$

Adapun hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 8,113 artinya, apabila variable kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja nilainya 0 (nol) atau variabel-variabel tersebut diabaikan, maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 8,113.

Koefisien regresi kesehatan keselamatan kerja (K3) ( $X_1$ ) = 0,280 artinya apabila nilai dari variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar 1 maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,280.

Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,511 artinya, apabila nilai dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar 1, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,511.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikansi 0,05.

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | 8.113                       | 4.758      |                           | 1.705 | .092 |                         |       |
|                           | Kesehatan Keselamatan Kerja | .280                        | .076       | .281                      | 3.664 | .000 | .654                    | 1.529 |
|                           | Lingkungan Kerja            | .511                        | .063       | .627                      | 8.160 | .000 | .654                    | 1.529 |

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), selain dengan menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan melalui uji hipotesis dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa masing-masing dari setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan dua sisi (0,025) dengan degree of freedom sebagai berikut :



Degree of freedom (df) yaitu  $N - k - 1$

dimana  $n$  : jumlah pengamatan

dan  $k$  : jumlah variabel bebas.

Jadi Degree of freedom =  $86 - 2 - 1 = 83$

Maka, hasil t-tabel sebesar 1,66342 (dilihat pada baris ke 83 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua arah).

Hipotesis penelitian pertama yang diajukan adalah :

$H_0$  : Secara parsial variabel kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

$H_a$  : Secara parsial variabel kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan t-tabel :

- Jika t-hitung < t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika t-hitung > t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Dari hasil yang didapat pada tabel 2 dapat diketahui t-hitung > t-tabel yaitu  $3,664 > 1,663$  dan nilai signifikansinya < nilai alpha nya ( $0,000 < 5\%$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Hipotesis penelitian kedua yang diajukan adalah:

$H_0$  : Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

$H_a$  : Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan t-tabel :

- Jika t-hitung < t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika t-hitung > t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Dari hasil yang didapat pada tabel 2 dapat diketahui  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $8,160 > 1,663$  dan nilai signifikansinya  $< \text{nilai alpha nya}$  ( $0,000 < 5\%$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Perhitungan F digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya regresi berganda yang dilakukan. Syarat untuk uji regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan angka F hitung.

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANNOVA <sup>a</sup>                                                       |            |                |    |             |        |      |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Model                                                                     |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig  |
| 1                                                                         | Regression | 2316.295       | 2  | 1158.148    | 88.025 | .000 |
|                                                                           | Residual   | 1092.030       | 83 | 13.157      |        |      |
|                                                                           | Total      | 3408.326       | 85 |             |        |      |
| a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan                                  |            |                |    |             |        |      |
| b. Predictors : (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja |            |                |    |             |        |      |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2020*

Hipotesis :

$H_0$  : Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil yang didapat pada tabel 3 dapat diketahui F-hitung yaitu sebesar 88,025 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk menentukan F-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan dua sisi (0,025) dengan degree of freedom sebagai berikut :

a) Degree of freedom 1 (df 1) yaitu jumlah variabel bebas = 2

b) Degree of freedom 2 (df 2) yaitu  $N - (k + 1)$

dimana n : jumlah pengamatan

dan k : jumlah variabel bebas.

Jadi  $86 - (2 + 1) = 86 - 3 = 83$

Maka, F-tabel sebesar 3,11 (dilihat pada F-tabel dengan df 1 = 2, dan df 2 = 83).

Dari hasil yang didapat pada tabel 3 dapat diketahui  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $88,025 > 3,11$  dan nilai signifikansinya  $<$  nilai  $\alpha$  nya ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independent (Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji F)

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | 0,824 | 0,680    | 0,672             |

*Sumber : Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,672. Hal ini berarti, variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 67,2%. Sedangkan, sisa sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai  $t\text{-hitung}$  (3,664) lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ).
2. Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai  $t\text{-hitung}$  (8,160) lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ).
3. Adanya pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai  $F\text{-hitung}$  (88,025) lebih besar dari  $F\text{-tabel}$  (3,11) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ).
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R\text{ Square}$  sebesar 0,672, yang artinya bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah menguraikan kesimpulan, maka rekomendasi yang dapat diberikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan adalah :

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) yang selama ini telah berjalan harus tetap dijaga dan dipertahankan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan karyawan pada saat beraktivitas dimana tersedia Alat Pelindung Diri dalam menunjang aktivitas pekerjaan sehingga dapat menimbulkan produktivitas. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pihak manajemen yaitu memberikan arahan mengenai kesehatan kerja dan mengadakan seminar / workshop / sosialisasi tentang Kesehatan dengan mengundang pakar Kesehatan sebagai pembicara. Bila dilakukan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang selama ini telah berjalan harus tetap dipertahankan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan karyawan pada saat beraktivitas dimana tersedia lingkungan yang bersih dan fasilitas yang memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pihak manajemen yaitu mengawasi tingkat kebisingan, mengganti warna benda yang berada di ruang kerja dan hubungan koordinasi dan komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Bila dilakukan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan membangun kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya memperbaiki instrument penelitian dengan cara menambahkan jumlah indikator item pernyataan dan menambahkan jumlah variabel seperti kompensasi dan disiplin kerja yang belum digunakan dalam penelitian sekarang.

## REFERENSI

- Faida, Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Jakarta : Indomedia Pustaka
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- GINANJAR, RODI AHMAD. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Yogyakarta
- GUNAWAN, CE. 2020. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data. Yogyakarta : Deepublish
- IRZAL. 2016. Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja : Jakarta : Kencana
- JACKSON, SUSAN E, RANDALL S.SCHULER, STEVE WERNER, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat
- KASMIER. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke 5. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers)
- JACK MATATULA. 2015. Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements. Jakarta : BSN
- MARWANSYAH. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bandung : Alfabeta
- MATHIS, RL & JACKSON, JH. 2006, Human Resource Management, 10th edn, (D. Angelica, Penerjemah), Jakarta, Salemba Empat.
- MAYKEL, DAREHO., PAULUS, KINDANGEN., CHRISTOFFEL, K. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Delisa Minahasa Manado.Jurnal EMBA, Vol.5, No.3.
- RAYMOND NOE, JOHN HOLLENBECK, BARRY GERHART , PATRICK WRIGHT. 2015, Fundamentals of Human Resources Management. Sixth Edition. United States of America :Mc Graw Hill Education
- RINIWATI, HARSUKO. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Cetakan Pertama. Malang : UB Media
- SARI, DEVI NURMALITA. 2017. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Nanda Putra. Yogyakarta
- SENTONO, SURYADI PAWIRO . 2014. Manajemen Strategik dan Pengambilan Keputusan Korporasi. Jakarta :Bumi Aksara
- SIMAMBELA, LIJAN POLTAK. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 8. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- SUDARYONO, 2014. Aplikasi Statistika untuk Penelitian. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- SUDARYONO, 2017. Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus. Jakarta : PT. Buku Seru
- SOEPOMO. R. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta : Yrama Widya

## Analisis Pengendalian Intern Piutang Usaha pada Perusahaan Jasa Studi Kasus PT Elnusa Tbk

Satriya Permana Harnawan<sup>1\*)</sup>, Nuzaimatul Ilaliyah<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Correspondence Author:** [satriyapermana@gmail.com](mailto:satriyapermana@gmail.com), Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.2160>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur dan kebijakan piutang diterapkan, apakah sistem pengendalian internal terhadap piutang usaha sudah efektif dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur piutang usaha yang berlaku. Pengendalian internal ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Elnusa Tbk. di Gedung Graha Elnusa yang beralamat di Jalan TB Simatupang Kav. 1B, Cilandak Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis berbentuk deskriptif, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode yang terlebih dahulu mengumpulkan data yang kemudian diklarifikasi, dianalisis, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern piutang usaha yang mengacu kepada komponen pengendalian intern piutang usaha menurut COSO. komponen penentuan risiko dan aktivitas pengendalian kurang efektif sedangkan lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan atau pemantauan telah efektif.

**Kata Kunci:** Pengendalian Intern, Piutang Usaha, COSO

### Abstract

*This research aims to find out how receivables procedures and policies are implemented, whether the internal control system for trade receivables is effective and implemented in accordance with applicable trade receivables procedures. This internal control aims to increase the company's effectiveness and efficiency. This research was conducted at PT. Elnusa Tbk. at the Graha Elnusa Building which is located at Jalan TB Simatupang Kav. 1B, East Cilandak. The type of research used is descriptive, the types of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is the descriptive method, namely a method that first collects data which is then clarified, analyzed, then interpreted so that it can provide a clear picture of the situation being studied. Based on the research conducted by the author, it can be concluded that internal control of trade receivables refers to the components of internal control of trade receivables according to COSO. the risk determination components and control activities are less effective, while the control environment, information and communication as well as supervision or monitoring are effective.*

**Keywords:** Internal Control, Accounts Receivable, COSO

## PENDAHULUAN

Dalam dunia ekonomi, tujuan utama suatu perusahaan jasa maupun perusahaan dagang adalah mencapai laba maksimum, meningkatkan volume penjualan, mempertahankan posisi, meningkatkan keuntungan hasil operasi, mengadakan ekspansi, serta mempertahankan produk. Tujuan tersebut diperoleh melalui peningkatan volume penjualan, baik secara tunai maupun kredit. dari penjualan ini akan memperoleh keuntungan yang digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Penjualan merupakan unsur utama dalam memperbesar laba disamping unsur-unsur lain seperti pendapatan sewa, pendapatan bunga dan lain sebagainya. Strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan laba salah satunya adalah dengan melakukan penjualan secara kredit. Namun, pada dasarnya perusahaan lebih menyukai transaksi penjualan secara tunai karena perusahaan akan segera menerima kas dan kas tersebut dapat digunakan untuk mendapatkan pendapatan selanjutnya.

Penjualan kredit tidak langsung menghasilkan penerimaan kas, melainkan menimbulkan piutang kepada konsumen atau disebut piutang usaha. Setelah piutang jatuh tempo barulah terjadi aliran kas masuk (*cash in flow*) yang berasal dari pengumpulan piutang tersebut.

Bila suatu perusahaan mempunyai sebuah piutang maka suatu hal yang wajar bila ada kemungkinan dari piutang tersebut tidak tertagih. Timbulnya piutang tidak tertagih bisa disebabkan oleh manajemen yang tidak memadai dalam menagih piutang serta kurang dalam menentukan kebijakan piutang. Piutang tak tertagih kemungkinan juga disebabkan karena debitur yang tidak taat dalam melakukan pembayaran utang, langganan yang bangkrut, meninggal dunia atau faktor lainnya.

Piutang tak tertagih ini biasanya oleh pihak perusahaan menetapkan persentase tertentu untuk menggambarkan seberapa besar pengaruhnya terhadap kondisi keuangan perusahaan. Dan biasanya pengenaan persentasenya ditentukan berdasarkan umur piutang tersebut. Piutang tak tertagih bisa dikurangi apabila perusahaan dapat menerapkan pengawasan yang baik apabila dilihat dari sisi manajemen perusahaan, jika memang piutang tersebut tak tertagih kan dan kemungkinan besar dari pihak debiturnya.

Dengan demikian manajemen harus melakukan kebijakan dalam pengelolaan data pelanggan termasuk piutang, penagihan piutang, perlakuan pencatatan piutang tak tertagih, sehingga besarnya piutang yang tak tertagih sesuai dengan catatan perusahaan. Dalam suatu transaksi bisnis perusahaan yang melakukan penjualan secara kredit mengakibatkan saldo piutang dalam laporan keuangan semakin meningkat, sehingga harus ditangani dengan seksama. Piutang suatu perusahaan pada umumnya merupakan bagian terbesar dari aktiva lancar serta bagian terbesar dari total aktiva perusahaan. oleh karena itu pengendalian intern terhadap piutang sangatlah penting diterapkan.

Kurangnya suatu pengendalian intern terhadap piutang usaha atau dagang dapat mengakibatkan piutang-piutang yang tak tertagih menumpuk dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Pengendalian intern merupakan salah satu cara untuk yang digunakan untuk mengantisipasi penyelewangan dan kecurangan terhadap piutang. Pengendalian intern perusahaan merupakan suatu rencana organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi, menjaga asset, memberikan informasi yang akurat, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Dengan pengendalian yang baik, perusahaan dapat beroperasi dengan lancar dan diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuannya seperti yang sudah diuraikan diatas. PT. Elnusa Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa hulu migas dan dalam operasinya tentu saja para debitur melakukan pembelian atau *service* secara tunai maupun kredit, dalam hal ini perusahaan juga melakukan pengendalian intern namun, apakah sudah terealisasi dengan baik atau belum. Oleh karena itu untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengendalian intern terhadap piutang maka penulis mengangkat judul “Analisis Pengendalian Intern Piutang pada Perusahaan Jasa Studi Kasus PT Elnusa Tbk”.

## **METODE PELAKSANAAN**

Penelitian dilakukan pada PT Elnusa Tbk di Gedung Graha Elnusa yang beralamat di jalan TB Simatupang Kav. 1B, Cilandak Timur, Pasar Minggu Jakarta selatan. Penelitian dimulai pada bulan Mei 2014 dan direncanakan selesai pada bulan Juli 2014. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif yaitu menerangkan suatu permasalahan dengan membandingkan



fakta yang terjadi di perusahaan dengan teori yang bersangkutan yaitu pengendalian internal dan piutang usaha.

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, yang dikelompokkan atas data primer dan data sekunder

1. Data primer, berupa data yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari sumbernya. Contohnya : Laporan keuangan perusahaan berupa neraca.
2. Data sekunder, berupa data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpulan data dari sumbernya melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah. Contohnya data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi, sejarah perusahaan, kuesioner intern terhadap piutang usaha, elemen pengendalian intern piutang dan dokumen lainnya.

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada PT Elnusa Tbk. Yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diambil langsung dari perusahaan. Data yang disebut primer ini didapatkan melalui teknik- teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan pada bagian corporate finance, piutang usaha dan penagihan piutang.
  - b. Dokumentasi, yaitu proses pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen perusahaan. Dokumen ini berupa laporan keuangan perusahaan yaitu neraca, struktur organisasi dan uraian pekerjaan, prosedur piutang.
  - c. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak- pihak tertentu perusahaan. Antara lain dengan kepala seksi dan staf seksi piutang usaha dan collection.

- d. Kuisisioner, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh pejabat yang berwenang dan staf pegawai pada bagian AR, dan collection.

## 2. Studi kepustakaan (Library Research)

Yaitu merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan untuk menghimpun teori-teori. Pendapat-pendapat yang di kemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembanding dengan kenyataan di perusahaan.

Analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif yaitu metode analisis yang terlebih dahulu mengumpulkan data kemudian mengklarifikasikan, menganalisis selanjutnya menginterpretasikan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengendalian intern piutang usaha menurut komponen COSO.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Elnusa Tbk merupakan salah satu perusahaan nasional penyedia hulu jasa minyak dan gas yang melayani perusahaan migas nasional maupun internasional, dengan kompetensi inti meliputi jasa *seismic*, jasa pemboran dan jasa pemeliharaan migas. PT Elnusa Tbk mengawali kiprahnya sebagai pendukung operasi PT Pertamina (Persero), terutama dalam memberikan pelayanan termasuk pemeliharaan dan perbaikan, dibidang peralatan komunikasi elektronik, peralatan navigasi, dan sistem radar yang digunakan oleh kapal-kapal milik Pertamina maupun kapal-kapal minyak asing yang memiliki perjanjian kerjasama dengan Badan Usaha Milik Negara di Bidang Migas.

Seiring perkembangan tantangan dan peluang bisnis yang dimiliki, maka mulai tahun 1972 Perseroan mulai masuk ke dalam industri jasa migas, dengan membentuk divisi *seismic data processing*. Sejak saat itu perseroan terus melengkapi kompetensi jasa migas lainnya dalam rangka mengukuhkan dan memperkuat bisnis usahanya. Perseroan juga melakukan pengembangan bisnis yang beragam dan melakukan restrukturisasi organisasi dan portofolio untuk menunjang keberhasilan. Upaya terus dilakukan dengan memanfaatkan peluang dan

mencari investor atau partner sehingga memberikan nilai tambah bagi seluruh *stockholder*. Perseroan akan terus bertumbuh seiring dengan pengembangan proyek-proyek migas ditahun-tahun mendatang.

Kegiatan manajemen keuangan di PT Elnusa Tbk meliputi transaksi penerimaan dan pembayaran, *cash flow* manajemen, *account receivable* dan *collection*, aktivitas pendanaan, dan pengurusan jaminan. Masalah dibatasi dengan hanya membahas transaksi piutang usaha. Prosedur piutang usaha sangat diperlukan dalam setiap perusahaan guna meningkatkan efesiensi perusahaan. Prosedur dapat diartikan sebagai suatu urutan-urutan pekerjaan, yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi. Dalam suatu sistem terdapat langkah-langkah dan ketentuan-ketentuan yang mengatur sistem tersebut, begitu pula sistem piutang usaha di PT Elnusa Tbk yang mengacu pada SOP (*Standard Operation Procedure*) yang telah ditetapkan.

Kebijakan adalah aturan yang dibuat oleh internal perusahaan sebagai *guiding principle*. Berikut adalah ketentuan-ketentuan piutang usaha yang ada di SOP (*Standard Operation Procedure*) perusahaan:

1. Pengakuan pendapatan (Revenue)
  - a. Pendapatan diakui bila besar kemungkinan manfaat ekonomi masa depan mengalir ke perusahaan dan manfaat ini dapat diukur dengan andal.
  - b. Untuk keperluan laporan keuangan per bulan, perusahaan dapat melakukan pengakuan pendapatan berdasarkan estimasi atas jasa yang sudah diberikan atau dilaksanakan.
  - c. Aturan mengenai pengakuan pendapatan barang dan jasa
2. Pencatatan revenue dan unbiled receivable:
  - a. Pengakuan pendapatan jasa dengan cara estimasi secara internal ini dicatat sebagai revenue dan piutangnya dicatat sebagai unbiled receivable.
  - b. Persyaratan pencatatan Unbiled Receivable:
    - i. Dilakukan setelah mendapat data laporan produksi (Draft Invoice dengan status Propose) dari setiap Division of Operation Service paling lambat tanggal 25 (dua puluh lima) per bulannya. Laporan prouksi ini harus

ditandatangani sesuai aturan pada kebijakan tingkat kewenangan.

- ii. Sudah terdapat kontrak pekerjaan atas jasa yang diakui. Pencatatan *Unbiled Receivable* atas pelaksanaan pekerjaan/jasa yang belum memiliki kontrak maka harus di setujui sesuai aturanyang ada di kebijakan tingkat kewenangan.
  - c. Fungsi financial accounting melakukan pencatatan atas Revenue dan Unbiled Receivable dan memberikan kode on dokumen Draft Invoice terkait.
  - d. Pengakuan uniled Receivable yang tidak terealisasi (menjadi biled/account receivable) dalam jangka waktu 6 bulan setelah diakui maka harus dihapuskan. Apabila biled secara parsial, maka batas waktu terhitungnya dari tanggal Billed terakhir.
3. Verifikasi Draft Invoice:
- Departemen of Treasury melakukan verifikasi Draft Invoice yang terdiri atas:
- a. Laporan Draft Invoice (dengan status Reported) dari Division of Operating Service
  - b. Kelengkapan bukti berita acara penyelesaian pelaksanaan jasa ataupekerjaan yang sudah ditandatangani pihak klien/customer
  - c. Kontrak pekerjaan atas pelaksanaan jasa/pekerjaan
4. Cetak invoice dilakukan sebagai dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Pencetakan invoice dilakukan berdasarkan Draft invoice status *Reported* yang diterima dari Division of Operation Service dan telah diverifikasi.
  - b. Pencetakan invoice dilakukan secara manual, sebelum pencetakan mulalui SAP sepat digunakan oleh Departemen of Treasury.
  - c. Dokumen invoice diserahkan kepada fungsi Financial Accounting untuk pencatatan AR dalam sistem SAP.
5. Pencatatan Account Receivable:
- a. Pencatatan Account Receivable (AR) oleh Fungsi Financial Accoounting dilakukan berdasarkan Invoice yang dicetak oleh Departement of Treasury, beserta dokumen pendukung yang terdiri dari:
    - i. Laporan Draft invoice (dengan status Reported) dari Division of Operation Service yang di verifikasi oleh Departement of Treasury

- ii. Kelengkapan bukti berita acara penyelesaian pelaksanaan jasa atau pekerjaan yang sudah ditandatangani pihak klien/customer
- iii. Kontrak pekerjaan atas pelaksanaan jasa/pekerjaan
- iv. Pencatatan *Cash In* dan pembuatan BRV dilakukan fungsi Accounting dengan dasar data yang diterima dari Departement of Treasury
- b. Apabila terdapat AR yang berpotensi atau tidak dapat ditagih setelah jatuh tertentu atau jumlah yang pemulihannya (recovery) tidak lagi besar kemungkinannya maka diakui sebagai cadangan penghapusan piutang, kecuali untuk AR efiliasi dan AR intercompany
  - i. 50% setelah umur AR satu samapi dua tahun
  - ii. 100% setelah umur AR melebihi dua tahunOtoritas atas pencadangan AR dilakukan sesuai kebijakan tingkat kewenangan
- c. Penghapusan AR adalah penghapusan nilai AR dalam catatan perusahaan yang disebabkan tidak tertagihnya/gagal tagih piutang perusahaan kepada customer/klien. Pengajuan usulan penghapusan dibuat oleh Unit of Collection atau dari Departement of Treasury dengan memberikan:
  - i. Penjelasan tentang tujuan dan latar belakang dilakukan penghapusan
  - ii. Daftar AR dihapuskan beserta Customer/Klien terkait
  - iii. Otorisasi atas penghapusan sesuai dengan kebijakan kewenangan
- 6. Penagihan AR kepada customer/klien dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Penagihan piutang dilakukan berdasarkan Aging AR yang telah jatuh tempo dan dilakukan oleh Departement of Treasury
  - b. Mengirim dokumen penagihan kepada customer/klien yang terdiri dari:
    - i. Invoice asli
    - ii. Dokumen pendukung dan lembar ke-4 dan ke-5 Faktur Pajak
    - iii. Kuitansi
    - iv. Kontrak
    - v. Berita Acara Kemajuan/Penyelesaian
  - c. Otorisasi penandatanganan Invoice Penagihan Piutang dilakukan sesuai dengan kebijakan tingkat kewenangan
  - d. Penagihan piutang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- i. Penagihan melalui surat  
Apabila jatuh tempo pembayaran hutang klien/pelanggan sudah lewat, dan belum dilakukan pembayaran, maka perusahaan dapat mengirim surat atau menegur pelanggan yang belum membayar hutangnya.  
Apabila hutang tersebut belum juga dibayar setelah beberapa hari surat dikirimkan, maka perusahaan harus mengirim surat dengan teguran yang lebih keras.
  - ii. Melalui telepon  
Apabila setelah pengiriman surat teguran ternyata tagihan belum juga dibayar, maka perusahaan melalui Departement of Treasury dapat menelepon pelanggan dan meminta unruk segera melakukan pembayaran.  
Apabila dari hasil pembicaraan ternyata pelanggan mempunyai alasan yang dapat diterima maka perusahaan dapat memberikan perpanjangan waktu untuk selam-lamanya adalah satu bulan.
  - iii. Melakukan kunjungan personal  
Melakukan kunjungan ke tempat customer/klien dapat dilakukan apabila customer/klien dirasa tidak dapat bekerjasama
  - iv. Melalui jalur hukum/yuridis  
Apabila customer/klien jelas-jelas tidak mau membayar kewajibannya, maka perusahaan dapat menggunakan tindakan hukum dengan mengajukan gugatan perdata melalui pengadilan
- e. Penerimaan pembayaran piutang didasarkan atas ketentuan sebagai berikut:
- i. Dalam menerima pembayaran selalu dan dilakukan verifikasi dan konfirmasi kepada customer/klien atas jumlah dan tujuan pembayaran yang disesuaikan dengan invoice
  - ii. Penerimaan piutang dilakukan dengan pembuatan BRV dilengkapi dengan dokumen-dokumen yang dibutuhkan
  - iii. Pembuatan Bank Receivement Voucher (BRV) dilakukan pada bulan yang sama dengan bulan diterimanya Pembayaran Piutang Usaha (AR)
  - iv. Setiap penerimaan pembayaran atas piutang, selalu dilakukan rekonsiliasi antara BRV, Laporan Unbilled, Draft Invoice dan Rekening Koran.

Sistem pengendalian internal pada PT. Elnusa Tbk yaitu sistem pengelolaan perusahaan berdasarkan kepatuhan terhadap perundang, peraturan, kebijakan, rencana, prosedur, serta meminimalkan risiko terjadinya kerugian untuk mencapai tujuan perusahaan yang antara lain berupa target keuntungan, tersediaannya laporan keuangan dan manajemen, dan manajemen yang handal.

Pengendalian intern di PT. Elnusa Tbk tentunya mempunyai karakteristik yang mungkin berbeda dengan perusahaan lain, berikut karakteristik pengendalian intern di PT. Elnusa Tbk:

1. Tepat waktu dalam mendeteksi sedini mungkin penyimpangan yang terjadi atau potensial terjadi.
2. Cukup hemat artinya harus menyajikan kepastian yang logis bahwa untuk pencapaian hasil dimaksud, menimbulkan biaya yang paling minimum dan efek samping yang sekecil mungkin.
3. Dapat dipertanggung jawabkan, artinya harus membantu orang-orang yang terlibat dalam menunjukkan pertanggung jawaban mereka atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Dapat ditempatkan, yaitu harus dapat ditempatkan atau diposisikan pada tempat dimana pengendalian dapat bekerja secara efektif.
5. Fleksibel atau dapat disesuaikan dengan perubahan dalam melaksanakan kegiatannya.
6. Mampu mengidentifikasi penyebab, hal ini penting karena tindakan korektif atau rekomendasi auditor tergantung dengan hal ini.
7. Sesuai atau pantas, artinya harus dapat memenuhi kebutuhan manajemen dan cocok dengan struktur organisasi dan orang-orang yang terlibat.

Pengendalian intern yang diterapkan di PT Elnusa Tbk terdiri dari pengendalian preventif, detektif, korektif, dan direktif. Sehingga saat ini pengendalian intern di PT. Elnusa Tbk sudah cukup kuat.

Pada pelaksanaannya PT. Elnusa Tbk dalam pengendalian internnya merupakan COSO (Committee of Sponsoring Organization Private Sector) yang berarti terdapat 5 (lima) komponen kebijakan prosedur yang didesain dan diimplementasikan untuk memberikan jaminan tujuan pengendalian manajemen dapat dicapai yaitu: Lingkungan pengendalian,

penentuan risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan atau pemantauan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terhadap piutang usaha dan prosedur kerja PT Elnusa, mulai dari waktu piutang usaha, jumlah piutang usaha, mendapatkan debitor sampai pelunasan piutang usaha pada PT. Elnusa Tbk. Manajemen perusahaan PT. Elnusa Tbk. Telah memberikan perhatian yang cukup baik terhadap pengendalian intern piutang usaha, baik dari segi pengelolaan serta pengawasan piutang usaha tersebut. Yang diketahui bahwa selama periode penelitian piutang usaha di tahun 2012 mengalami penurunan piutang sebesar 6,4%, jika dibandingkan dengan 2011 yang sebesar Rp1.195.040.000.000 dan 2012 sebesar Rp1.118.512.000.000.

Penurunan ini terjadi karena program perbaikan tagihan dan unbilled kepada klien, sehingga rata-rata aging piutang menjadi 30 hari. Dari kenyataan yang ada, sudah termasuk cukup efektif karena adanya perbaikan program tersebut dan telah berjalannya konsep pengendalian intern terhadap piutang usaha, maka penelitian ditarik dari judul, rumusan masalah, tujuan dan kerangka konseptual.

Lingkungan pengendalian terhadap piutang usaha pada PT. Elnusa Tbk telah berjalan dengan baik, ditandai dengan independensi komite audit yang berada langsung dibawah naungan dewan komisaris, begitu pula dengan konsep pengendalian yang diterapkan oleh jajaran section head sudah berjalan dengan baik pula.

Penentuan risiko terhadap risiko kredit atau piutang kurang efektif, diantaranya aktivitas tanggung jawab collection dalam melakukan penagihan piutang kepada debitor yang menunggak lebih dari waktu yang ditetapkan perusahaan belum maksimal dan dalam aktivitas penagihan piutang usaha tersebut perusahaan pun belum berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan adanya pengasuransian yang dimana perusahaan tidak melakukan pengasuransian terhadap setiap karyawan yang melakukan aktivitas penagihan piutang usaha atau setiap personel penagihan piutang.

Aktivitas pengendalian intern terhadap piutang usaha pada PT. Elnusa Tbk kurang efektif, diantaranya pemisahan tugas yaitu fungsi akuntansi tidak terpisah dengan fungsi kas atau fungsi penerimaan kas. Menurut konsep pengendalian intern, bagian fungsi akuntansi tidak



boleh merangkap menjadi bagian penerimaan. Hal ini memungkinkan terjadinya kesalahan maupun penyalahgunaan dalam mencatat peristiwa transaksi piutang usaha.

Aktivitas pendokumentasian yang belum efektif, dimana bukti penerimaan atas masuknya cash in tidak di serahkan langsung kepada collection pada hari itu juga dan hal ini dapat memungkinkan terjadinya kecurangan atau kesalahan dalam melakukan aktivitas penagihan. Aktivitas rekonsiliasi terhadap piutang usaha telah efektif, begitu juga dengan karyawan pada PT. Elnusa Tbk yang memiliki kompetensi yang cukup baik, namun untuk kejujuran memang masih belum cukup, karena menyangkut hati nurani seseorang.

Informasi dan komunikasi terhadap piutang usaha telah efektif, hal ini ditandai dengan akses yang mudah dan cepat dalam memperoleh data mengenai piutang usaha yang dimana perusahaan selalu mengembangkan sistem informasinya dengan baik-baik dari segi sistem akuntansi manual maupun kompetensisasinya.

Pengawasan dan pemantauan terhadap piutang usaha telah berjalan dengan baik. Ditandai dengan kegiatan manajemen yang melakukan pemantauan untuk menilai efektifitas rancangan dan operasi pengendalian internal piutang, pimpinan collection head selalu memantau perkembangan saldo piutang usaha per debitur setiap saat, komite audit memberikan perhatian lebih terhadap saldo piutang usaha dalam melakukan kehiatan audit namun dalam hal ini pimpinan collection kurang tanggap terhadap kinerja bawahannya dalam melakukan pengumpulan piutang usaha yaitu dengan pemberian reward atau insentif.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian intern piutang sudah cukup memadai namun beberapa konsep tidak diterapkan atau dilakukan pada PT Elnusa Tbk. Berikut ini beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian guna menjawab permasalahan yang dihadapi.

1. Secara keseluruhan, pengendalian intern terhadap piutang usaha PT Elnusa Tbk berjalan cukup efektif, dimana manajemen perusahaan sudah menerapkan konsep dasar dan prinsip-prinsip pengendalian intern, namun disisi lain terdapat beberapa prosedur yang belum mencerminkan konsep pengendalian intern.
2. Lingkungan pengendalian terhadap piutang usaha pada PT Elnusa Tbk sudah berjalan dengan efektif, hal ini ditandai salah satunya dengan penerapan SOP (*standard operating procedures*) pada Sect. Head of AR Collection & Project Support.
3. Penentuan Risiko terhadap piutang usaha pada PT Elnusa Tbk kurang efektif karena fungsi yang penagihan piutang kurang maksimal dalam melakukan penagihan piutang.
4. Aktivitas pengendalian intern terhadap piutang usaha kurang efektif disebabkan karena:
  - a. Pemisahan tugas pencatatan atau fungsi akuntansi merangkap menjadi fungsi penerimaan kas.
  - b. Bukti penerimaan atas masuknya pembayaran piutang tidak langsung diserahkan kepada collection.
  - c. Setiap personel penagihan piutang usaha tidak diasuransikan oleh perusahaan.
5. Informasi dan komunikasi mengenai piutang usaha telah diterapkan cukup efektif, baik informasi yang disampaikan oleh manajemen kepada bawahannya maupun informasi yang berasal dari karyawan kepada manajemen.
6. Pengawasan atau pemantauan terhadap piutang berjalan dengan baik, yaitu berupa pengawasan atau pemantuan yang dilakukan manajemen, pimpinan Sect. Head of AR Collection & Project Support maupun audit terhadap piutang usaha.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya setiap personel penagihan atau tim collection yang melakukan penagihan diluar kantor atau dilapangan mendapatkan asuransi, baik asuransi kecelakaan maupun pencurian. Hal ini dapat mengurangi risiko kerugian perusahaan apabila terjadi kecelakaan pada personel tersebut.
2. Sebaiknya bukti atas pembayaran debitur langsung diserahkan kepada collection, karena dalam hal ini collection mempunyai pencatatan atas cash in. Tanggung jawab collection dalam melaksanakan penagihan piutang terhadap piutang sebaiknya dimaksimalkan lagi dan sebelum melakukan transaksi piutang sebaiknya mengetahui informasi mengenai debitur yang akan menjadi mitra kerja supaya lebih mudah untuk menagihnya.

3. Hendaknya pengendalian intern terhadap piutang perlu ditingkatkan lagi, mengingat semakin berkembangnya kemajuan disegala bidang khususnya dalam hal-hal yang menunjang segala kemajuan perusahaan. Sebaiknya diadakan pemantauan terhadap pengawasan secara berkala dan teratur agar setiap fungsi dapat berjalan semaksimal mungkin dan setiap fungsi melaksanakan tugasnya masing-masing dan segala kesalahan, kecurangan dan kelemahan dalam pengendalian intern dapat diketahui segera dan dapat dilakukan perbaikan-perbaikan.

## REFERENSI

- Alfiansyah, D, & Supriyati, S (2020). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Usaha Pada Bapel JPKM Surya Sumirat Menggunakan PHP MySQL. @ is The Best: Accounting Information ..., ojs.unikom.ac.id, <http://ojs.unikom.ac.id/index.php/aisthebest/article/view/3239>
- Efendi, G, & Saprudin, S (2019). Pengaruh piutang usaha dan hutang usaha terhadap arus kas operasi pada PT dunia express tahun 2016-2017. Jurnal Akuntansi dan Perpajakan ..., journal.stiejayakarta.ac.id, <http://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JAPJayakarta/article/download/4/6>
- Fauzia, K (2020). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Usaha Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL. Jurnal Tekno Kompak, ejurnal.teknokrat.ac.id, <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/view/746>
- Hartawati, SI, & Naim, MR (2020). Implementasi pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. Jurnal Economic Resource, jurnal.feb-umi.id, <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/JER/article/view/428>
- Hastuti, H, Burhany, DI, Rufaedah, YR, Mai, MU, & ... (2021). Evaluasi efektivitas sistem pengendalian intern piutang pada perguruan tinggi negeri (Suatu studi kasus). Jurnal Riset ..., ojs.unikom.ac.id, <http://ojs.unikom.ac.id/index.php/jira/article/view/4454>
- Idawati, W (2019). Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Keuangan dalam Mewujudkan Kualitas Laporan Keuangan. Equity, repository.ibs.ac.id, <http://repository.ibs.ac.id/4309/1/Artikel%20UPNVJ%28B4%29.pdf>

- Istanti, E (2020). Evaluasi Prosedur Pengendalian Intern Atas Piutang Usaha Pada PT SPS (Depo Gedangan). Akuntansi\45, jurnaluniv45sby.ac.id, <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/89>
- Lestari, NLWT, & Dewi, NNSRT (2020). Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. KRISNA: Kumpulan ..., ejournal.warmadewa.ac.id, <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/1435>
- Mulyati, NS, Faridah, E, & Prawiranegara, B (2020). Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. Akuntapedia, jurnal.unigal.ac.id, <https://jurnal.unigal.ac.id/akuntapedia/article/view/3543>
- Ompusunggu, H (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Piutang Dalam Meminimalkan Resiko Piutang Tak Tertagih. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang ..., ojs.jurnalrekaman.com, <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/16>
- Sangka, S, Elim, I, & ... (2018). Analisis tingkat perputaran piutang usaha terhadap laporan arus kas operasi pada Manado Quality Hotel. Going Concern: Jurnal ..., ejournal.unsrat.ac.id, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19111>
- Sidauruk, TD, & Lestari, S (2017). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus: Pada Perusahaan Distributor Farmasi Pt .... Jurnal Liabilitas, ojs.jekobis.org, <https://ojs.jekobis.org/index.php/liabilitas/article/view/17>
- Sulistiani, H, Octriana, S, & ... (2020). Sistem Pengendalian Intern Simpan Pinjam Anggota Koperasi Bmt (Studi Kasus: Bmt Syari'ah Makmur). Journal of Social Sciences ..., ejurnal.teknokrat.ac.id, <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JSSTCS/article/view/855>
- Sulistiani, H, Triana, R, & Neneng, N (2018). Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Piutang Usaha untuk Menyajikan Pernyataan Piutang (Open Item Statement) Pada PT Chandra Putra Globalindo. Jurnal Tekno Kompak, ejurnal.teknokrat.ac.id, <http://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/view/97>

Wifriya, M, & Sanjaya, S (2020). Analisis sistem pengendalian intern pengeluaran kas PT. tigaraksa satria tbk cabang Medan. Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, lpbe.org, <https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/21>

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta

Mulyono<sup>1\*)</sup>, Nunu Nugraha<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Correspondence Author:** [mulyono1965@gmail.com](mailto:mulyono1965@gmail.com), Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.2161>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang tingkat komitmen organisasi pada pegawai di PT Golden Agin Nusa yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian dilakukan dengan mencari data primer, melalui wawancara terhadap responden (pegawai PT Golden Agin Nusa Jakarta), yang dilakukan secara sampling melalui metode total sampling. Data penelitian diolah dengan analisa statistik dengan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *pertama* budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif maka ada perbedaan makna t hitung (-4.096) < t tabel (2,009), *kedua* lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji t dengan nilai t- hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif maka ada perbedaan makna t hitung (-2.617) < t tabel (2,009), *ketiga* budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji F dengan nilai probabilitas F-hitung (109.233069) > F-tabel (3.18).

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

### Abstract

*This research aims to examine the level of organizational commitment among employees at PT Golden Agin Nusa which is influenced by organizational culture and work environment variables. This research is quantitative research with a descriptive design. The research was carried out by looking for primary data, through interviews with respondents (employees of PT Golden Agin Nusa Jakarta), which was carried out by sampling using the total sampling method. The research data was processed using statistical analysis using multiple linear regression analysis tests. The results of the study concluded that firstly, organizational culture has a partial effect on organizational commitment, proven by the t test with a t-count value (-4.096), because t count is negative, there is a difference in the meaning of t count (-4,096) < t table (2.009), secondly The work environment has a partial effect on organizational commitment as proven by the t test with a calculated t value (-2.617), because the calculated t value is negative, there is a difference in the meaning of t calculated (-2.617) < t table (2.009), thirdly, organizational culture and work environment. together they influence organizational commitment as proven through the F test with the F-count probability value (109.233069) > F-table (3.18).*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha tumbuh semakin kompetitif, suatu organisasi dituntut untuk selalu bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar mampu bertahan dalam persaingan yang terjadi. Perubahan menuntut kesiapan dari pihak manajemen dalam mengelola organisasinya agar selalu menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi agar organisasinya bisa tetap hidup dan mampu mewujudkan visi serta misinya.

Persaingan yang terjadi menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset penting bagi organisasi karena sumber daya manusia inilah yang menjadi poros utama dalam setiap kegiatan organisasi. Selain bersaing dalam kegiatan usahanya, organisasi juga bersaing untuk mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, setiap organisasi memahami bahwa sumber daya manusia lah yang menjadi penentu baik atau buruknya pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentu perlu dilengkapi dengan pemahaman tentang organisasi dan perilaku anggota di dalam organisasi tersebut. Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi kinerja organisasi.

Konsistensi perusahaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai salah satu usaha untuk menciptakan organisasi yang solid dalam segala aspek. Organisasi akan berusaha untuk mendapatkan komitmen atau loyalitas dari pegawainya yang berkualitas, berbagai hal akan ditawarkan sebagai upaya membeli kesetiaan pegawainya.

Komitmen pada diri karyawan dinilai sangat penting karena dengan komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi

kurang memperhatikan komitmen dalam diri karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan dorongan psikologis dari seorang pegawai yang membuatnya cinta dan setia terhadap perusahaan, sehingga dirinya secara suka rela mau menerima dan menjalankan nilai-nilai serta tujuan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam suatu budaya yang kuat, nilai leluhur organisasi akan dianut secara intensif dan disebarkan secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen mereka, maka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Budaya yang kuat akan menurunkan tingkat perputaran pekerja karena hal ini memperlihatkan adanya perjanjian yang tinggi mengenai apa yang direpresentasikan oleh organisasi. Kebulatan suara bertujuan untuk membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi. Kualitas ini, pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan para pekerja untuk mengundurkan diri (Robbins, 2016:358).

Meskipun tekanan kompetitif di kebanyakan organisasi semakin kuat dari sebelumnya, beberapa organisasi mencoba merealisasikan suatu keunggulan kompetitif dengan mendorong sebuah lingkungan kerja yang positif. Kadang-kadang mereka melakukan hal ini dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dengan lokasi kerja modern-menarik dan tempat kerja menarik.

PT. Golden Agin Nusa, didirikan pada tanggal 11 April 1980 pertama kali di Depok, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan leader dalam industri alat semprot pertanian berbahan dasar stainless steel dan plastik HDPE. Nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan ini telah menjadikan perusahaan seperti sekarang ini. Nilai-nilai inilah yang menjadi keyakinan mendasar dari organisasi global ini. Budaya perusahaan mempengaruhi pegawainya dalam bekerja dengan satu sama lain, cara pegawai melayani kliennya dan hubungan dengan masyarakat. Perusahaan ini membuat perbedaan dengan membantu para pegawainya dan kliennya. "Jaminan Kepuasan Pelanggan" adalah motto layanan perusahaan ini yang meliputi pengiriman, kontrol kualitas yang ketat dan komunikasi lebih cepat untuk menciptakan hubungan yang baik.



PT Golden Agin Nusa di Kantor Pusat Jakarta dalam hal akan peneliti jadikan sebagai lokasi penelitian dan berdasarkan survey dan wawancara dengan pihak manajemen HRD telah diperoleh keterangan bahwa tingkat perputaran pekerja pada perusahaan ini cukup tinggi selama periode 5 (lima) tahun terakhir ini. Hal ini disebabkan oleh pelepasan karyawan secara sukarela yang memiliki 0-2 (nol sampai dengan dua) tahun masa kerja. Bisa disimpulkan bahwa dalam periode 5 (lima) tahun terakhir karyawan pada perusahaan ini memiliki kecenderungan untuk menyatakan pengunduran diri dalam periode masa kerja berjalan antara 0 (nol) sampai dengan 2 (dua) tahun.

Mengacu pada informasi tersebut, peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan ini. Oleh sebab itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta”.

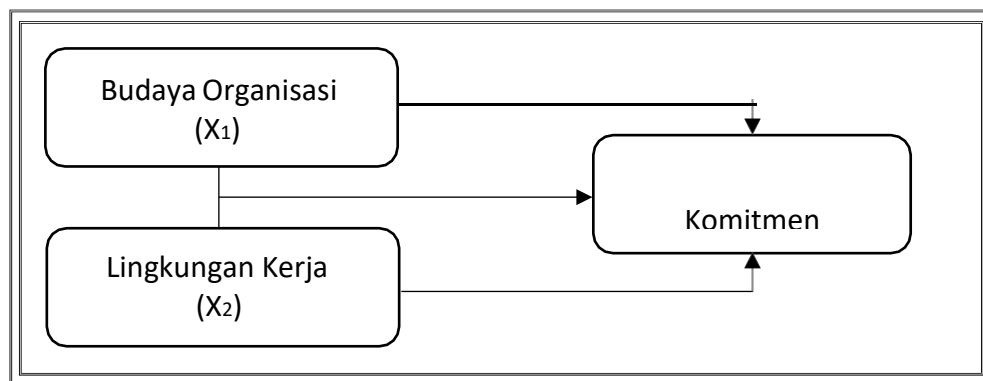
## **METODE PELAKSANAAN**

Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma dan sikap yang dibagi diantara anggota organisasi yang dijadikan landasan filosofis organisasi. Budaya organisasi tidak dapat dinilai secara ekonomis namun tetap memiliki arti penting karena menjadi landasan bagi anggota organisasi dalam menjalankan perannya. Budaya dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja, serta memberikan manfaat bagi organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang berpengaruh secara fisik dan psikologis pada dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan optimal jika keadaan lingkungan di sekitarnya baik. Lingkungan kerja bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau

oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keinginan untuk dapat terus berpartisipasi di organisasi tersebut, hal ini dapat diidentifikasi dengan faktor psikologis diantaranya yang pertama yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kedua yaitu keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan terakhir yaitu kepercayaan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.



**Gambar 1.** Kerangka Bepikir Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan “tidak ada”, tidak ada perbedaan, tidak ada hubungan, tidak ada pengaruh. Sedangkan hipotesis alternative adalah kebalikan hipotesis nol yang menyatakan “ada”; ada perbedaan, ada hubungan dan ada pengaruh.

Jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. H1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. H2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. H3 = Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Golden Agin Nusa di Jakarta “. Maka penelitian ini dilaksanakan pada PT. Golden Agin Nusa di Jakarta yang berlokasi di

Ruko Mitra Bahari Blok D1- D3, Jalan Raya Pakin 1, Kelurahan Penjaringan, Kecamatan Penjaringan, Kotamadya Jakarta Utara, Propinsi DKI Jakarta. Penelitian akan dilaksanakan pada Bulan Februari s.d. Juli tahun 2017.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif survey. Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variable dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variable sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesiner) hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, 2014:24)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta yang berjumlah 53 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:120). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 53 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Golden Agin Nusa didirikan pada tanggal 11 April 1980. Terletak di Depok, Jawa Barat, Indonesia. PT. Golden Agin adalah pemimpin global dalam industri knapsack sprayer berbahan stainless steel dan plastik. Stainless steel dan high density polyethylene berkualitas tinggi sebagai bahan baku utama kemudian digunakan untuk menjaga kualitas penyemprot knapsack dan proses produksi yang menggunakan mesin-mesin modern yang efisien membuat harga alat penyemprot ini lebih terjangkau oleh petani. Berbagai jenis penyemprot knapsack berdasarkan kapasitas dan material dibuat untuk memenuhi berbagai keperluan di bidang pertanian, perkebunan, pertambangan, pencegahan malaria dan pengendalian hama.

Berdasarkan data dan jawaban dari responden yang telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa Jakarta. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

**Tabel 1.** Penilaian Responden terhadap Budaya Kerja

| Interval Skala | Kategori     | Frekuensi | Persentasi |
|----------------|--------------|-----------|------------|
| 4,20 s/d 5,00  | Sangat Baik  | 10        | 18.87      |
| 3,40 s/d 4,19  | Baik         | 16        | 30.19      |
| 2,60 s/d 3,39  | Cukup Baik   | 20        | 37.74      |
| 1,80 s/d 2,59  | Buruk        | 6         | 11.32      |
| 1,00 s/d 1,79  | Sangat Buruk | 1         | 1.89       |
| Total          |              | 53        | 100        |

: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (37.74%) menilai Budaya Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden diharapkan untuk berinisiatif dan inovatif dalam menjalankan tugas yang dibebankan, responden diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden didorong untuk meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya, responden mendapatkan sosialisasi yang cukup tentang visi, misi dan tujuan organisasi, ukuran keberhasilan dalam pekerjaan diinformasikan kepada responden

dengan cukup jelas, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus responden lakukan, responden diperbolehkan berpendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya pekerjaan, responden diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan, masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam perusahaan diselesaikan dengan win-win solution, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan serta dengan sesama rekan kerja.

**Tabel 2.** Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja

| Interval Skala | Kategori     | Frekuensi | Persentasi |
|----------------|--------------|-----------|------------|
| 4,20 s/d 5,00  | Sangat Baik  | 9         | 16.69      |
| 3,40 s/d 4,19  | Baik         | 15        | 27.95      |
| 2,60 s/d 3,39  | Cukup Baik   | 23        | 42.52      |
| 1,80 s/d 2,59  | Buruk        | 6         | 12.19      |
| 1,00 s/d 1,79  | Sangat Buruk | 0         | 0.66       |
| Total          |              | 53        | 100        |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 di atas dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (42.52%) menilai Lingkungan Kerja PT. Golden Agin Nusa Jakarta, cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden diberikan fasilitas yang cukup baik untuk menunjang responden dalam menjalankan tugas yang dibebankan, suasana di perusahaan ini cukup harmonis dan menyenangkan sehingga responden merasa terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, responden dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja membantu responden dalam bekerja, responden menilai pemimpinnya memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai sehingga membantu responden dalam proses bekerja, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan cukup baik.

Berdasarkan Tabel 3, dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (39.63%) menilai Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja PT. Golden Agin Nusa Jakarta, cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup senang membicarakan

hal positif tentang perusahaan, responden merasa menjadi bagian dari perusahaan dan beranggapan bahwa masalah perusahaan adalah masalah responden juga.

**Tabel 3.** Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi

| Interval Skala | Kategori      | Frekuensi | Persentase |
|----------------|---------------|-----------|------------|
| 4,20 s/d 5,00  | Sangat Tinggi | 6         | 11.44      |
| 3,40 s/d 4,19  | Tinggi        | 12        | 22.17      |
| 2,60 s/d 3,39  | Cukup Tinggi  | 21        | 39.63      |
| 1,80 s/d 2,59  | Rendah        | 11        | 19.89      |
| 1,00 s/d 1,79  | Sangat Rendah | 4         | 6.87       |
| Total          |               | 53        | 100        |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Sebagian responden tetap bertahan di perusahaan ini karena responden memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan, kerugian yang responden alami lebih besar dari manfaat yang didapatkan jika keluar dari perusahaan ini, responden juga berpikir bahwa perusahaan lain belum tentu bisa memberi benefit yang lebih baik. Selain itu, responden merasa bahwa tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain, sebagian responden percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah faktor penting dan merasa tidak bertanggung jawab jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik.

**Tabel 4.** Hasil Regresi Linear Berganda

| Variabel                | Koefisien Regresi | Standart Error | t-Hitung | Probabilitas |
|-------------------------|-------------------|----------------|----------|--------------|
| Konstant                | -15.858           | 3.871          | -4.096   | 0.000        |
| Budaya Organisasi       | -0.780            | 0.298          | -2.616   | 0.012        |
| Lingkungan Kerja        | 1.945             | 0.331          | 5.869    | 0.000        |
| R <sup>2</sup>          | 0.814             |                |          |              |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.806             |                |          |              |
| F-statistik             | 109.233           |                |          |              |
| N                       | 53.000            |                |          |              |

Sumber: Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda, 2017.

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa di Jakarta ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresinya adalah  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS for Windows Release 23.00 diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -15,858 - 0,780X_1 + 1,945X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa ( $Y$ ). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Konstanta ( $b_0$ ) = -15.858

Artinya apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta ( $Y$ ) sebesar -15.858.

2. Koefisien regresi Budaya Organisasi ( $b_1$ ) = -0,780

Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,780 artinya jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,780, dengan asumsi variabel  $X_2$  konstan.

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $b_2$ ) = 1,945

Koefisien regresi positif (searah) sebesar 1,945 artinya jika Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,945 dengan asumsi variabel  $X_1$  konstan.

$R^2$  (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar  $R^2$  mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi diperoleh  $R^2$  (Koefisien Determinasi atau R Square) sebesar 0,806 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F adalah uji secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Diperoleh nilai probabilitas F-hitung (109.233069) > F- tabel (3.18), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 3 diterima.

Pengujian pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t- hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung (-4.096) < t tabel (2,009), maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 1 diterima.

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung (-2.617) < t tabel (2,009), maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 2 diterima.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat diartikan, jika budaya organisasi meningkat dalam arti bahwa, jika responden diharapkan untuk berinisiatif dan inovatif dalam menjalankan tugas yang dibebankan, responden diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden didorong untuk meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya,



responden mendapatkan sosialisasi yang cukup tentang visi, misi dan tujuan organisasi, ukuran keberhasilan dalam pekerjaan diinformasikan kepada responden dengan cukup jelas, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus responden lakukan, responden diperbolehkan berpendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya pekerjaan, responden diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan, masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam perusahaan diselesaikan dengan win-win solution, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan serta dengan sesama rekan kerja, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Ni Putu Ika Pradnyawati Diputri dan Agoes Ganesha Rahyuda pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada LPD Desa Adat Kerobokan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta. Dengan demikian, maka hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja semakin membaik dalam arti bahwa, responden diberikan fasilitas yang cukup baik untuk menunjang responden dalam menjalankan tugas yang dibebankan, suasana di perusahaan ini cukup harmonis dan menyenangkan sehingga responden merasa terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, responden dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja membantu responden dalam bekerja, responden menilai pimpinannya memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai sehingga membantu responden dalam proses bekerja, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan cukup baik.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung  $(-4.096) < t \text{ tabel } (2,009)$ , maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan secara parsial, maka Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung  $(-2.617) < t \text{ tabel } (2,009)$ , maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan secara parsial, maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi P. Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji F dengan nilai probabilitas F-hitung (109.233069)  $> F\text{-tabel } (3.18)$  yang berarti ada pengaruh secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan secara bersama-sama, maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Berkaitan dengan kuatnya (dilihat dari nilai koefisien beta) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, dengan cara Pihak PT Golden Agin Nusa Jakarta memberikan sarana dan prasana kerja yang lebih layak dan memadai untuk menunjang

pegawai dalam melaksanakan tugas, meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja pegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, meningkatkan interaksi antar pegawai sehingga terjalin kerja sama yang lebih baik dan mendorong pimpinan untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian, maka komitmen organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta akan meningkat.

Penelitian mengenai komitmen organisasi relatif masih jarang, demikian juga referensi yang penulis dapatkan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, selain penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap akademis, namun juga masih perlu penyempurnaan dan kajian yang mendalam terutama dari sisi kajian ilmiah untuk hal-hal yang ada dalam penelitian ini.

Bagi peneliti yang lain yang memiliki perhatian terhadap upaya peningkatan komitmen organisasi, sebaiknya menindaklanjuti hasil-hasil penelitian ini dengan jalan mengembangkan variabel penelitiannya yang berbeda namun masih dalam tataran organisasional atau dengan pendekatan/metode penelitian yang berbeda yakni metode kualitatif.

## REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L.; Donnelly Jr., James H.; Ivancevich, John M.; Konopaske, Robert. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Momeni, et. al. (2012). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 13.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.

- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., (2016). Perilaku Organisasi “Organizational Behavior”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Suwardi dan Joko Utomo, (2011). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Analisis Manajemen.

## **Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mohammad Husni Thamrin**

Kampus A UMHT

Jl. Raya Pondok Gede No. 23 – 25 Kramatjati, Jakarta Timur 13550

Telp. (021) 8096411 ext. 1218; HP. 0812.11702090

Email: ojslppmumht@gmail.com Web : <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JIPKMHTtharmin>