



p-ISSN 2828-707X
e-ISSN 2829-0917

VOL 1 Nomor. 1 Januari 2022

FLURALIS

Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis



Diterbitkan oleh :
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Faletehan**

J.FLURALIS

VOLUME	NOMOR	HALAMAN	PERIODE	TAHUN
1	1	1-74	Januari	2022



FLURALIS®

FALETEHAN JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

FALETEHAN JURNAL
EKONOMI DAN BISNIS

VOL 1 Nomor. 1 Januari 2022

p-ISSN 2828-707X
e-ISSN 2829-0917

FLURALIS

Jurnal yang berisi tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, resensi buku baru, dan tulisan praktis dalam bidang ekonomi dan bisnis. Jurnal yang meliputi topik terkait berupa Bisnis dan Manajemen, kewirausahaan, keuangan, manajemen sumber daya manusia, pemasaran, operasi asuransi, bisnis internasional, logistik, sistem informasi manajemen, manajemen strategi, produksi, tata kelola perusahaan yang baik, manajemen manufaktur, manajemen publik dan nirlaba, kontrol kualitas, manajemen perpajakan, dan topik terkait lainnya.

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

Pimpinan Redaksi

Suhroji Adha, SE.,MM

Ketua Dewan Redaksi

Mira Nurhikmat, SE.,MM

Anggota Dewan Redaksi

1. Dr. Ir. Uli Wildan Nuryanto, ST, MM, IPM, CHRA, ASCA
Universitas Bina Bangsa
2. Enji Azizi, SE.,MM
Universitas Faletahan
3. Djaka Adiwinata, SE.,MM
Universitas Faletahan
4. Irawan, MM
Universitas Faletahan
5. Heri Sapari Kahp, SE.,MM
(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten)
6. Vadilla Mutia Zahara, SE.,ME
(Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)
7. Nafiudin, SE.,MM
(Universitas Serang Raya)



FLURALIS®

FALETEHAN JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

FALETEHAN JURNAL
EKONOMI DAN BISNIS

VOL 1 Nomor. 1 Januari 2022

p-ISSN 2828-707X
e-ISSN 2829-0917

DAFTAR ISI

DETERMINAN KINERJA REKSADANA SAHAM KONVENSIONAL DI INDONESIA

Mira Nurhikmat, Fitri Desta – (Hal 1-11)

PENGARUH FINANCIAL LEVERAGE DAN ARUS KAS TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PERUSAHAAN SEKTOR INFRASTRUKTUR

Dwi Fitriarningsih, Mega Arum, Sucihati, Jundutami, Thoriq Lasub - (Hal 12-21)

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS KARANGANYAR KABUPATEN LEBAK

Didi Wandu, Ahmad Maulana Hakiki - (Hal 22-29)

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA: UPAYA MENEKAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERBANKAN

Djaka Adwinata, Rheina Oktiviani, Rizky Perwitaningrum - (Hal 30-41)

MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE: DAMPAKNYA PADA PEMBENTUKAN INTELLECTUAL CAPITAL PERUSAHAAN INDEKS LQ45

Yulaikah, Mutiara Indah Purnamasari, Renata Mujaning Shalwa (Hal 42-56)

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LUHAI INDUSTRIAL

Ahmad Romli, Irawan (Hal 57-74)

DETERMINAN KINERJA REKSADANA SAHAM KONVENSIONAL DI INDONESIA

Mira Nurhikmat¹

nurhikmat.mira24@gmail.com

Fitri Desta²

fitri.desta77@gmail.com

Universitas Faletahan¹⁻²

ABSTRACT

The performance evaluation of equity mutual funds is something that needs to be considered so that investors can choose and compare mutual funds that are able to provide optimal returns. This research was conducted to determine stock selection, market timing, fund longevity, fund cash flow and fund size as factors that influence the performance of conventional equity mutual funds in Indonesia. The research sample was taken as many as 12 conventional stock mutual funds registered in the Financial Services Authority (OJK) for the period 2014-2018. The research data analysis was carried out by using multiple linear regression method. Based on hypothesis testing, it is known that only stock selection and market timing are proven to have an effect on the performance of conventional equity funds in a positive and significant direction. Meanwhile, longevity fund, fund cash flow and fund size were found to have no effect on the performance of conventional equity funds.

Keywords: *Mutual Fund Performance, Stock Selection, Market Timing, Fung Longevity, Fund Cash Flow, and Fund Size*

ABSTRAK

Penilaian kinerja reksadana saham menjadi hal yang perlu diperhatikan agar investor dapat memilih dan membandingkan reksadana yang mampu memberikan keuntungan optimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *stock selection, market timing, fund longevity, fund cash flow* dan *fund size* sebagai faktor yang memengaruhi kinerja reksadana saham konvensional di Indonesia. Sampel penelitian diambil sebanyak 12 reksadana saham konvensional yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) periode tahun 2014-2018. Analisis data penelitian dilakukan dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui hanya *stock selection* dan *market timing* yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional dengan arah positif dan signifikan. Sedangkan *fund longevity, fund cash flow*, dan *fund size* ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Kata kunci: *Kinerja Reksadana, Stock Selection, Market Timing, Fung Longevity, Fund Cash Flow, dan Fund Size*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Investasi menjadi hal penting yang dapat membantu seseorang mencapai tujuan keuangan. Dalam melakukan investasi, seorang investor memiliki berbagai pilihan yang sesuai dengan preferensi risiko yang dimilikinya. Setidaknya ada dua hal yang harus diperhatikan dalam melakukan investasi yaitu keuntungan yang diperoleh dan resiko yang mungkin terjadi akibat variasi bentuk investasi yang dimiliki. Kepemilikan berbagai jenis saham dan berbagai jenis obligasi serta sekuritas lainnya, memberikan resiko yang lebih kecil dibanding hanya memiliki satu saham saja (Pratomo dan Nugraha, 2015).

Reksadana merupakan salah satu produk investasi di pasar modal yang menjadi alternatif solusi bagi masyarakat atas adanya keterbatasan tersebut. Pengelolaan reksadana yang dilakukan oleh manajer investasi tentunya memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Koesoemo (2014) menyatakan reksadana dibedakan satu dengan yang lainnya menurut pemilihan jenis efek dalam portofolio investasi yang harus diuraikan dengan jelas dalam *prospectus* dan menjadi pedoman manajer investasi dalam pengambilan keputusan investasi untuk reksadana. Mengingat bahwa perbedaan jenis akan mempengaruhi hasil dan resiko suatu reksadana, maka manajer investasi yang baik harus memahami kebutuhan pemodal sebelum mendirikan suatu reksadana.

Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan sejak tahun 2006 terdapat 403 jumlah produk Reksadana dengan NAB sebesar Rp 51,620 miliar dan UP sebesar Rp 36,140 juta yang meningkat menjadi 785 jumlah produk reksadana, NAB sebesar Rp 192,54 miliar dan UP sebesar Rp 120,59 juta di tahun 2013 (www.bapepam.go.id, 2018). Data tersebut mengindikasikan bahwa reksadana sudah mengalami

perkembangan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir yang secara umum dapat memberikan dampak baik bagi perekonomian Indonesia karena mampu menarik minat para investor (masyarakat) untuk ikut berinvestasi ke dalam pasar modal. Animo masyarakat yang meningkat mengindikasikan bahwa kinerja suatu reksadana dalam satu periodik selama ini telah mengalami perkembangan yang positif.

Penelitian ini memilih reksadana saham karena reksadana jenis ini memberikan potensi pertumbuhan nilai investasi yang lebih besar demikian juga risikonya. Reksadana saham menjadi alternatif menarik bagi investor yang mengerti potensi investasi pada saham untuk jangka panjang, dimana reksadana saham memiliki komposisi NAB yang lebih besar dibanding dengan jenis reksadana lainnya. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat pertumbuhan reksadana saham berdasarkan Nilai Aktiva Bersih (NAB) selama tahun 2014-2018. Diketahui pertumbuhan reksadana saham konvensional mengalami penurunan. Reksadana saham konvensional yang semula menyumbang sebesar 43,58% pada total NAB reksadana secara keseluruhan di tahun 2014, turun menjadi 28,35% di tahun 2018.

Kondisi ini menunjukkan perlunya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja reksadana yaitu dari sisi kemampuan manajer investasi. Banyaknya reksadana yang ada di Indonesia akan membuat calon investor kesulitan dalam memilih yang terbaik dari sekian banyak perusahaan reksadana. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan *stock selection*, *market timing*, *fund longevity*, *fund cash flow* dan *fund size* merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya kinerja reksadana saham.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Portofolio Modern

Teori portofolio modern diperkenalkan tahun 1950. Teori ini merupakan teori yang pertama diperkenalkan untuk pembahasan *return* dan risiko yang menggunakan pengukuran statistik dasar untuk menerangkan portofolio, yaitu *expected return*, standar deviasi sekuritas atau portofolio, dan korelasi antar imbal hasil. Markowitz (2016) dalam bukunya *Risk-Return Analysis* menyatakan bahwa jika kita menambahkan secara terus-menerus jenis sekuritas ke dalam portofolio, maka manfaat pengurangan risiko yang diperoleh akan semakin besar sampai mencapai titik tertentu di mana manfaat pengurangan tersebut mulai berkurang.

Tandelilin (2015) mengatakan bahwa aspek pokok teori portofolio adalah konsep *leader* risiko yang terkait pada aktiva yang berada dalam suatu portofolio akan berlainan dengan *leader* risiko dari aktiva yang berdiri sendiri. Teori keuangan menyatakan bahwa apabila risiko suatu investasi meningkat, maka pemodal mensyaratkan tingkat keuntungan semakin besar.

Untuk menghindari risiko pada suatu investasi antara lain dilakukan melalui diversifikasi saham dengan membentuk portofolio. Menurut Markowitz (2016), investor akan dapat membentuk portofolio yang efisien dan portofolio yang dibentuk harus terdiversifikasi agar terjadi penyebaran risiko. Diversifikasi tersebut akan menghasilkan portofolio yang efisien dimana portofolio tersebut akan menghasilkan *return* yang optimal dengan risiko tertentu dibandingkan dengan *return* portofolio lain yang mempunyai risiko lebih besar.

Reksadana Saham

Reksadana saham melakukan investasinya dengan saham, reksadana ini memiliki risiko yang lebih tinggi daripada

risiko reksadana pasar uang dan reksadana pendapatan tetap tetapi reksadana saham memiliki tingkat pengembalian yang tinggi. Berbeda dengan investasi saham lainnya, reksadana saham hanya bisa dilakukan pada saham perusahaan yang memiliki badan hukum dan tercatat di Bursa Efek Indonesia atau Luar Negeri.

Peraturan Bapepam-LK Nomor IV.C.3 menjelaskan reksadana saham adalah reksadana yang portofolionya minimum 80% dari total aset diinvestasikan pada saham. Di Indonesia sudah sebagian kecil para investor melakukan investasi dengan saham, meskipun tidak mudah melakukan investasi berupa saham, banyak kendala yang dihadapi investor yaitu salah satunya keterbatasannya waktu dan pengetahuan dalam berinvestasi berupa saham. Reksadana saham diciptakan untuk membantu para investor dalam melakukan investasi berupa saham. Dibandingkan reksadana lainnya, dalam jangka panjang reksadana saham memberikan hasil lebih besar daripada reksadana pasar uang, reksadana pendapatan tetap, atau reksadana campuran. Khususnya jika dibandingkan juga dengan tingkat inflasi tiap-tiap tahun. Apabila dana cukup banyak, akan sangat bagus untuk mengombinasikan reksadana saham dengan reksadana pasar uang sebagai “*balancer*”.

Determinan Reksadana Saham *Stock Selection Skill*

Menurut Muhandi (2015) *stock selection skill* merupakan kemampuan manajer investasi dalam memilih saham yang tepat untuk dimasukkan ke dalam portofolionya serta berpotensi menghasilkan *return* seperti yang diharapkan oleh investor. Kemampuan manajer investasi dalam membuat portofolio untuk mengantisipasi terhadap perubahan pasar sangat diperlukan, khususnya bagi pasar berkembang yang perhatian utamanya adalah evaluasi kinerja (Aim, 2010). Pemilihan saham-saham yang tepat dan berada pada kondisi *bullish* dimasa yang

akan datang akan mampu
mendatangkan *return* yang tinggi.

Market Timing Ability

Market timing ability merupakan ukuran kemampuan manajer investasi mengelola portofolio dalam hal antisipasi terhadap perubahan pasar dimana bila pasar akan menurun maka manajer mengubah komposisi portofolio yang dikelolanya ke sekuritas yang lebih rendah volatilitasnya dan begitu pula sebaliknya (Manurung, 2015). Kemampuan ini berhubungan dengan realisasi portofolio di masa mendatang. Pada intinya bagaimana portofolio dimasa yang akan datang salah satunya ditentukan oleh kemampuan manajer investasi dalam merubah portofolionya dalam waktu yang tepat sehingga diharapkan adanya kenaikan harga diwaktu yang akan datang.

Fund Longevity

Menurut Akbarini (2011) umur reksadana merupakan kategori yang berjenis numerik yang menunjukkan usia dari tiap reksadana yang dihitung sejak tanggal reksa dana tersebut efektif diperdagangkan. Umur reksadana mencerminkan pengalaman dari manajer investasinya di dalam mengelola reksadana tersebut. Semakin lama umur suatu reksadana, maka manajer investasinya semakin berpengalaman mengelola potofolio bila dibandingkan dengan reksadana yang berumur lebih muda (Surahman, 2015).

Fund Cash Flow

Arus kas bersih adalah jumlah bersih kas dana yang telah diterima atau dibayar selama periode tertentu yang menunjukan pertumbuhan pada aset dana. Menurut Harahap (2014) arus kas adalah laporan yang memberikan informasi yang relevan tentang penerimaan dan pengeluaran kas suatu perusahaan pada suatu periode tertentu dengan mengklasifikasikan transaksi pada kegiatan:

operasi, pembiayaan dan investasi. Perhitungan arus kas bersih dapat dilakukan berdasarkan total nilai aktiva bersih dana bahwa asumsi bahwa arus kas terjadi pada akhir periode (Aim, 2010).

Fund Size

Ukuran reksadana sangat dipengaruhi oleh teori portofolio modern (Aim, 2010). Kepemilikan dana yang besar akan lebih menguntungkan daripada dana yang lebih kecil. Dana besar mampu mendiversifikasi biaya tetap mereka dan memiliki lebih banyak akses ke sumber daya. Manajer dana besar memiliki peluang investasi yang lebih baik dan komisi *broker* kemungkinan akan dikurangi sejumlah besarnya transaksi (Ciccotello, 1996). Dalam penelitian ini ukuran reksa dana dihitung berdasarkan besarnya *Total Net Assets* (TNA) yang dimiliki pada akhir periode. Kekayaan dari reksa dana sama dengan Nilai Aktiva Bersih reksa dana yang didapatkan dari pengurangan total aktiva reksadana terhadap kewajiban yang dimiliki reksa dana.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh *stock selection*, *market timming*, *fund longevity*, *fund cash flow* dan *fund size* terhadap kinerja reksadana saham konvensional yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) periode 2014-2018.

Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *stock selection* (X1), *market timming* (X2), *fund longevity* (X3) (Trisnopati, *et al*; 2015; Putri dan Haryanto, 2014; Yulinda; 2016), *fund cash flow* (X4) dan *fund size* (Syahid, 2015; Nursyabani dan Mahfud, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 247 reksadana saham konvensional yang terdaftar dan dipublikasikan oleh OJK periode tahun 2014-2018. Oleh karena jumlahnya yang besar, maka penelitian ini menggunakan unit sampel yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling* melalui kriteria pemilihan sampel pada tabel 2.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan jenis data sekunder. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dalam bentuk dokumentasi kinerja reksadana saham dari website OJK (www.ojk.go.id) serta situs www.bareksa.com.

Metode Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang

terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah (Ghozali, 2014). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu berupa program SPSS versi 19,00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran dari variabel yang diteliti yang dilihat melalui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2014). Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif data penelitian:

Tabel 2
Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Reksadana saham yang terdaftar di OJK periode tahun 2014-2018	247
2.	Konsisten diperdagangkan selama periode penelitian	117
3.	Diterbitkan oleh manajer investasi yang berbeda	42
4.	Menyediakan data penelitian lengkap selama periode penelitian	12
4.	Jumlah tahun penelitian	5
5.	Jumlah sampel data penelitian	60

Tabel 3
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STOCK SELECTION	60	-7.519	1.701	-1.41565	2.498494
MARKET TIMMING	60	-.934	.000	-.13454	.250029
FUND LONGEVITY	60	5	22	13.92	4.684
FUND CASH FLOW	60	-.724	2.416	.15923	.680800
FUND SIZE	60	25.329	29.087	26.76711	1.183135
KINERJA REKSADANA	60	-5.500	6.616	.58189	2.727929
Valid N (listwise)	60				

Sumber: data diolah SPSS, 2020.

Stock Selection diketahui memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar -1,41565 yang menunjukkan bahwa secara rata-rata *stock selection* pada reksadana saham konvensional syariah memiliki nilai negatif. Hal ini berarti bahwa manajer investasi pada reksadana saham konvensional mayoritas kurang proporsional dalam melakukan pemilihan saham. **Market Timing** menunjukkan rata-rata sebesar -0,13454 yang artinya reksadana saham konvensional masih kurang dalam membaca kondisi pasar. **Fund Longevity** diperoleh nilai rata-rata 13,92. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reksadana saham konvensional yang menjadi sampel penelitian sudah efektif diperdagangkan hampir 14 tahun yang artinya sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam mengelola reksadana. Reksadana saham konvensional juga memiliki nilai maksimum yang lebih tinggi yaitu 22 tahun, sementara reksadana saham syariah paling tinggi usianya baru mencapai 12 tahun. **Fund Cash Flow** diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 0,15923. Hasil ini menunjukkan bahwa umumnya sampel penelitian belum memiliki arus kas yang cukup baik karena masih berada dibawah angka 1 nilainya. **Fund Size** diperoleh nilai rata-rata sebesar 26,7611 menunjukkan bahwa rata-rata reksadana konvensional memiliki nilai kekayaan yang masih kecil. **Kinerja reksadana** saham konvensional yang dilihat dari rasio Sharpe memiliki nilai rata-rata sebesar 0,58189. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum reksadana saham konvensional menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Asumsi Klasik Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) untuk melakukan uji normalitas. Model regresi dikatakan terdistribusi normal apabila diperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,007 yang artinya data dinyatakan masih tidak terdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2016) apabila diperoleh data tidak terdistribusi normal pada model regresi, harus dicurigai adanya data *outliers* sehingga harus dilakukan deteksi data *outliers* tersebut. Setelah dilakukan pemeriksanaa, diketahui bahwa variabel yang memiliki data tidak terdistribusi normal (*outliers*) *stock selection*, *market timing* dan *fund cash flow*. Dengan demikian data pada ketiga variabel ini perlu ditransformasi.

Dari transformasi yang dilakukan diketahui ada sebanyak 37 data yang terdeteksi menjadi *outlier*, sehingga data ini perlu di *drop out*. Dari 60 data awal pada model reksadana saham konvensional, diperoleh 23 data yang terdeteksi normal sehingga hasil uji normalitas untuk model regresi reksadana saham konvensional setelah *outlier* disajikan berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		23
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.85159557
Most Extreme	Absolute	.127
Differences	Positive	.084
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

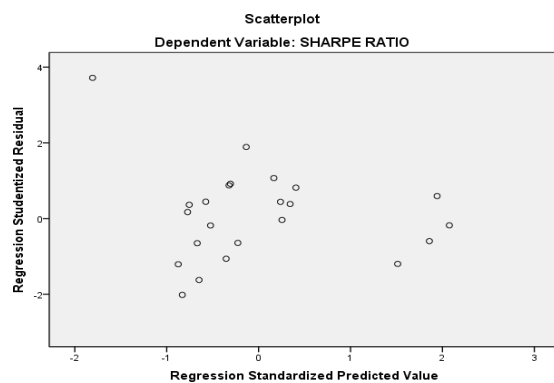
Sumber: data diolah SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 diketahui nilai *asymp sig (2 tailed)* model regresi reksadana saham konvensional dengan menggunakan 23 data, diperoleh sebesar 0,854. Nilai *asymp sig (2-tailed)* ini lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian model regresi untuk reksadana saham konvensional juga sudah dinyatakan terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik *scatterplot* yang hasilnya disajikan berikut:



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah SPSS, 2020.

Berdasarkan gambar 1 diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini

ditunjukkan oleh tidak adanya pola yang jelas pada gambar tersebut dimana titik-titik juga terlihat menyebar di atas maupun di bawah. Dengan demikian, model regresi dinyatakan telah lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dengan batas minimum $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Hasil multikolonieritas disajikan pada table 5.

Hasil uji multikolonieritas menunjukan seluruh variabel independen memperoleh nilai *tolerance* paling rendah 0,595 dan nilai VIF tertinggi 1,682. Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi, digunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang hasilnya disajikan pada table 6.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TRANS_STOKCKSELECTION	.867	1.154
TRANS_MARKETTIMMING	.744	1.345
FUND LONGEVITY	.894	1.118
TRANS_FUNDCASHFLOW	.595	1.682
FUND SIZE	.657	1.522

a. Dependent Variable: KINERJA REKSADANA

Sumber : data diolah SPSS, 2020.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson Test	
N	23
DW	1,986
DL	0,894
Du	1,919
4-Du	2,081

Berdasarkan data pada Tabel 6 diperoleh nilai DW sebesar 1,986 dengan dL sebesar 0,894 dan dU sebesar 1,919 dari $n=23$ dan $k=5$. Dengan nilai 4-dU sebesar 2,081 hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif pada model regresi karena nilai dU (1,919) yang diperoleh $< DW (1,986) < 4-dU (2,081)$.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui keterdukungan hipotesis dapat dilakukan dengan analisa regresi berganda dan uji t. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dari model yang dibangun, sementara uji t

dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis pada nilai signifikansi 5%.

Pada model regresi diperoleh **konstanta** sebesar -5,429 dengan tanda negatif yang menunjukkan bahwa rasio Sharpe dari reksadana saham konvensional memiliki angka tetap bernilai negatif meskipun tidak dipengaruhi oleh variabel independen manapun atau variabel independen penelitian *Stock Selection*, *Market Timming*, *Fund Longevity*, *Fund Cash Flow*, dan *Fund Size* dianggap bernilai nol (0). **Stock selection** memiliki nilai koefisien regresi 1,370 dengan tanda yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *stock selection* dan kinerja reksadana saham yang diukur melalui rasio Sharpe memiliki pengaruh yang positif. Hal ini juga dibuktikan oleh t hitung dengan nilai 5,474 $> t$ tabel 1,717 dan sig 0,000 $< sig$ 0,05 yang artinya *stock selection* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Tabel 7
Output Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5.429	4.934		.286
	TRANS_STOKCKSELECTION	1.370	.250	.442	.000
	TRANS_MARKETTIMMING	6.524	.923	.617	.000
	FUND LONGEVITY	-.053	.044	-.096	.242
	TRANS_FUND CASHFLOW	1.117	.693	.157	.125
	FUND SIZE	.142	.198	.066	.484

a. Dependent Variable: KINERJA REKSADANA

Sumber : data diolah SPSS, 2020.

$$\text{KINRD} = -5,429 + 1,370 \text{ TRANS_SS} + 6,524 \text{ TRANS_MT} - 0,053 \text{ FL} + 1,117 \text{ TRANS_FCF} + 0,142 \text{ FS} + e$$

Market timing memiliki nilai koefisien regresi 6,524 dengan tanda yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara *market timing* dan kinerja reksadana saham konvensional adalah positif. Nilai t hitung sebesar 7,071 $> t$ tabel 1,717 dan $\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$ menunjukkan bahwa *market timing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional. **Fund longevity** memiliki nilai koefisien regresi -0,053 dengan tanda yang negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa *fund longevity* dan kinerja reksadana saham konvensional memiliki pengaruh yang negatif namun tidak kuat. Hal ini dibuktikan oleh t hitung dengan nilai -1,211 $< t$ tabel -1,717 dan $\text{sig } 0,242 > \text{sig } 0,05$ yang artinya *fund longevity* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional. **Fund cash flow** memiliki nilai koefisien regresi 1,117 dengan tanda yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara *cash flow* dan kinerja reksadana saham konvensional adalah positif. Namun nilai t hitung sebesar 1,613 $< t$ tabel 1,717 dan $\text{sig } 0,125 > \text{sig } 0,05$ menunjukkan *fund cash flow* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional. **Fund size** memiliki nilai koefisien regresi 0,142 dengan tanda yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *fund size* dan kinerja reksadana saham konvensional yang diukur melalui rasio Sharpe memiliki pengaruh yang positif. Hal ini juga dibuktikan oleh t hitung dengan nilai 0,716 $< t$ tabel 1,717 dan $\text{sig } 0,484 > \text{sig } 0,05$ yang artinya *fund size* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Pembahasan Hasil

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan diterima dimana *stock selection* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional. Hal ini dikarenakan koefisien regresi pada hipotesis 1

menunjukkan nilai yang positif yaitu 1,370 yang berarti apabila *stock selection* meningkat maka akan meningkatkan reksadana saham konvensional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnopati, *et al* (2015) melalui metode Jensen yang menunjukkan *stock Selection* berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Pengaruh Market Timing terhadap Kinerja Reksadana Saham

Hasil pengujian hipotesis 2 dinyatakan diterima dengan hasil *market timing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional pada tingkat signifikansi 5%. Menurut Treynor dan Mazuy (1966) ketika nilai γ atau gamma positif, berarti menunjukkan adanya kemampuan *market timing*. Manajer investasi pada reksadana saham konvensional menurut hasil penelitian ini memiliki kemampuan dalam memilih waktu yang tepat kapan saat akan membeli ataupun menjual saham. Kemampuan inilah yang memberikan *return* lebih besar kepada investor. Hasil ini mendukung Panjaitan (2011); Putri dan Haryanto (2014); dan Saputro (2016) yang pernah menemukan *market timing ability* berpengaruh positif terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Pengaruh Fund Longevity terhadap Kinerja Reksadana Saham

Umur reksadana mencerminkan pengalaman dari manajer investasinya di dalam mengelola reksa dana tersebut. Semakin lama usia reksadana, maka akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan yang masih baru. Hasil pengujian hipotesis 3 dinyatakan ditolak dengan hasil *fund longevity* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa reksadana yang memiliki umur yang lebih lama akan memiliki *track record* yang

lebih panjang, maka dari itu akan dapat memberikan gambaran kerja yang lebih baik kepada investornya. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2014) yang menyatakan *fund age* berpengaruh positif terhadap kinerja reksadana syariah.

Pengaruh *Fund Cash Flow* terhadap Kinerja Reksadana Saham

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan ditolak dengan hasil *fund cash flow* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional. Reksadana saham baik konvensional belum memiliki kemampuan pengelolaan arus kas yang baik untuk dapat memperoleh *return* yang maksimal. Dalam penelitian ini diketahui rata-rata nilai *cash flow* dari reksadana saham konvensional diketahui masih terlalu rendah. Hasil penelitian bertolak belakang dengan Syahid (2015) yang menggunakan rasio Sharpe menemukan pengaruh positif dari *fund cash flow*. Penelitian ini sejalan dengan Octasyilva (2016) yang menemukan *fund cash flow* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana.

Pengaruh *Fund Size* terhadap Kinerja Reksadana Saham

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan ditolak dengan hasil *fund size* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mandala (2017) yang menemukan tidak ada pengaruh *fund size* terhadap kinerja reksadana saham. Besar kecilnya ukuran reksadana saham konvensional tidak berdampak pada perubahan kinerja reksadana, serta ukuran reksadana tidak dapat dijadikan sebagai acuan bagi investor ketika berinvestasi pada reksadana saham konvensional. Pengaruh tidak signifikan ini kemungkinan dari kurangnya kemampuan manajer investasi dalam mengelola reksadana tersebut sehingga tidak mampu meningkatkan unit penyertaan pada

reksadana saham yang berdampak pada tingkat *return* reksadana.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Stock selection* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional.
2. *Market timing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional.
3. *Fund longevity* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional.
4. *Fund cash flow* tidak berpengaruh terhadap kinerja reksadana saham konvensional.
5. *Fund size* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja reksadana saham konvensional.

Saran

Disarankan agar investor dapat memilih produk reksadana dari manajer investasi yang memiliki kemampuan *stock selection* paling tinggi karena lebih memberikan kemungkinan terjadinya kenaikan *return* dana yang di investasikan. Selain itu juga disarankan agar investor dapat memilih produk reksadana saham dengan manajer investasi yang memiliki kemampuan *market timing* yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Penelitian selanjutnya disarankan dapat menggunakan periode pengamatan yang berbeda, dan memungkinkan menggunakan pengukuran pada jenis reksadana yang berbeda juga baik itu dari sisi bentuk seperti obligasi ataupun campuran, maupun dari sisi sumbernya yaitu syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Aim, Suppa. 2010. *Mutual Fund Performance in Emerging Markets : The Case of Thailand*

- Akbarini, Mutia Dewi. 2011. Analisis Atas Pengaruh Faktor Nilai Aktiva Bersih, Umur Reksadana, Afiliasi dan Spesialisasi Manajer Investasi Terhadap Kinerja Reksadana. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Asriwahyuni, Gusti Ayu Prima. 2017. Pengaruh Ukuran dan Umur pada Kinerja Reksa Dana Saham di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 21 No. 2
- Bitomo, Habib dan Harjum Muharam. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Reksa Dana di Indonesia (Studi Empiris Pada Reksa Dana Konvensional di Indonesia Periode 2012-2014). *Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 2*,
- Elton, Edwin J. and Martin J. Gruber. 2012. *Modern Portofolio Theory and Investment Analysis. 5th Edition*, John Willey & Sons Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.00 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gruber, M. 1996. *Another Puzzle: The Growth In Actively Managed Mutual Funds*. *Journal of Finance*, Vol. 51
- Indrawati, Uun dan Budi Wahono. 2016. Pengaruh Stock Selection dan Market Timing terhadap kinerja Reksa Dana Saham Syariah di Indonesia. *E-Jurnal Riset Manajemen*. No. 1 Vol.1
- Jogiyanto, Hartono. 2013. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniadi. 2014. Analisis *Fund Size, Expense Ratio, Turnover Ratio, Fund Age* dan *Cash Flow* Terhadap Kinerja Reksa Dana Saham di Indonesia (Periode 2010-2012). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Manurung, Adler Haymans. 2015. *Reksa Dana Investasiku*, Jakarta : Kompas
- Markowitz, H. 2016. *Portofolio Selection : Efficient Diversification of Investment*, John Willey & Sons, New York.
- Mulyana, D. 2014. Pengaruh Kebijakan Alokasi Aset dan Pemilihan Sekuritas Terhadap Kinerja Reksa Dana Terbuka Berbentuk Kontrak Investasi Kolektif (Reksa Dana Saham, Reksa Dana Pendapatan Tetap, dan Reksa Dana Campuran).

PENGARUH FINANCIAL LEVERAGE DAN ARUS KAS TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PERUSAHAAN SEKTOR INFRASTRUKTUR

Dwi Fitriyaningsih¹

dwifitriyaningsih00110@gmail.com

Mega Arum²

mega.arum@stiebanten.ac.id

Sucihati³

sucihati@stiebanten.ac.id

Jundutami Thoriq Lasub⁴

jundutami@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Financial Leverage and Cash Flow on Financial Distress in infrastructure sector companies on the IDX. This type of research is quantitative research and using secondary data. The sampling technique used purposive sampling technique, with total population 31 companies were obtained as sample of 155. The analytical method used in this study was multiple linear analysis.

The results of the analysis that have been carried out show that financial leverage has an influence on financial distress with a tcount of -7.159 with a significance value of <0.05 so that the first hypothesis is accepted. Cash flow has no effect on financial distress with a tcount of 1.663 and a significance value of >0.05 so that the second hypothesis is rejected. Simultaneously, financial leverage and cash flow have an effect on financial distress with an F test value of 29.185. Based on the R^2 test that has been carried out, the magnitude of the distribution that affects financial distress is 35.1%.

So this study shows that financial leverage has a negative effect on financial distress. Cash flow has no effect on financial distress. Financial leverage and cash flow can simultaneously affect financial distress.

Keywords: Financial Leverage, Cash Flow and Financial Distress

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Financial Leverage dan Arus Kas terhadap Financial Distress pada perusahaan sektor infrastruktur di BEI. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, jumlah populasi yang diambil sejumlah 31 perusahaan dengan total sampel 155. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda.

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa financial leverage memiliki pengaruh terhadap financial distress dengan nilai thitung sebesar -7,159 dengan nilai signifikansi $<0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Arus kas tidak berpengaruh terhadap financial distress dengan nilai thitung sebesar 1,663 dan nilai signifikansi $>0,05$ sehingga hipotesis kedua ditolak. Secara simultan, financial leverage dan arus kas memiliki pengaruh terhadap financial distress dengan nilai uji F sebesar 29,185. Berdasarkan uji R^2 yang telah dilakukan, besaran distribusi yang berpengaruh terhadap financial distress adalah 35,1%.

Maka penelitian ini menunjukkan bahwa financial leverage berpengaruh negatif terhadap financial distress. Arus kas tidak berpengaruh terhadap financial distress. Financial leverage dan arus kas dapat berpengaruh terhadap financial distress secara simultan.

Kata Kunci: *Financial Leverage, Arus Kas, dan Financial Distress*

PENDAHULUAN

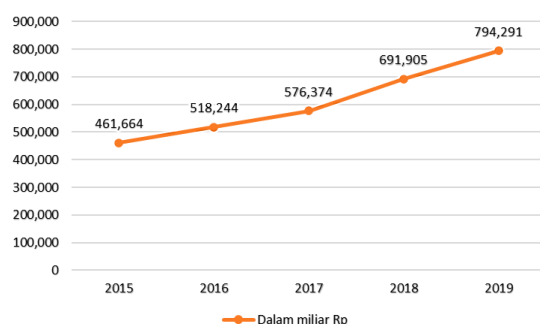
Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan perusahaan, hal dasar yang harus dipenuhi perusahaan adalah arus kas untuk membiayai kegiatan operasional perusahaan. Sumber dana yang diperoleh perusahaan dapat berasal dari kegiatan usaha, pinjaman maupun dari penjualan saham atau transaksi di pasar modal. Dana yang diperoleh tersebut menjadi modal perusahaan memenuhi kewajibannya kepada pihak lain seperti penyediaan bahan baku, pembayaran upah, penambahan modal kerja termasuk investasi maupun pemenuhan kewajiban kepada para *stakeholder* berupa deviden. Dengan memiliki kas yang cukup, manajemen dapat menjalankan agenda kegiatan yang telah disusun dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pasar modal menjadi alternatif yang digunakan oleh perusahaan yang sudah *go public* untuk memperoleh dana tambahan selain melalui pinjaman dari lembaga pembiayaan. Menurut *kompas.com* pada September 2019, nilai kapitalisasi pasar pada sektor infrastruktur mencapai Rp 865 Triliun atau sekitar 12% dari total kapitalisasi pasar dalam Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG).

Selama periode 2015 – 2019, pembangunan infrastruktur menjadi prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015–2019 yang dilakukan untuk melakukan pemerataan ekonomi di Indonesia. (Laporan Tahunan Otoritas Jasa Keuangan 2019, 2019)

Grafik Perkembangan Pembiayaan Sektor Infrastruktur Periode 2015-2019



Sumber: Laporan Tahunan OJK 2018 dan 2019 (www.ojk.go.id)

Berdasarkan grafik perkembangan pembiayaan pada sektor infrastruktur, selama periode 2015-2019 terjadi peningkatan setiap tahunnya pada jumlah pembiayaan. Penggunaan dana dari kreditur yang cukup besar umumnya diambil untuk mencukupi kebutuhan kegiatan perusahaan yang membutuhkan dana cukup besar seperti investasi atau perluasan usaha maupun belanja modal kerja.

Financial distress adalah kondisi dimana perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada kreditur dengan kas operasi yang dimiliki. Dengan mendeteksi lebih awal, perusahaan dapat menentukan langkah korektif untuk mengatasi kondisi keuangannya agar tidak semakin memburuk hingga menuju kebangkrutan. (Arifin, 2018) Masalah terbesar kebangkrutan adalah kurangnya kecukupan dana yang dimiliki untuk membayar kewajiban jangka pendek perusahaan. (Darsono & Ashari, 2005)

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Sinyal (*Signaling Theory*)

Teori ini berkaitan dengan kebutuhan informasi bagi para investor atau pihak lain yang berkepentingan dengan perusahaan untuk melakukan analisa maupun penilaian atas kinerja manajemen selama periode laporan.

Financial distress

Financial distress terjadi sebelum kebangkrutan yang ditandai dengan terjadinya penurunan kondisi keuangan perusahaan. (Platt & Platt, 2002)

Financial distress dapat menyebabkan kebangkrutan atau likuidasi, sebelum mengalami kebangkrutan perusahaan mengalami tahap penurunan kondisi keuangan. (Dwijayanti S, 2010)

Persamaan *Z-score* merupakan persamaan yang menggunakan komponen laporan keuangan dalam komponen perhitungannya. Model ini dikemukakan

oleh Edward Altman dalam penelitiannya, yang kemudian dikenal dengan Altman Z-score. (Darsono & Ashari, 2005) Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Altman terdapat 3 (tiga) zona dalam *cut off* penilaian *financial distress* yaitu *safe zone*, *gray zone*, dan *distress zone*. Nilai zona abu – abu atau *gray zone* adalah jika Z yang diperoleh antara 1,81 sampai dengan 2,99. (Altman, Hotchkiss, & Wang, 2019)

Financial Leverage

Financial leverage merupakan pembiayaan yang diperoleh dari aktivitas keuangan. *Leverage* dapat digunakan untuk mengetahui proporsi utang dalam struktur modal serta kemampuan perusahaan membayar utang tersebut. Sehingga, hasil analisisnya dapat dilihat sebagai deteksi dini kemungkinan terjadinya kebangkrutan. (Mardiyanto, 2009)

Rasio *debt to equity ratio* (DER) merupakan jumlah dana modal yang diperlukan untuk pemenuhan kewajiban oleh pemegang saham.

Arus Kas Operasi

Arus kas operasi dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai kinerja keuangan perusahaan. Arus kas operasi menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kas dari kegiatan operasionalnya untuk kegiatan operasional hingga kegiatan investasi tanpa perlu melakukan pendanaan. (Nurhayati, Dewi, & Fajri, 2021)

Arus kas operasi (AKO) yang rendah dapat menyebabkan perusahaan menggunakan utang untuk kegiatan operasional dan kewajiban lancarnya.

Financial Leverage terhadap Financial Distress

Financial leverage digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek maupun jangka panjang yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

Maulidina (2014), *debt to equity ratio* menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *financial distress*. Yang menandakan, bahwa fluktuasi yang terjadi pada *debt to equity ratio* dapat mendeteksi kemungkinan *financial distress*. Maka pada penelitian ini hipotesis yang diambil adalah:

H₁ : *Financial Leverage* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Financial Distress*

Arus Kas terhadap Financial Distress

Arus kas digunakan untuk melihat kelancaran serta pengelolaan dana perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Finishtya (2019), menyatakan bahwa arus kas dengan menggunakan rasio arus kas operasi memiliki kemampuan dalam mendeteksi *financial distress*. Maka pada penelitian ini hipotesis yang diambil adalah: H₂ : Arus Kas berpengaruh positif signifikan terhadap *Financial Distress*

Financial Leverage dan Arus Kas terhadap Financial Distress

Financial leverage arus kas adalah rasio yang digunakan sebagai indikator kinerja perusahaan. Peningkatan pada *financial leverage* dapat meningkatkan risiko *financial distress* perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Christine dkk (2019), secara simultan *leverage*, total arus kas, profitabilitas dan ukuran perusahaan memiliki pengaruh terhadap *financial distress* perusahaan. Maka pada penelitian ini hipotesis yang diambil adalah:

H₃ : *Financial Leverage* dan Arus Kas berpengaruh positif signifikan terhadap *Financial Distress*

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mencari sekumpulan data berupa angka – angka. Data yang diperoleh

merupakan data sekunder yang didapat dari publikasi laporan keuangan oleh perusahaan sampel yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun 2015 – 2019.

Operasional Variabel

Variabel dependen yang digunakan adalah *financial distress* yang menggunakan Metode Altman Z-score.

$$Z = 1,2 X_1 + 1,4 X_2 + 3,3 X_3 + 0,6 X_4 + 1$$

Dimana,

X_1 : WCTA = (*Working Capital*)/(*Total Assets*)

X_2 : RETA = (*Retained Earning*)/(*Total Assets*)

X_3 : EBITTA = (*Earning Before Interest and Taxes*)/(*Total Assets*)

X_4 : MVEBVL = (*Market Value of Equity*)/(*Book Value of Liability*)

X_5 : STA = *Sales*/(*Total Assets*)

Terdapat 2 (dua) variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *financial leverage* dan Arus kas. Indikator yang dapat digunakan

$$DER = \text{Total Utang} / \text{Modal}$$

dalam mengukur financial leverage adalah *debt to equity ratio*.

Metode pengukuran arus kas operasi dilakukan dengan menggunakan rasio arus kas operasi (AKO).

Populasi dan Sampel

$$\text{Rasio AKO} = \frac{\text{Jumlah AKO}}{\text{Kewajiban Lancar}}$$

Pemilihan sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria tertentu atau teknik *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, data sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 perusahaan sektor infrastruktur dengan menggunakan 5 tahun pengamatan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan data berupa catatan, buku atau laporan yang berasal dari publikasi data oleh perusahaan sampel yang tercatat di Bursa Efek Indonesia melalui *website* Bursa Efek Indonesia atau publikasi di *website* masing – masing perusahaan.

Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Penelitian kuantitatif dapat menggunakan analisis statistik deskriptif yang dilakukan dengan menguraikan atau menjabarkan data yang telah terkumpul.

Sebelum melakukan analisis statistic deskriptif, dilakukan uji asumsi klasik untuk melakukan validasi data dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yang dapat mempengaruhi financial distress pada perusahaan yang terdaftar dalam sektor infrastruktur di BEI periode 2015-2019.

Pengolahan sampel dilakukan dengan menggunakan metode transformasi dan outlier. Transformasi yang digunakan menggunakan Lg10 (log) karena terdapat banyaknya data bernilai 0 (nol). Setelah dilakukan transformasi, terdapat 44 sampel yang tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian sehingga dilakukan kembali *outlier* atas sampel tersebut.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Lg10_DER	111	-0,95	1,13	0,1092	0,36867
Lg10_AKO	111	-2,65	0,40	-0,5606	0,61861
Lg10_FD	111	-0,33	1,55	0,3070	0,31119
Valid N (listwise)	111				

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Berdasarkan tabel tersebut, untuk *debt to equity ratio* memiliki sampel dengan nilai terendah sebesar -0,95 dan nilai tertinggi sebesar 1,13 dan nilai rata-rata sebesar 0,1092. Arus kas operasi memiliki sampel dengan nilai terendah sebesar -2,65 dan nilai tertinggi arus kas operasi adalah 0,40 dengan nilai rata-ratanya sebesar -0,5606. Sementara untuk variabel independen *financial distress* memiliki nilai terendah sebesar -0,33 dan tertinggi sebesar 1,55 dengan nilai rata-rata sebesar 0,3070.

Standar deviasi merupakan standar nilai fluktuasi penyimpangan yang mungkin terjadi pada nilai rata-rata, standar deviasi pada *financial distress* adalah 0,31119. Sedangkan untuk variabel independen adalah sebesar 0,36867 untuk *debt to equity ratio* dan 0,61861 untuk arus kas operasi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	111
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,25072456
Most Extreme Absolute Differences	0,081
Positive	0,081
Negative	-0,049
Test Statistic	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 ^c

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Dalam penelitian ini, untuk menguji distribusi data sampel adalah dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas akan terpenuhi jika nilai signifikansi data >0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan nilai Toleransi dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	0,395	0,033		12,074	0,000		
Lg10_DER	-0,473	0,066	-0,560	-7,159	0,000	0,981	1,019
Lg10_AKO	0,065	0,039	0,130	1,663	0,099	0,981	1,019

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Pada tabel Uji Multikolinearitas dengan nilai Toleransi dan VIF, nilai toleransi variabel independen memperoleh hasil 0,981 dan nilai VIF 1,019. Hal memenuhi kriteria nilai cutoff pada multikolinearitas yaitu <0,10 untuk tolerance dan <10 untuk VIF. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak terdapat korelasi yang tinggi pada variabel independen atau tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman* dengan nilai minimum signifikansi 0,05 (5%). Berdasarkan tabel, hasil signifikansi antara regresi residual dan variabel independen untuk variabel independen *debt equity to ratio* adalah 0,567 dan 0,501 untuk variabel arus kas operasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua nilai signifikansi telah melewati nilai minimum yaitu 0,05 (5%), sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas menggunakan Rank Spearman

	Lg10_DER	Lg10_AKO	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-0,218*
	Sig. (2-tailed)		0,022
	N	111	111
Lg10_AKO	Correlation Coefficient	-0,218*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,501
	N	111	111
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,055	0,065
	Sig. (2-tailed)	0,567	0,501
	N	111	111

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji penyimpangan yang terjadi antara residual yang diamati dalam model regresi.

Tabel Hitung Durbin-Watson

DWhitung	dl	du	4-du	4-dl
2,0002	1,65399	1,72727	2,27273	2,34601

Sumber: data diolah oleh peneliti

Pada tabel tersebut, nilai DW hitung setelah dimasukan kedalam kriteria adalah $1,65399 (dl) < 2,0002 (DW_{hitung}) < 1,72727 (du)$. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan hasil pada area bebas yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data yang dianalisis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,395	0,033			12,074	0,000
Lg10_DER	-0,473	0,066	-0,560		-7,159	0,000
Lg10_AKO	0,065	0,039	0,130		1,663	0,099

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Persamaan regresi linear berganda diuraikan dengan $Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$. Berdasarkan data pada tabel 4.11 maka persamaan regresinya $Lg10_FD = 0,395 + (-0,473)x_1 + 0,065x_2$ dengan uraian persamaan regresi sebagai berikut.

1. Nilai konstata (α) 0,395 menyatakan jika financial leverage dan arus kas memiliki nilai 0 (nol), maka nilai financial distress adalah 0,395.
2. Koefisien regresi variabel leverage adalah -0,473 menyatakan bahwa setiap kenaikan pada financial leverage akan berpengaruh pada penurunan nilai financial distress sebesar 0,473.
3. Koefisien regresi variabel arus kas adalah 0,065 menyatakan bahwa setiap kenaikan pada arus kas akan berpengaruh pada kenaikan nilai financial distress sebesar 0,065.

Koefisien Detrminasi

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.592 ^a	0,351	0,339	0,25304

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Pada tabel di atas, menunjukkan nilai R square atau R^2 sebesar $0,351 > R=0$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel independen yaitu financial leverage dan arus kas terhadap variabel dependen yaitu financial distress sebesar 35,1%.

Uji Hipotesis

Pengujian Individual (Uji T)

Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,395	0,033			12,074	0,000
Lg10_DER	-0,473	0,066	-0,560		-7,159	0,000
Lg10_AKO	0,065	0,039	0,130		1,663	0,099

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi setiap variabel terhadap variabel independen secara parsial. Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai uji t penelitian adalah -7,159 untuk variabel financial leverage dan 1,663 untuk variabel arus kas. Hasil uji t financial leverage sebesar $7,159 > t$ tabel 1,65909 ($n-k-1=108$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap financial distress secara parsial. Sementara untuk arus kas dengan hasil uji t sebesar $1,663 < 1,98217$ ($n-k-1=108$) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap financial distress.

Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Berdasarkan tabel Uji F, nilai F hitung adalah $29,185 > F$ tabel

sebesar 3,08. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *financial leverage* dan arus kas sebagai variabel independen terhadap *financial distress* sebagai variabel dependen.

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,737	2	1,869	29,185	.000 ^b
Residual	6,915	108	0,064		
Total	10,652	110			

a. Dependent Variable: Lg10_FD

b. Predictors: (Constant), Lg10_AKO, Lg10_DER

Sumber: data diolah oleh peneliti (output SPSS)

Pembahasan Hasil Penelitian

Financial Leverage terhadap *Financial Distress*

Berdasarkan uji secara parsial yang dilakukan pada *financial leverage* dengan rasio *debt to equity ratio* (DER) menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai signifikansi penelitian pada tingkat 0,05 (5%).

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat rasio *financial leverage* akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kondisi *financial distress* di suatu perusahaan secara parsial. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan *financial leverage* dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap *financial distress* diterima.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aries dkk (2019) yang meneliti pengaruh *financial leverage* sebagai variabel independen dan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *financial distress*.

Tingginya nilai rasio *financial leverage* menunjukkan bahwa jumlah pendanaan dari pihak ketiga yang digunakan cukup tinggi. Berdasarkan teori sinyal, *financial leverage* dapat dijadikan salah satu indikator pemberi sinyal negatif maupun positif terhadap kondisi perusahaan. Tingginya rasio *financial leverage* pada perusahaan sektor infrastruktur dikarenakan kebutuhan biaya

yang cukup besar dalam melaksanakan kegiatan usahanya dalam mengerjakan pengerjaan infrastruktur maupun kegiatan operasional rutin lainnya.

Arus Kas terhadap *Financial Distress*

Secara parsial dengan menggunakan uji t arus kas tidak memiliki pengaruh terhadap *financial distress*. Nilai signifikansi arus kas dengan rasio arus kas operasi (AKO) sebesar 0,099 dimana nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi pada arus kas tidak berpengaruh signifikan terhadap kondisi *financial distress* perusahaan. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan arus kas operasi berpengaruh positif signifikan terhadap *financial distress* ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Hariyanti (2018) yang meneliti arus kas sebagai variabel independen terhadap *financial distress*. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara arus kas terhadap *financial distress*.

Secara rata-rata nilai arus kas pada perusahaan infrastruktur belum mencapai nilai yang cukup baik. Nilai rata-rata pada sampel adalah sebesar -0,5606 dengan nilai terendah sebesar -2,65 dan tertinggi pada 0,40.

Financial Leverage dan Arus Kas terhadap *Financial Distress*

Berdasarkan hasil pengujian uji F antara variabel independen *financial leverage* dengan *debt to equity ratio* dan arus kas dengan arus kas operasi terhadap *financial distress* menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai uji F yang diperoleh adalah sebesar 29,185 > 3,08, sehingga dapat disimpulkan secara simultan kedua variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *financial distress*. Dengan nilai R square (R^2) sebesar 0,351 atau setara dengan 35,1% > dari $R=0$.

Sehingga nilai R^2 yang diperoleh dapat didistribusikan kepada variabel dependen yaitu financial distress. Sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Debby dkk (2019). Dalam penelitiannya terdapat financial leverage dan arus kas yang digunakan sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap financial distress.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Financial leverage dengan menggunakan rasio debt to equity ratio (DER) memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada financial distress.
2. Arus kas dengan menggunakan rasio arus kas operasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap financial distress.
3. Secara simultan financial leverage dan arus kas dapat berpengaruh signifikan terhadap resiko financial.

Saran-saran

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah disajikan, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun untuk kegiatan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kinerja keuangan, agar perusahaan tidak mengalami financial distress yang semakin serius.
2. Bagi pihak luar, diharapkan dapat memahami tingkat financial distress

yang terjadi pada suatu perusahaan. Sehingga para pihak seperti investor maupun pihak lain sebagai pengguna laporan keuangan dapat lebih kritis saat menilai kinerja keuangan perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel yang berkaitan langsung dengan pendapatan seperti profitabilitas dan melakukan penelitian pada objek lain seperti perusahaan perdagangan retail.

Keterbatasan Penelitian

Dalam suatu penelitian dengan metode kuantitatif terdapat keterbatasan dalam penyusunannya. Berikut adalah keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini.

1. Penelitian ini hanya mengambil 2 (dua) variabel dependen yaitu *financial leverage* dan arus kas. Berdasarkan hasil analisis, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi resiko *financial distress* selain kedua variabel tersebut.
2. Objek penelitian terbatas pada perusahaan sektor infrastruktur di BEI periode 2015-2019. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digunakan dalam menjabarkan sektor yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, Hilda B. (2019, September 27). Kompas.com. (H. B. Alexander, Editor) Dipetik Mei 2021, dari Kompas.com:
<https://properti.kompas.com/read/2019/09/27/190611121/kapitalisasi-pasar-sektor-infrastruktur-rp-865-triliun?page=all>
- Altman, E. I., Hotchkiss, E., & Wang, W. (2019). Corporate Financial Distress, Restructuring, and Bankruptcy (Vol. 4). Hoboken, New Jersey: John Wiley

- & Sons, Inc.
- Arifin, A. Z. (2018). Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Zahir Publisihing.
- Benardin, D. E., & Tifani. (2019, Januari). Financial Distress Predicted by Cash Flow and Leverage with Capital Intensity as Moderating. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 7, 18 - 29.
- Darsono, & Ashari. (2005). Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan. Yogyakarta: ANDI.
- (2019). Laporan Tahunan Otoritas Jasa Keuangan 2019. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Dwijayanti S, P. F. (2010). PENYEBAB, DAMPAK, DAN PBEDIKSI DARI FINANCIAL DISTRESS SERTA SOLUSI UNTUK MENGATASI DISTRESS. JURNAL AKUNTANSI KONTEMPORER, 2(Juli 2020), 191-205.
- Mardiyanto, H. (2009). Inti Sari Manajemen Keuangan Teori Soal dan Jawaban. Jakarta: PT Grasindo.
- Nurhayati, D., Dewi, R. R., & Fajri, R. N. (2021). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Financial Distress pada Industri Food and Beverage di Bursa Efek Indonesia 2017 - 2019. Ekonomis: Journal of Economics and Business.
- Platt, D. H., & Platt, B. M. (2002). Predicting Corporate Financial Distress:. JOURNAL OF ECONOMICS AND FINANCE, 26(Summer 2002), 184-199.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS
KARANGANYAR KABUPATEN LEBAK**

Didi Wandī¹

didi.wandi81@gmail.com

Ahmad Maulana Hakiki²

Maulanahakiki070@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten¹⁻²

ABSTACT

In this study, the following conclusions can be drawn, the average respondent's response to the competence variable is high, where the average score of respondents' answers is 3.822 on a scale of 3.41-4.20, respondents' responses to the performance variable are high, where the average score of respondents' answers is 3.850 on a scale of 3.41-4.20, respondents' responses to the performance variable are high, where the average score of respondents' answers is 3.850 is at 3.41-4.20 scale. The test results found that competence had no significant effect on employee performance at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency. The test found that work discipline had a significant and positive effect on employee performance at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency. While the test results showed that competence and work discipline together affect the performance of employees at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency.

Keywords: Performance, Employees, Discipline, Competence

ABSTRAK

Penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20, tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20, tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20. Hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Pengujian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Sedangkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan, Disiplin, Kompetensi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesehatan tentu bukan merupakan kata baru dalam kamus keseharian warga terutama keutamaan atau penting nya frasa yang diambil dari kata sehat ini. Kesehatan merupakan impian siapa pun untuk terhindar dari berbagai penyakit agar aktifitas menjalankan kegiatan sehari-hari menjadi lancar tanpa gangguan suatu apa pun. Namun hal yang masih disayangkan masyarakat umum nya tidak memperdulikan kesehatan mereka sendiri sampai kemudian mereka benar-benar sakit dengan kata lain orang cenderung ingin sehat ketika mereka dalam posisi sakit sementara mereka berada dalam kondisi sehat atau fit maka kesehatan akan dilupakan dengan tidak memperhatikan pola makan, istirahat dan aktifitas yang berbelihan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tolak ukur dari pembangunan kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat (Kemenkes, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi Lembaga Pemerintah atau Organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan

latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Lembaga Pemerintah/Organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Muhammad, 2019:57). Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsure penting dalam perusahaan. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Novita, 2015:67).

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Budiman, 2016:322).

Kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan (Novita, 2015:68).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Muhammad, 2019:57).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Salah satunya yang juga harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Ginting, 2019:143)

Kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar yang kurang optimal diindikasikan oleh kemampuan pegawai tersebut, dimana berdasarkan tanya jawab terhadap beberapa pegawai menyatakan bahwa dalam hal pendataan berkas masih perlu ditingkatkan yang seharusnya dapat selesai dalam waktu hari itu juga, akan tetapi tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian

atau keunggulan seseorang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2017:202).

Menurut Rivai (2014:232) Kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002, menyebutkan kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keunggulan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau mencapai suatu standar kinerja. Dimana Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016:324) dalam Alfian memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1. *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi, dan keahlian teknis.

2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. *Personal Attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan cara orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal Attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integrasi dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas, keputusan, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Karakteristik kompetensi menurut Sutrisno (2017:206) terdapat lima aspek, yaitu :

1. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya : orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki

dirinya.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya : percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya : seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
4. *Knowledge*, adalah Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian. seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik

atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan Sedarmayanti (2017:284), menyatakan bahwa kinerja (*Perfomance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017:93).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan kerangka teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ :

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

H₂ :

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

H₃ :

erdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Dalam mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif data penelitian disini menjelaskan mengenai responden yang diteliti yaitu Pegawai UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak sebanyak 44 Pegawai. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin dan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dan didapatkan hasil, maka penulis akan membahas hasil pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja berikut ini :

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Rata-rata skor jawaban responden terendah berada pada butir 1 dengan rata-rata 3,659 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20.

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja

Rata-rata skor jawaban responden terendah berada pada butir 4 dengan rata-rata 3,750 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Rata-rata skor jawaban responden terendah

berada pada butir 4 dengan rata-rata 3,750 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,743 < 2,018$) dengan $sig. 0,089 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dimana apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan disiplin kerja dianggap 0, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,141 satuan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan namun positif antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil pengujian korelasi

dimana nilai korelasi (r) Kompetensi adalah sebesar 0,411 dapat disimpulkan kompetensi dan kinerja mempunyai hubungan yang searah dan berada pada skala 0,400-0,599, dapat dikatakan hubungan kompetensi dan kinerja tergolong rendah. Untuk nilai determinasi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,071 ($0,173 \times 0,411$) atau 7,1%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari dan Maria (2018) bahwa berdasarkan pengujian terhadap data yang dihasilkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya kompetensi yang di miliki karyawan, kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan. Karyawan yang semakin bagus kompetensinya maka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,337 > 2,018$) dengan $sig.$ $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dimana apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan kompetensi dianggap 0, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,431 satuan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dimana nilai korelasi (r) disiplin kerja adalah sebesar 0,784 dapat disimpulkan disiplin kerja dan kinerja mempunyai hubungan searah dan berada pada skala 0,600-0,799, dapat dikatakan hubungan disiplin kerja dan kinerja tergolong kuat. Untuk nilai determinasi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,570 ($0,727 \times 0,784$) atau 57,0%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019) bahwa berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hal tersebut disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F simultan didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37,916 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,555 > 3,23$) dan nilai $sig. F < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. nilai hubungan Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dimana hasil analisis korelasi (r) kompetensi dan disiplin kerja adalah sebesar 0,800 dapat disimpulkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan searah dan berada pada skala 0,800-1,00, dapat dikatakan hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh bahwa kinerja dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan disiplin kerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20
2. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.
3. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.
4. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
5. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

6. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak

Volume 5, Nomor 2)

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja
- Rosda Karya. Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. *Path Analysis (analisis Jalur) Cara Mudah Menggunakan dan Memakai*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Kartika, 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume XVII No.1*). Sholehatushadiyah, 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, (*eJournal Administrasi Negara*

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA: UPAYA MENEKAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERBANKAN

Djaka Adiwinata

djaka.adiwinata@gmail.com

Rheina Oktiviani

rheinaaoktiviani@gmail.com

Rizky Perwitaningrum

arumrizkyperwitaningrum@gmail.com

Universitas Faletahan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana kepuasan kerja juga berkedudukan sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah pegawai Bank bjb KCK Banten dengan jumlah sampel diambil 100 orang. Analisis data menggunakan metode SEM-PLS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Employee Engagement, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee engagement and job satisfaction on turnover intention, where job satisfaction is also an intervening variable. The research object was the employees of Bank bjb KCK Banten with a total sample of 100 people. Data analysis using SEM-PLS method. The results of hypothesis testing show that there is a negative and significant effect of employee engagement on turnover intention, there is a positive and significant effect of employee engagement on job satisfaction, and there is a negative and significant effect of job satisfaction on turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention, Employee Engagement, work goals*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era jaman yang serba berbasis teknologi, *turnover intention* termasuk permasalahan serius yang sering dihadapi oleh perusahaan dan berpotensi menghambat jalannya operasional perusahaan. Perusahaan dengan angka *turnover intention* yang tinggi dapat berakibat negatif pada laju pertumbuhan perusahaan. Dengan tingginya jumlah pegawai yang keluar, maka secara otomatis perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen pada posisi pegawai yang kosong, dan ini menjadi beban biaya tambahan (*cost*) bagi perusahaan. Disamping itu, posisi kerja yang kosong di perusahaan dengan sendirinya tidak dapat dibiarkan sambil menunggu proses rekrutmen, sehingga hal ini tentu akan membebani pegawai lain karena harus memikul tambahan pekerjaan (Prapti, *et al.*, 2014).

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak yang membahas *employee engagement* sebagai salah satu faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan perusahaan jika dapat dikelola dengan baik dan konsisten. *Employee engagement* pertama kali dikemukakan oleh kelompok peneliti Gallup yang mengklaim dapat memprediksi peningkatan kinerja pada pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, menghasilkan kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi (Bates, 2014; Baumruk, 2014; Richman, 2016). *Employee engagement* telah menjadi isu menarik dalam pembahasan perilaku organisasi beberapa tahun terakhir, karena *employee engagement* dapat dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya kegigihan mencapai kinerja yang tinggi, kualitas yang lebih tinggi dan menurunkan *turnover* (Schiemann, 2015). Pegawai yang memiliki rasa *engaged*

dengan perusahaan umumnya ditunjukkan oleh peningkatan perilaku umum 3S yaitu *Say* (berbicara positif tentang organisasi), *Stay* (bertahan dalam organisasi), dan *Strive* (termotivasi untuk bekerja lebih serius). Hal ini karena *employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Saks, 2016).

Bank bjb KCK Banten merupakan salah satu Cabang Khusus yang berlokasi di Kota Serang. Menurut data yang diperoleh diketahui pada tahun 2017 hingga tahun 2020 bank bjb KCK Banten mengalami penurunan baik itu dari segi laba hingga kinerja karyawan. Pada sisi laba, dalam laporan kinerja perusahaan diketahui laba tahun 2018 turun sebesar 5% dari total laba yang berhasil diperoleh tahun sebelumnya. Penurunan ini pun kembali terjadi pada tahun 2019 yang mengalami penurunan sebesar 7,2%. Meskipun di tahun 2020 terjadi peningkatan laba, namun laba yang dihasilkan masih belum melebihi laba yang berhasil diperoleh pada tahun 2017.

Dalam kondisi yang dihadapkan dengan intensitas pekerjaan yang cukup tinggi, fenomena di lapangan menunjukan angka *turnover intention* para karyawan Bank BJB KCK Banten masih tinggi. Hal tersebut dikeluhkan oleh pihak manajemen dikarenakan pihak manajemen kehilangan hingga hampir 20% karyawan yang menyatakan *resign* yang membuat manajemen harus melakukan rekrutmen dan *training* ulang sehingga memerlukan biaya diluar anggaran dan tentunya menggerus laba dari bank BJB KCK Banten.

Turnover pegawai Bank BJB KCK Banten tahun 2017 berjumlah 35 orang (5 orang pensiun, 22 orang *resign* dan 8 orang habis kontrak). Jumlah ini naik menjadi 36 orang di tahun 2018 dengan rincian 9

orang pensiun, 17 *resign*, 10 orang jabris kontrak. Pada tahun 2019 terlihat tingkat *turnover* mengalami peningkatan karena jumlah pegawai yang *resign* meningkat tajam sebanyak 27 orang, sedangkan pegawai yang pensiun ada 7 orang dan 5 orang lainnya habis kontrak. Tingginya alasan pegawai berhenti dari pekerjaan karena *resign* mengindikasikan kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen Bank bjb KCK Banten sehingga menyebabkan banyak pegawai yang tidak nyaman dan lebih menginginkan berhenti atau pindah kerja.

Guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam rangka mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan, maka diperlukan pegawai dengan rasa *engaged* yang tinggi. Tingginya *turnover* pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya *employee engagement* yang salah satunya ditunjukkan oleh kondisi absensi pegawai Bank bjb KCK Banten. Tingkat kehadiran pegawai pada Bank bjb KCK Banten selama tahun 2019 tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan karena hanya mencapai persentase kehadiran maksimal sebesar 98,33% yang terjadi pada bulan Februari. Tingkat kehadiran pegawai pun terus mengalami penurunan pada bulan Maret, April, Mei dan Juni dengan persentase terendah sebesar 88,67%.

Rendahnya *employee engagement* didukung oleh hasil wawancara dengan pihak manajemen yang menunjukkan masih ada pegawai yang sering tidak mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, seperti *meeting*, *gathering* ataupun kegiatan bersama lainnya. Rutinitas kerja perbankan yang setiap awal dan akhir bulan selalu kerja *overtime* (lembur) juga tidak dilakukan oleh semua pegawai. Beberapa pegawai terlihat sukarela bekerja lembur, namun sebagian lainnya disertai

dengan rasa kesal sehingga pekerjaan pun tidak terselesaikan dengan baik meski sudah bekerja lembur. Atas kondisi ini tentunya diperlukan sikap obyektif dari manajemen untuk lebih melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target yang mana dapat dicapai dengan membangun keterikatan yang tinggi dari pegawai pada perusahaan.

Dengan merujuk pada latar belakang, maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu Bagaimana membangun keterikatan (*engagement*) pegawai yang tinggi agar dapat menurunkan tingkat *turnover* pegawai yang diperkuat dengan terpenuhinya kepuasan kerja pada pegawai bank BJB KCK Banten.

TINJAUAN PUSTAKA

Bates, 2014; Baumruk, 2014; Richman, 2016. *Employee engagement* telah menjadi isu menarik dalam pembahasan perilaku organisasi beberapa tahun terakhir, karena *employee engagement* dapat dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya kegigihan mencapai kinerja yang tinggi, kualitas yang lebih tinggi dan menurunkan *turnover* (Schiemann, 2015). Pegawai yang memiliki rasa *engaged* dengan perusahaan umumnya ditunjukkan oleh peningkatan perilaku umum 3S yaitu *Say* (berbicara positif tentang organisasi), *Stay* (bertahan dalam organisasi), dan *Strive* (termotivasi untuk bekerja lebih serius). Hal ini karena *employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Saks, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Ketika pegawai sudah terikat (*engaged*) pegawai memiliki suatu

kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat pegawai akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Pegawai yang mempunyai engagement yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan, 2014). Sejalan dengan pendapat Baumruk & Gorman (2016) yang menjelaskan jika pegawai memiliki rasa keterkaitan (engage) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu stay (tetap tinggal) dengan kata lain pegawai akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Penelitian Lamidi (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

H1 : *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bank bjb KCK Banten

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Tingginya rasa keterikatan pegawai pada perusahaan menunjukkan adanya rasa puas yang tinggi dari pegawai

atas apa yang diberikan oleh perusahaan. Pada penelitian Rachman dan Dewanto (2016) ditemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan Widjaja (2017); Asharini *et al* (2018) yang juga telah membuktikan adanya pengaruh signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai bank bjb KCK Banten

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention Turnover*

Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keinginan untuk keluarnya karyawan (*Turnover Intention*) dari perusahaan. Menurut Robbin & Judges (2015) kepuasan kerja dapat menyebabkan retensi pegawai di tempat kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dan 'enggan' untuk pindah kerja, karena harus beradaptasi kembali di tempat yang baru. Jadi apabila pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan memilih untuk keluar dari organisasi. Penelitian Rismayanti, *et al* (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Hasil penelitian lainnya oleh Ibrahim (2016) yang juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian lain oleh Pawesti dan Wikansari (2016) dan Susilo, *et al* (2019) juga ditemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* adalah tinggi rendahnya tingkat

kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka *Turnover Intention* akan lebih rendah.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bank bjb KCK Banten

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bank bjb KCK Banten yang berjumlah 175 orang yang terbagi pada tiga divisi yaitu divisi operasional, divisi kredit dan divisi bisnis. Oleh karena anggota populasi penelitian memiliki sifat yang sangat heterogen yaitu adanya perbedaan jabatan dan fungsi kerja pada setiap pegawai di Bank bjb KCK Banten, maka penelitian ini membutuhkan sejumlah sampel untuk diteliti. Jumlah sampel ditentukan 100 responden yang merujuk pada perhitungan 5 sampai dengan 10 kali jumlah indikator (Hair, *et al*, 2014).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang diserahkan kepada masing masing responden terpilih. Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala penilaian 1-10, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan 10 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri dan

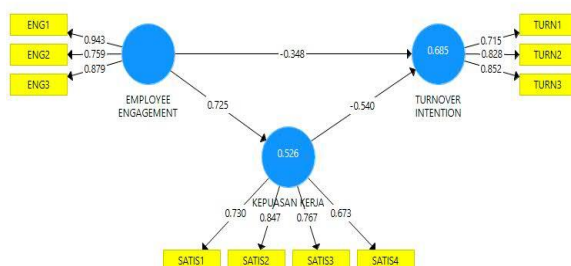
masalah klasik yang selalu dihadapi perusahaan. Dalam penelitian ini, *turnover intention* yang diuraikan melalui tiga indikator memperoleh jawaban responden angka 5,6,7 yang menunjukkan adanya kecenderungan jawaban cukup setuju dari responden. Dengan nilai indeks 55,7 s/d 57,3 kategori sedang, hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bank bjb KCK Banten secara umum memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Hal ini pun dibuktikan oleh indikator '*Berniat untuk keluar*' yang memperoleh nilai indeks paling tinggi, yang artinya pegawai Bank BJB KCK Banten mayoritas memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya, baik itu karena alasan ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik di tempat lain maupun niat berhenti karena alasan keluarga.

Employee engagement merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini, *employee engagement* yang diuraikan melalui tiga indikator memperoleh jawaban responden angka 6,7,8,9 yang menunjukkan adanya kecenderungan jawaban setuju dari responden. Dengan nilai indeks 81,8 s/d 82,8 kategori tinggi dan sangat tinggi, hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bank bjb KCK Banten secara umum selalu berupaya untuk maksimal dalam dedikasi, keseriusan dan tidak mudah menyerah dalam bekerja yang dibuktikan oleh indikator '*Keseriusan*' dengan nilai indeks paling tinggi. Adapun indikator '*tidak mudah menyerah*' yang memperoleh indeks paling rendah menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif dari pegawai sebagai hasil evaluasi pengalamannya yang ditunjukkan oleh perasaan senang dan mencintai pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang diuraikan melalui empat indikator memperoleh jawaban responden angka 7,8,9 yang menunjukkan adanya kecenderungan jawaban setuju dari responden. Dengan nilai indeks 83,1 s/d 84,2 kategori sangat tinggi, hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bank bjb KCK Banten secara umum telah memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan oleh indikator '*bergairah kerja*' dengan perolehan nilai indeks paling tinggi. Sementara indikator yang memperoleh nilai indeks paling rendah yaitu '*mencintai pekerjaan*' menunjukkan masih ada pegawai yang kurang mencintai pekerjaannya saat ini.

Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model penelitian. Pengujian model pengukuran dilakukan untuk mengecek apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sudah valid dan reliabel untuk digunakan dalam tahap uji hipotesis. Dari olah data yang telah dilakukan, dapat disajikan hasil uji model pengukuran (*outer model*) berikut:



Gambar 4.1
Nilai Outer Loading

Sumber: data diolah, 2020.

Pengujian validitas dalam model PLS awalnya dilakukan dengan uji *convergent validitas*. Indikator dinyatakan memenuhi asumsi *convergent validity* apabila memperoleh *outer loading* > 0,6 (Ghozali, 2015). Dari Gambar 4.1 diketahui rentang nilai *outer loading* masing-masing variabel penelitian adalah *employee engagement* (ENG) 0,759 s/d 0,943; kepuasan kerja (SATIS) 0,673 s/d 0,847; dan *turnover intention* (TURN) 0,715 s/d 0,852. Berdasarkan nilai *outer loading* di atas maka disimpulkan seluruh indikator telah memenuhi asumsi *convergent validity*.

Setelah nilai *outer loading* dinyatakan memenuhi asumsi *convergent validity*, maka tahap selanjutnya adalah melihat validitas konstruk yang dilakukan dengan uji *discriminant validity*. Ghozali (2015) menyebutkan bahwa asumsi *discriminant validity* dapat terpenuhi apabila diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) konstruk > 0,5. Berikut disajikan nilai AVE:

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee engagement</i>	0,746
Kepuasan kerja	0,573
<i>Turnover intention</i>	0,641

Sumber: data diolah, 2020.

Dari tabel 1 diketahui seluruh konstruk telah memperoleh nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran dapat memenuhi asumsi *discriminant validity* yang baik. Adapun setelah *convergent validity* dan *discriminant validity* dapat terpenuhi, selanjutnya perlu dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden pada seluruh instrumen penelitian dengan melihat nilai

cronbach alpha dan *composite reliability*. Konstruk penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,7 (Ghozali, 2015). Berikut ini disajikan hasil *cronbach alpha* dan *composite reliability* ke empat konstruk penelitian, yaitu:

Tabel 2
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach alpha	Composite reliability
<i>Employee engagement</i>	0,827	0,897
Kepuasan kerja	0,755	0,842
<i>Turnover intention</i>	0,730	0,842

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 2 diketahui seluruh konstruk telah memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi reliabilitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian model struktural (*inner model*).

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar korelasi antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis, besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan keterdukungan hipotesis. Nilai *path coefficient* antar variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Nilai Path Coefficient

Hubungan Variabel		Path coefficient
1	<i>Employee engagement</i> -> <i>Turnover intention</i>	-0,348
3	<i>Employee engagement</i> -> Kepuasan kerja	0,725
4	Kepuasan kerja ->	-0,540

	<i>Turnover intention</i>	
--	---------------------------	--

Sumber: data diolah, 2020.

Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* diketahui memperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,348 dengan tanda negatif. Angka ini menunjukkan bahwa apabila nilai *employee engagement* meningkat sebesar 1 satuan maka akan membuat *turnover intention* turun sebesar 0,348 satuan. Tanda negatif pada *path coefficient* menunjukkan adanya hubungan negatif antara *employee engagement* dan *turnover intention*, yang mana semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja diketahui memperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,725 dengan tanda positif. Angka ini menunjukkan bahwa apabila nilai *employee engagement* meningkat sebesar 1 satuan maka akan membuat kepuasan kerja naik sebesar 0,725 satuan. Tanda positif pada *path coefficient* menunjukkan adanya hubungan positif antara *employee engagement* dan kepuasan kerja, yang mana semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui memperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,540 dengan tanda negatif. Angka ini menunjukkan bahwa apabila nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan membuat *turnover intention* turun sebesar 0,540 satuan. Tanda negatif pada *path coefficient* menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, yang mana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Selanjutnya dilakukan pengujian *R Square* untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan antar variabel

independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Berikut ini disajikan nilai *R Square* penelitian:

Tabel 4
R Square

	<i>R Square</i>
Kepuasan kerja	0,526
<i>Turnover intention</i>	0,685

Sumber: data diolah, 2020.

Analisis nilai *R square* dilakukan untuk melihat sejauhmana kemampuan variabel laten eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Dari tabel 4 diperoleh nilai *R Square* kepuasan kerja yaitu 0,526. Hasil ini menunjukkan adanya kemampuan sebesar 52,6% ($0,526 \times 100\%$) dari *employee engagement* dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai *R Square turnover intention* yang diperoleh 0,685 menunjukkan bahwa ada sebesar 68,5% ($0,685 \times 100\%$) variasi pada *turnover intention* yang dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja. Sedangkan 31,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *t statistic* dan membandingkannya dengan nilai *t* tabel yang diperoleh (1,960) pada signifikansi 5% (0,05) uji dua pihak. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t statistic* > *t* tabel (1,960) atau *p value* < sig 0,05. Dari olah data yang telah dilakukan, disajikan hasil uji hipotesis penelitian yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P value</i>
1 <i>Employee engagement</i> -> <i>Turnover intention</i>	-0,348	2,908	0,002
3 <i>Employee engagement</i> -> Kepuasan kerja	0,725	14,151	0,000
4 Kepuasan kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0,540	4,832	0,000

Sumber: data diolah, 2020.

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*
Employee engagement terhadap *turnover intention* memperoleh nilai *t statistic* sebesar 2,908 dengan *p value* 0,002. Dengan nilai *t statistic* lebih besar dari *t* tabel ($2,908 > 1,960$) dan *p value* lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada bank BJB KCK Banten. Nilai *original sampel* sebesar -0,348 dengan tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *employee engagement* terhadap *turnover intention*, yang artinya hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja
Employee engagement terhadap *turnover intention* memperoleh nilai *t statistic* sebesar 14,151 dengan *p value* 0,000. Dengan nilai *t statistic* lebih besar dari *t* tabel ($14,151 > 1,960$) dan *p value* lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hasil ini

menunjukkan bahwa *employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bank bjb KCK Banten. Nilai *original sampel* sebesar 0,725 dengan tanda positif menunjukkan adanya pengaruh positif dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, yang artinya hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memperoleh nilai *t statistic* sebesar 4,832 dengan *p value* 0,000. Dengan nilai *t statistic* lebih besar dari *t* tabel ($4,832 > 1,960$) dan *p value* lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada bank bjb KCK Banten. Nilai *original sampel* sebesar -0,540 dengan tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yang artinya hipotesis 3 diterima.

Hasil Uji Mediasi

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan *employee engagement* terhadap *turnover intention* maupun kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya perlu dilakukan uji mediasi menggunakan perhitungan rumus VAF sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Mediasi

Kriteria	Nilai
<i>Employee Engagement</i> -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	
<i>Dirrect effect</i> (a)	-0,348
<i>Indirrect effect</i> (b)	-0,389
Total pengaruh (c)	0,737
VAF (b/c)	-0,526
Hasil	Mediasi penuh

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil hitung diketahui nilai koefisien *direct effect* sebesar -0,350 dan nilai koefisien *indirect effect* adalah -0,389. Dengan total pengaruh sebesar 0,737 maka diperoleh VAF sebesar -0,526 (tanda negatif). Hasil ini menunjukkan bahwa telah terjadi mediasi penuh (*full mediation*) dari kepuasan kerja pada hubungan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi pada perusahaan dan didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula akan menurunkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja sehingga *turnover intention* menjadi turun.

PENUTUP

Simpulan

Dari pembahasan hasil yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa *employee engagement* berperan penting dalam menurunkan *turnover intention* baik itu melalui kepuasan kerja maupun tidak. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat ditarik simpulan penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pegawai di Bank BJB KCK Banten yang mendukung hasil penelitian Putri (2013); Wibawa dan Soedarsono (2016).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank BJB KCK Banten yang mendukung hasil penelitian Rachman dan Dewanto (2016) dan Widjaja (2017);
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di Bank BJB KCK Banten yang mendukung hasil

penelitian Rismayanti, *et al* (2018) dan Susilo, *et al* (2019).

Saran

Merujuk pada simpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diberi saran-saran penelitian sebagai berikut:

1. Untuk dapat menurunkan angka *turnover intention*, perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan *employee engagement* dengan meningkatkan kegigihan pegawai agar tidak mudah menyerah pada masalah yang dihadapi di pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mensupport pegawai terutama ketika sedang menghadapi masalah pada pekerjaan dan memberikan saran-saran yang dapat dipertimbangkan sebagai solusi untuk masalah yang dihadapi.
2. *Employee engagement* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar pegawai dapat meningkatkan rasa *engaged* pada pekerjaan agar dapat meningkatkan gairah dalam bekerja.
3. *Turnover intention* yang tinggi juga dapat diturunkan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini tentunya memberi indikasi bahwa perusahaan disarankan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dengan cara meningkatkan rasa cintanya pada pekerjaan yang dijalani saat ini, sehingga keinginan untuk berpindah pun menjadi turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2015). Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bård Kuvaas, (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes, *International Journal of Training and Development* 12:3
- Bates, Steve. (2014). Getting Engaged. <http://www.shrm.org>
- Bernandi & Russell. (2014). *Humans Resource Management: an Experimental Approach*, International Edition, Singapore, McGraw Hill. Inc
- Choo, L.S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms. *Journal of Business Strategy*. 14(1). 3-10
- Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L. (2014). The Human Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*
- Faudziridwan., Adawiyah., Akhmad. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Volume 20 Nomor 01
- Finney, Martha I. 2010. *Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. Jakarta: PPM
- Gallup (2014). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.
- Ghozali, Imam. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan*

- Partial Least Square (PLS).
Semarang: Badan Penerbit
Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J.,
Anderson, R. E. (2014). Multivariate
Data Analysis, Seventh Edition.
Pearson Prentice Hall
- Harter, J.K., Schmidt, F.L&Hayes, T.L.
(2012). Business Unit Level
Relationship Between Employee
Satisfaction, Employee
Engagement. Kingdom University
- Islamy. (2018). Pengaruh Employee
Engagement Terhadap Turnover
Intention Pada Dosen Tetap Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Membangun. Jurnal Indonesia
Membangun Vol 17 No 2
- Kahn. (2014). Psychological Conditions of
Personal Engagement and
Disengagement at Work. Academy
of Management Journal, Vol. 33,
No. 4, 692 – 724
- Lamidi. 2010. “Efek Moderasi
Kepemimpinan pada Pengaruh
Employee Engagement Terhadap
Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi
dan Kewirausahaan”, Vol. 10, No. 2,
- Mas’ud, Fuad. (2014). Survei Diagnosis
Organisasional, Konsep dan
Aplikasi, Semarang: Badan Penerbit
Universitas Diponegoro
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M.
(2011). JOB BURNOUT. Journal
Annual Review Psychology, 397–
422.
- Maylett, T. dan Warner, P. (2014). MAGIC:
Five Keys to Unlock The Power of
Employee Engagement.
- McCormick, J. E dan Tiffin, J. (2014).
Industrial Psychology, 6th edition.
Prentice-Hall of India Private
Limited, New-Delhi.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau.
(2015). Human Resource
Management. USA: Richard D.
Irwin.
- Mobley, William H. (2011). Pergantian
Karyawan: Sebab Akibat dan
Pengendaliannya. Jakarta: PT.
Pustaka Binaman Pressindo
- Rachman, Lutfi & Dewanto, Aryo. (2016).
Pengaruh Employee Engagement
terhadap Kepuasan Kerja dan
Turnover Intention Perawat (Studi
pada Rumah Sakit Wawa Husada
Kepanjen Malang). Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM), 14(2)
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo
- Robbins dan Judge (2015). Perilaku
Organisasi (Organizational
Behavior). Jakarta: Salemba Empat
- Saks, A.M. (2016). Antecedents and
Consequences of Employee
Engagement. Journal of Managerial
Psychology, 21(6), 600-619.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2012).
UWES - Utrecht Work Engagement
Scale: Test Manual. Unpublished
Manuscript: Department of
Psychology, Utrecht University.

Schiemann, W. A. (2015). *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen

Schuler dan Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama

Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Shuck, B. (2011). *Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature*. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4) 429–446 DOI: 10.1177/1523422311431220

Suwandi, dan Nur Indriantoro. (2012). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.2 No.2, halaman 173-195

Wiley & Blackwell (2014). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*

Withmore, John. (2015). *Coaching for Performance, seni mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. (Dwi Elly Purnomo, Trans). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE: DAMPAKNYA PADA PEMBENTUKAN INTELLECTUAL CAPITAL PERUSAHAAN INDEKS LQ45

Yulaikah¹

yulaikah.se@gmail.com

Mutiara Indah Purnamasari²

indahm783@gmail.com

Renata Mujianing Shalwa³

renatashalwa01@gmail.com

Universitas Faletahan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *corporate governance* yang diproksi dengan struktur kepemilikan saham institusional maupun manajerial dan komposisi komisaris independen terhadap *intellectual capital*. Objek penelitian dilakukan pada perusahaan yang terdaftar pada indeks LQ45 dengan jumlah sampel diambil 19 perusahaan. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil 1) Kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,564 dan signifikansi 0,025. 2) Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap *intellectual capital* dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,061 dan signifikansi 0,294. 3) Komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,806 dan signifikansi 0,047.

Kata kunci: *Corporate Governance dan Intellectual Capital*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of corporate governance which is proxied by the institutional and managerial share ownership structure and the composition of independent commissioners on intellectual capital. The object of research was carried out at companies listed on the LQ45 index with a total sample of 19 companies. Data analysis using multiple linear regression method processed by the SPSS program. Based on the results of statistical tests, the results obtained 1) Institutional ownership has a positive and significant effect on intellectual capital as evidenced by the regression coefficient value of 0.564 and significance of 0.025. 2) Managerial ownership has no effect on intellectual capital as evidenced by the regression coefficient value of 0.061 and significance of 0.294. 3) Independent commissioners have a positive and significant effect on intellectual capital as evidenced by the regression coefficient value of 0.806 and significance of 0.047.

Keywords: *Corporate Governance and Intellectual Capital*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Corporate Governance (CG) adalah salah satu cara untuk mengendalikan tindakan oportunistik manajemen. Hal ini dijelaskan dalam Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/MBU/2002 yang menyatakan CG sebagai proses dari struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk. Penerapan CG memiliki lima prinsip utama yaitu transparansi (keterbukaan informasi), akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan di Indonesia (Mukhtaruddin, 2014:25). Dengan kepercayaan yang diperoleh dari pasar diharapkan dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran pemilik atau pemegang saham, menentukan besarnya balas jasa, menentukan harga saham, serta menilai kinerja perusahaan untuk memprediksi keadaan perusahaan di masa yang akan datang bagi para pemegang saham.

Latar belakang kebutuhan atas CG dapat dilihat dari secara praktis salah satunya dibuktikan oleh krisis ekonomi politik Indonesia tahun 1997 yang salah satunya disinyalir oleh tata kelola perusahaan yang buruk. Dalam lingkup dunia, beberapa kasus skandal keuangan seperti Enron Corp, Worldcom dan Xerox yang melibatkan top eksekutif perusahaan turut menggambarkan tidak diterapkannya prinsip-prinsip CG dengan baik. Penerapan CG merupakan peluang yang cukup besar bagi perusahaan untuk meraih berbagai manfaat termasuk kepercayaan investor terhadap perusahaannya. Agar penerapan CG dapat berjalan dengan lancar, diperlukan suatu mekanisme yang mengatur sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat dikendalikan secara sehat dan sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mekanisme *corporate governance* yang dibahas pada penelitian ini adalah kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan pemantauan pengendalian internal melalui komisaris independen (Veno, 2015).

Corporate governance dapat memberikan jaminan perlindungan kepada investor atas ketidakpastian yang terdapat dalam penanaman modal. Dengan kata lain, *corporate governance* bertanggung jawab dan memastikan bahwa *intellectual capital* berjalan dengan baik sehingga dapat menciptakan nilai dalam perusahaan. Di Indonesia, fenomena penerapan *intellectual capital* mulai berkembang setelah munculnya PSAK No.19 (IAI, 2018). Dalam Paragraf 09 PSAK No.19 menyebutkan beberapa contoh dari aktiva tidak berwujud antara lain ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merek dagang (termasuk merek produk atau *brand names*), selain itu juga ditambahkan piranti lunak komputer, hak paten, hak cipta, film gambar hidup, daftar pelanggan, hak perusahaan hutan, kuota impor, waralaba, hubungan dengan pemasok atau pelanggan, kesetiaan pelanggan, hak pemasaran, dan pangsa pasar. Adanya *intellectual capital* diharapkan mampu mengusahakan keseimbangan antara berbagai kepentingan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh (Hatane, *et al*, 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Stakeholder merupakan individu, sekompok manusia, komunitas atau masyarakat baik secara keseluruhan maupun secara parsial yang memiliki hubungan serta kepentingan terhadap perusahaan. Dalam pandangan teori

Stakeholder, perusahaan memiliki *Stakeholders*, bukan sekedar *shareholder* (Riahi-Belkaoui dalam Zuliyati, 2011). Kelompok-kelompok '*stake*' tersebut, meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, kreditor, pemerintah, dan masyarakat. Konsensus yang berkembang dalam konteks teori *Stakeholder* adalah bahwa laba akuntansi hanyalah merupakan ukuran *return* bagi pemegang saham (*shareholder*), sementara *value added* adalah ukuran yang lebih akurat yang diciptakan oleh *Stakeholders* dan kemudian didistribusikan kepada *Stakeholders* yang sama (Zuliyati, 2011). *Value added* yang dianggap memiliki akurasi lebih tinggi dihubungkan dengan *return* yang dianggap sebagai ukuran bagi *shareholder* sehingga keduanya dapat menjelaskan kekuatan teori *Stakeholder* dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja organisasi. Teori *stakeholder* harus dipandang dari bidang etika (moral) maupun bidang manajerial dalam konteks untuk menjelaskan tentang konsep *intellectual capital*. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik dan maksimal atas seluruh potensi perusahaan akan menciptakan *value added*, untuk kemudian mendorong kinerja keuangan perusahaan yang merupakan orientasi para *stakeholder* dalam mengintervensi manajemen (Ulum, 2011:6).

Corporate Governance

Menurut Randy dan Juniarti (2013:306), *corporate governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antar pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pula pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mengemukakan terdapat lima asas atau prinsip yang menjadi pedoman dalam penerapan CG yaitu:

1. **Transparansi (*transparency*)**
Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Keterbukaan maksudnya keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. **Kemandirian (*independency*)**
Suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
3. **Akuntabilitas (*accountability*)**
Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Akuntabilitas dapat juga diartikan sebagai kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggung jawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
4. **Pertanggungjawaban (*responsibility*)**
Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Pertanggungjawaban (*responsibility*) adalah kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan yang berlaku.
5. **Kewajaran (*fairness*)**
Keadilan dan kesetaraan di dalam

memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajaran yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

Intellectual Capital

Intellectual capital adalah bagian dari aset tak berwujud (*intangible asset*). Dalam paragraf 08 PSAK 19 definisi aset tak berwujud (*intangible asset*) adalah aset non-moneter teridentifikasi tanpa wujud fisik yang merupakan hak-hak istimewa, atau posisi yang menguntungkan guna menghasilkan pendapatan. Jenis utama aset tidak berwujud adalah hak cipta, hak eksplorasi dan eksploitasi, paten, merek dagang, rahasia dagang, dan *goodwill*. Aset jenis ini mempunyai umur lebih dari satu tahun (aset tidak lancar) dan dapat diamortisasi selama periode pemanfaatannya, yang biasanya tidak lebih dari 40 tahun. Dapat dipahami bahwa *intellectual capital* mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan yang umumnya *intellectual capital* terbagi menjadi tiga komponen yang apabila dikelola dengan baik akan menciptakan nilai tambah terhadap perusahaan (*value creation*).

Pengukuran *intellectual capital* pada penelitian ini menggunakan metode VAIC karena lebih memungkinkan perusahaan untuk mengukur efisiensi penciptaan nilai perusahaan. Menurut Stewart (2015:78) metode VAIC memberikan informasi mengenai efisiensi aset berwujud dan tidak berwujud yang dapat digunakan untuk menghasilkan nilai perusahaan. Keunggulan metode VAIC adalah karena data yang dibutuhkan relatif mudah diperoleh serta

modal intelektual dihitung berdasarkan tiga komponen dasar sebuah sumber daya yaitu *human capital*, *physical capital*, dan *structural capital*.

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap *Intellectual Capital*

Kepemilikan institusional diindikasikan dapat meningkatkan kinerja *intellectual capital* dalam suatu perusahaan. Orientasi investasi jangka panjang berupa dividen membuat investor institusional sangat berkepentingan dalam kebijakan jangka panjang perusahaan sehingga akan lebih memilih dan mendukung kebijakan yang dapat meningkatkan insentif jangka panjang tersebut, salah satunya adalah kebijakan *intellectual capital*. *Intellectual capital* yang dikelola dan dimanfaatkan secara optimal diyakini akan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif jangka panjang yang berkelanjutan sehingga dengan adanya dukungan penuh dan pengawasan dari para pemegang saham institusional maka efisiensi pengelolaan dan pemanfaatan *intellectual capital* akan semakin meningkat. Menurut Putri (2011) kepemilikan institusional asing memiliki pengaruh positif terhadap *intellectual capital*. Supradnya, *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menemukan kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja *intellectual capital*. Hal ini berarti bahwa semakin besar kepemilikan institusional, maka semakin tinggi kinerja *intellectual capital* perusahaan dan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibuat rumusan hipotesis:

H1 : Kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap *Intellectual Capital*

Kinerja *intellectual capital* yang baik diyakini dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Hal ini mengindikasikan semakin besar kepemilikan manajerial perusahaan, maka semakin baik pengelolaan *intellectual capital* sehingga kinerja *intellectual capital* pun meningkat. Dalam kepemilikan manajerial, manajer cenderung akan terlibat dalam aktivitas penciptaan nilai yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan (Saleh, *et al.*, 2008). Investasi dalam *intellectual capital* diyakini dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh para manajer untuk menciptakan nilai lebih bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ang *et.al.*, (1999); Singh *et.al.*, (2003) dalam Novitasari (2009) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemilikan manajerial maka semakin efisien pemanfaatan aset perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keterlibatan dan dukungan dari manajer maka *intellectual capital* yang dimiliki perusahaan akan dikelola dan dimanfaatkan secara efisien sehingga kinerja *intellectual capital* akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibuat rumusan hipotesis:

H2 : Kepemilikan manajerial berpengaruh positif dan signifikan *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

Pengaruh Komisaris Independen terhadap *Intellectual Capital*

Menurut peraturan yang dikeluarkan oleh Bursa Efek Jakarta mengenai komisaris independen, ditetapkan jumlah komisaris independen proporsional dengan jumlah saham yang dimiliki oleh bukan

Pemegang Saham Pengendali dengan ketentuan jumlah komisaris independen sekurang-kurangnya 30% dari jumlah seluruh anggota komisaris (Lastanti, 2014). Ketika suatu perusahaan memiliki proporsi komisaris independen yang lebih tinggi, dewan komisaris akan mampu untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada dewan direksi secara lebih efektif karena komisaris independen bekerja dengan profesional (Debby *et al.*, 2014). Oleh karena itu, adanya komisaris independen pada perusahaan, akan membantu manajemen perusahaan untuk berkinerja dengan lebih baik sehingga nilai perusahaan pun meningkat. Penelitian oleh Mahadewi, *et al* (2013) menyebutkan adanya komisaris independen dapat meningkatkan tingkat *intellectual capital* perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian Hartrianto (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari komisaris independen terhadap luas pengungkapan *intellectual capital* yang dilakukan perusahaan. Penelitian Khan dan Ali (2018); Masitha dan Jumina (2019) juga telah membuktikan bahwasanya semakin besar proporsi komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap *intellectual capital* perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibuat rumusan hipotesis:

H3 : Komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen *corporate governance*

yang diproksi melalui kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan komisaris independen terhadap variabel dependen yaitu *intellectual capital* yang diproksi dengan VAICTM.

anggota dewan komisaris lainnya (Widjaja, 2012:79). Komisaris independen diukur dari proporsi komisaris independen dalam anggota dewan komisaris perusahaan dengan rumus:

Variabel Independen

Variabel independen menurut Sugiyono (2015:44) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

1. Kepemilikan Institusional =

$$\frac{\text{Jumlah saham institusional}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan institusional adalah besarnya jumlah kepemilikan saham oleh institusi (pemerintah, perusahaan asing, lembaga keuangan seperti asuransi, bank, dan dana pension) yang terdapat pada perusahaan (I Wayan, *et al.*, 2016:177). Kepemilikan institusional dihitung dari persentase saham institusional dengan total saham perusahaan yang beredar di pasar.

2. Kepemilikan Manajerial =

$$\frac{\text{Jumlah saham manajemen}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan manajerial adalah proporsi saham biasa yang dimiliki oleh para manajemen (direksi dan komisaris) yang diukur dari persentase jumlah saham manajemen (Riduwan dan Sari, 2013). Rumus kepemilikan saham manajerial:

3. Komisaris Independen =

$$\frac{\text{Jumlah komisaris independen}}{\text{Jumlah dewan komisaris}} \times 100\%$$

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang diangkat berdasarkan keputusan RUPS dari pihak yang tidak terafiliasi dengan pemegang saham utama, anggota direksi dan/ atau

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat dari perubahan pada variabel independen (Sugiyono, 2015:45). Variabel dependen adalah *intellectual capital* yaitu aset tidak berwujud yang berkontribusi pada penciptaan nilai dan sedikit banyak dipengaruhi oleh organisasi (Ross, *et al.*, 2014:17). *Intellectual capital* diukur dengan VAICTM dengan tahapan:

- Mencari nilai *Value added* (VA), yaitu selisih antara output dan input.

$$VA = \text{Output} - \text{Input}$$

Keterangan:

Output : Total penjualan dan pendapatan lain.

Input : Beban dan biaya-biaya selain beban karyawan

- Mencari nilai *Value Added Capital Employed* (VACA) yaitu kontribusi *Capital Employed* terhadap *value added* organisasi.

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

Keterangan:

Value added (VA) :

selisih antara output dan input

Capital employed (CE) : Dana yang tersedia pada ekuitas

- Mencari nilai *Value added Human capital* (VAHU) yaitu kontribusi setiap rupiah yang di investasikan dalam *Human Capital* terhadap

value added.

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

Keterangan:

Value added (VA) : selisih antara output dan input
Human capital (HC) : Beban karyawan

- d. Mencari nilai *Structur Capital Value Added* (STVA) dengan mengukur jumlah *Structur capital* untuk menghasilkan 1 rupiah dari *value added* dan merupakan indikasi keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Keterangan:

Structur capital (SC) : selisih antara VA dan HC
Value added (VA) : selisih antara output dan input

- e. Mencari nilai *Value added intellectual coefficient* (VAIC) dengan rumus: $VAIC = VACA + VAHU + STVA$

Keterangan:

VAIC : *Value added intellectual coefficient*
VACA: *Value added capital employed*
VAHU: *Value added human capital*
STVA : *Structur capital value added*

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam kelompok Indeks LQ45 di Bursa Efek

Indonesia (BEI) periode 2015-2019 yaitu sebanyak 45 perusahaan. Alasan dipilihnya Indeks LQ45 sebagai sampel karena rata-rata harga saham Indeks LQ45 dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan fluktuatif sehingga mengindikasikan penurunan nilai perusahaan padahal indeks LQ45 merupakan indeks yang dianggap paling likuid dan paling banyak diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia. Adapun penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sesuai dengan persyaratan tertentu (Sugiyono, 2015:65).

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel diketahui dari 45 saham perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ45, hanya ada 19 perusahaan yang memperdagangkan saham selama berturut-turut pada setiap semester periode tahun 2015-2019. Pelaporan saham pada indeks LQ45 memang dilakukan per-6 bulan sekali yang dimulai dari bulan Februari s/d Juli dan Agustus s/d Januari tahun berikutnya, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 19 perusahaan dengan total data yang diambil adalah 95 data observasi (19 perusahaan x 5 tahun).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section* mengambil data dari perusahaan pada Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019. Data *cross section* adalah data pada suatu titik waktu tertentu pada beberapa perusahaan Indeks LQ45.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk membahas data kuantitatif. Dengan asumsi bahwa data

berdistribusi normal maka pengujian dengan hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik parametris, karena sesuai dengan data kuantitatif yaitu berupa angka. Software statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik *Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang data yang diolah dalam kriteria data minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif variabel pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Intellectual Capital	95	1216.14	64.45	10.5196	128.34328
Kepemilikan Institusional	95	11.56	94.06	59.5316	20.52930
Kepemilikan Manajerial	95	.01	65.85	6.2603	14.06373
Komisaris Independen	95	.16	.60	.3074	.13787
Valid N (listwise)	95				

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil olah data statistik yang disajikan pada Tabel 1 dapat dijelaskan hasil analisis sebagai berikut:

1. **Intellectual Capital (IC)** berdasarkan hasil olah data terlihat memiliki nilai minimum -1216,14 dan maksimum 64,45. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya modal intelektual pada

perusahaan sampel sangat beragam, dimana sebagian perusahaan ada yang masih rendah (angka minus) sedangkan sebagian lainnya ada yang sudah mengalokasikan modal intelektual yang tinggi mencapai 64,45%. Nilai mean -10,51 menunjukkan bahwa rata-rata nilai modal intelektual pada perusahaan sampel masih rendah. Adapun standar deviasi 128,34 yang lebih besar dibandingkan nilai *mean* menunjukkan bahwa variasi data pada variabel ini sangat beragam (tidak stabil).

2. **Kepemilikan institusional (KI)** berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 terlihat memiliki nilai minimum 11,56 dan maksimum mencapai 94,06 yang menunjukkan perusahaan sampel memiliki kepemilikan saham institusional paling rendah sebesar 11,56% dari total saham perusahaan, dan paling tinggi mencapai 94,06% dari total saham perusahaan. Nilai *mean* 61,44 menunjukkan rata-rata KI dari 70 sampel data yang ada adalah 61,44% yang artinya perusahaan sampel memiliki rata-rata saham institusional cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 23,40 lebih kecil dari nilai *mean* menunjukkan bahwa kepemilikan saham institusional perusahaan sampel tidak terlalu beragam.

3. **Kepemilikan manajerial (KM)** berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 terlihat memiliki nilai minimum 0,01 dan maksimum mencapai 65,85 yang menunjukkan perusahaan sampel memiliki kepemilikan saham manajerial paling rendah sebesar 0,01% dari total saham perusahaan, dan paling tinggi mencapai 65,85% dari total saham perusahaan. Nilai *mean* 8,48 menunjukkan rata-rata KM dari 70 sampel data yang ada adalah 8,48% yang artinya perusahaan sampel

memiliki rata-rata saham manajerial sebesar 8,48% dari total saham perusahaan. Nilai standar deviasi sebesar 15,82 lebih besar dari nilai *mean* menunjukkan kepemilikan saham manajerial perusahaan sampel sangat beragam dimana pada satu sisi ada perusahaan yang memiliki saham manajerial 0,01% dan di sisi lainnya memiliki saham manajerial lebih dari 50% saham perusahaan.

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.14842356
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.057
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data diolah, 2020.

- Komisaris Independen (KOMIND)** berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 terlihat memiliki nilai minimum 0,16 dan maksimum 0,60 yang menunjukkan jumlah dewan komisaris independen pada perusahaan sampel paling sedikit adalah 16% dari total dewan komisaris, dan paling banyak adalah 60% dari total dewan komisaris. Nilai *mean* 0,30 menunjukkan rata-rata KOMInd dari perusahaan sampel adalah 30% dari total dewan komisaris. Nilai standar deviasi sebesar 0,137 lebih kecil dari nilai *mean* menunjukkan bahwa variasi data pada variabel ini cukup stabil.

Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan ketentuan:

- Data dikatakan normal apabila nilai sig (signifikansi) > 0,05
- Data dikatakan tidak normal apabila memiliki nilai sig (signifikansi) < 0,05.

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Adapun hasil uji normalitas dengan jumlah sampel 69 data juga telah dinyatakan terdistribusi normal karena diperoleh nilai *asymp sig 2 tailed* 0,806 > 0,05. Dengan demikian model regresi dinyatakan telah dinyatakan terdistribusi normal.

Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LnKI	.680	1.470
	LnKM	.744	1.345
	LnKOMI ND	.901	1.109

a. Dependent Variable: LnIC

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas diperoleh nilai *tolerance* kedua variabel independen > 0,01 dan nilai VIF <10. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model

regresi karena seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakseimbangan satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikansi dalam uji glesjer sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.320	.985		-.324	.747
	LnKI	.296	.213	.204	1.388	.170
	LnKM	.056	.034	.231	1.647	.104
	LnKOMIND	-.084	.235	-.046	-.357	.722

a. Dependent Variable: HETERO2

Sumber: data diolah, 2020.

Gejala heteroskedastisitas pada uji glesjer ditunjukkan apabila diperoleh nilai signifikansi < 0,05. Dari tabel 4 ditunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam model regresi memperoleh nilai signifikansi > 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini

menggunakan uji Durbin Watson. Kriteria pengujian:

1. Apabila $du < D-W < 4-du$, dapat diartikan tidak ada masalah autokorelasi.
2. Apabila $du \leq D-W \leq 4-du$ atau $4-du \geq D-W \geq 4-dl$, dapat diartikan tidak ada kesimpulan yang dapat diambil.
3. Apabila $D-W < dl$, dapat diartikan terjadi autokorelasi positif.
4. Apabila $D-W > 4-dl$, dapat diartikan terjadi autokorelasi negatif.

Tabel 5
Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.274	.232	1.17463	1.890
a. Predictors: (Constant), LnKOMIND, LnKM, LnKI					
b. Dependent Variable: LnIC					

Sumber : data diolah, 2020.

Berdasarkan data pada Tabel 5 diperoleh nilai dW sebesar 1,890. Dengan n = 69 dan prediktor (k) = 3, besarnya nilai dW pada tabel diperoleh dL (1,520); dU (1,701); 4-dL (2,480); 4-dU (2,299). Hasil ini merujuk pada kriteria pengambilan keputusan poin (e) Jika dU (1,701) < dW (1,890) < 4 – dU (2,299) berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen pada masing-masing model regresi yang sudah dibentuk dan disajikan berikut:

Tabel 4.6
Output Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.360	1.673		-.813	.419
	LnKI	.564	.362	.225	2.556	.025
	LnKM	.061	.058	.146	1.058	.294
	LnKOMIND	.806	.399	.254	2.023	.047

a. Dependent Variable: LnIC

Sumber: data diolah, 2020.

$$\text{LnIC} = -1,360 + 0,564 \text{ LnKI} + 0,061 \text{ LnKM} + 0,806 \text{ LnKOMIND} + e$$

Nilai konstanta (a) diperoleh -1,360. Hal ini menunjukkan bahwa IC akan bernilai -1,360 pada penelitian ini jika variabel independen yaitu KI, KM, dan KOMIND diasumsikan bernilai tetap atau 0 (nol). Koefisien regresi KI diperoleh 0,564 dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa KI berhubungan positif dengan IC. Setiap kenaikan 1 satuan pada KI maka akan meningkatkan IC sebesar 0,564 satuan dengan asumsi variabel lainnya yaitu KM dan KOMIND bernilai tetap atau 0 (nol). Koefisien regresi KM diperoleh 0,061 dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa KM berhubungan positif dengan IC. Setiap kenaikan 1 satuan pada KM maka akan meningkatkan IC sebesar 0,061 dengan asumsi variabel lainnya yaitu KI dan KOMIND bernilai tetap atau 0 (nol). Koefisien regresi KOMIND diperoleh 0,806 dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa KOMIND berhubungan positif dengan IC. Setiap kenaikan 1 satuan pada KOMIND maka akan meningkatkan IC sebesar 0,806 satuan dengan asumsi variabel lainnya KM dan KI bernilai tetap atau 0 (nol).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Pada uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yang diperoleh sebesar 1,667 (df=69-1, sig 5% uji satu pihak) dengan ketentuan:

- Jika t hitung > t tabel maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung < t tabel maka H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45. Berdasarkan data pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien regresi (b) KI -> IC yaitu 0,564 dengan t hitung sebesar 2,556 dan signifikansi 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena t hitung (2,556) > t tabel (1,667) dan sig uji t (0,025) < 0,05 yang artinya kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan kepemilikan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45. Berdasarkan data pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien regresi (b) KM -> IC yaitu 0,061 dengan t hitung sebesar 1,058 dan signifikansi 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena t hitung

(1,058) < t tabel (1,667) dan sig uji t (0,294) > 0,05 yang artinya kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

Hipotesis 3

Hipotesis 6 menyatakan komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45. Berdasarkan data pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien regresi (b) KOMIND -> IC yaitu 0,806 dengan t hitung sebesar 2,023 dan signifikansi 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena t hitung (2,023) > t tabel (1,667) dan sig uji t (0,047) < 0,05 yang artinya komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45.

Pembahasan

Hasil uji statistik 1 diperoleh nilai t hitung (2,556) > t tabel (1,667) dan sig uji t (0,025) < 0,05 yang menunjukkan kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya kepemilikan institusional dapat membuat pengawasan pada kinerja manajerial lebih terkontrol, sehingga meningkatkan efisiensi investasi terhadap kinerja *intellectual capital* perusahaan. Investor institusional yang umumnya berorientasi pada investasi jangka panjang berupa dividen sangat berkepentingan dalam kebijakan jangka panjang perusahaan sehingga akan lebih memilih dan mendukung kebijakan yang dapat meningkatkan insentif jangka panjang tersebut, salah satunya dengan memaksimalkan kebijakan *intellectual capital*. Hal ini karena *intellectual capital* yang dikelola dan dimanfaatkan secara optimal diyakini akan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif jangka panjang yang berkelanjutan sehingga dengan adanya

dukungan penuh dan pengawasan yang optimal dari para pemegang saham institusional maka efisiensi pengelolaan dan pemanfaatan *intellectual capital* akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri (2011) yang menemukan kepemilikan institusional asing memiliki pengaruh positif terhadap *intellectual capital*. Dalam penelitian lain oleh Supradnya, *et al.*, (2016) juga ditemukan adanya kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja *intellectual capital*. Hal ini berarti bahwa semakin besar kepemilikan institusional, maka semakin tinggi kinerja *intellectual capital* perusahaan dan sebaliknya.

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung (1,058) < t tabel (1,667) dan sig uji t (0,294) > 0,05 yang menunjukkan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemilikan saham manajerial di perusahaan tidak mendukung adanya peningkatan pada kinerja *intellectual capital* yang diyakini sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam hal ini, manajer yang memiliki saham di perusahaan tidak seluruhnya akan terlibat dalam aktivitas penciptaan nilai yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan berupa *intellectual capital*. Dengan demikian hasil ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Novitasari (2009) yang sebelumnya pernah menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemilikan manajerial maka semakin efisien pemanfaatan aset perusahaan. Adanya keterlibatan dan dukungan dari manajer pada saham perusahaan belum mendukung pelaksanaan *intellectual capital* secara penuh untuk dikelola dan dimanfaatkan secara efisien.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 ditunjukkan bahwa komisaris independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *intellectual capital* pada indeks LQ45 karena nilai t hitung (2,023) > t tabel (1,667) dan sig uji t (0,047) < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa proporsi komisaris independen yang lebih tinggi, akan membuat dewan komisaris mampu melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada dewan direksi secara lebih efektif salah satunya dengan pengambilan kebijakan dalam hal *intellectual capital* karena komisaris independen bekerja dengan profesional (Debby *et al*, 2014). Hasil ini mendukung penelitian Mahadewi, *et al* (2013) yang sebelumnya telah membuktikan adanya komisaris independen dapat meningkatkan tingkat *intellectual capital* perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian Hartrianto (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari komisaris independen terhadap luas pengungkapan *intellectual capital* yang dilakukan perusahaan. Penelitian Khan dan Ali (2018); Masitha dan Jumina (2019) juga telah membuktikan bahwasanya semakin besar proporsi komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap *intellectual capital* perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang menjawab pada rumusan masalah yaitu:

1. Kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45 dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,564 dan signifikansi 0,025.
2. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45 dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,061 dan signifikansi 0,294.

3. Komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital* pada perusahaan indeks LQ45 dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,806 dan signifikansi 0,047.

Saran

Untuk dapat meningkatkan kinerja *intellectual capital* maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kepemilikan saham institusional dan komisaris independen karena kedua hal ini menjadi mekanisme dari *corporate governance* yang terbukti efektif dalam mengawasi pencapaian keunggulan kompetitif melalui kinerja *intellectual capital* di perusahaan.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan yang tergabung dalam indeks saham LQ45 dengan jumlah tahun pengamatan 5 tahun (2015-2019). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jenis perusahaan lain dengan jumlah periode pengamatan yang lebih panjang agar dapat memperoleh variasi data yang lebih beragam. Variabel mekanisme *corporate governance* pada penelitian ini terbatas pada kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan komisaris independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan mekanisme *corporate governance* yang lain dan menambah jenis variabel lain misalnya dari rasio keuangan yang diduga mempengaruhi *intellectual capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, Dista Amalia. (2012). Engaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Intellectual Capital: Pada Perusahaan Ic Intensive. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 9 Nomor 2*
- Brigham, Eugene dan Houston, J.F. (2016). *Fundamentals of Financial Management* (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Farida, Reni Mela dan Dwi Soegiarto. (2019). Pengaruh Jenis Industri Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Intellectual Capital. *Accounting Global Journal Vol. 3, No. 2*
- Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI). (2014). Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance. *Seri Tata Kelola Perusahaan Jilid 11*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartrianto, Andhikanandono dan Julianti Sjarief. (2015). Analisis Pengaruh Proporsi Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial, Dan Kualitas Auditor Eksternal Terhadap Pengungkapan Intellectual Capital Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Vol. 10, No.2 Universitas Atma Jaya*
- Hatane, Saerce Elsy., Melinda Setiadi, Josua Tarigan, dan Devie. (2019). The Intervening Role of Value Added Intellectual Capital on The Relationship between Corporate Governance and Firm Value. *Journal of Accounting and Investment 20 (3)*
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 19*. Jakarta: Salemba Empat
- Khan, Sajjad Nawaz dan Engku Ismail Engku Ali. (2018). *The Moderating Effect of Intellectual Capital On the Relationship Between Corporate Governance and Companies Performance in Pakistan*. *Journal of Governance and Integrity (JGI) Volume 2, Issue 1*,
- Lukviarman, Niki. (2016). *Corporate Governance: Menuju Penguatan Konseptual dan Implementasi di Indonesia*. Solo: Era Adicitra Intermedia
- Mahadewi, Anak Agung Mas., I Nyoman Kusuma Adnyana Mahaputra, dan Ni Nyoman Ayu Suryandari. (2013). Pengaruh Dewan Komisaris Dan Komite Audit Pada Pengungkapan Modal Intelektual Perusahaan Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi Vokasi ke-2 Politeknik Negeri Bali*
- Masitha, Zainab dan Djuminah. (2019). *Influence of Corporate Governance on Firm Value Through Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility*. *Journal of Public*

*Administration and Governance Vol.
9, No. 4*

Nurziah, Fatwa dan Deni Darmawati.
(2014). Analisis Pengaruh Corporate
Governance, Kepemilikan
Manajerial, Dan Kepemilikan
Institusional Terhadap Intellectual
Capital Disclosure. *Finance and
Banking Journal*, Vol. 16 No. 2

Ross, G. And Ross, J. (2014). *Valuing
Intellectual Capital: The Next
Generation*, Financial Times,
Mastering Management, Mayo.

Stewart, Thomas A. (2015). *Intellectual
Capital: The New Wealth Of
Organizations*. New York:
Doubleday.

Sudana, I Made. (2015). *Manajemen
Keuangan Perusahaan Teori dan
Praktik*. Ed 2. Jakarta : Erlangga

www.mappijatim.com
www.finance.detik.com

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LUHAI INDUSTRIAL

Ahmad Romli¹

romli.achmad@gmail.com

STIE Latansa Mashiro

Irawan

irawanopis3@gmail.com

Universitas Faletahan²

ABSTRAK

Kinerja karyawan diasumsikan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, *teamwork* yang berkaitan dengan organisasi. studi kausal yang dilaporkan di sini bertujuan untuk menguji hipotesis. itu dilakukan melalui survei di pt luhai industrial, terhadap sampel 53 karyawan dengan metode boring sampling. data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. teknik jalur diterapkan untuk menganalisis data yang sebelumnya diperlakukan dengan prosedur regresif dan korelasi. hasilnya membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan *teamwork*. temuan menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan telah dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan *teamwork* dalam organisasi. ini lebih lanjut menyiratkan perlunya untuk mempertimbangkan variabel kinerja karyawan, komunikasi interpersonal, dan *teamwork* dalam perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia di pt luhai industrial yang diteliti.

kata kunci : kinerja karyawan, komunikasi interpersonal, *teamwork*

ABSTRACT

Employee performance is significantly affected by interpersonal communication, teamwork related to the organization. The causal study reported here aims to test the hypothesis. It was conducted through a survey at PT Luhai Industrial, on a sample of 53 employees using the boring sampling method. data for each variable was collected separately by the respondents who filled out the questionnaire. path technique is applied to analyze the data previously treated with procedural and correlation. the results prove that employee performance is directly influenced by interpersonal communication and team work. The findings show that variations in employee performance are influenced by interpersonal communication and teamwork within the organization. This further implies the need to consider the variables of performance, interpersonal communication, and teamwork in the planning of human resource development strategies at PT Luhai Industries under study.

keywords: employee performance, interpersonal communication, teamwork

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Studi tentang *organizational behavior* atau perilaku organisasi telah mendeskripsikan secara jelas bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi hanya dimungkinkan melalui pencapaian kinerja para anggota organisasi, ini karena kinerja individu adalah merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014 : 19). Sejatinnya organisasi sangat memerlukan dan membutuhkan individu-individu yang mampu dan mau bekerja keras serta bertanggungjawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian maka jelas bahwa kinerja individu memiliki peran yang sangat penting dan merupakan faktor yang amat vital bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Luhai Industrial memiliki beberapa departemen sebagai penunjang operasional perusahaan diantaranya yaitu : *Management Department, Marketing Department, Finance Department, QC, Purchase Department dan Production Department*. Perusahaan harus

memastikan bahwa kinerja para karyawan PT Luhai Industrial terus berada dalam performa yang baik, berkenaan dengan hal tersebut perusahaan mulai menerapkan *Sistem Manajemen Mutu (SMM)* mulai dari *International Organization Standard* (ISO 9001 : 2015, ISO 14001 : 2015) dan *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS 18001 : 2007), bahkan yang terbaru di 2019 perusahaan mulai mengadopsi standar **International Automotive Task Force** (IATF 16949) dimana ini adalah *Sistem Manajemen Mutu (SMM) khusus untuk sektor otomotif*.

Salah satu contoh yang nyata pada divisi marketing misalnya, tercantum dalam Laporan *Achievement of Annual Sales* (Pencapaian Penjualan Tahunan) tahun 2018 Q1 (Kuartar 1 : Januari, Februari, Maret), Q2 (Kuartar 2 : April, Mei, Juni) dan Q3 (Kuartar 3 : Juli, Agustus, September) dapat dilihat capaian penjualan masih belum mendapatkan hasil yang memuaskan, adapun table sebagai berikut :

Tabel 1.1. *Achievement of Annual Sales 2018 Q1, Q2 dan Q3*

Quarterly	Q1 (Jan, Feb, Mar)				Q2 (Apr, May, Jun)				Q3 (Jul, Aug, Sep)			
Month	January	February	March	Ach.	April	May	June	Ach.	July	August	September	Ach.
Target	14623	14650.75	14819.00	44092.75	14663.05	10553.45	8342	33558.5	14335.5	14550	14608.5	43494
Actual	10100.5	10927.7	11494.2	32522.4	13433.8	11229.7	7384.5	32048	13870.85	13801.25	13654.2	41326.3
Ach.Rate	69 %	75 %	78 %	74 %	92 %	106 %	89 %	95 %	97%	95 %	93 %	95 %

Sumber : Departemen Marketing PT Luhai Industrial

Penelitian tentang kinerja menjawab pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) diakui secara luas sebagai hal yang krusial merupakan salah satu faktor kesuksesan yang mempengaruhi kinerja karyawan (DeVito, 2012).

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang

kinerja karyawan di PT Luhai Industrial Serang Banten 42177 dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu komunikasi interpersonal dan *teamwork*

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja individu merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner, de Vet, Van der Beek, 2016 : 610). Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Colquitt *et al.*, (2015 : 33) kinerja merupakan seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr & Konopaske, 2012 : 374).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah sebuah proses sistematis yang unik dan interaksi berkesinambungan diantara individu, yang kemudian berubah menjadi refleksi dan menjadi pengetahuan satu dengan yang lain, kemudian menciptakan makna dan membentuk hubungan (Maubane, 2011). Lebih lanjut (Wood, 2015) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah sebuah *selective* dan *systemic process* yang memungkinkan orang untuk merefleksikan dan membangun pengetahuan satu dengan yang lain dan menciptakan makna bersama. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang dalam beberapa cara

atau saling terhubung (*connected*) satu dengan yang lain (DeVito, 2012).

Teamwork

Tim adalah sekelompok individu yang saling bergantung dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu untuk organisasi mereka (Dick, 2013). Sebuah tim adalah sejumlah kecil orang dengan keterampilan pelengkap yang berkomitmen untuk tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling bertanggung jawab (Lundgren dan Molander, 2017). *Teamwork* juga didefinisikan sebagai kelompok yang usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Farh & Tesluk, 2012). Menurut (Stacey, 2009) *teamwork* adalah orang yang saling bekerja sama dengan tujuan bersama. Hal senada diungkapkan oleh (Fan, 2004) bahwa *teamwork* adalah kerja bersama dengan tujuan kinerja yang sama

Hipotesis Penelitian

Kerangka Teoritis

1. Komunikasi Interpersonal dan kinerja.

Timothy (2004) telah melakukan penelitian bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan dan performa. Lebih lanjut dikatakan bahwa komunikasi akan menjadi lebih efektif ketika

seseorang dapat melakukan dan memiliki kecakapan dalam melakukan komunikasi interpersonal dilingkungannya. Sehingga komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap performa karyawan.

Dengan demikian komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika komunikasi interpersonal karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. *Teamwork* dan kinerja.

Farh & Tesluk, (2012) mengungkapkan bahwa *teamwork* merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stephen & Timothy, (2008). Menyatakan bahwa *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. McCulloch, P., Rathbone, J., & Catchpole, K. (2011)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen *corporate governance* yang diproksi melalui kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan komisaris independen terhadap variabel dependen yaitu *intellectual capital* yang diproksi dengan

mengatakan bahwa *teamwork* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila karyawan saling bergotong royong Bersama menguatkan *teamwork* / kerjasama antar sesama, maka dengan sendirinya target team dan perusahaan dapat terpenuhi karena *teamwork* dapat membuat pekerjaan menjadi lebih ringan dan masalah akan lebih mudah dipecahkan sehingga seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dengan demikian kinerjanya akan meningkat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

VAICTM.

Variabel Independen

Variabel independen menurut Sugiyono (2015:44) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

1. Kepemilikan Institusional =

$$\frac{\text{Jumlah saham institusional}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$

Kepe-
milikan institusional adalah besarnya jumlah kepemilikan

saham oleh institusi (pemerintah, perusahaan asing, lembaga keuangan seperti asuransi, bank, dan dana pension) yang terdapat pada perusahaan (I Wayan, *et al.*, 2016:177).

Kepemilikan institusional dihitung dari persentase saham institusional dengan total saham perusahaan yang beredar di pasar.

2. Kepemilikan Manajerial =

$$\frac{\text{Jumlah saham manajemen}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan manajerial adalah proporsi saham biasa yang dimiliki oleh para manajemen (direksi dan komisaris) yang diukur dari persentase jumlah saham manajemen (Riduwan dan Sari, 2013). Rumus kepemilikan saham manajerial:

3. Komisaris Independen =

$$\frac{\text{Jumlah komisaris independen}}{\text{Jumlah dewan komisaris}} \times 100\%$$

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang diangkat berdasarkan keputusan RUPS dari pihak yang tidak terafiliasi dengan pemegang saham utama, anggota direksi dan/ atau anggota dewan komisaris lainnya (Widjaja, 2012:79). Komisaris independen diukur dari proporsi komisaris independen dalam anggota dewan komisaris perusahaan dengan rumus:

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat dari perubahan pada variabel independen (Sugiyono, 2015:45). Variabel dependen adalah *intellectual capital* yaitu asset tidak

berwujud yang berkontribusi pada penciptaan nilai dan sedikit banyak dipengaruhi oleh organisasi (Ross, *et al.*, 2014:17). *Intellectual capital* diukur dengan VAICTM dengan tahapan:

- Mencari nilai *Value added* (VA), yaitu selisih antara output dan input.

$$VA = \text{Output} - \text{Input}$$

Keterangan:

Output : Total penjualan dan pendapatan lain.

Input : Beban dan biaya-biaya selain beban karyawan

- Mencari nilai *Value Added Capital Employed* (VACA) yaitu kontribusi *Capital Employed* terhadap *value added* organisasi.

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

Keterangan:

Value added (VA)

: selisih antara output dan input

Capital employed (CE)

: Dana yang tersedia pada ekuitas

- Mencari nilai *Value added Human capital* (VAHU) yaitu kontribusi setiap rupiah yang di investasikan dalam *Human Capital* terhadap *value added*.

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

Keterangan:

Value added (VA) :

selisih antara output dan input

Human capital (HC) :

Beban karyawan

- d. Mencari nilai *Structur Capital Value Added* (STVA) dengan mengukur jumlah *Structur capital* untuk menghasilkan 1 rupiah dari *value added* dan merupakan indikasi keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Keterangan:

Structur capital (SC) :
selisih antara VA dan HC
Value added (VA) :
selisih antara output dan input

- e. Mencari nilai *Value added intellectual coefficient* (VAIC) dengan rumus: $VAIC = VACA + VAHU + STVA$

Keterangan:

VAIC : *Value added intellectual coefficient*
VACA: *Value added capital employed*
VAHU: *Value added human capital*
STVA : *Structur capital value added*

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam kelompok Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015-2019 yaitu sebanyak 45 perusahaan. Alasan dipilihnya Indeks LQ45 sebagai sampel karena rata-rata harga saham Indeks LQ45

dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan fluktuatif sehingga mengindikasikan penurunan nilai perusahaan padahal indeks LQ45 merupakan indeks yang dianggap paling likuid dan paling banyak diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sampling *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sesuai dengan persyaratan tertentu (Sugiyono, 2015:65).

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel diketahui dari 45 saham perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ45, hanya ada 19 perusahaan yang memperdagangkan saham selama berturut-turut pada setiap semester periode tahun 2015-2019. Pelaporan saham pada indeks LQ45 memang dilakukan per-6 bulan sekali yang dimulai dari bulan Februari s/d Juli dan Agustus s/d Januari tahun berikutnya, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 19 perusahaan dengan total data yang diambil adalah 95 data observasi (19 perusahaan x 5 tahun).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section* mengambil data dari perusahaan pada Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019. Data *cross section* adalah data pada suatu titik waktu tertentu pada beberapa perusahaan Indeks LQ45.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk

membahas data kuantitatif. Dengan asumsi bahwa data berdistribusi normal maka pengujian dengan hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik parametris, karena sesuai dengan data kuantitatif yaitu berupa angka. Software statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik *Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Luhai Industrial Jl. Cikande Rangkasbitung KM 4.5, Kawasan Buditexindo, Desa Juni, Jawilan, Serang, Banten 42177. sedangkan waktu penelitian selama 4 bulan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei pada tahun 2019.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif, dimana itu adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir penelitian, dan cenderung penelitian ini menggunakan analisis angka-angka statistik dan metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel.

Populasi dan Sampel

. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah boring sampling atau sensus dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai sampel penelitian. Mengingat populasi yang menjadi objek penelitian dianggap kecil atau kurang

dari 100.

Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. yang diperoleh dari karyawan di PT Luhai Industrial Serang sebagai responden dengan instrument utama berupa angket (kuesioner). Sebagai data pendukung diperoleh melalui wawancara dengan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel laten endogen dan variable laten eksogen dan pengembangan instrument untuk setiap variabel . Instrumen variabel kinerja karyawan, Instrumen variabel komunikasi Interpersonal dan Instrumen variabel *Teamwork*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan kuantitatif kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap yang variabel yang lain. Dimana jika variabel endogen (variabel terikat) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen (variabel bebas) tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki ditribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov*

Smirnov (K--S). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ maka ada hubungan linier secara signifikan antar variabel, dan sebaliknya jika Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel.
- 2) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel, dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel.

Dasar pengambilan keputusan dalam

Pembahasan

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Jumlah sampel penelitian adalah sebesar 53 responden,

uji F dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

masing-masing menjawab 10 butir pertanyaan yang telah diuji validasi dan reliability sebelumnya. Berdasarkan data survey yang dilakukan di PT Luhai Industrial, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.2.

berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Respon Karyawan (Favorable)	Jumlah	Respon Karyawan (Unfavorable)	Jumlah	Persentase
1	Tidak Pernah	2	Selalu	1	0,43%
2	Jarang	6	Sering	5	1,59%
3	Kadang-kadang	176	Kadang-kadang	61	34,35%
4	Sering	198	Jarang	97	42,75%
5	Selalu	101	Tidak Pernah	43	20,87%

N=53

2. Deskripsi Data Komunikasi

Interpersonal

Data variabel Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini

diperoleh melalui 10 butir pernyataan yang valid. Berdasarkan hasil survey di lapangan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden untuk Komunikasi Interpersonal

No	Respon Komunikasi Interpersonal	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0,36%
2	Tidak setuju	12,14%
3	Ragu-ragu	28,26%
4	Setuju	46,92%
5	Sangat Setuju	12,32%

N=53

3. Deskripsi Data *Teamwork*

Data variabel *teamwork* dalam penelitian ini diperoleh melalui 10 butir pernyataan yang

valid. Berdasarkan hasil survey di lapangan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden untuk *teamwork*

No	Respon <i>Teamwork</i>	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0,62%
2	Tidak setuju	13,46%
3	Ragu-ragu	39,13%
4	Setuju	39,96%

5	Sangat Setuju	6,83%
---	---------------	-------

N=53

Pengujian Hipotesis

1. Komunikasi interpersonal (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta_{Y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (p_{yx1}) = 0,497. Harga $t_{hitung} = 9,127$ sedangkan harga $t_{tabel} = 1,674$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi interpersonal karyawan (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, perbaikan komunikasi interpersonal akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

2. Teamwork (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta_{Y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (p_{yx2}) = 0,291. Harga $t_{hitung} = 10,755$ sedangkan harga $t_{tabel} = 1,674$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa *teamwork* (X₂) berpengaruh langsung positif

terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, peningkatan *teamwork* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi interpersonal karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, temuan ini diperkuat oleh McCulloch (2011) yang telah memberikan dukungan untuk hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Tomothy (2004) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di PT Luhai Industrial harus menyadari pentingnya meningkatkan komunikasi interpersonal agar menimbulkan adanya rangsangan atau semangat bekerja yang secara positif dapat memacu performa kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja karyawan yang baik berhubungan erat dengan komunikasi interpersonal yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa komunikasi interpersonal karyawan PT Luhai Industrial mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini diperkuat oleh Farh & Tesluk, (2012) menemukan hasil yang signifikan antara ahwa *teamwork* merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stephen & Timothy (2008) *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Bikvalvi (2010) melalui pengujian pada 1,298 perusahaan manufaktur yang terletak di Jerman, hasilnya menunjukkan bahwa 2/3 didirikan dan dibangun berdasarkan *teamwork* (kerjasama tim) dan hampir 50% karyawan terlibat dalam *teamwork*, hasil ini mempertahankan hipotesis tentang hubungan fleksibilitas, kompleksitas, produk baru, konsep organisasi, dan implementasi *teamwork* (kerja sama tim) dalam produksi.

Berdasarkan temuan tersebut diatas, pimpinan di PT Luhai Industrial harus menyadari pentingnya meningkatkan *teamwork* agar dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja karyawan yang baik berhubungan erat dengan tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa

teamwork mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh komunikasi interpersonal karyawan, dan *teamwork* karyawan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi interpersonal dan *teamwork*, dimana hasil penelitian menunjukkan baik

secara parsial maupun simultan bahwa komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua faktor tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Luhai Industrial dalam membuat dan merumuskan kebijakan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal karyawan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah jika komunikasi interpersonal karyawan diperbaiki maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mendukung temuan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah jika *teamwork* diperbaiki maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Saran

1. Pimpinan PT Luhai Industrial supaya terus meningkatkan perhatiannya dari segi kerjasama antar karyawan agar kinerja karyawan tercapai seperti yang diharapkan.
2. Memberikan pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal secara berkesinambungan dalam rangka mendukung keberhasilan dan optimalisasi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan

- menginformasikan program *Point Rewards* pada para karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya ikut melibatkan karyawan didalam pengambilan keputusan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat mempererat hubungan karyawan dalam pekerjaannya karena karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dalam keputusan yang telah dibuat bersama tersebut.
 4. Kebijakan penempatan karyawan agar mempertimbangkan kecocokan antara minat kerja karyawan dan bagian intrinsik pekerjaan, kemudian ciptakan tugas yang menantang dan menarik bagi karyawan.
 5. Perusahaan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain oleh management tersebut dengan baik supaya kinerja manajerial perusahaan semakin baik.
 6. Melaksanakan system reward dan punishment dengan adil dan konsisten. Ketegasan dalam pelaksanaan reward dan punishmen akan dapat menjaga dan mengatur perilaku karyawan, sehingga setiap perilaku yang dihasilkan perilaku-perilaku yang mendukung dan bersifat positif terhadap kinerja organisasi.
 7. Melibatkan karyawan dalam membahas isu-isu penting yangterkait dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan merasa dipercaya dan dibutuhkan. Secara alami karyawan yang terlibat cenderung mencurahkan lebih banyak energi untuk pekerjaannya, berusaha sekuat tenaga untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaannya.
 8. Pimpinan PT Luhai Industrial agar senantiasa memberikan arahan dan keteladanan yang dapat dijadikan standar perilaku bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk pengabdian yang bertujuan kepada keadilan sosial.
 9. Managemen PT Luhai Industrial agar dapat mempertimbangkan melaksanakan kegiatan-kegiatan informal yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh karyawan seperti dalam bentuk family gathering.

DAFTAR PUSTAKA

- Hastuti, S., dan Wijayanti, L. 2009. *Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 9 (1):10-18.
- Ivancevich, JM., Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice* 11th Edition. United Kingdom: Kogan Page.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- DeVito, Joseph A. *The interpersonal communication book* / Joseph A. DeVito. -- 13th ed. p. cm. ISBN 978-0-205-03108-5 1
- Wood, Julia T. 2015. *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*, Eighth Edition 20 Channel Center Street, Boston, MA 02210,USA,Cengage.
- Braithwait, Dawn O. 2014. *Engaging theories in interpersonal communication*: University of Nebraska, Lincoln, Paul Schrodt, Texas Christian University. — Second edition.
- Maubane, Pat. 2011. *An exploratory survey of professional accountants' perceptions of interpersonal communication in organisations*. Department of Marketing and Communication Management, University of Pretoria, South Africa.
- Beebe, Steven A._ Beebe, Susan J._ Redmond, Mark V. - *Interpersonal communication _ relating to others-* Pearson Education (2014) Seventh Edition England and Associated Companies throughout the world.
- Clifford A. Whitcomb, Leslie E. Whitcomb (auth.) 2013. [*Effective Interpersonal and Team Communication Skills for Engineers*](#). Wiley-IEEE Press. ISBN : 9781118317099, 9781118514283.
- Hynes, Geraldine E. 2015 - *Get along, get it done, get ahead _ interpersonal communication in the diverse workplace*. Business Expert Press (2015). 222 East 46th Street, New York, NY 10017. ISBN-13: 978-1-63157-131-2 (e-book).
- Judge, Timothy A.; Robbins, Stephen P. 2017. *Organizational behavior*. Publisher: Pearson Education Limited, Year: 2017. ISBN: 9781292146300,1292146303.
- Dandi Daley Mackall, 2004. *Teamwork skills*. An imprint of Facts On File, Inc. 132 West 31st Street. New York NY 10001. ISBN 0-8160-5524-6 (acid-free
- Nils Brede Moe, 2010. *A teamwork model for understanding an agile team: A case study of a Scrum project*. SINTEF, NO-7465 Trondheim, Norway.
- Fan, Xiaocong. 2010. *Learning HMM-based cognitive load models for supporting human-agent teamwork*.

- School of Engineering, The Behrend College, The Pennsylvania State University, Erie, PA 16563, USA.
- Smither, R.D., Houston, J.M, McIntire, S.A. (1996). *Organization Development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Wouter van Dooren, Geert Bouckaert, John Halligan. 2010 : *Performance Management in the Public Sector* (Routledge Masters in Public Management).
- Wright, Peter, 1996, *Strategic Management Concepts and Cases*, 3rd ed, New York, Prentice-Hall International Inc, Englewood, Cliffs.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). “ *Organizational Behavior* “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & Bottomley, P. (2015). *High-Performance Human Resource Practices and Employee Outcomes: The Mediating Role of Public Service Motivation*. Public Administration Review. <https://doi.org/10.1111/puar.12354>.
- Owen Hargie. 2011. *Skilled Interpersonal Communication_ Research, Theory and Practice*, 5th Edition - Routledge.
- Denise Solomon, Jennifer Theiss. 2013 - *Interpersonal Communication_ Putting Theory into Practice*- Routledge.
- Rolf van Dick, Michael A. West. 2013 - *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung*-Hogrefe-Verlag.
- Mary Stacey - *Teamwork and Collaboration in Early Years Settings* (2009).
- Michael A West_ Work Foundation - *Effective teamwork _ practical lessons from organizational research*-BPS Blackwell (2012).
- Tenner, A.R., & DeToro, I.J., 1992, *Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improvement*. Addison-Wesley Publishing Company Inc., Reading, M.A.
- Gaspersz, 2009. *Total Quality Management (TQM) Untuk Praktirsi Bisnis dan Industri*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung 2006
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Bernard Berelson dan Gary A. Steiner 1964. *Human Behaviour An*

- Inventory of Scientific Finding*. New York : Harcut, Brank 721. P
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th). New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., Wesson, Michael J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.) New York: McGraw-Hill Education.
- Koopman, Linda., Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., Lerner, Debra., de Vet, Henrica C W., van der Beek, Allard J. (2016). Cross-cultural adaption of Individual Work Performance Questionnaire. *IOS Press*. 56(2016), 609 – 619. DOI: 10.3233/WOR-152237
- Ranihusna. 2010. *Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Universitas Negeri Semarang
- James P.A., Oparil S., Carter B.L., Cushman W.C., Dennison-Himmelfarb C., Handler J., Lackland D.T., LeFevre M.L., MacKenzie T.D., Ogedegbe O., Smith S.C., Svetkey L.P., Taler S.J., Townsend R.R., Wright J.T., Narva 37 A.S. and Ortiz E., 2014, Evidence-Based Guideline for the Management of High Blood Pressure in Adults, *JAMA*, 1097 (5), 1–14. Terdapat di: <http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=1791497> <http://jamanetwork.com/article.aspx?doi=10.1001/jama.2013.284427>.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2010). *Human Resource Management* (13th). USA:South-Western,Cengage Learning.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Adisty, H. S. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 02 No.1.
- Devito, Joseph A. 2011. *"Komunikasi Antar Manusia"*. Tangerang: Kharisma
- Michael, E. Rudolf & Gerald, R. Miller. 1987. *Interpersonal Process*, New

burg, New Direction in Communication Research. Jakarta : Sage Publication

Salemba Empat, Jakarta.

Bisma, I Dewa Gde, dan Hery Susanto, 2010. *Evaluasi Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2003 - 2007* , Ganec Swara Edisi Khusus, Vol. 4, No. 3, Desember 2010.

Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition.* New Delhi: Mcgraw Hill Company.

Hovland, Carl L. 2007. *Definisi Komunikasi.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Brent, D. Ruben dan Lea P. Stewart. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Smither, R.D., Houston, J.M, McIntire, S.A. (1996). *Organization Development: Strategies for changing environments.* New York: Harper Collins College Publishers.

Allen, Alexander. Jean 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh.* Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Dishon, D dan O’Leary. W.P. 1994. *Aguidebook for Cooperative Learning Atchnique for Creating More Effective School,* Holmes Beach Fl, Learning Publication, 2nd Edition.

Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta

Daft, Richard L, 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2,