

PROSIDING SIMPOSIUM RISET EKONOMI

**SUSTAINABLE PROGRESS AMID GLOBAL UNCERTAINTY: INDONESIA'S
STRATEGIC PATHWAY IN THE CONTEXT OF SDGS AND BANI**

SUB TEMA

**EKONOMI PEMBANGUNAN, AKUNTANSI, MANAJEMEN,
PERPAJAKAN, SUMBER DAYA MANUSIA,**

VOLUME 1, 2024

PENANGGUNGJAWAB SONI HARSONO KETUA HARLINA MEIDIASWATI

TIM REVIEWER UNAIR PROF. ROSANTO DWI H, SE., M.SI. PROF RUDI PURWONO, SE., ME. PROF DIYAH WULANSARI, SE., M.Sc. Dr. WISNU WIBOWO, SE., M.Si.

UNESA PROF. DR. ENI WURYANI, S.E., M.Si. Prof. Drs. Ec. ABDUL MONGID, MA., Ph.D. **UK. PETRA** Prof. Dr. ZEPLIN JIWA HUSADA TARIGAN, ST.MMT.

UNTAG Prof. Dr. SITI MUJANAH, MBA., Ph.D. **UWKS** Dr. SANTIRIANINGRUM SOEBANDHI, SE., M.Com.

EDITORIAL TEAM UPNVJ Dr. MOHAMMAD WAHID, **UNESA** HARLINA MEIDIASWATI

UWKS Dr. KRISTININGSIH, S.E., M.Si. ERNA HENDRAWATI, SE., M.Ak., CFP. KHARIS MARPUDIOANTO, S.Si., M.Hum

UNAIR Shochrul Rohmatul Ajija, S.E., M.Ec



**PROSIDING
SIMPOSIUM RISET EKONOMI
SUSTAINABLE PROGRESS AMID GLOBAL UNCERTAINTY: INDONESIA'S
STRATEGIC PATHWAY IN THE CONTEXT OF SDGS AND BANI**

Penanggung Jawab:
Soni Harsono

Ketua:
Harlina Meidiaswati

Tim Reviewer:
Prof Rossanto Dwi H, SE., M.Si., Ph.D (UNAIR)
Prof Rudi Purwono, S.E., M.E (UNAIR)
Prof Dyah Wulansari, S.E., M.Sc (UNAIR)
Prof. Dr. Eni Wuryani, S.E., M.Si. (UNESA)
Prof. Drs. Ec. Abdul Mongid, MA., Ph.D (UNESA)
Prof. Dr. Zeplin Jiwa Husada Tarigan, ST.MMT (UK PETRA)
Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D. (UNTAG)
Dr. Wisnu Wibowo, SE., M.Si. (UNAIR)
Dr. Santirianingrum Soebandhi, SE., M.Com. (UWKS)

Editorial Team:
Dr Mohammad Wahid, S.E., M.E (UPNVJ) (Ketua)
Harlina M (UNESA)
Dr Kristiningsih, S.E., M.Si (UWKS)
Erna Hendrawati, SE., M,Ak., CFP (UWKS)
Kharis Marpurdioanto, S,Si., M.Hum (UWKS)
Shochrul Rohmatul Ajija, S.E., M.Ec. (UNAIR)

Desain Sampul:
Panitia

Kata Pengantar



Puji syukur kami panjatkan atas terselenggaranya Simposium Ekonomi Regional (SIMREK) VIII tahun 2024 dengan tema "Sustainable Progress Amid Global Uncertainty: Indonesia's Strategic Pathway in the Context of SDGs and BANI". Kegiatan yang diselenggarakan oleh Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Surabaya ini bertujuan mendiskusikan isu-isu penting ekonomi regional, menumbuhkan semangat riset, dan mencari solusi atas tantangan era global.

Dimulai dengan *call for papers* yang menjaring ide inovatif, kegiatan ini melibatkan seleksi ketat, presentasi daring, penjurian, hingga pengumuman pemenang. Pada 28 November 2024, SIMREK VIII menghadirkan narasumber dari akademisi dan pemerintah, serta diikuti lebih dari 100 peserta dari berbagai kalangan, mencerminkan perhatian besar terhadap isu ekonomi regional di tengah ketidakpastian global. Topik diskusi meliputi penguatan daya saing ekonomi daerah, inovasi pembangunan berkelanjutan, transformasi digital, dan adaptasi perubahan iklim. Diskusi ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan relevan untuk mendukung pembangunan ekonomi regional.

Semoga upaya kita bersama dapat memberikan kontribusi nyata dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dan menghadapi tantangan dunia yang kompleks, sebagaimana yang tercermin dalam konsep BANI (*Brittle, Anxious, Nonlinear, and Incomprehensible*). Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Ciputra atas dukungannya, serta kepada seluruh pihak yang berkontribusi. Semoga buku kumpulan artikel ini menjadi referensi berharga dalam mendukung kemajuan berkelanjutan dan menghadapi tantangan global.

Surabaya, Desember 2024
Ketua Panitia Simposium Ekonomi
Regional (SIMREK) VIII

Harlina Meidiaswati

SAMBUTAN KETUA IKATAN SARJANA EKONOMI INDONESIA CABANG SURABAYA KOORDINATOR JAWA TIMUR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Pertama-tama, marilah kita ucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga kegiatan Simposium Ekonomi Regional (SIMREK) VIII tahun 2024 dengan tema "**Sustainable Progress Amid Global Uncertainty: Indonesia's Strategic Pathway in the Context of SDGs and BANI**" dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Kedua, atas nama Pengurus Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Surabaya Koordinator Jawa Timur, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada pemakalah yang mengikuti seminar ini. Saya menyambut gembira seminar ini yang telah mendapatkan perhatian yang besar dari kalangan akademisi dan profesional dari institusi pendidikan, riset, industri, serta pemegang kebijakan dari institusi yang terkait, sehingga terseleksi 27 makalah yang akan dipresentasikan dalam seminar ini. Saya yakin bahwa dari seminar ini akan dihasilkan ide-ide, konsep-konsep, dan terobosan baru yang inovatif dalam mengkaji pembangunan berkelanjutan (SDGs) dan menghadapi tantangan dunia yang kompleks, sebagaimana yang tercermin dalam konsep BANI (*Brittle, Anxious, Nonlinear, and Incomprehensible*).

Seminar ini tidak akan terselenggara dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak, khususnya kepada Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Ciputra atas dukungannya, sponsor dan kontribusi dari pemakalah dan peserta. Untuk itu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Secara khusus, saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada panitia penyelenggara atas jerih payah, kerja keras, ketekunan dan kesabarannya dalam mempersiapkan dan menyelenggarakan seminar ini sehingga dapat berjalan dengan baik, lancar dan sukses. Akhirnya, melalui seminar ini, marilah kita senantiasa perkuat dan perluas jejaring serta kerjasama antar semua stakeholder.

Semoga prossiding ini dapat menjadi referensi berharga untuk mendukung kemajuan berkelanjutan dan menghadapi tantangan global bagi bangsa Indoensia.

Surabaya, Desember 2024
Ketua ISEI Cabang Surabaya
Koordinator Jawa Timur

Soni Harsono

DAFTAR ISI

Susunan Dewan Redaksi	i
Kata Pengantar	ii
Sambutan Ketua ISEI Cabang Surabaya Koordinator Jawa Timur	iii
Daftar Isi	iv
Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Yang Produktif Di UKM Ayam Kremes & Soto Suroboyo (<i>Bayuputra Bariq, Tofigur Rohman, Sentot Imam Wahjono</i>)	1-5
Strategi Pengembangan SDM Di UMKM Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal Di Era Digital Di Kota Surabaya (<i>Supriyadi, Muhammad Akmal Sholahuddin</i>)	6-11
Strategi Manajemen SDM dalam Menyelaraskan Perbedaan Generasi Karyawan untuk Mendukung Transformasi Budaya Perusahaan di Era Digital pada Karyawan Baru dan Karyawan Lama di Perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya (<i>Rovieana Rosady, Muhammad Habibi Rizky Saputra, Sentot Imam Wahjono</i>)	12-20
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (<i>Dimas Tiur Utomo, Abdul Muiz</i>).....	21-25
Pengaruh Kepemimpinan Manager Cabang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Studi Pada Kantor Cabang Utama Pacitan) (<i>Vody Yullyandri Saputra, Tiara Yuli Resita</i>)	26-37
Aspek Sumber Daya Manusia Bisnis Kopi Melek BUMDes Sugihwaras Candi Sidoarjo (<i>Rizki Rachmalia Arista</i>)	38-45
Cafe Titik Nol Trawas Ditinjau Dari Aspek Sumber Daya Manusia (<i>Helena Nisca Khisara</i>)	46-51
Analisis Keterampilan Pemandu Wisata Dalam Meningkatkan Pengalaman Wisata Di Bernah De Vallei Kembangbelor Pacet (<i>Anisah Nur Fauzziyah</i>)	52-55
Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran & Cafe Kuno Kini Surabaya (<i>Savira Aulia Putri Djudje, Fauzia Adji Fahrani, Sentot Imam Wahjono</i>)	56-61
Manajemen Perubahan PT. Pesta Pora Abadi (Mie Gacoan) (<i>Dinda Ayu Setia Putri, Intan Amelia, Sentot Imam Wahjdono</i>)	62-68
Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Oleh Penerimaan Perubahan Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Perusahaan Jasa Trucking PT. Pulau Nusantara Indonesia) (<i>Komang Ayu Sintyawati, Kristiningsih</i>)	69-87
Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Zaed Muzzammil Al Fikri, Muhammad Haikal Pamungkas</i>)	88-93
Proses Rekrutmen Dan Sistem Kompensasi Pada PT Freeport Indonesia (<i>Ayu Puspita Setianingsih, Dea Ardhia Pramesti, Sentot Imam Wahjono</i>)	94-98
Pengaruh Nilai Fungsional Dan Kesadaran Merk Terhadap Loyalitas Merek Dan Dampaknya Pada Niat Pembelian Ulang Sepatu Vans Di Surabaya (<i>Fahmi Rachmat Setyawan</i>)	99-102

Penampilan Fisik, Kesesuaian Selebriti Dan Citra Merek Sebagai Penentu Niat Membeli Sepatu Olahraga Kanky (<i>Fikri Haikal</i>)	103-107
Kualitas Belanja Program Pengentasan Kemiskinan Sebagai Implementasi Pilar Hubungan Keuangan Pusat Dan Daerah (HKPD) Di Jawa Timur (Rudi Purwono, Sigit Danang Joyo, Didyk Choiroel, Salsabil Rifqi Qatrunnada, Pregita Alifia Putri, Henry Prawijaya)	119-135
Modal Finansial Dan Resiliensi Sektor Ekonomi Unggulan Di Jawa Timur: Pendekatan Sustainable Livelihood (<i>FX Gugus Febri Putranto, Christiayu Natalia</i>)	136-148
Analisis Valuasi Saham Untuk Keputusan Investasi Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk. (<i>Jihan Arij Nisrina</i>).....	149-155
Analisis Prilaku Gen Z Pada Lingkungan Kerja Di Era Globalisasi (<i>Nabila Indra Princessa Lukmaditia, Sahibul Mighfar, Sentot Imam Wahjono</i>).....	156-159
Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Rumah Sakit (<i>Dina Novita, Galang Akbar Dewantara</i>)	160-167
Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Terhadap Prestasi Mahasiswa Akhir Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya (<i>Aminudin, Sentot Imam Wahjono, Novan Candra Yustianto</i>)	168-172
Pengaruh Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2018-2022 (<i>Putri Faradillah Ramdanti, Ris Yuwono Yudo Nugroho</i>)	173-184
Peran Pembiayaan Kur Mikro Syariah Terhadap Perkembangan UMKM Di Bank DKI Syariah Kc. Sidoarjo (<i>Lutvi Alamsyah, Tutik Anjaswari</i>)	185-192
Kinerja Keuangan Koperasi Wanita Bina Sejahtera Di Desa Lebanisuko Kecamatan Wringin Anom Kabupaten Gresik (<i>Eunike Febrianti Sanjaya</i>)	193-197
Analisis Perbedaan Gender Dalam Hubungan Perceived Value Dan Information Search Pada Produk Fashion: Studi Pengguna Instagram & Tiktok (<i>Pradavasthi Balqisya Amirputri, Indah Permatasari Almuhtadi, Sri Wahyuni Astuti</i>)	198-211
Persepsi Future Accountant Tentang Artificial Intelligence, Blockchain Keterseragamannya Profesi Akuntan (<i>Eva Wany, Maluddin</i>).....	212-220

Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Yang Produktif di UKM Ayam Kremes & Soto Suroboyo

Bayuputra Bariq^{1*}, Tofigur Rohman², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*Alamat email penulis koresponden : bayuputrabariq@gmail.com/figomachfud02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dalam meningkatkan kerjasama tim yang produktif di UKM Ayam Kremes & Soto Suroboyo. Kerjasama tim yang efektif merupakan kunci utama dalam kesuksesan sebuah usaha, terutama pada UKM yang memerlukan koordinasi dan komunikasi yang baik antar anggota tim. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi langsung pada anggota tim di UKM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang adil, serta peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kerjasama tim yang produktif. Selain itu, pentingnya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim turut berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelola UKM dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kerjasama tim, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas produk yang dihasilkan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Produktivitas, Strategi.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial, selalu membutuhkan bantuan orang individu lain dalam memenuhi kebutuhan hidup. Konsep ini menunjukkan manusia bahwa kerjasama merupakan cara untuk mencapai setiap tujuan hidup yang merupakan bagian dari sifat dasar manusia newcomb 1950 (Nengsi & Sartika, 2022). Kebutuhan dasar manusia adalah membentuk hubungan atau berinteraksi dengan individu lainnya dalam kelompok, dimana hampir semua masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan berdamai dengan orang lain. Kebutuhan untuk membentuk hubungan atau berinteraksi dengan manusia lainnya dalam sebuah lingkungan adalah untuk mencapai tujuan bersama. Permasalahan dan semua tantangan yang dialami oleh manusia dalam hidup mendorong mereka untuk menjadi saling tergantung satu sama lainnya, saling berkooperatif satu sama lain yang pastinya demi manfaat keangsuran hidup (Azizah *et al.*, n.d.).

Kerjasama tim melakukan pekerjaan secara Bersama sama antar karyawan. Kerjasama tim berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan. Sinkronisasi masing masing karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain menguatkan hubungan kerja antar karyawan, yang harus diperhatikan adalah konflik antar karyawan (Arifin, 2020). Hal itu menjadi penting agar sinkronisasi pekerjaan tetap berjalan. Kerjasama tim dapat berguna untuk meningkatkan kinerja individu (Abbas, 2022).

Kerjasama tim merupakan upaya yang dilakukan Bersama sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Cara agar mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur adalah membagi pekerjaan ke karyawan yang lain. Kerjasama tim menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim (Hwang, 2018). Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat selesai sehingga dapat dialihkan kepekerjaan lain (Agarwal & Adjirackor, 2016). Pekerjaan lebih mudah apabila dikerjakan secara berkelompok. Bekerja berkelompok akan menumbuhkan inovasi dan kreatifitas (Alghamdi & Bach, 2018). Kerjasama dapat meningkatkan kemampuan serta

transfer pengetahuan dengan karyawan lain (Sanyal & Hisam, 2018). Dimensi Kerjasama tim adalah sebagai berikut: 1) Kontribusi, yaitu: memiliki andil pada pekerjaan tim. 2) Interaksi, yaitu adanya interaksi dengan rekan satu tim. 3) Konsisten, yaitu: menjaga tim tetap pada jalurnya. 4) Kualitas, yaitu orientasi output sesuai kualitas yang harapan, 5) Relevan, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan (Fitri *et al.*, 2023).

Dengan demikian, kerjasama tim adalah suatu aspek kunci dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkungan sosial, organisasi, atau pendidikan. Kemampuan untuk berinteraksi, bekerja bersama, dan mencapai tujuan bersama dengan individu lain adalah keterampilan yang sangat penting untuk sukses dalam berbagai aspek kehidupan (Octavia & Budiono, 2021).

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif desain *grounded theory*. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah strategi dalam meningkatkan Kerjasama tim dilingkungan Perusahaan informan penelitian adalah karyawan aktif disebuah Perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini berjenis wawancara semi terstruktur. Alat yang digunakan untuk merekam hasil wawancara berjenis *smartphone* di mana hasil rekaman wawancara disimpan dalam bentuk file berekstensi .m4a. Dalam penelitian ini instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Analisis data sebelum di lapangan dilakukan terhadap data-data pendahuluan yang diperoleh sehingga dapat menentukan fokus penelitian. Analisis data selama di lapangan mencakup tiga kegiatan yang bersamaan: (1) reduksi data (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan (verifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan Porter 2002 (Rifa'i & Hakim, 2023), strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Pentingnya strategi bagi suatu perusahaan menentukan maju atau mundurnya dalam persaingan bisnis. Selain menjadi jalan menuju keberhasilannya dalam menemukan ketepatan dan efektifitas perusahaan, strategi merupakan alat untuk menciptakan keunggulan bersaing.

Umumnya strategi dapat diartikan sebagai sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumberdaya yang penting dalam mencapai tujuan dan sasaran, dengan memperhatikan keunggulan kompetitif, komparatif, dan sinergis ideal berkelanjutan kearah, cakupan dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dari individu atau organisasi. Sebagai dasar penyusunan strategi, perusahaan harus peka terhadap berbagai situasi dan perubahan lingkungan serta pasar yang dinamis agar menjadi keunggulan yang berkelanjutan demi terwujudnya kemampuan perusahaan untuk memenangkan persaingan.

Strategi menurut Wheelen – Hunger 2003 (Rifa'i & Hakim, 2023), proses pendekatan strategi perusahaan dalam rangka mengungguli pesaing terdapat tiga kelompok strategi utama, yakni: (1) Strategi Pertumbuhan (*Growth*), (2) Strategi Stabilitas (*Stability*) dan (3) Strategi Penciutan (*Retrenchment*). Menurut Rangkuti 2015 (Rifa'i & Hakim, 2023) pada prinsipnya strategi dikelompokkan kedalam tiga tipe strategi, yaitu: (1) Strategi Manajemen, (2) Strategi Investasi dan (3) Strategi Bis.

Priskilla & Santika (2019) menyatakan *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama (Hanafi, 2016). Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan (Silvani & Triatmanto, 2017). Salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki (2018), *teamwork* dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Kelemba *et al.* (2017) mengungkapkan melalui *teamwork* karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. *Teamwork* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah orang dalam suatu perusahaan (Wulandari *et al.*, 2020). Selain itu, Adil & Hamid (2020) mengemukakan *teamwork* adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide terbaik. *Teamwork* dapat diartikan sebagai sikap karyawan dalam bersaing secara sehat melalui pengalaman dan pemecahan masalah secara tepat sesuai dengan keahlian masing masing (Widiyanti *et al.*, 2017). Berdasarkan Priskilla & Santika (2019), indikator *teamwork* yang terdiri dari delapan indikator yaitu kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa yang akan datang, fokus pada tugas, pengerahan bakat, dan tanggapan yang cepat.

Kerja sama tim merupakan strategi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak kinerja baik individu maupun organisasi (Schuler, 1996). Tim kerja adalah kumpulan individu yang berkolaborasi erat untuk mengembangkan rencanadan kesimpulan. Tim kerja, yang terdiri dari dua atau lebih individu, melakukan kegiatan organisasi yang penting, memiliki tujuan bersama, terlibat dalam interaksi sosial, dan menjunjung tinggi serta menjaga batasan yang ada. Sebuah organisasi atau bisnis seringkali terdiri dari sejumlah bagian atau unit kerja, yang masing-masing berinteraksi satu sama lain dari pada berdiri sendiri. Untuk membangun tim yang kuat yang dapat mendorong produktivitas kerja dan kinerja organisasi atau perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang ada untuk memiliki kesadaran yang mendalam tentang sifat organisasi atau perusahaan. Keunggulan kompetitif terbesar dalam suatu kelompok atau bisnis adalah kerja sama tim.

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit *et al.* (2017) berpendapat produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Wahjoedi (2021: 88), produktivitas adalah ukuran produksi barang dan jasa yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja, bahan dan peralatan umum. Industri yang sangat produktif memiliki harga satuan yang rendah dan sangat kompetitif. Meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan input dan meningkatkan kinerja dengan menambahkan

sumber daya seperti waktu, uang, material, dan personel. Sebaliknya, ini tentang mendapatkan hasil maksimal dari apa yang dimiliki. Salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu kerjasama tim.

KESIMPULAN

Menurut pandangan pemilik usaha ayam kremes dan soto Suroboyo, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kerja sama tim di UKM tersebut tidak berjalan sesuai rencana. Salah satu faktor utama adalah kecenderungan sebagian anak muda saat ini yang kecanduan game online hingga larut malam, sehingga mereka tidak datang tepat waktu saat jam kerja. Hal ini berdampak pada kinerja tim yang tidak optimal.

Untuk mengatasi masalah ini, pemilik menerapkan komunikasi secara langsung dengan karyawannya, termasuk memberikan pendampingan kerja yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Komunikasi ini diupayakan untuk menghilangkan jarak antara pemilik dan karyawan. Pemilik juga berupaya menyelesaikan masalah kerja sama tim dengan mendampingi karyawan melalui berbagi pengalaman pribadi yang dialami sebelum memiliki usaha sendiri.

Untuk mencapai peningkatan produktivitas dalam tim di UKM tersebut, penting untuk mengimplementasikan strategi yang berfokus pada komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan peningkatan keterampilan anggota tim. Melalui pendekatan ini, diharapkan UKM tersebut dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih banyak atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan wawancara di UKM Ayam Kremes & Soto Suroboyo. Saya sangat menghargai waktu dan perhatian yang telah diberikan, serta segala informasi yang telah dibagikan selama wawancara. Semoga kerjasama ini dapat memberikan manfaat, dan saya berharap UKM ini terus berkembang dan sukses di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 7–26.
- Alghamdi, F., & Bach, C. (2018). Developing Teamwork at Workplace. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(2), 28-40.
- Azizah, E. N., Sari, A. K., & Wahjoedi, T. W. (n.d.). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Teamwork Dan Organisation Communication Cv. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo. 1–15.
- Bukit, A., Simanjuntak, P., & Haryanto, J. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sumatera Utara Press : Medan.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group : Jakarta.
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 103–109. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>

- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Sartika, D., Nengsi, A. Y. (2022). Membangun skill kerjasama tim pada mahasiswa dalam manajemen kelompok demi peningkatan efektifitas tim mencapai tujuan. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)*, 5 (2), 142-149.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Wahjoedi, J. (2021). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Widyamedia : Jakarta.

**Strategi Pengembangan SDM Di UMKM
Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal Di Era Digital Di Kota Surabaya**

Supriyadi^{1*}, Muhammad Akmal Sholahuddin²

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden : spryadiiii@gmail.com/akmalsholahuddin8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung pertumbuhan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dan dampaknya terhadap ekonomi lokal. Tujuan utama strategi ini adalah memberdayakan pelaku UMKM agar lebih kompetitif di pasar dan mampu menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan pengunjung. Pendekatan yang diterapkan mencakup sosialisasi dan pelatihan, pemasaran dan promosi digital, serta kolaborasi dan kemitraan. Sosialisasi dan pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM, terutama dalam pemasaran digital dan manajemen usaha. Strategi pemasaran digital memperluas jangkauan pasar, sementara kolaborasi dengan berbagai pihak memperkuat daya saing UMKM secara lokal dan internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan ekonomi lokal tetapi juga membuka lapangan kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, strategi ini dapat diandalkan sebagai pendekatan berkelanjutan untuk memperkuat ekonomi lokal melalui pengembangan UMKM yang lebih inovatif dan mandiri.

Kata Kunci: Ekonomi Lokal, Era Digital, Pengembangan Sdm.

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting dalam ekonomi lokal di sejumlah negara, termasuk Indonesia. Dalam konteks ini, Strategi pengembangan sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam meningkatkan pendapatan perekonomian lokal. Pengembangan SDM adalah serangkaian upaya terencana dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memperbaiki keterampilan individu melalui program pelatihan (Ekonomi & Berkolaborasi, 2022) dalam penelitian dzulkifli (2022). Memperkuat SDM yang ada di sektor UMKM dapat menjadi motor penggerak utama dalam menghasilkan inovasi, produktivitas, dan daya saing yang diperlukan untuk mengangkat perekonomian lokal ke tingkat yang lebih tinggi.

Peningkatan pendapatan ekonomi lokal melalui sektor UMKM memiliki dampak yang luas dan berkelanjutan. Selain berdampak pada peningkatan perekonomian nasional, UMKM juga menjadi pendorong utama penciptaan kesempatan kerja, distribusi pendapatan, dan pemberdayaan masyarakat setempat. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, pada tahun 2019, terdapat sekitar 65,4 ribu unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang terfokus pada sektor UMKM menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi ekonomi lokal. (Kementerian Keuangan RI, Kontribusi UMKM Dalam perekonomian Indonesia 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi, terutama bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). SDM merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan kompetensi pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja

perusahaan secara keseluruhan. SDM yang berkualitas mampu meningkatkan daya saing perusahaan serta memaksimalkan produktivitas dan inovasi. Pengembangan SDM bertujuan untuk memperkuat kapabilitas individu dan tim agar mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi yang cepat (Hasbullah, 2021).

UMKM sering menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan SDM, termasuk keterbatasan biaya, akses ke pelatihan, dan minimnya kemampuan untuk merekrut tenaga profesional yang terampil. Di samping itu, rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM dan kurangnya akses ke teknologi modern juga menjadi kendala yang mempengaruhi proses pengembangan SDM di UMKM (Hakim, 2019) dalam penelitian (Sampurna *et al.*, 2024). Akibatnya, banyak UMKM yang sulit berkembang dan berinovasi karena rendahnya kualitas tenaga kerja mereka.

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Metode yang dipilih untuk penelitian ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR) menggunakan teknik *content analysis*. Menurut Delgado-Rodríguez and Sillero-Arenas (2018) *Systematic Literature Review* (SLR) merupakan sebuah cara yang terstruktur jelas untuk merangkum, menilai dengan kritis, mengintegrasikan, dan menyajikan temuan dari beberapa penelitian terkait dengan pertanyaan penelitian atau topik tertentu. Data didapatkan kemudian dianalisis menggunakan teknik *content analysis* yang merupakan sebuah teknik penelitian yang memungkinkan pembuatan inferensi yang dapat direplikasi dan pengumpulan data yang akurat dengan pertimbangan sesuai konteksnya (Krippendorff, 2018).

Data yang dikumpulkan dianalisis secara mendalam dengan mempertimbangkan konteksnya, sehingga memungkinkan agar mendapatkan inferensi yang dinilai dapat dipercaya dan akurat. Metode ini sangat efektif dan sesuai dipakai dalam melakukan telaah secara kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terkait penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal pada Sektor UMKM”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menghasilkan perubahan yang substansial dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk meningkatkan ekonomi lokal. dibuat dengan tujuan menjadi wadah dari pemerintah Kota Surabaya dalam melakukan pemberdayaan terhadap UMKM dalam meningkatkan ekonomi lokal. Dalam implementasinya, masih terdapat beberapa hambatan yang terjadi seperti sepi pengunjung. Adanya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Beberapa penerapan langkah-langkah yang terbukti membawa dampak yang positif bagi peningkatan pendapatan ekonomi lokal pada sektor UMKM, antara lain:

1. Sosialisasi dan Pelatihan

Sosialisasi dan pelatihan adalah satu diantara beberapa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) hingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan ekonomi lokal, terutama dalam konteks pengembangan UMKM. Sosialisasi mengacu pada proses penyebaran informasi dan pengetahuan kepada individu atau kelompok terkait tentang banyaknya faktor memiliki relevansi terhadap kegiatan

perekonomian, sementara pelatihan melibatkan pemberian keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman praktis yang diperlukan untuk mengelola bisnis dengan lebih efektif.

Penelitian ini menyoroti bahwa sosialisasi melalui penyebaran pengetahuan tentang kewirausahaan dalam usaha meningkatkan sektor UMKM di Desa Palangan, Kecamatan Karangbinangun, Kabupaten Lamongan, memberikan dampak signifikan terhadap ekonomi lokal. Sosialisasi dan pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan ekonomi lokal, terutama ketika peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) semakin baik. Pelatihan ini membantu peserta dalam menanamkan dan membangun jiwa wirausaha, memahami studi kelayakan usaha, serta memulai dan mengembangkan usaha mereka. Selain itu, peserta juga diperkenalkan dengan perkembangan teknologi media sosial yang semakin canggih, yang dapat digunakan untuk pengembangan dan pemasaran produk atau jasa (Ananta *et al.*, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi dan pelatihan mengenai pengembangan UMKM di Dusun Kalangan Kebonagung, Bantul telah memberikan dampak positif pada ekonomi lokal, khususnya dalam sektor kuliner. Peserta UMKM, terutama di bidang kuliner, mendapatkan manfaat besar dari sosialisasi pemasaran online. Mereka telah menggunakan platform seperti Instagram untuk mempromosikan produk-produk mereka, menunjukkan pemahaman yang baik akan pentingnya media sosial dalam memperluas pasar. Ini berpotensi meningkatkan ekonomi lokal dengan memperluas jangkauan pasar UMKM (Suyanto *et al.*, 2022) dalam penelitian (Maulida *et al.*, 2023).

Dari temuan penelitian, terlihat bahwa sosialisasi dan pelatihan memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM di Kampung Kue Rungkut. Sosialisasi dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan ekonomi lokal, apabila meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi pada peningkatan ekonomi lokal di sektor UMKM (Laili & Wijarnoka, 2023).

Penelitian memperlihatkan melalui sosialisasi dan pelatihan yang dilakukan telah mencapai keberhasilan dalam kontribusi terhadap keterampilan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dimana pelaku UMKM di Binong Permai memperoleh pengetahuan terkait aplikasi Buku Warung setelah melalui tahap sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan yang dilakukan. Adanya pemahaman dan keterampilan baru, pelaku UMKM di Binong Permai diharapkan dapat mengoptimalkan potensi usaha mereka dan bersama-sama menciptakan dampak positif pada ekonomi lokal (Yohana *et al.*, 2024).

Pentingnya peran sosialisasi dan pelatihan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi lokal di sektor UMKM. Sosialisasi dan pelatihan dapat memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan bagi pelaku UMKM. Misalnya, mereka dapat dilatih dalam hal manajemen usaha, teknik memasak dan penyajian makanan yang menarik, manajemen keuangan, dan pemasaran produk secara efektif. Dengan meningkatkan kualitas SDM mereka melalui pelatihan yang tepat, pengusaha UMKM dapat memaksimalkan potensi usaha mereka serta memberikan pengalaman kuliner yang lebih memuaskan bagi pengunjung UMKM.

Dengan demikian, pengembangan Sumber Daya manusia (SDM) melalui strategi sosialisasi dan pelatihan dapat dianggap menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal pada sektor UMKM. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu UMKM agar bisa lebih kompetitif di pasar yang semakin kompleks, tetapi juga berpotensi untuk menciptakan dampak positif yang lebih luas bagi masyarakat setempat, termasuk peningkatan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan.

2. Pemasaran dan Promosi Digital

Di zaman revolusi industri 4.0 seperti saat ini, diperlukan digitalisasi di segala sektor meliputi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pemasaran dan promosi melalui media digital dapat meningkatkan jangkauan pasar yang lebih luas. Selain itu, strategi pemasaran dan promosi digital memberikan dampak positif dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM.

Studi menunjukkan bahwa digitalisasi berperan penting dalam memulihkan ekonomi sektor kerajinan dan mendukung UMKM di Provinsi Bali. UMKM memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian lokal, terutama bagi kalangan menengah ke bawah. Disarankan agar UMKM di Bali memanfaatkan digitalisasi dalam pemasaran produk untuk mengatasi tantangan yang dihadapi akibat pandemi, sehingga dapat terus berkembang tanpa terhalang oleh situasi yang sulit (Adnyani *et al.*, 2020).

Sebuah hasil kajian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam UMKM sektor kuliner di Kelurahan Jatinegara, Jakarta Timur, memberikan dampak positif dalam meningkatkan ekonomi lokal. UMKM yang mengadopsi strategi pemasaran dan promosi digital mampu meningkatkan keuntungan usaha, terutama dengan meningkatkan pendapatan dan volume penjualan, serta menarik lebih banyak pelanggan. Digitalisasi memudahkan transaksi, memperluas jangkauan pasar, serta mendapatkan perhatian dari pelanggan baru melalui promo-promo yang disediakan (Hasan *et al.*, 2021).

Pemasaran dan promosi digital terbukti mampu meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM. Dengan adanya strategi tersebut, UMKM dapat memperluas jangkauan pasar mereka secara signifikan. Adopsi teknologi seperti *Google Business* dan QRIS dapat memberikan peluang baru bagi UMKM untuk meningkatkan penjualan dan memudahkan proses pembelian bagi pelanggan. Selain itu, digitalisasi usaha UMKM seperti penggunaan *website* dan *platform e-commerce*, telah membawa dampak positif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses transaksi penjualan.

Dengan demikian, strategi pemasaran dan promosi digital telah membuktikan diri sebagai salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan ekonomi lokal. Melalui pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan daya saing, menjangkau lebih banyak pelanggan, dan menciptakan pengalaman kuliner yang lebih baik bagi pengunjung.

3. Kolaborasi dan Kemitraan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan pendapatan ekonomi lokal pada bidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pada konteks strategi kolaborasi dan kemitraan mampu menjadi strategi yang efektif untuk memperkuat upaya pengembangan SDM di kalangan pelaku UMKM.

Strategi kolaborasi dan kemitraan strategis dalam sektor UMKM berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan ekonomi lokal. Setiap pelaku usaha khususnya pengusaha UMKM perlu bersedia untuk berkolaborasi dan bermitra dengan bisnis lain guna memperkuat posisi mereka, mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja mereka agar dapat tetap relevan dan bertahan dalam persaingan (Pokhrel, 2024)

Penelitian menyoroti pentingnya strategi kolaborasi dan kemitraan di sektor UMKM, seperti yang tergambarkan dalam program "Merdeka Ekspor-UMKM Merdeka". Kolaborasi antara para pemangku kepentingan dan skema bisnis UMKM ekspor memiliki peran krusial dalam tahap penerimaan atau manajemen UMKM. Dengan proses *onboarding* yang efektif, pelaku UMKM dapat mengakses potensi pasar internasional untuk melakukan ekspor.

Penerapan teknologi digital menjadi faktor kunci dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi UMKM setelah pandemi, memungkinkan mereka untuk tetap eksis, pulih, dan bersaing di pasar global. Untuk mewujudkannya, sinergi yang baik antara para pemangku kepentingan sangatlah penting agar proses transformasi berjalan lancar (Sofia *et al.*, 2022).

Strategi kolaborasi dan kemitraan merupakan salah satu metode efektif dalam meningkatkan ekonomi lokal melalui kerjasama yang kuat antara pelaku UMKM, pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya, UMKM memiliki potensi untuk menjadi destinasi produk yang lebih menarik dan berdaya saing tinggi.

Dengan demikian, untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan penting bagi pelaku UMKM untuk terus mendorong kolaborasi dan kemitraan yang berkelanjutan. Langkah-langkah tersebut bukan saja akan memberi keuntungan kepada para UMKM secara individu, namun juga akan memperkuat fondasi ekonomi lokal secara keseluruhan, membuat peluang pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan komunitas lokal.

KESIMPULAN

Implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menunjukkan dampak positif dalam sektor UMKM, khususnya dalam meningkatkan ekonomi lokal. Beberapa strategi utama, seperti sosialisasi dan pelatihan, pemasaran digital, serta kolaborasi dan kemitraan, berhasil meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan daya saing pelaku UMKM. Sosialisasi dan pelatihan memberikan pengetahuan praktis dalam pengelolaan usaha serta meningkatkan keterampilan pemasaran melalui media sosial, yang terbukti memperluas pasar UMKM.

Selain itu, strategi pemasaran digital memperluas jangkauan pasar dengan memanfaatkan teknologi seperti *e-commerce* dan QRIS, yang memudahkan transaksi dan menarik pelanggan baru. Kolaborasi dan kemitraan antara UMKM, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya memperkuat posisi pelaku UMKM dalam pasar lokal dan global, serta menciptakan peluang ekspor yang lebih besar.

Meskipun strategi ini telah berhasil meningkatkan ekonomi lokal, masih terdapat tantangan seperti kurangnya pengunjung. Oleh karena itu, terus dibutuhkan pengembangan SDM yang berkelanjutan untuk memastikan pertumbuhan ekonomi lokal melalui sektor UMKM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian dan implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung sektor UMKM. Ucapan terima kasih ini kami sampaikan kepada pemerintah Kota Surabaya, para pelaku UMKM, lembaga pelatihan, serta seluruh pemangku kepentingan yang turut berperan aktif dalam memajukan ekonomi lokal.

Kami juga menghargai dedikasi dan kerja keras semua pihak yang terlibat dalam sosialisasi, pelatihan, pemasaran digital, serta upaya kolaborasi yang telah dilakukan. Semua dukungan dan kerjasama yang diberikan merupakan bentuk nyata dalam membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat dan menguatkan fondasi perekonomian lokal.

Semoga langkah-langkah positif ini terus berlanjut, membawa perubahan yang lebih baik, dan menjadikan sektor UMKM sebagai penggerak ekonomi yang kuat dan berdaya saing tinggi. Terima kasih atas semangat dan komitmen yang telah diberikan dalam upaya pemberdayaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, K. E. K., Adnyana, I. W., & Murniasih, N. N. (2020). Teacher and students' perception on using Kahoot! for English learning. *Proceedings of the 3rd International Conference on Innovative Research Across Disciplines (ICIRAD 2019)*, 394, 62–67. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200115.011>
- Ananta, N. P., Ramadhan, A., Meirinawati, M., & Suprpto, F. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal pada Sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bappenas Working Papers*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Ekonomi, P., & Berkolaborasi, H. (2022). *Digital Economy Conference 2022*, Mendag Zulkifli Hasan : Kunci. m(5), 5–6.
- Hasan, M., Rapika, S., Ahmad, M. I. S., Supatminingsih, T., & Mustari, M. (2021). Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna Berbasis Strategi Diversifikasi Konsentris Untuk Meningkatkan Kualitas Usaha Produksi Minyak Cengkeh. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 26(2), 72. <https://doi.org/10.20961/jkb.v26i2.48391>
- Hasbullah. (2021). Kurikulum Pendidikan Guru : Metode Simulasi dalam Pembelajaran Di Masa Pandemi. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 155–162. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v11i2.2138>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023). *Kontribusi UMKM dalam Perekonomian Indonesia*. Diakses pada 25 Desember 2025, dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/datapublikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomian-indonesia.html>
- Maulida, F., Hasanah, N., & Sariwulan, T. (2023). The effect of liquidity and financial distress on tax aggressiveness with firm size as the moderating variable. *ITQAN: Journal of Islamic Economics, Management, and Finance*, 2(2), 68–85.
- Sampurna, A., Sherlliana, S., Sinaga, W. A., Matondang, J. D., Zafar, I. A., & Ridha, A. (2024). Pengembangan Model Manajemen Kompetensi SDM UMKM untuk Mengelola Media Sosial Instagram Secara Optimal. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8 (1), 4537–4541. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13078>
- Sofia, S., Ardianto, E. T., Muna, N., & Sabran, S. (2022). Analisis Aspek Keamanan Informasi Data Pasien Pada Penerapan RME di Fasilitas Kesehatan. *Jurnal Rekam Medik & Manajemen Informasi Kesehatan*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.47134/rmik.v1i2.29>
- Yohana, V., Wijianto, B., & Arief, I. (2024). Molecular Docking Study of Epigallocatechin Gallate (Egcg) As a Therapy for Type 2 Diabetes Mellitus. *Jurnal Kimia Riset*, 9(1), 46–58. <https://doi.org/10.20473/jkr.v9i1.56399>

**Strategi Manajemen SDM
Dalam Menyelaraskan Perbedaan Generasi Karyawan
Untuk Mendukung Transformasi Budaya Perusahaan Di Era Digital
Pada Karyawan Baru Dan Karyawan Lama
Di Perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya**

Rovieana Rosady^{1*}, Muhammad Habibi Rizky Saputra², Sentot Imam Wahjono³
Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*Alamat email penulis koresponden : rovieanarosady.2705@gmail.com

Abstrak

Beberapa perusahaan sedang menghadapi tantangan di era digital, terutama dalam menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan baru. Untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan di era digital, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan transformasi budaya. Selain itu guna menjaga perusahaan tetap relevan dan kompetitif maka perusahaan harus beradaptasi dengan adanya perkembangan teknologi di era digital. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang telah diterapkan oleh manajemen SDM dalam mengatasi adanya perbedaan antara karyawan lama dengan karyawan baru ditempat kerja serta bagaimana strategi tersebut dapat mendukung transformasi budaya perusahaan di era digital. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada perusahaan yang telah menjalani proses transformasi digital. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manager SDM, karyawan lama dan baru, serta analisis dokumen pada perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil dalam menyelaraskan perbedaan karyawan dengan mengimplementasikan strategi pelatihan bersama untuk karyawan lama dan baru, komunikasi terbuka, serta kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung adaptasi terhadap transformasi digital. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mengimplementasikan strategi pelatihan bersama untuk karyawan lama dan baru, komunikasi terbuka, dan kebijakan fleksibilitas kerja dalam perusahaan dapat menyelaraskan adanya perbedaan karyawan. Strategi ini terbukti sangat efektif dalam mendukung transformasi budaya perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi di era digital.

Kata Kunci: Era Digital, Fleksibilitas Kerja, Manajemen SDM, Perbedaan Generasi, Transformasi Budaya.

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya perkembangan teknologi di era digital menumbuhkan gaya hidup baru bagi manusia yang mana tidak dapat lepas dari berbagai perangkat yang serba elektronik. Selain itu setiap orang juga dapat mengakses berbagai informasi dalam jaringan di era digital. Era digital lahir dari pesatnya perkembangan globalisasi, sehingga era digital dapat merambah di berbagai belahan dunia mulai dari kegiatan pemerintahan, ekonomi sosial dan pendidikan (Amalia, 2019).

Masuknya era digital di dalam dunia kerja, membawa tantangan yang cukup besar bagi perusahaan-perusahaan, salah satunya yaitu menyelaraskan perbedaan budaya antara karyawan lama dan karyawan baru. Perbedaan ini tidak hanya terkait budaya antar karyawan saja namun juga tentang rentang usia, pola pikir, cara berkomunikasi, serta adaptasi terhadap teknologi. Di sisi lain, perusahaan harus mampu beradaptasi dan menjalani transformasi budaya yang mendukung perubahan untuk menjaga perusahaan agar tetap relevan dan

kompetitif di tengah kemajuan teknologi yang pesat. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap generasi karyawan baik yang lama maupun yang baru dapat bekerja bersama dengan harmonis dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan digitalisasi.

Transformasi digital adalah aspek kunci dari revolusi industri yang sedang berlangsung. Transformasi digital ditandai oleh fusi lanjutan teknologi dan integrasi dari sistem fisik dan digital. Untuk mendukung era digital seluruh karyawan dalam perusahaan tentunya memiliki peran serta tanggung jawab masing-masing dalam setiap proses transformasinya tersebut (Luvita & Toni, 2022).

Transformasi budaya perusahaan di era digital memerlukan pendekatan yang holistik dan tepat guna dalam menyelaraskan perbedaan-perbedaan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan strategi pelatihan bersama untuk karyawan lama dan baru yang mana dapat mempertemukan perbedaan perspektif dan keahlian dari karyawan lama maupun baru. Namun, meskipun banyak penelitian terkait topik ini, masih sedikit yang secara spesifik mengkaji penerapan strategi manajemen SDM di perusahaan lokal yang sedang dalam proses transformasi digital, terutama dalam konteks menyelaraskan perbedaan antara karyawan lama dan karyawan baru. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya, yang sedang menjalani transformasi budaya perusahaan guna mendukung keberhasilan di era digital.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya dalam menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan karyawan baru, serta bagaimana strategi-strategi tersebut dapat mendukung transformasi budaya perusahaan di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan lain yang juga tengah menghadapi tantangan serupa dalam menghadapi dinamika perbedaan generasi antara karyawan lama dan karyawan baru di tempat kerja.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Adwishanty (2021) dalam (Organisasi *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi, kinerja kerja, dan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Farchan (2018) menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, diharapkan bahwa manfaat dari sumber daya manusia akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif melalui penerapan strategi Manajemen SDM yang tepat.

Sumber daya manusia adalah elemen yang paling kompleks dan sulit untuk diprediksi perilakunya. Tidak ada panduan atau rumus pasti yang dapat membantu seorang manajer dalam memotivasi karyawannya. Seorang manajer mungkin mampu membeli waktu kerja karyawan, kehadirannya di lokasi tertentu, atau kemampuan fisik dan keterampilan yang dapat diukur dalam jam atau hari. Namun, manajer tidak bisa membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, atau dedikasi dari karyawan tersebut.

Setiap individu memiliki latar belakang unik yang membentuk kepribadian dan psikologi mereka, sehingga tidak mungkin dipertukarkan atau distandarisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi harus diperlakukan secara berbeda.

Dalam proses merekrut, mengelola, dan memotivasi karyawan, seorang manajer perlu menerapkan pendekatan yang disesuaikan, berdasarkan pemahaman terhadap perilaku, sikap, kebutuhan, dan dorongan masing-masing individu. Tugas ini sangat menantang dan membutuhkan upaya yang besar (*Sumber Daya Manusia*, n.d.)

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik. SDM dianggap sebagai aset terpenting bagi organisasi karena mereka berfungsi sebagai penggerak utama dalam berbagai aktivitas, mulai dari operator, pemelihara, produsen, hingga perancang setiap sistem dalam organisasi. Untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal demi kelangsungan hidup dan keberlanjutan perusahaan, peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan. Kualitas dan kapabilitas SDM memainkan peran penting dalam kemajuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pemanfaatan individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Siti Hapsa Pahira (2023). MSDM merupakan desain sistem formal dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan ketahanan organisasi di tingkat individu, tim, maupun keseluruhan organisasi itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lapis Kukus Pahlawan Surabaya merupakan peran penting dalam menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan karyawan baru untuk mendukung transformasi budaya perusahaan di era digital. Dalam menghadapi tantangan transformasi budaya, manajemen SDM harus mengimplementasikan strategi yang mencakup pengembangan kompetensi digital, pelatihan bersama antara karyawan lama dan baru, komunikasi terbuka, kebijakan fleksibilitas kerja, dan kepemimpinan yang adaptif. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan, baik yang lama maupun yang baru, dapat beradaptasi dengan teknologi digital dan bekerja secara efektif dalam lingkungan yang inklusif. Evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan dan program yang diterapkan sangat penting untuk mengetahui sejauh mana proses adaptasi berjalan, serta untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif, yang akan mendukung kesuksesan transformasi digital dan mempertahankan daya saing di era yang terus berkembang.

2. Perbedaan Budaya antara Karyawan Lama dan Baru dalam Transformasi Budaya Absensi Manual ke Absensi Digital

Perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya sedang melakukan transformasi dari sistem absensi manual ke absensi digital untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan absensi karyawan. Namun, terdapat beberapa tantangan budaya dalam perubahan ini, terutama terkait dengan perbedaan antara karyawan lama yang terbiasa dengan sistem manual dan karyawan baru yang lebih familiar dengan teknologi digital. Karyawan lama sering merasa kesulitan dan bingung terhadap perubahan, karena mereka sudah terbiasa dengan metode manual dan merasa lebih nyaman dengan cara tersebut. Sementara itu, karyawan baru cenderung lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital karena mereka lebih terbiasa dengan teknologi dan lebih nyaman dalam menggunakan perangkat digital dalam kehidupan sehari-hari.

Bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan, cenderung lebih terstruktur dalam pekerjaannya dan lebih mengandalkan interaksi tatap muka dalam menjalankan tugas. Mereka seringkali merasa bahwa sistem absensi manual memberikan kontrol yang lebih mudah dan lebih personal, sehingga transisi ke absensi digital terasa asing dan tidak dapat langsung dipahami. Sebaliknya, karyawan baru akan lebih fleksibel terhadap perubahan dan lebih menerima inovasi digital. Mereka menganggap bahwa sistem absensi digital dapat membantu mempermudah pekerjaan mereka, karena sudah terbiasa dengan perangkat berbasis teknologi dalam berbagai aspek kehidupan.

Perbedaan ini juga terlihat dalam cara karyawan lama dan baru menerima pelatihan. Karyawan lama membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami sistem baru dan membutuhkan dukungan yang lebih intensif selama proses adaptasi. Sementara itu, karyawan baru cenderung lebih cepat dalam mengikuti pelatihan karena mereka sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi. Selain itu, perbedaan cara berkomunikasi antara karyawan lama dan baru juga dapat menjadi tantangan. Karyawan lama cenderung lebih nyaman berkomunikasi secara langsung, sementara karyawan baru lebih terbiasa dengan komunikasi berbasis aplikasi atau platform digital.

Untuk mengatasi perbedaan budaya ini, perusahaan perlu mengimplementasikan beberapa strategi, yakni seperti mengadakan pelatihan bersama antara karyawan lama dan baru yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing kelompok karyawan untuk memperjelas manfaat serta alasan di balik perubahan sistem absensi. Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk mengurangi resistansi, khususnya di kalangan karyawan lama. Selain itu, perusahaan juga memastikan bahwa sistem absensi digital yang diterapkan dapat dengan mudah digunakan, sehingga memudahkan semua karyawan dalam beradaptasi. Kolaborasi antara karyawan lama dan baru juga perlu didorong, yaitu dengan melibatkan karyawan baru untuk membantu karyawan lama dalam memahami sistem baru, yang mana dapat mempererat hubungan antar generasi di tempat kerja.

Dengan pendekatan yang tepat, transformasi absensi manual ke absensi digital di perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya dapat berjalan dengan lancar, berhasil meminimalkan resistansi terhadap perubahan, dan menciptakan budaya kerja yang lebih efisien, inklusif, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi di era digital.

3. Implementasi Strategi Manajemen SDM dalam Mendukung Transformasi Budaya Perusahaan di Era Digital

Menurut Kenneth dalam Mesra. B mengemukakan bahwa strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan/organisasi dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan/organisasi dengan peluang lingkungan. Strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan dan kebijakan, serta rencana-rencana penting untuk mencapai tujuan itu, yang dinyatakan seperti menetapkan bisnis yang dianut oleh perusahaan/organisasi, dan jenis atau hendak menjadi apa perusahaan/organisasi ini.

Perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya menghadapi tantangan dalam melakukan transformasi budaya dari sistem manual ke sistem digital, khususnya dalam aspek pengelolaan absensi. Perubahan ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi, namun perubahan ini juga membawa tantangan terkait perbedaan budaya antara karyawan lama yang terbiasa dengan sistem manual dengan karyawan baru

yang lebih terbuka terhadap teknologi. Karyawan lama seringkali merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan ke sistem digital, sementara karyawan baru lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang efektif untuk memastikan bahwa proses transformasi ini berjalan dengan lancar dan sukses.

Strategi yang dilakukan oleh perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya adalah pengembangan kompetensi digital di kalangan karyawan. Perusahaan menyediakan pelatihan bersama antara karyawan lama dan baru yang mana disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kelompok karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menguasai keterampilan digital yang diperlukan untuk menjalankan sistem absensi digital dengan efisien. Selain itu, pengembangan kepemimpinan yang adaptif juga sangat penting. Pemimpin di perusahaan juga dilatih untuk mengelola perubahan, memberikan motivasi, dan menyampaikan komunikasi yang efektif mengenai manfaat dari adopsi teknologi baru. Kepemimpinan yang adaptif ini dapat membantu mengurangi resistansi terhadap perubahan dan mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap teknologi.

Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif juga merupakan strategi dalam mendukung transformasi budaya. Kolaborasi antara karyawan lama dan baru dapat difasilitasi melalui program mentoring atau sesi pelatihan bersama, yang memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman mengenai penggunaan teknologi antara karyawan lama dan karyawan baru. Komunikasi yang terbuka dan transparan tentang tujuan dan manfaat transformasi digital juga perlu dijaga agar seluruh karyawan dapat memahami dan menerima perubahan yang sedang berlangsung. Manajemen perlu menjelaskan dengan baik bagaimana sistem baru akan meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi pada sistem manual.

Selain itu, fleksibilitas kerja juga menjadi bagian penting dalam mendukung transformasi digital. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem absensi digital yang diterapkan mudah digunakan, serta memberikan fleksibilitas dalam penggunaannya. Dengan adanya kebijakan yang mendukung adaptasi terhadap teknologi baru, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani oleh perubahan tersebut. Evaluasi secara berkala terhadap proses transformasi juga diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan dan strategi yang diterapkan efektif, serta untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Dengan menerapkan strategi-strategi manajemen SDM ini, perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya dapat menciptakan budaya kerja yang lebih efisien, adaptif, dan kolaboratif, serta meminimalkan resistansi terhadap perubahan. Transformasi budaya yang berhasil tidak hanya mengarah pada peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan siap menghadapi tantangan digital yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman dan perspektif karyawan serta manajer SDM terkait dengan perubahan yang terjadi di perusahaan, terutama dalam konteks transformasi budaya yang didorong oleh teknologi digital. Studi kasus ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang terjadi di dalam perusahaan secara kontekstual, memberikan

wawasan mengenai bagaimana manajemen SDM mengelola perbedaan generasi, dan strategi yang diterapkan untuk mendukung proses transformasi.

Metode wawancara mendalam dipilih sebagai sarana utama untuk mengumpulkan data, karena wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih terbuka dan mendalam, serta memahami pandangan masing-masing individu baik dari sisi manager SDM, karyawan lama, maupun karyawan baru mengenai topik yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-struktural yang memberikan kebebasan bagi responden untuk mengungkapkan pendapat mereka dengan lebih leluasa.

1. Kriteria Sampel Penelitian

Kriteria sampel dalam penelitian ini mencakup karyawan lama dan baru yang bekerja di perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya. Karyawan lama adalah mereka yang telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 3 tahun, sementara karyawan baru adalah mereka yang bergabung dalam 2 tahun terakhir. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan relevansi pengalaman mereka dalam menyaksikan dan mengalami proses transformasi budaya dan digital yang sedang berlangsung.

Selain karyawan, manajer SDM juga diwawancarai untuk mendapatkan perspektif dari pihak manajemen mengenai strategi yang telah diterapkan dalam menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan karyawan baru untuk mendukung transformasi budaya perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan sekitar 10 orang sebagai sampel, dengan komposisi yang mencakup karyawan lama dan baru, serta manajer SDM.

2. Instrumen dan Alat Ukur

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi tentang:

- Pengalaman karyawan lama dan baru terkait dengan perubahan budaya yang terjadi di perusahaan.
- Pandangan para karyawan terkait perbedaan antara karyawan lama dan baru dalam hal adaptasi terhadap teknologi.
- Strategi pelatihan dan komunikasi yang digunakan oleh manajemen untuk menyelaraskan perbedaan generasi.
- Dampak dari transformasi digital terhadap cara kerja dan budaya perusahaan. Instrumen lain yang digunakan oleh penelitian ini adalah analisis dokumen perusahaan, yang mencakup kebijakan terkait pelatihan dan pengembangan SDM, serta laporan terkait implementasi transformasi digital di perusahaan. Dokumen ini memberikan konteks yang lebih luas dan mendalam mengenai kebijakan dan strategi yang diambil oleh perusahaan untuk mendukung perubahan yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan.

3. Etika Penelitian

Penelitian ini telah disetujui oleh komisi etik perusahaan, dengan memastikan bahwa semua prosedur penelitian dilakukan dengan mematuhi standar etika yang berlaku. Seluruh partisipan diberikan informasi yang jelas tentang tujuan penelitian dan proses wawancara.

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan setiap partisipan diberi jaminan kerahasiaan serta hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa adanya konsekuensi apapun. Data yang dikumpulkan akan digunakan secara eksklusif untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak luar tanpa izin dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis terkait strategi yang diterapkan oleh manajemen SDM di Lapis Kukus Pahlawan Surabaya untuk menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan baru dalam menghadapi transformasi digital, yaitu transisi dari absensi manual ke absensi digital. Berdasarkan wawancara mendalam dengan karyawan lama dan baru serta manajer SDM, ditemukan bahwa perusahaan berhasil mengimplementasikan beberapa strategi yang berhasil mendukung adaptasi terhadap perubahan budaya yang disebabkan oleh teknologi digital.

Perusahaan menerapkan pelatihan bersama untuk karyawan lama dan baru guna mengenal dan mempelajari lebih dalam terkait penggunaan absensi digital, yang terbukti efektif dalam mengurangi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antara dua kelompok tersebut. Karyawan lama yang sebelumnya kurang familiar dengan teknologi digital mendapatkan pelatihan yang disesuaikan, sementara karyawan baru, meskipun lebih terbiasa dengan teknologi, juga dibekali pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya dan proses kerja perusahaan. Komunikasi terbuka antara manajer SDM dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menyelaraskan perbedaan generasi. Manajer SDM menekankan pentingnya ruang bagi karyawan untuk memberikan umpan balik, sehingga tercipta rasa saling memahami yang lebih baik terkait penerapan kebijakan dan teknologi baru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi-strategi tersebut tidak hanya membantu menyelaraskan perbedaan antar karyawan, tetapi juga mendukung proses transformasi budaya perusahaan. Pelatihan bersama memperkuat rasa kebersamaan, komunikasi terbuka dan juga meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga dapat mempercepat adaptasi terhadap teknologi digital. Temuan ini sejalan dengan teori transformasi budaya organisasi yang menekankan pentingnya pembelajaran bersama, keterbukaan, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan.

Dalam perbandingan dengan penelitian terdahulu, temuan ini memperkuat argumen bahwa manajemen SDM yang adaptif dan peduli dengan penyelarasan terkait perbedaan generasi karyawan lama dan baru dapat mempercepat keberhasilan transformasi digital. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan pentingnya peran komunikasi yang efektif dalam dunia kerja untuk menghadapi perubahan teknologi, sehingga hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di era digital.

Implikasi dari temuan ini tidak hanya bagi perusahaan yang sedang menjalani transformasi digital, tetapi juga bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM secara lebih umum. Strategi-strategi yang ditemukan dalam penelitian ini dapat diterapkan di berbagai organisasi untuk mendukung proses adaptasi terhadap perubahan teknologi dan menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan adaptif. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kesejahteraan karyawan, dengan menunjukkan bahwa kebijakan yang tepat dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas dalam konteks transformasi digital.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif dalam menyelaraskan perbedaan generasi antara karyawan lama dan baru sangat penting dalam mendukung transformasi budaya perusahaan di era digital. Pelatihan bersama, komunikasi terbuka, dan kebijakan fleksibilitas kerja terbukti sebagai strategi yang berhasil untuk membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru dan memperkuat hubungan antar karyawan lama dan baru. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen SDM dengan menekankan pentingnya pelatihan bersama antar generasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan digital. Implementasi strategi ini tidak hanya mempercepat proses adaptasi teknologi, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta daya saing perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala hormat, kami mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada owner dari perusahaan Lapis Kukus Pahlawan Surabaya beserta seluruh karyawannya atas kesediaan menjadi objek penelitian dalam penyusunan paper ini. Dukungan dan partisipasi yang diberikan telah memberikan kontribusi signifikan terhadap kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Drs. Ec. Sentot Imam Wahjono, M.Si, selaku dosen pengampu mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ilmu, dan motivasi yang Bapak berikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan paper ini telah menjadi panduan yang sangat berharga bagi kami.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada partner tim yang telah bekerja sama dengan penuh dedikasi, semangat, dan tanggung jawab dalam menyusun paper ini. Kolaborasi yang baik dari semua pihak telah memberikan kontribusi besar terhadap hasil akhir karya ini. Semoga paper ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca dan menjadi langkah kecil menuju pencapaian yang lebih besar di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu Budaya*, 42(2), 189-223. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM sebagai cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Luvita, M., & Toni, A. (2022). Transformasi budaya organisasi pada era disrupsi teknologi di PT. Strategic Partner Solution. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*. 21(2), 150-163. <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>
- Organisasi, M. K., Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*. 3(2), 1294–1301.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, 3(3), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

- Rahardjo, Daniel (2022) *Sumber daya manusia*. (n.d.). Yayasan Prima Agus Teknik : Semarang.
- RM, A. H. A., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi manajemen sumber daya manusia di era digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*. 9(1), 50-57. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dimas Tiar Utomo^{1*}, Abdul Muiz^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden : dimastiar190103@gmail.com, abdulmuizz0401@gmail.com

Abstrak

Pada era disrupsi, organisasi perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mempertahankan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur terhadap berbagai penelitian terdahulu mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong partisipasi dan pengembangan karyawan, terbukti memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional atau otoriter. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan dan motivasi kerja. Kesimpulannya, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pada era disrupsi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk unggul dan mampu meraih pasar demi menjaga keberlangsungan usaha terutama dalam sektor media informasi. Untuk menjadi perusahaan yang unggul perlunya pemimpin yang mengatur dan menjalankan rencana perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain seorang pemimpin, perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul perlu diperhatikan berbagai indikator agar perusahaan mampu bersaing di era disruptif saat ini. Dimana perlunya peningkatan kemampuan pegawai dan penghargaan kepada pegawai agar tercapai kepuasan pegawai di tengah perkembangan media informasi yang sangat masif.

Dalam setiap bisnis, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, Sumber daya dalam hal orang sangat penting. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan besar karena ini (Tadjudin, 1997). Manajemen sumber daya manusia itu kompleks karena harus memperhitungkan pekerja, manajer, dan struktur bisnis secara keseluruhan. Agar karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, perusahaan harus mengutamakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen (Sutrisno, 2014) di dalam penelitian (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Ketika seorang karyawan menikmati dan bangga dengan pekerjaannya, kami menyebutnya kepuasan kerja. Jika seseorang menikmati apa yang dia lakukan untuk mencari nafkah, maka pergi bekerja akan menjadi sumber kegembiraan (Sutrisno, 2014). Sementara menurut (Suryana, Haerani, and Taba, 2010) Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran tentang bagaimana orang merasakan dan berpikir tentang pekerjaan mereka, yang mencerminkan dinamika antara mereka yang peduli dengan tempat kerja mereka dan mereka yang melakukan pekerjaan itu. Pemenuhan tempat kerja dapat dicapai dengan perolehan emosi positif seperti kebanggaan, kepuasan, dan prestasi dalam pekerjaan seseorang

(Irbayuni, 2012). (Bakotić and Fiskovića 2013) dan (Darmawati, Hidayati, and S, 2013) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika pekerja merasa puas dengan peran mereka, mereka lebih cenderung untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Siregar and Nadeak 2011) menunjukkan bahwa seorang karyawan akan mengalami kebahagiaan dalam pekerjaannya jika harapannya terpenuhi atau terlampaui (*et al.*, 2019).

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Studi ini menawarkan *review* studi sebelumnya di lapangan. Pertanyaan “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja?” memandu metodologi penilaian yang digunakan dalam penelitian ini. Gunakan *Google Scholar* untuk mencari artikel yang relevan menggunakan istilah pencarian pilihan Anda. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kebahagiaan Karyawan di Tempat Kerja, dalam jurnal dengan judul dan materi yang sesuai dengan tujuan penelitian, serta memberikan teks lengkap dan kaitannya dengan inovasi pelayanan publik. Tujuannya di sini adalah untuk meningkatkan pengambilan temuan penelitian terbaru dari database (*et al.*, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inti dari kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengarahkan kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan pribadi terjadi dalam pengaturan khusus dan diarahkan pada realisasi satu atau lebih tujuan yang telah ditetapkan melalui proses komunikatif. Kepemimpinan adalah mempengaruhi pendapat dan tingkah laku orang-orang yang berada di bawah komando seseorang untuk mencapai suatu yang diinginkan (Robbins, 2008). (Kartono, 2016), menegaskan bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk menginspirasi tim mereka, menggerakkan jarum untuk bisnis, menyediakan jalur komunikasi yang terbuka, dan memimpin mereka menuju kesuksesan dalam parameter waktu dan usaha yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara menurut Yuki dalam (Muhajir, 2014) Selain pengaruh gaya pemimpin, kebahagiaan kerja merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat menuju tujuan organisasi. Sukses dan efisiensi dalam pekerjaan seseorang memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung tidak menyelesaikan pekerjaannya, mengalami lebih banyak hari sakit, dan memiliki moral yang lebih buruk secara keseluruhan.

Usman dalam (Intan Ayunabila Yazary *et al.*, 2023) kepuasan kerja sebagai institusi yang memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Perspektif ini menunjukkan kewajiban Institut untuk menyediakan kesejahteraan anggota stafnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pekerja akan terjadi ketika persyaratan pekerja dipenuhi oleh institusi, dan ketidakbahagiaan pekerja akan terjadi ketika kebutuhan pekerja tidak terpenuhi. Lebih lanjut (Koesmono, 2005) berpendapat bahwa tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya bergantung pada berbagai faktor, termasuk faktor tempat kerja itu sendiri, tugas yang dilakukan, gaji yang diterima, kualitas interaksi interpersonal di antara rekan kerja, dan sebagainya. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah ketika pekerjaan seseorang memuaskan sejumlah tuntutan atau keinginan.

Dalam penelitian (Sari, Sampurno, and Wahyono, 2014) Kepemimpinan dipandang memiliki dampak besar pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Pekerja mampu memahami kepemimpinan, yang menjadi pertanda baik bagi keberhasilan upaya untuk

menumbuhkan kekompakan dan meningkatkan semangat dalam bisnis. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain oleh (Bass and Avolio, 1990) yang menemukan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi tim mereka sementara juga mengembangkan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman berkolaborasi dengan manajemen memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Studi sampai pada kesimpulan yang sama (Satyawati and Suartana, 2014) menegaskan hubungan antara pendekatan pemimpin dan kebahagiaan karyawan. Hal ini sesuai dengan kebijaksanaan konvensional (Baihaqi, 2010), Pergantian karyawan, kebahagiaan kerja, dan produktivitas hanyalah beberapa hasil dari gaya kepemimpinan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan temuan juga (Chew and Sharma, 2005) serta (Savery and Luks, 2001) yang menunjukkan bahwa karyawan akan menerima gaya kepemimpinan yang digunakan dan lebih terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Selain itu (Kusumawati, 2008), (Lok and Crawford, 2004) juga memperoleh hasil yang sama (*et al.*, 2019).

Hasil pengujian hipotesis variabel dalam penelitian (Eka, Saputra. Ayu, Adnyani, 2017) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, seperti yang ditunjukkan pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kebahagiaan Karyawan. Misalnya, jika seorang pekerja menyukai bagaimana mereka dipimpin, itu adalah indikator kualitas kepemimpinan yang sangat baik. Hal ini mendukung gagasan bahwa pendekatan seorang pemimpin terhadap peran mereka mungkin berdampak pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian ini memperluas gagasan sebelumnya oleh (Arzi and Farahbod, 2014) yang menemukan korelasi antara pendekatan pemimpin dan peningkatan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan lebih cenderung bahagia dalam pekerjaannya jika mereka memiliki kesan positif terhadap atasan mereka. Gaya kepemimpinan yang positif mungkin memiliki dampak yang signifikan terhadap kebahagiaan pekerja.

Fuad Mas'ud dalam (Kusumawati, 2008) mengatakan bahwa empat dimensi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (1) Istilah "kepemimpinan partisipatif" mengacu pada jenis manajemen di mana bawahan memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan dikonsultasikan sebelum langkah besar dibuat. (2) Gaya kepemimpinan yang bercirikan kepedulian terhadap pengembangan profesional bawahan, pemberian saran dan arahan yang jelas, dan pengakuan atas ketepatan waktu dan perilaku positif karyawan lainnya; (3) Gaya kepemimpinan otoriter, yaitu menghargai otoritas dan status serta tidak membutuhkan pemikiran mendasar dari bawahan sehingga seorang pemimpin dapat mengambil keputusan dengan penuh keyakinan; (4) Gaya berorientasi tugas, yaitu suatu pendekatan manajemen dimana seorang atasan mengharapkan kedisiplinan dari bawahannya dalam hal pekerjaan atau tugas.

Pendapat lain di sebutkan dalam (Kurniawan, 2021) Secara khusus, ada 2 jenis gaya kepemimpinan: 1) Gaya Kepemimpinan Transaksional Pemimpin transaksional berpikir bahwa dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, individu lebih suka diarahkan, diperlakukan sebagai karyawan yang mengikuti proses, daripada dimintai pertanggungjawaban atas semua tindakan dan pilihannya. dibuat. Akibatnya, dalam lingkungan transaksional, bawahan tidak boleh diberi tugas untuk mengembangkan pekerjaan atas inisiatif sendiri atau pekerjaan yang menuntut inisiatif. 2) Gaya kepemimpinan otokratis mungkin menguntungkan dalam keadaan tertentu, seperti ketika keputusan harus segera diambil tanpa berkonsultasi dengan sejumlah besar individu. Beberapa percaya bahwa anggota kelompok sebenarnya lebih suka gaya otokratis selama konflik militer. Metode ini memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi menyelesaikan

pekerjaan tertentu tanpa harus khawatir membuat penilaian yang sulit, yang mungkin menguntungkan perusahaan.

Penelitian (Aamodt, 2009) mengklaim bahwa pekerja akan lebih puas dalam pekerjaan mereka jika mereka memiliki hubungan yang baik dengan manajer mereka. Menyelesaikan studi (Emery *et al.*, 2007). menunjukkan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi seberapa baik tim bekerja. Dalam penelitiannya, (Emery *et al.*, 2007) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan kepuasan personil. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin dalam mendorong kepuasan kerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional terbukti lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional dalam hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat memberikan kontribusi dalam membantu anggota tim mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kesimpulan yang sama dicapai dalam penelitian oleh (Rad and Yarmohammadian, 2006). Menurut survei, kepemimpinan memengaruhi seberapa puas karyawan di tempat kerja. Menurut penelitian, pekerja yang bekerja di bawah pimpinan yang mempraktekkan kepemimpinan partisipatif lebih puas.

Pada penelitian Emery dan Barker yang ditulis dalam (Sari *et al.*, 2014) Kepemimpinan transformatif memiliki efek yang substansial dan bermanfaat bagi kebahagiaan pekerja. *Supervisor* ini mendorong bawahan mereka untuk berpartisipasi dalam program pelatihan pengembangan keterampilan. Pemimpin mendorong pengikut untuk menemukan jawaban atas masalah terkait pekerjaan yang menantang. Selain itu, para pemimpin terus-menerus memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk menyuarakan pendapat atau ide yang akan meningkatkan perusahaan, dan mereka secara teratur terlibat dalam dialog yang produktif dengan mereka. Tidak ada diskriminasi antara atasan dan bawahan ketika ada keadilan yang sama bagi pekerja dan pemimpin. Oleh karena itu, jika bawahan terlambat masuk kerja maka akan mendapat hukuman, dan sebaliknya; pengawas akan ditegur jika terlambat masuk kerja. Hal yang sama juga disebutkan oleh (Ritawati, 2013) Hasil percobaan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut temuan CFA, kepemimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang memerlukan kemampuan untuk mendekati bawahan secara pribadi untuk memastikan kepuasan mereka dengan cara atasan mengelola kinerja karyawan secara umum. dan berfungsi sebagai motivasi bagi tim untuk mencapai misi organisasi.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, baik itu partisipatif, transformatif, atau transaksional, memiliki dampak langsung pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja tercapai ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan yang kondusif, memberikan apresiasi, serta memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki efek paling positif pada kepuasan kerja. Pemimpin yang transformatif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga berperan dalam menginspirasi, memberikan peluang pengembangan, dan mendorong partisipasi aktif dari karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan mereka, cenderung merasa lebih puas dan termotivasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kami sangat menghargai bimbingan dan masukan yang berharga dari para pembimbing serta rekan-rekan sejawat yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kami juga berterima kasih kepada institusi-institusi yang telah menyediakan referensi serta sumber daya, baik dalam bentuk literatur maupun akses data, yang memungkinkan kami mengembangkan penelitian dengan lebih mendalam. Kami menyadari bahwa penelitian ini tidak akan tercapai tanpa peran serta semua pihak.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kajian kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chew, I. K. H., & Sharma, B. (2005). The Effects of Culture and HRM Practices on Firm Performance: Empirical Evidence from Singapore. *International Journal of Manpower*, 26(6), 560–584. <https://doi.org/10.1108/01437720510627656>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Eka, Saputra. Ayu, Adnyani, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Emery, N. J., Clayton, N. S., & Frith, C. D. (2007). Introduction. Social intelligence: From brain to culture. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 362(1480), 485–488. <https://doi.org/10.1098/rstb.2006.2022>
- Intan Ayunabila Yazary, Henry Eryanto, & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 184–191. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.123>
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(6), 151–160.
- Muhajir, I. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, XIII(3), 334–349. <https://doi.org/10.14710/jspi.v13i3.334-349>
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1), 82–93. <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>
- Sari, K. A., Sukanto, B., & Dwiloka, B. (2014). Efisiensi penggunaan protein pada ayam broiler dengan pemberian pakan mengandung tepung Daun Kayambang (Salvinia Molesta). *Jurnal Agripet*, 14(2), 76–83. <https://doi.org/10.17969/agripet.v14i2.1867>

**Pengaruh Kepemimpinan Manager Cabang
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia
(Studi Pada Kantor Cabang Utama Pacitan)**

Vodi Yullyandri Saputra^{1*}, Tiara Yuli Resita^{2*}

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden: vodisaputraa@gmail.com

tiarayuliresita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh leadership branch manager terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan media kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 25. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan dari PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang ada di Pacitan dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 21 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan leadership terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil ini merepresentasikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Oleh sebab itu, leadership yang dimiliki oleh pimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Kata kunci: *leadership, branch manager, purposive sampling*

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang umumnya berfungsi sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat. Bank berasal dari bahasa Italia “Banca” yang memiliki arti tempat penukaran uang. Bank menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk jaminan atau kredit. Bank mempunyai peranan penting dalam pemerintahan, tidak hanya untuk kegiatan diatas, tetapi dapat berfungsi sebagai penyedia jasa pembayaran listrik, air, tagihan pribadi, pembayaran belanja online, dan lain sebagainya.

Bank juga dikatakan sebagai lembaga keuangan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian, sehingga bank dapat dikatakan sebagai sistem keuangan yang dapat menerima dana dari masyarakat berupa tabungan, giro, deposito, dan lain sebagainya. Dana tersebut kemudian akan dikembalikan oleh pihak bank kepada masyarakat berupa kredit. Penting diketahui bahwa kegiatan utama bank yang sangat penting yaitu menyalurkan kredit kepada masyarakat, baik kredit perorangan, kredit lembaga, atau kredit perusahaan. Dari kredit tersebut bank memiliki penghasilan berupa bunga dari kredit nasabah, sehingga bunga dari kredit adalah pendapatan utama bank.

Dalam sebuah perbankan sumber daya manusia adalah kunci dari semua kegiatan operasional dijalankan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perusahaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2014, halm 14). Menurut Handari Nawawi dalam Sunyoto sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Suntoyo, 2012, hal. 3)

Kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan perusahaan dalam mempengaruhi,

mengajak serta menggerakkan karyawannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan guna mencapai tujuan. *Branch Manager* memiliki peran sangat penting dan sentral untuk sebuah perbankan, dimana pemimpin harus mampu menjadi penengah bagi karyawannya, menyamakan persepsi, serta visi dan misi dari karyawannya. Untuk meningkatkan dan mencapai tujuan bersama perlu adanya peningkatan serta membangun sumber daya manusia di dalam perusahaan serta mampu mengikuti arahan atau instruksi pemimpin. Seorang *Branch Manager* harus mampu menciptakan atau memberikan suasana yang positif untuk memberikan dampak positif pula terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas diri serta memberikan hal terbaik untuk perusahaan.

Branch Manager memiliki cara tertentu untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dianggap paling efektif, ini disebut gaya kepemimpinan. Perusahaan harus memiliki kinerja, dimana kinerja tersebut digunakan sebagai indikator baik atau buruknya pengambilan keputusan *Branch Manager* dalam mengambil keputusan. Jika perusahaan mempunyai kinerja yang bagus dan tinggi akan memberikan keuntungan yang besar, sebaliknya jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya menurun akan memberikan dampak penurunan laba perusahaan. Kinerja dapat digunakan sebagai pengukur efektif dan efisien manager dalam mencapai visi misi serta tujuan yang memadai.

Setiap *Branch Manager* di industri perbankan memiliki karakteristik tersendiri. Seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung kode etik profesi secara konsisten, karena dalam sebuah bisnis lembaga keuangan adalah bisnis kepercayaan (*trust*). Berhasilnya perbankan dalam menumbuhkan dan mengembangkan peran bank ini tidak lepas dari *Branch Manager* pada bank tersebut. *Branch Manager* harus bisa membina, menggerakkan, dan membantu mengarahkan segala potensi yang dimiliki karyawannya sehingga dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan juga tergantung peran dari pemimpin (*Branch Manager*).

Supaya perusahaan mencapai kinerja yang maksimal, setiap karyawan diharapkan harus dapat mematuhi perintah dan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin. Hal ini dipergunakan untuk tercapainya visi dan misi yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan karyawan perusahaan mematuhi aturan yang diberikan pimpinan, bisa diharapkan kedepannya kinerja yang dihasilkan dapat tercapai secara maksimal oleh perusahaan. Jika membahas tentang peningkatan kinerja, etos kerja sering disangkut pautkan. Etos kerja diartikan sebagai perilaku kerja yang etis. Etos yang berporoskan etika dapat menjadikan kebiasaan yang baik dan harus dilakukan di dunia kerja. Dalam organisasi etos kerja dapat mencakup motivasi yang bisa menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku dan standar standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai nilai yang diadopsi individu manusia di dalam perusahaan.

Hubungan yang sangat erat berkaitan antara kinerja karyawan dengan *Branch Manager*, karena kesuksesan pimpinan dalam menggerakkan karyawannya untuk mendapatkan tujuan yang sudah ditargetkan bergantung kepada kewibawaan serta pemimpin juga bisa menciptakan semangat dalam diri sendiri maupun diri setiap karyawannya, kolega, bahkan atasan pimpinan itu sendiri. Jika andil peran *Branch Manager* kurang bisa menciptakan komunikasi yang baik serta pembinaan terhadap pegawai menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Suasana yang baik di dalam organisasi perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan, disiplin masuk kerja, tidak bermalas malasan dalam bekerja yang membuat kinerja pegawai tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh Kepemimpinan

Setiap pemimpin (*Leader*) dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat mempengaruhi karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) dalam Jurnal Adad Danurta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Bersangkutan pula dengan Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Utama Pacitan yang saat ini sedang berkembang maka dibutuhkan pula pemimpin untuk menggerakkan roda lembaga, agar lembaga dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misi yang dimilikinya.

Adapun indikator pengaruh *Leadership Branch Manager* Cabang Utama Pacitan terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Hubungan baik dengan karyawan
2. Kebebasan memberikan pendapat
3. Memberikan bimbingan dan arahan
4. Suasana kerja kondusif
5. Apresiasi karyawan
6. Target kerja realistis
7. Fokus pencapaian target
8. Komitmen kualitas kerja
9. Pekerjaan tepat waktu
10. Bekerja sesuai asas berlaku
11. Pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan

2. Kinerja Karyawan.

Adhari (2020:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Indikator kinerja karyawan dalam pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Menyelesaikan pekerjaan
2. Bekerja sesuai prosedur
3. Mampu bekerja sama
4. Inisiatif dalam bekerja
5. Mempertanggungjawabkan tugas
6. Hadir tepat waktu

3. Leadership

Leadership atau yang dikenal dalam bahasa Indonesia dengan istilah “kepemimpinan” merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk melakukan kegiatan agar menggapai tujuan yang di inginkan. Seorang pemimpin harus mengarahkan orang-orang yang berada dibawahnya agar bekerja dengan baik dan terstruktur supaya dapat menggapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama. Menjadi seorang pemimpin memiliki kepribadian dan watak sendiri sehingga hal ini yang membuat dirinya terlihat berbeda dari orang-orang dibawahnya.

Menurut Kartono (2010), pemimpin itu memiliki mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya, Sebagaimana kita ketahui bahwa pemimpin harus mampu memotivasi anggota organisasinya untuk membuat perbaikan-perbaikan mutu. Dari gaya hidup diatas, akan memunculkan beberapa tipe gaya kepemimpinan, antara lain :

a. Demokratis

Demokratis merupakan kondisi dimana pimpinan yang akan mengambil keputusan dengan tetap mempertimbangkan semua pendapat yang diajukan oleh orang lain / bawahannya.

b. Autokratis

Autokratis merupakan kondisi dimana pimpinan yang akan mengambil keputusan tanpa meminta ataupun mempertimbangkan pendapat baik dari bawahan/orang lain.

c. Transformational

Transformational merupakan kondisi dimana pimpinan ingin melakukan perubahan yang besar dalam organisasi. Pemimpin biasanya melakukan usaha besar agar dapat meraih keuntungan yang lebih besar.

d. Transaksional

Transaksional merupakan kondisi dimana pimpinan lebih mengutamakan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja sesuai dengan *job desk* nya masing-masing tanpa merubah apapun karena dinilai sudah berjalan stabil.

4. Branch Manager

Branch Manager yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti “pemimpin cabang” merupakan level tertinggi yang berada di suatu perusahaan cabang. *Branch Manager* bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang terjadi di kantor cabang yang di pimpinnya. *Branch manager* juga bertanggung jawab langsung kepada *area head* dan direksi. *Branch manager* harus mampu mendorong karyawannya agar dapat mencapai tujuan tertentu dengan optimal. *Branch Manager* juga harus bisa menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang positif agar para karyawan bekerja dengan baik dan maksimal tanpa merasa adanya tekanan. Branch manager memiliki fungsi utama yakni sebagai pemimpin dan penanggung jawab penuh terhadap perusahaan yang dipimpinnya. *Branch manager* memiliki beberapa tugas antara lain :

1. Mengordinasikan dan mengontrol seluruh kegiatan operasional di kantor cabang.
2. Memimpin seluruh kegiatan yang dilakukan di kantor cabang
3. Mengevaluasi kinerja pada kantor cabang
4. Memberikan pengarahan dan solusi terhadap masalah yang ada pada kantor cabang

5. Menilai karyawan yang berada di kantor cabang.
6. Memberikan pelatihan terhadap karyawan.

Branch manager memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Ketika kantor cabang yang dipimpinnya memiliki masalah, *Branch manager* lah yang akan bertanggung jawab langsung kepada kantor pusat. Berikut beberapa tanggung jawab *Branch manager* antara lain :

1. Mempertahankan kinerja dan pencapaian kinerja kepada pimpinan pusat.
2. Mengembangkan target dan rencana bisnis kantor cabang di periode mendatang.
3. Mengelola dana anggaran dan mengalokasikan dana dengan tepat.
4. Mematuhi standar etika yang tinggi dan mematuhi semua aturan ataupun hukum yang berlaku
5. Memperkuat jaringan untuk meningkatkan reputasi cabang dan perusahaan
6. Berbagi pengetahuan dengan kantor pusat maupun kantor cabang lain tentang praktik yang efektif.

5. Kinerja karyawan

Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja pada sebuah kantor maupun instansi atau lembaga dengan bertujuan untuk mendapatkan gaji atau upah. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus di perhatikan agar perusahaan mencapai hasil yang maksimal dan dapat meraup keuntungan yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Karyawan dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain :

1. Karyawan tetap : Karyawan tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan perusahaan maupun lembaga atau instansi dalam jangka waktu yang tidak di tetapkan atau bisa disebut permanen.
2. Karyawan tidak tetap :Karyawan tidak tetap merupakan pekerja yang umumnya dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan biasanya diberi jangka waktu sesuai dengan kesepakatan. Karyawan tidak tetap dapat diberhentikan jika sudah tidak dibutuhkan lagi oleh perusahaan.
3. Karyawan swasta :Karyawan swasta merupakan pekerja yang berada di lingkup instansi/perusahaan non pemerintahan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Metodologi penelitian merupakan sebuah ilmu yang mempelajari tentang penelitian. Penelitian sendiri merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis serta menyajikan data yang harus dilakukan secara sistematis dan objektif untuk menyelesaikan permasalahan atau hipotesis agar dapat di ketahui secara umum.

Metodologi penelitian disesuaikan dengan bidang yang akan diteliti. Metodologi penelitian akan mengarahkan peneliti dengan tepat dan sesuai dengan apa yang diteliti. Metodologi penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu metodologi penelitian kualitatif dan metodologi penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif yang mana peneliti menggunakan angka dan statistik dalam

pengumpulan dan menganalisis data agar mendapat hasil tujuan. Metode ini berdasar pada item kuisioner yang disebar pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Kantor Cabang Utama Pacitan dengan mengacu pada poin-poin umum dan jurnal UI PT. KAI DAOP 1 Jakarta.

Metodologi penelitian pastinya harus menggunakan data yang terbilang valid dan nyata agar penelitian dapat mencapai tujuan yang optimal. Data dalam metodologi penelitian dibagi menurut cara memperolehnya. Ada 2 jenis data yaitu :

1. Data primer : Data primer merupakan data yang di peroleh dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian.
2. Data sekunder : Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang langsung didapatkan dari objek yang diteliti. Data juga dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan dari sumber yang didapat, antara lain :

1. Data internal : Data internal merupakan perolehan data yang menggambarkan keadaan dan aktivitas di dalam sebuah organisasi maupun instansi.
2. Data Eksternal : Data eksternal merupakan perolehan data yang menggambarkan keadaan dan aktivitas di luar organisasi maupun instansi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data internal dan eksternal yang menggambarkan kondisi baik dari dalam maupun luar perusahaan. Data juga dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan waktu pengumpulannya, antara lain :

1. Cross section/insidentil : Cross section/insidentil merupakan data yang dikumpulkan pada waktu tertentu.
2. Data berkala/*time series* : Data berkala/*time series* merupakan data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu agar dapat menggambarkan perkembangan keadaan/kegiatan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data Cross section/Insidentil yang mana data yang peneliti kumpulkan hanya pada waktu tertentu saja.

Di dalam metodologi penelitian, tentunya terdapat variabel variabel yang akan diteliti. Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, biasa disebut sebagai faktor atau gejala penelitian yang akan diteliti. Dalam, kata lain, Variabel penelitian merupakan karakter, atribut, atau segala sesuatu yang terbentuk, atau menjadi perhatian dan terfokus yang memiliki nilai dalam suatu penelitian kemudian ditarik hasil penelitiannya sebagai kesimpulan. Dalam metodologi penelitian, Variabel dibagi menjadi beberapa jenis variabel, yaitu :

1. Variabel bebas : Variabel bebas atau yang biasa disebut dengan *independent variable* merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel terikat. Variabel ini biasanya dinotasikan dengan huruf **X**.
2. Variabel terikat : Variabel terikat atau yang biasa disebut dengan *dependent variable* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini biasanya dinotasikan dengan huruf **Y**.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pengaruh leadership branch manager sebagai variabel bebas (Variabel X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Variabel Y).

Definisi Operasional

a. Pengaruh *Leadership* (X)

Setiap pemimpin (*Leader*) dalam menentukan gaya bkepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat mempengaruhi karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) dalam Jurnal Adad Danurta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun indikator pengaruh *Leadership Branch Manager* Cabang Utama Pacitan terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Hubungan baik dengan karyawan
2. Kebebasan memberikan pendapat
1. Memberikan bimbingan dan arahan
3. Suasana kerja kondusif
4. Apresiasi karyawan
5. Target kerja realistis
6. Fokus pencapaian target
7. Komitmen kualitas kerja
8. Pekerjaan tepat waktu
9. Bekerja sesuai asas
10. Pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan

b. Kinerja Karyawan (Y)

Adhari (2020:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Re rung (2019:54) , mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Indikator kinerja karyawan dalam pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Menyelesaikan pekerjaan
2. Bekerja sesuai prosedur
3. Mampu bekerja sama
4. Inisiatif dalam bekerja
5. Mempertanggungjawabkan tugas
6. Hadir tepat waktu

UJI HIPOTESIS

Apakah *Leadership Branch Manager* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Pacitan ?

KRITERIA PENELITIAN

Kriteria Penelitian merupakan poin-poin yang berisikan tentang nilai-nilai yang baik untuk memenuhi persyaratan agar menjadi penelitian yang konkrit. Penelitian yang baik harus memiliki sifat yang sistematis dan logis agar penelitian mencapai hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini, kami memiliki kriteria penelitian dari segi responden yang kami teliti hanya mencakup seluruh karyawan Bank Negara Indonesia kantor cabang umum Pacitan. Jika data dari responden tidak sesuai, maka kami nyatakan kuisioner tidak sah.

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini kami lakukan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Pacitan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dengan waktu dari tanggal 3 Desember 2023 - 29 Desember 2023.

POPULASI DAN SAMPEL

a. Populasi

Penelitian ini kami lakukan pada seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pacitan

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*, dimana peneliti memilih sampel sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian atau berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian.

c. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis F dan Uji hipotesis T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas

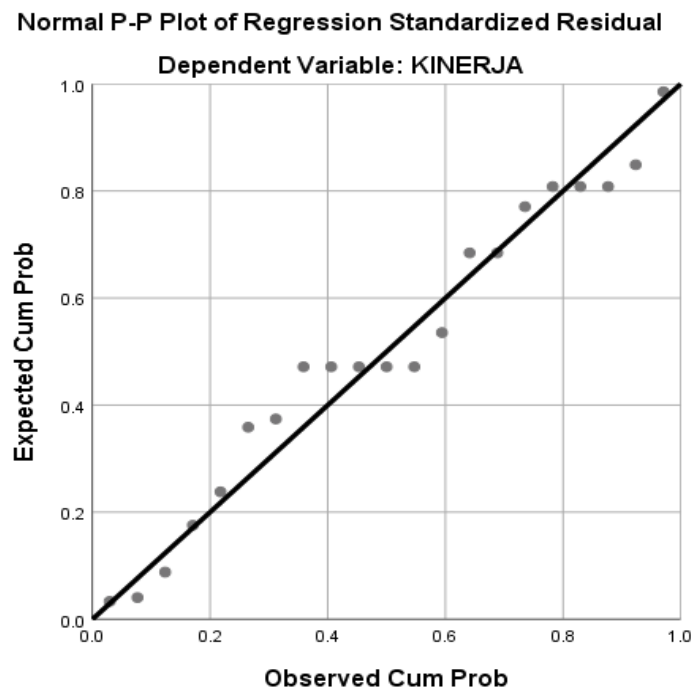
Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Status	Cronbach Alpha	rtabel	Status
Leadership (X1)	X1.1	.709	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel
	X1.2	.873	.4821	Valid	.953	.4821	Reliabel
	X1.3	.798	.4821	Valid	.954	.4821	Reliabel
	X1.4	.825	.4821	Valid	.954	.4821	Reliabel
	X1.5	.523	.4821	Valid	.959	.4821	Reliabel
	X1.6	.771	.4821	Valid	.955	.4821	Reliabel
	X1.7	.873	.4821	Valid	.953	.4821	Reliabel
	X1.8	.873	.4821	Valid	.953	.4821	Reliabel
	X1.9	.741	.4821	Valid	.955	.4821	Reliabel
	X1.10	.870	.4821	Valid	.953	.4821	Reliabel
	X1.11	.870	.4821	Valid	.953	.4821	Reliabel

Kinerja (Y)	Y1	.593	.4821	Valid	.958	.4821	Reliabel
	Y2	.638	.4821	Valid	.957	.4821	Reliabel
	Y3	.602	.4821	Valid	.958	.4821	Reliabel
	Y4	.699	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel
	Y5	.778	.4821	Valid	.955	.4821	Reliabel
	Y6	.688	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dan rehabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai *alpha Cronbach* Untuk setiap pernyataan $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
- P-Plot



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Data olahan SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terhadap masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apalagi nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak

terjadi multikolieritas. Hasil uji multikolineritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 . Uji Multikolineritas

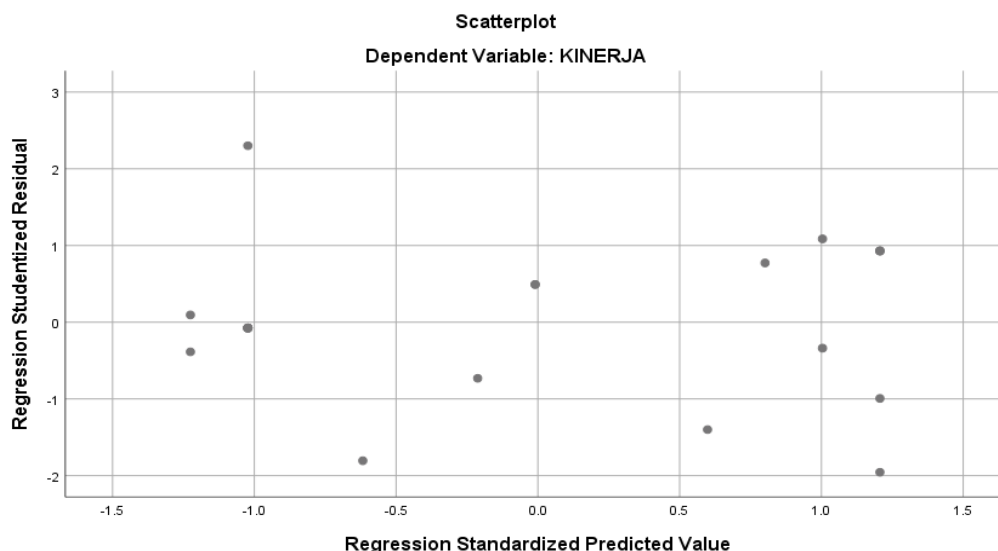
Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.420	.826		1.721	.102		
KEPEMIMPINAN	.652	.184	.630	3.536	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Leadership (X1) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi tersebut.

d. Uji Heterokedatisitas



Gambar 2 . Uji Heterokedatisitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tesebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja (Y).

e. Uji F (Smultan)

Tabel 2. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.708	1	1.708	12.502	.002 ^b
	Residual	2.596	19	.137		
	Total	4.304	20			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 25.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa *Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

f. Uji T (Parsial)

Tabel 3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.420	.826		1.721	.102		
KEPEMIMPINAN	.652	.184	.630	3.536	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0.002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau *Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

g. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.365	.36964

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *Leadership Branch Manager* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti kepedulian atasan terhadap bawahan yang akan membuat bawahan merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan kinerja personal dari bawahan tersebut.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Leadership Branch Manager berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Aprilia, R., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-5.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3).
- Bawarodi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pambudi, T., Ningsih, D. S., & Taufiqurrahman, T. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.

Aspek Sumber Daya Manusia Bisnis Kopi Melek BUMDes Sugihwaras Candi Sidoarjo

Rizki Rachmalia Arista¹

Universitas Negeri Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: rizki.21048@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Bisnis yang baik adalah bisnis yang telah direncanakan sebelumnya agar dapat berjalan sesuai harapan. Kelayakan bisnis harus dinilai dan dievaluasi sebelum bisnis dimulai. Di Sidoarjo, ada desa-desa yang memiliki potensi unit usaha Kopi Melek karena warga desa cenderung memiliki kebiasaan minum kopi setiap hari. Penilaian kelayakan usaha unit usaha kopi melek bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan usaha unit usaha kopi melek dari sisi Sumber Daya Manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan di unit usaha Kopi Melek dan memberikan masukan dalam menyelesaikan permasalahan terkait sumber daya manusia di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama Sugihwaras Desa Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis kualitatif untuk memahami, mengeksplorasi, dan menemukan masalah, terutama dalam aspek Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menemukan bahwa beberapa aspek Sumber Daya Manusia dianggap tidak tepat seperti deskripsi pekerjaan, rekrutmen karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Unit usaha kopi melek BUMDes Sukses Bersama masih perlu meningkatkan kelayakan aspek Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan bisnis.

Kata Kunci: Kelayakan bisnis, Literasi unit bisnis kopi, Sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Bisnis yang baik untuk dijalankan adalah bisnis yang telah direncanakan dari awal. Studi kelayakan yang dilakukan sebelum menjalankan bisnis adalah cara agar diketahui seberapa layak bisnis yang akan dijalankan. Bisnis yang telah berjalan pun tetap memerlukan evaluasi untuk memastikan kegiatan bisnis layak dilanjutkan. Harapannya bisnis dapat terus mengalami peningkatan. Kelayakan bisnis yang telah disusun sebelumnya dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi bisnis yang telah dijalankan. Studi kelayakan bisnis menurut (Purnomo *et al.*, 2017) adalah kegiatan yang mempelajari sebuah bisnis secara mendalam yang akan dijalankan untuk melihat kelayakan bisnis tersebut. Mempelajari secara mendalam berarti meneliti secara mendalam terkait informasi yang ada, kemudian diukur, dihitung dan dianalisis hasil penelitian tersebut menggunakan metode-metode tertentu sehingga kelayakan dari bisnis tersebut bisa dinilai dan ditingkatkan untuk dijalankan.

Desa Sugihwaras yang terletak di kecamatan Candi Sidoarjo memiliki luas wilayah 2.95 KM² dan jumlah penduduk terbanyak ke-5 di kecamatan Candi (Badan Pusat Statistik, 2023). Masyarakat Sugih Waras memiliki kebiasaan minum kopi untuk aktivitas keseharian. Kopi telah menjadi minuman yang biasa dinikmati sehari-hari oleh masyarakat Indonesia khususnya warga desa. Masyarakat di Indonesia menikmati kopi dalam berbagai aktifitas pertemuan, baik dalam aktifitas formal maupun informal diinternal keluarga atau sebagai jamuan tamu. Masyarakat desa Sugihwaras memilih kopi sebagai minuman utama dalam kesehariannya, bahkan sebagian masyarakat memilih mengganti sarapannya dengan minum kopi karena dianggap dengan meminum segelas kopi dipagi hari akan menambah semangat untuk menjalankan aktifitas.

Budaya meminum kopi ini juga menjadi aktifitas atau kebiasaan sosial seperti kumpulan warga, baik secara formal seperti rapat warga, tahlilan, maupun perkumpulan informal seperti nongkrong, diskusi ringan di warung kopi atau tempat lain secara informal. Kebiasaan ngopi telah bersanding dengan kebiasaan merokok, dua hal tersebut hampir tidak bisa dipisahkan saat adanya perkumpulan kaum laki-laki di desa, bahkan jika ada yang tidak merokok maka dipastikan minum kopi tidak akan ditinggalkan. (BudiYanti, 2022)

Kebiasaan masyarakat desa Sugihwaras minum kopi telah lama terbentuk, sehingga memunculkan ide dari sekertaris desa bersama aparat desa untuk menciptakan unit usaha kopi yang dikelola langsung oleh BUMDes Sugihwaras. Unit usaha Kopi Melek telah berjalan sejak 2020 namun BUMDes menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pengetahuan tentang mengelola sistem operasional unit usaha Kopi Melek, kekurangan tenaga kerja dalam mengolah biji Kopi Melek. Unit usaha kopi melek BUMDes Sukses Bersama hanya memiliki 1 karyawan untuk mengolah biji kopi.

Permintaan konsumen dalam satu bulan sebanyak 60kg bubuk kopi melek. Untuk memenuhi permintaan konsumen dalam sebulan maka pegawai unit usaha kopi melek perlu menggiling sebanyak 100kg biji kopi. Jumlah karyawan unit usaha kopi yang hanya satu orang tentu kurang memadai untuk memenuhi semua permintaan konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang terdapat di unit usaha Kopi Melek dan memberikan masukan dalam menyelesaikan permasalahan terkait sumber daya manusia di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama desa Sugihwaras Sidoarjo.

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk memahami, menggali, menemukan serta memetakan masalah, kebutuhan sumber daya manusia dalam unit usaha Kopi Melek. Menurut Nasir *et al.* (2023) penelitian fenomenologi adalah penelitian ilmiah yang mengkaji dan menyelidiki suatu peristiwa yang dialami oleh seorang individu, sekelompok individu, atau sekelompok makhluk yang hidup. Kejadian yang terjadi dan menarik yang menjadi bagian dari pengalaman hidup subjek penelitian. Pendekatan fenomenologi memahami peristiwa-peristiwa kehidupan manusia dalam kerangka pemikiran dan perilaku masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama desa Sugihwaras Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara kepada informan penelitian yaitu bapak Mujiono selaku kepala unit Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Data dari hasil observasi dan wawancara dianalisis khususnya yang terkait aspek sumber daya manusia. Aspek-aspek yang analisis terdiri dari: ketersediaan *job discription*, *job spesification*, *standard operating procedure* untuk setiap aspek pekerjaan mulai perekrutan, pengembangan, penggajian dan *layoff* serta prosedur standar keselamatan dan kesehatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat diringkas sebagai berikut:

1. Ketersediaan *Job Discription*

Dalam menjalankan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki keahlian pada bagian produksi kopi. Seperti keahlian dalam penggilingan, peroastingan, dan pengemasan pada unit usaha Kopi Melek. Seseorang yang bekerja menggiling, meroasting

dan mengemas produk Kopi Melek adalah pekerja yang terlibat dalam proses pengolahan biji kopi menjadi bubuk Kopi Meleka yang siap dikonsumsi. Berikut tugas dari pekerja tersebut :

- a. Pekerja harus mengetahui kinerja dari blower (mesin roasting)
- b. Pekerja harus mengetahui pengaturan kecepatan mesin saat kopi di roasting
- c. Pekerja harus memahami suhu yang tepat untuk meroasting biji kopi
- d. Pekerja harus mengetahui takaran biji kopi yang akan dimasukkan ke mesin roasting
- e. Pekerja harus mengetahui berapa lama durasi meroasting bijikopi
- f. Pekerja harus terampil dalam mengemas bubuk Kopi Melek yang kemudian siap dijual

2. *Job Spesification dan standartd operating procedure*

Dalam unit usaha bisnis Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama terdapat beberapa spesifikasi atau persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Salah satunya adalah mendapatkan rekomendasi dari karyawan BUMDes atau perangkat desa. Selain itu, karyawan harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan unit usaha Kopi Melek dengan cepat dan efisien serta memiliki pengalaman yang memadai dalam industri kopi. Tidak hanya itu saja, penting juga bagi karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi dan tanggung jawab dalam kinerjanya.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perlu memastikan kepastian kerja dengan memberikan kontrak kerja yang jelas untuk karyawan sehingga mereka mendapatkan perlindungan hukum dan hak-hak mereka terjamin. Selain itu, menjamin kesejahteraan karyawan seperti kesehatan dan keselamatan juga perlu diperhatikan. Agar mencapai kesuksesan dalam mengelola unit usaha Kopi Melek di BUMDes Sukses Bersama, diperlulam sumber daya manusia yang berkualitas. Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien seperti peningkatan kualitas dan produksi bubuk Kopi Melek serta pengembangan produk-produk bersama di daerah-daerah terdekat dimana unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama berada.

3. *Recruitment* Sumber Daya Manusia

a. Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimiliki unit usaha Kopi Melek saat ini adalah satu orang yang sekaligus menjabat sebagai kepala unit Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Tenaga kerja yang hanya satu orang mengerjakan semua pekerjaan di unit usaha Kopi Melek seperti meroasting biji kopi, mengemas produk Kopi Melek sehingga siap diperjual belikan.

b. Ketersediaan pasar tenaga kerja

Ketersediaan pasar tenaga kerja adalah faktor penting bagi kesuksesan setiap bisnis termasuk pada unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama telah memberikan kesempatan kepada warga desa Sugihwaras untuk bergabung dan mengembangkan potensi diri dalam unit usaha Kopi Melek. Adapun pengembangan tenaga kerja pada unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama dilakukan dengan berbagai cara, seperti melakukan pelatihan, pengembangan keterampilan, hingga pengobtimalan penjualan Kopi Melek. BUMDes Sukses

Bersama juga membuka lapangan kerja bagi warga Sugihwaras jika ingin bekerja di unit usaha Kopi Melek .

c. *Proses recruitment*

Metode *recruitment* yang dilakukan unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama berbasis pada rekomendasi dari pegawai BUMDes. Hal tersebut membuat sistem *rekrutmen* alami tanpa harus terlalu banyak memfasilitasi sistem pelamaran yang konvensional. Hal ini mencerminkan bagaimana kepercayaan dan akurasi rekomendasi telah menjadi jaminan utama untuk mencari kandidat dengan kemampuan, karakter, dan kapabilitas yang sesuai dengan kategori pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam setiap sesi *rekrutmen* pegawai unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama, para pegawai lama yang mengajukan rekomendasi harus menunjukkan kualitas kerja yang baik dan mampu memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang kosong. Rekomendasi yang diberikan harus sesuai dengan karakteristik, potensi, dan kemampuan calon pegawai baru yang sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama.

Metode *rekrutmen* yang dilakukan oleh unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama dapat mengurangi kesulitan pada proses seleksi dan mempercepat waktu dalam proses pengambilan keputusan. Rekomendasi dari pegawai lama BUMDes juga memungkinkan BUMDes Sukses Bersama untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dan berkualitas, serta memiliki komitmen tinggi dalam bekerja di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Namun, dalam menjalankan metode *rekrutmen* yang berbasis pada rekomendasi dari pegawai BUMDes lama, perlu diperhatikan beberapa hal, salah satunya adalah proses *rekrutmen* yang harus dilakukan secara transparan, obyektif, dan adil, sehingga tidak menimbulkan kesan diskriminasi atau tidak adil diantara calon pelamar yang mengajukan permintaan untuk bergabung sebagai karyawan baru di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Selain itu, perlu diperhatikan pula bahwa proses *rekrutmen* yang hanya mengandalkan rekomendasi dari pegawai lama mungkin saja menghambat tercapainya potensi terbaik dari calon karyawan yang lebih berkualitas. Ini akan sangat berdampak negatif jika calon pelamar yang memiliki kualitas dan kemampuan yang lebih baik tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk bersaing dalam proses seleksi atau mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan yang ada.

Oleh karena itu, meski mengandalkan rekomendasi dari pegawai yang mengajukan namanya sebagai referensi calon pegawai baru, unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama juga perlu memperhatikan aspek kualitas dan kemampuan calon pegawai yang akan mengisi posisi kosong yang ada, sehingga dapat dihasilkan kolektivitas yang mampu menjaga dan memelihara keutuhan dan kepercayaan masyarakat di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Program pendidikan dan pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mengembangkan kinerja sebuah organisasi termasuk di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Dalam hal ini, unit usaha Kopi Melek BUMDes

Sukses Bersama telah menjalankan program pendidikan minimal SMA sebagai persyaratan untuk bergabung sebagai pegawai. Selain itu, unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama juga mengikutsertakan pegawai unit usaha Kopi Melek kedalam pelatihan pengolahan biji kopi sebanyak satu kali selama tiga hari di Jember. Pelatihan ini meliputi cara memproses biji kopi kering menjadi bubuk Kopi Melek yang berkualitas. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama fokus dalam mengajarkan cara memproses biji kopi kering menjadi bubuk Kopi Melek yang berkualitas. Melalui pelatihan ini, pegawai unit usaha Kopi Melek dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengolah biji kopi kering menjadi bubuk Kopi Melek yang berkualitas sesuai standar yang ditetapkan oleh BUMDes Sukses Bersama.

b. Sistem penggajian

Unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama melakukan penggajian setiap sebulan sekali.

c. *Layoff*

Kebijakan pemberhentian pegawai merupakan sesuatu yang menjadi pertimbangan penting dalam menjalankan suatu organisasi. Begitu pun dengan unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama, sebuah badan usaha di desa Sugihwaras yang menjalankan kebijakan yang berbeda dalam hal pemberhentian pegawai. Unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama tidak pernah melakukan pemberhentian pada karyawan meskipun mereka melakukan kesalahan atau melanggar aturan. Sebagai gantinya, pegawai hanya ditegur tanpa adanya keputusan pemberhentian. Kebijakan yang diterapkan oleh unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama mempunyai beberapa alasan yang dijadikan landasan dalam menjalankan kebijakan tersebut. Alasan utama yang mendasari kebijakan tersebut adalah upaya untuk mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih positif dan mendukung. Hal ini dilakukan untuk menjaga motivasi kerja para karyawan tetap tinggi dan bersemangat, bahkan ketika mereka melakukan kesalahan.

Dalam menangani kesalahan atau pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan, unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama lebih mengedepankan proses pembinaan terhadap karyawan tersebut. Dalam penyampaian teguran, dipastikan bahwa karyawan yang melakukan kesalahan mendapatkan pemahaman yang benar terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya, serta mendapatkan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai bagaimana cara memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama lebih bersifat humanis dalam mengelola para karyawannya. pengelolaan karyawan yang bersifat humanis juga akan membantu memperkuat nilai-nilai kerja sama dan keterbukaan dalam unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Para karyawan unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama merasakan perlindungan dari manajemen dalam menyampaikan pandangan dan opini masing-masing, yang pada akhirnya memunculkan gagasan-gagasan kreatif guna memperbaiki sistem kerja yang lebih baik. Sementara itu, untuk pegawai yang mengundurkan diri atau resign, hal tersebut dapat terjadi secara suka rela karena ada beberapa faktor yang membuat pegawai tersebut harus mengundurkan diri. Faktor utama yang menyebabkan seorang pegawai mengundurkan diri dari pekerjaannya adalah perubahan dalam

beberapa aspek kehidupannya, seperti pernikahan, pindah domisili, atau alasan lain seperti kesehatan keluarga. Meskipun demikian, pengunduran diri pegawai dari unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama tidak menjadi hal yang berisiko bagi perusahaan karena, dengan kebijakan atas tidak adanya pemberhentian pegawai, pengunduran diri pegawai tidak mempengaruhi produktivitas kerja di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama.

5. Keselamatan dan kesehatan Kerja

Unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama memberikan banyak manfaat bagi masyarakat sekitar, yaitu menciptakan lapangan kerja, menggerakkan perekonomian desa, dan membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, setiap bisnis atau organisasi harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja. Hal ini juga berlaku pada unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Pada umumnya, di setiap perusahaan atau institusi telah terdapat standar keselamatan kerja yang harus ditaati oleh para pekerja. Standar keselamatan kerja ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan, serta meningkatkan produktivitas.

Namun, unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama cukup jarang menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini bisa berkaitan dengan kekurangan pengetahuan tentang keselamatan kerja serta kesadaran akan pentingnya penerapan standar keselamatan kerja di lingkungan kerja sehingga hal ini belum menjadi prioritas utama bagi pengelola unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama. Selain itu, pegawai unit usaha Kopi

Melek BUMDes sendiri juga tidak memiliki jaminan kesehatan kerja yang memadai, sehingga jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah kesehatan, maka akan menimbulkan beban yang besar bagi pegawai unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama dan keluarganya. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja di unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama harus diutamakan agar para pegawai bekerja dengan optimal dan tidak mengalami stres kerja.

Menjaga standar keselamatan kerja dan memberi jaminan Kesehatan kerja bagi pegawai unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan tentang pentingnya keselamatan kerja dan memberikan perlindungan kesehatan bagi para pegawai unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama.

Berikut adalah tabel kelayakan bisnis ditinjau dari aspek sumber daya manusia pada unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama.

Tabel 1.
Kelayakan bisnis aspek Sumber Daya Manusia

No	Aspek	Keterangan	Kelayakan
1	Jenis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang diperlukan	Deskripsi pekerjaan, wewenang, dan tanggungjawab telah sesuai dengan kebutuhan operasional unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama, namun semua tugas dan wewenang hanya dilakukan oleh satu pegawai yang sekaligus menjabat sebagai kepala unit kopi	Tidak Layak

2	Persyaratan pekerjaan yang diperlukan	Berpendidikan minimal SMA, terdapat pengalaman dalam mengelola biji kopi dan mendapat rekomendasi dari perangkat desa atau pegawai lama BUMDes	Layak
3	Proses rekrutmen pegawai BUMDes Sukses Bersama	Tidak terdapat proses khusus untuk rekrutmen pegawai baru. Proses rekrutmen pegawai unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama biasanya berdasarkan rekomendasi dan ajakan dari perangkat BUMDes yang akan purna.	Tidak layak
4	Pola pemberdayaan SDM	Pola pemberdayaan yang dilakukan oleh unit usaha Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama meliputi : Program pelatihan, penggajian, jam kerja yang baik, serta pemeliharaan hubungan sumber daya manusia yang baik seperti komunikasi yang baik, kesejahteraan karyawan.	Layak
5	Keselamatan dan kesehatan kerja	Pada pengolahan biji kopi menjadi bubuk Kopi Melek BUMDes Sukses Bersama memiliki resiko yang cukup tinggi, namun unit usaha Kopi Melek BUMDes belum menerapkan konsep K3 dengan benar. Pekerja yang melakukan penggilingan kopi tidak memakai APD dan masker atau bahkan sarung tangan. Proses penggilingan kopi juga dilakukan satu lokasi dengan penjualan sehingga sangat mengganggu proses jual beli.	Tidak layak

KESIMPULAN

Karyawan atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai sangatlah krusial dalam suatu industri atau bisnis. Hal ini sangat berlaku pada bisnis produksi seperti produksi Kopi Melek. Produksi Kopi Melek memang memerlukan perhatian dan tenaga yang cukup besar dari para karyawan. Setiap tahap produksi memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang berbeda-beda. Mulai dari memilih varietas biji kopi yang berkualitas, menanam dan merawat pohon kopi, memetik biji kopi, hingga mengolah biji kopi menjadi produk akhir yang siap dikonsumsi. Proses produksi Kopi Melek memerlukan kerja sama yang kuat antara karyawan untuk menciptakan hasil yang terbaik. Mengingat bahwa hanya satu orang yang mengerjakan semua proses produksi kopi tentunya sangat menguras tenaga dan waktu. Bahkan, pekerjaan tersebut pasti terasa terlalu berat untuk dijalankan seorang diri. Lebih jauh lagi, penambahan sumber daya manusia adalah solusi terbaik dalam mengatasi masalah tersebut. Dengan menambah jumlah karyawan pada proses produksi Kopi Melek maka akan mempercepat waktu produksi dan menjaga kualitas produk tetap terjaga dengan baik.

Namun, pada kenyataannya, menambah sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Terkadang, ada beberapa permasalahan terkait keuangan yang mungkin menghambat proses tersebut. Memang, menambah sumber daya manusia akan membutuhkan biaya lebih yang tentunya membuat beban keuangan perusahaan menjadi lebih tinggi. Namun, apabila perusahaan tidak mengambil langkah tersebut maka akan ada resiko bahwa kualitas produk menurun, efisiensi produksi menurun, karena pekerja harus memikul beban kerja yang terlampaui besar. Dengan menambah sumber daya manusia, proses produksi Kopi Melek

akan menjadi lebih cepat dan efisien. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Selain itu, karyawan yang dipakai adalah tenaga yang berkualitas dan potensial. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan keahlian internal dan mempertahankan kemampuan kompetitif yang kuat di pasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para dosen yang telah membantu mengarahkan untuk menyelesaikan paper ini dengan baik dan selesai tepat waktu. Arahan yang diberikan sangat bermanfaat dalam proses pengerjaan paper ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Kabupaten Merangin dalam angka 2023*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Merangin: Merangin.
- Budiyanti, S. (2022). Memahami makna kopi dalam perilaku keseharian: Studi fenomenologi kebiasaan ngopi pada masyarakat kaki Pegunungan Hyang Barat di Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 12–22.
- Fenomenologi, S., Ngopi, K., Masyarakat, P., Pegunungan, K., & Barat, H. (2022). Memahami Makna Kopi Dalam Perilaku Keseharian, *Jurnal Dimensi*, 11(1), 13.
- Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif 1. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4445–4451.
- Purnomo, R. A., Riawan, & Sugianto, L. O. (2017). *Studi Kelayan Bisnis*. Unmuh Ponorogo Press: Ponorogo.

Cafe Titik Nol Trawas Ditinjau Dari Aspek Sumber Daya Manusia

Helena Nisca Khisara^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: Helena.21146@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kelayakan bisnis Cafe Titik Nol Trawas dari aspek sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang efektif merupakan faktor penting dalam menciptakan keuntungan dan keberlangsungan bisnis, terutama dalam industri kuliner yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. SDM yang kompeten dan terlatih meningkatkan kualitas layanan, yang berdampak positif pada reputasi dan profitabilitas bisnis. Urgensi penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai manajemen waktu dan penjadwalan karyawan untuk meningkatkan efisiensi operasional, terutama selama jam sibuk. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi sistem penjadwalan yang optimal untuk menghindari biaya operasional yang tidak perlu. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif.

Kata Kunci: Cafe Titik Nol Trawas, Kelayakan bisnis, Kinerja, Pelatihan, Sumber Daya manusia .

PENDAHULUAN

Kajian kelayakan usaha menjadi hal yang penting diperhatikan sebelum memulai suatu bisnis. Keuntungan dan keberlangsungan usaha menjadi tujuan kajian kelayakan usaha dilakukan. Salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam kajian kelayakan bisnis adalah kajian terkait aspek sumber daya manusia (SDM), yang memiliki peran strategis untuk keberlangsungan bisnis. Peran sumber daya manusia sebagai bagian terpenting dalam mengelola usaha dibutuhkan dalam pengelolaan usaha kuliner termasuk cafe. Menjamunya trend minum kopi yang terjadi beberapa tahun terakhir. Kopi juga telah menjadi salah satu minuman populer di Indonesia. Mulai dari anak muda hingga orang tua menyukai minuman yang terkenal dengan warna hitam dan rasa pahit ini. Hal tersebut, tentu saja mendorong konsumsi kopi di dalam negeri sehingga jumlahnya cukup besar (Suryani, 2021). Masyarakat desa Duyung membuka bisnis cafe melalui BUMDES Cafe Titik Nol Trawas yang didirikan tahun 2023. Usaha yang relatif baru didirikan ini menghadapi beragam tantangan tidak hanya terkait dengan produk dan pelayanan, tetapi juga dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM penting dilakukan mengingat kualitas pelayanan, keterampilan interpersonal, serta efisiensi operasional sangat bergantung pada kemampuan dan kesiapan SDM yang dimiliki oleh kafe tersebut (Sutrisno, 2021).

Penelitian tentang kelayakan sumber daya manusia (SDM) dalam bisnis kafe sangat penting, karena sektor ini sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. SDM di Cafe Titik Nol Trawas memainkan peran kunci dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang menyenangkan, yang dapat berdampak langsung pada reputasi dan profitabilitas bisnis. Menurut Mangkunegara (2021), dalam industri kuliner, SDM yang terlatih dengan baik dan memiliki keterampilan interpersonal yang tinggi dapat meningkatkan kualitas layanan, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan keuntungan bisnis.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya analisis mendalam mengenai kelayakan SDM dalam mendukung operasional Cafe Titik Nol yang optimal. Dalam hal ini,

manajemen waktu dan penjadwalan kerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial. Penelitian ini berfokus pada manajemen waktu dan penjadwalan SDM untuk meningkatkan efisiensi operasional, khususnya dalam memastikan ketersediaan karyawan selama jam sibuk (misalnya waktu makan siang atau akhir pekan). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sistem penjadwalan yang dapat mengoptimalkan jumlah karyawan yang diperlukan tanpa menambah biaya operasional yang tidak perlu. Hal ini relevan dengan pandangan Setiawan (2021), yang menyatakan bahwa pengelolaan penjadwalan yang efisien dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan dalam operasional usaha. Selain itu, analisis kelayakan bisnis dari aspek SDM perlu mempertimbangkan bagaimana Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola konflik, dan membangun budaya organisasi yang baik. Dengan ini, Cafe Titik Nol Trawas dapat memastikan bahwa SDM yang dimilikinya mampu mendukung visi dan misi perusahaan serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran peran SDM dalam kelangsungan usaha Cafe Titik Nol Trawas, serta rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi SDM demi keberhasilan jangka panjang unit usaha tersebut.

METODE PENELITIAN

2.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai aspek sumber daya manusia di Cafe Titik Nol Trawas. Penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek terkait manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan.

2.2. Lokasi dan subjek penelitian

Lokasi : Penelitian dilakukan di Cafe Titik Nol Trawas, Jawa Timur.

Subjek penelitian : Karyawan cafe, manajemen, dan pemilik usaha akan menjadi subjek utama dalam penelitian ini.

2.3 Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara melalui kuisisioner untuk mendapatkan informasi terkait kalayakan usaha Cafe Titik Nol Trawas. Informan yang dijadikan narasumber informasi adalah: karywan, kepala desa serta pengurus BUMDES serta pengunjung Cafe Titik Nol Trawas.

Data Sekunder: Data tambahan diperoleh dari dokumen internal cafe, laporan keuangan, serta literatur dan studi sebelumnya yang relevan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Wawancara Mendalam: Melakukan wawancara mendalam dengan karyawan dan pngelola cafe titik nol Trawas untuk mendapatkan informasi tentang kebijakan dan praktik SDM yang dijalankan.

Observasi: Mengamati langsung kegiatan operasional dan interaksi antar karyawan untuk memahami dinamika kerja di cafe.

Kuesioner:Menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan. Kuesioner juga dibagikan kepada pengunjung ntuk mengetahui bagaimana pemgamlaman meraka terakait kunjungan ke cafe titik nol trawas.

2.5 Analisis Data

Analisis Kualitatif

Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi akan ditabulasi dan diskripsikan untuk dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola dan temuan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Manajemen Waktu dan Penjadwalan Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa penjadwalan yang tidak efisien menyebabkan ketidakseimbangan antara karyawan yang tersedia dan jumlah yang dibutuhkan pada jam-jam sibuk. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), yang menekankan pentingnya pengelolaan waktu yang efektif dalam operasional perusahaan. Penjadwalan yang buruk dapat meningkatkan biaya operasional dan mengurangi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Andriani (2020), yang menyatakan bahwa penjadwalan yang tidak tepat dapat mengurangi produktivitas dan kualitas layanan di industri kuliner.

Oleh karena itu, disarankan agar Cafe Titik Nol Trawas melakukan analisis lebih lanjut terhadap data kunjungan pelanggan dan menggunakan perangkat lunak manajemen SDM yang dapat membantu dalam merancang jadwal yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan operasional yang sebenarnya.

3.2 Kepuasan Kerja dan Pengembangan SDM

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan tingkat pelatihan yang mereka terima. Sebagai konsekuensinya, karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk memberikan pelayanan yang optimal. Hal ini mengarah pada penurunan kualitas layanan, yang berdampak langsung pada reputasi cafe titik nol trawas. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik adalah salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini, rekomendasi penelitian ini adalah agar Cafe Titik Nol Trawas mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya mencakup aspek teknis pekerjaan tetapi juga keterampilan interpersonal dan manajerial. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas bagi karyawan agar mereka merasa lebih termotivasi dan memiliki prospek untuk berkembang di dalam organisasi.

3.3 Retensi Karyawan

Salah satu masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan di Cafe Titik Nol Trawas. Tingginya angka pergantian karyawan dapat berdampak negatif pada stabilitas operasional dan biaya perekrutan yang tinggi. Menurut Setiawan (2021), pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup upaya untuk meningkatkan retensi karyawan melalui kebijakan yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung.

Oleh karena itu, Cafe Titik Nol Trawas perlu memperhatikan aspek-aspek seperti penggajian yang kompetitif, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, serta kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik, untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

3.4 Pola Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

1) Sistem penggajian

Sistem penggajian yang di berlakukan di Cafe Titik Nol meggunakan sistem bagi hasil yang akan dibayarkan setiap bulan dari hasil penjualan pada setiap bulannya. Cafe Titik Nol mengalokasikan labanya sebanyak 20% untuk pekerja, 25% di donasikan untuk membantu pemeliharaan masjid di lokasi setempat, 55% di alokasikan ke kas perkumpulan pemuda-pemudi.

2) Program Pelatihan

Program pelatihan bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan penguasaan keterampilan kerja, Untuk saat ini Cafe Titik Nol memberlakukan On The Job Training untuk pekerja baru, dan juga Cafe Titik Nol sudah beberapa kali membawa para pekerjanya untuk mengikuti pelatihan antara lain adalah pelatihan marketing, pelatihan inovasi produk, dll.

3) Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam upaya memlihara dan memberi rasa aman bagi para pekerja, Cafe Titik Nol menerapkan pemberian jatah makan & minulm di setiap harinya bagi para pekerja agar bisa tetap optimal dalam melakukan pekerjaannya. Pada elemen pemberdayaan Sumber Daya Manusia Cafe Titik Nol telah melakukan beberapa upaya untuk pemberdayaan SDM. Hal itu dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan dan skill para pekerja, dan juga melakukan training bagi pekerja baru.

3.5. Persyaratan Pekerjaan Yang Dibutuhkan

- 1) Persyaratan Fisik Karyawan harus sehat jasmani dan rohani, dalam bisnis ini memerlukan kesehatan fisik yang baik dan sesuai standar yang diharapkan
- 2) Persyaratan Demografi Cafe Titik Nol hanya mempekerjakan SDM yang berdomisili di Desa Duyung
- 3) Persyaratan Usia Karyawan harus sudah memasuki usia produktif untuk bekerja sehingga sudah memilii kematangan secara mental dan emosional. Cafe Titik Nol tidak memiliki persyaratan spesifik bagi calon pekerja, yang menjadi patokan mereka adalah pekerja di usia yang optimal, memiliki kemampuan fisik yang optimal untuk bekerja, dan kematangan daya pikir yang sangat berpengaruh dalam segala aspek pekerjaan seperti kecekatanan, profesionalitas, dan produktivitas kerja. Meskipun begitu Cafe Titik Nol tetap tidak bisa melakukan perencanaan SDM dengan baik dikarenakan tidak adanya prosedur atau persyaratan yang jelas terkait pekerja yang di butuhkan

3.6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Cafe Titik Nol belum memiliki penanggulangan resiko bahaya yang ada dan kurangnya alat untuk menjamin keselamatan kerja. Secara keseluruhan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu langkah dan upaya untuk menciptakan perlindungan serta keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya, baik secara fisik, mental, maupun emosional bagi pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya. Jadi, keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan masalah fisik bekerja tetapi juga mental, psikologis, dan emosional. Penerapan K3 sangat penting bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Perusahaan-perusahaan di Indonesia juga sudah menerapkan K3 untuk melindungi para pekerjanya dan mencegah atau menurunkan terjadinya kecelakaan kerja. K3 juga bermanfaat untuk meningkatkan derajat kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, serta meminimalisir anggaran akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil observasi kami Cafe Titik Nol perlu memperhatikan lagi terkait

material bangunan yang digunakan serta perlu melakukan maintenance berkala pada alat-alat produksi yang digunakan, pemberian edukasi kepada pekerja terkait K3 juga penting agar semua pekerja mengetahui prosedur K3 yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan sumber daya manusia (SDM) di Cafe Titik Nol Trawas dalam mendukung kelancaran operasional dan kesuksesan jangka panjang usaha tersebut. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada pengelolaan SDM yang meliputi manajemen waktu dan penjadwalan kerja, pengembangan dan pelatihan karyawan, tingkat kepuasan kerja, serta upaya untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini berusaha mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di Cafe Titik Nol Trawas dan memberikan rekomendasi strategis yang dapat meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas pelayanan di Cafe tersebut. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa penerapan sistem manajemen waktu dan penjadwalan yang lebih efisien, program pelatihan yang lebih efektif, serta kebijakan pemberdayaan SDM yang lebih baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, kepuasan pelanggan, dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas usaha. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis tersebut, karena ditemukan bahwa penjadwalan yang tidak efisien pada jam-jam sibuk menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang tersedia dan kebutuhan operasional, yang pada gilirannya meningkatkan biaya operasional dan menurunkan kualitas layanan. Selain itu, ditemukan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan tingkat pelatihan yang diberikan, sehingga kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan optimal terbatas. Tingginya tingkat turnover karyawan juga menjadi masalah signifikan, yang berdampak pada stabilitas operasional dan meningkatnya biaya rekrutmen.

Dalam hal ini, inovasi yang dihasilkan oleh penelitian ini meliputi solusi berbasis teknologi dalam pengelolaan penjadwalan SDM. Penelitian merekomendasikan agar Cafe Titik Nol Trawas mulai menggunakan perangkat lunak manajemen SDM untuk merancang jadwal yang lebih fleksibel dan berbasis data, yang dapat menyesuaikan jumlah karyawan dengan pola kunjungan pelanggan yang berubah-ubah. Penggunaan teknologi dalam manajemen penjadwalan dapat mengurangi ketidakseimbangan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan biaya. Selain itu, pengembangan program pelatihan yang lebih berkelanjutan dan mencakup keterampilan teknis, interpersonal, serta manajerial, juga merupakan langkah penting yang perlu diambil oleh Cafe Titik Nol Trawas untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan. Dari sisi pemberdayaan SDM, penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan penggajian yang lebih kompetitif serta pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel. Tingginya angka turnover menunjukkan perlunya peningkatan kebijakan retensi karyawan, dengan memberikan insentif yang lebih baik dan jalur karir yang jelas. Pemberian fasilitas seperti makan dan minum harian bagi karyawan merupakan langkah positif yang dapat memelihara motivasi dan kesejahteraan karyawan, namun masih diperlukan kebijakan yang lebih komprehensif terkait pengembangan karir dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan (*work-life balance*). Dengan adanya kebijakan yang mendukung retensi karyawan, diharapkan tingkat turnover dapat dikurangi, dan karyawan merasa lebih termotivasi untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM, terutama dalam konteks usaha kuliner di daerah. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang efisien dalam bisnis kuliner dapat membantu pengusaha lain untuk mengelola SDM mereka dengan lebih baik. Penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang lebih sistematis dan berbasis teknologi dapat menjadi solusi untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan pelanggan. Dengan memperhatikan temuan-temuan ini, Cafe Titik Nol Trawas dapat meningkatkan manajemen SDM-nya untuk mendukung keberlanjutan dan kesuksesan bisnis dalam jangka panjang. Penerapan solusi berbasis teknologi dalam manajemen SDM dan kebijakan pemberdayaan karyawan yang lebih komprehensif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja operasional, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan.

Dalam skala yang lebih luas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen SDM di industri kuliner, serta memberikan panduan bagi usaha serupa untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena tidak menyerah meskipun menghadapi berbagai rintangan. Semoga publikasi ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi banyak orang, dan semoga diri saya selalu diberi semangat dan motivasi untuk terus berkarya dan berkembang dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2020). Analisis penjadwalan produksi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di industri kuliner. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45–56.
- Astria, Y. M., Legiana, V., Fahrezy, R. A., Saragih, J. A., & Ken, W. R. . W. (2023). Analisis Studi Kelayakan Bisnis Ditinjau Dari Aspek Pemasaran, Aspek Sumber Daya Manusia Dan Aspek Keuangan Pada Usaha Percetakan Cetakreasi Di Cibirusah Kab. Bekasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1228–1236. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.227>
- Azzahra, M., Abdurahman, A. I., & Alamsyah, A. (2023). Fenomena Ngopi di Coffee Shop Pada Gen Z. *Social Science Academic*, 1(2), 493–506. <https://doi.org/10.37680/ssa.v1i2.3991>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Setiawan, A. (2021). *Strategi Pengelolaan SDM di Industri Kuliner*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Setiawan, A. (2021). Penerapan Lean Manufacturing untuk Efisiensi Operasional dan Produktivitas: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123–135.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Suryani, S. (2021). Representasi image anak muda dalam budaya ngopi. *Tuturan: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 4(2), 1–10.

Analisis Keterampilan Pemandu Wisata Dalam Meningkatkan Pengalaman Wisata Di Bernah De Vallei Kembangbelor Pacet

Anisah Nur Fauzziyah^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: anisah.21064@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian mengenai kelayakan SDM dalam bisnis wisata sangat penting untuk memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan sektor pariwisata. Peran pemandu wisata menjadi sangat krusial dalam menciptakan pengalaman wisata yang berkesan dan mendidik. Pemandu wisata tidak hanya bertugas menyampaikan informasi mengenai tempat yang dikunjungi, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang ramah, informatif, dan interaktif. Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah karyawan di wisata Bernah De Vallei memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan pengalaman wisatawan dan mendukung keberlanjutan dari bisnis wisata kelompok masyarakat desa Kembangbelor kecamatan Pacet. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Wisata Bernah De Vallei akan membekali karyawannya secara menyeluruh tanpa terkecuali meskipun bukan deskripsi pekerjaannya. Sistem yang dibuat oleh wisata ini yaitu gotong royong dari sudut pelatihan maupun pengembangan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan selama satu bulan sekali, tergantung musim yang sedang ada, contohnya seperti musim kemarau dan hujan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, wisata Bernah De Vallei milik warga desa Kembangbelor telah menerapkan sistem pengelolaan SDM yang memadai.

Kata Kunci: Karyawan, Keterampilan, Sumber Daya Manusia, Wisata.

PENDAHULUAN

Keterampilan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan pengalaman wisata, terutama dalam sektor pariwisata yang terus berkembang. Pengembangan SDM di bidang pariwisata, yang meliputi keterampilan komunikasi, pelayanan pelanggan, dan pengetahuan budaya lokal, sangat mempengaruhi kualitas pengalaman wisatawan. Pariwisata budaya, keterampilan SDM juga berperan dalam melestarikan dan mengkomunikasikan budaya lokal dengan cara yang menarik dan mendidik bagi wisatawan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang terampil dapat menciptakan pengalaman wisata yang lebih kaya dan bermakna, yang tidak hanya memuaskan, tetapi juga mendalam bagi para pengunjung.

Penelitian mengenai kelayakan SDM dalam bisnis wisata sangat penting untuk memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan sektor pariwisata. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pelatihan yang diperlukan, program retensi, teknologi yang dapat diterapkan, serta budaya organisasi yang perlu dibangun untuk menciptakan pengalaman wisata yang memuaskan dan kompetitif.

Kabupaten Mojokerto memiliki ketersediaan Sumber Daya Alam yang melimpah yaitu berupa produk pertanian serta keindahan alam yang memikat wisatawan salah satunya di desa Kembangbelor. Tempat wisata yang ramai dikunjungi di desa Kembangbelor adalah wisata Bernah De Vallei. Unit Usaha Wisata Bernah De Vallei merupakan milik Kelompok Masyarakat Desa Kembangbelor. Tempat wisata yang mulai beroperasi tahun 2020 menggunakan lahan perhutani dengan sistem bagi hasil. Namun, keindahan alam saja tidak

cukup untuk menjamin kepuasan pengunjung. Peran pemandu wisata menjadi sangat krusial dalam menciptakan pengalaman wisata yang berkesan dan mendidik. Pemandu wisata tidak hanya bertugas menyampaikan informasi mengenai tempat yang dikunjungi, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang ramah, informatif, dan interaktif. Keterampilan pemandu wisata dalam berkomunikasi, mengelola kelompok, serta pengetahuan lokal yang mendalam dapat meningkatkan kualitas pengalaman wisata secara signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah karyawan di wisata Bernah De Vallei memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan pengalaman wisatawan dan mendukung keberlanjutan dari bisnis wisata kelompok masyarakat desa Kembangbelor kecamatan Pacet. Selain itu penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi keahlian pemandu wisata dalam mempengaruhi minat kunjungan ulang dan kepuasan pengunjung terhadap wisata Bernah De Vallei.

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiono (2022) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat postpositivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti di kondisi obyek alamiah, dan peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dari hasil observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah pak Murtaji selaku Manajer Keuangan wisata bernah de vallei, data diperoleh dari direktur wisata Bapak Mukhtar Efendi, Bapak Murtaji selaku manajer keuangan, Bapak Riza selaku manajer pemasaran, serta staf berbagi unit dari wisata Bernah De Vallei. Analisa data dilakukan dari hasil wawancara terkait aspek sumber daya manusia yang terdiri dari Jenis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang diperlukan, Persyaratan yang diperlukan pekerja, Struktur organisasi, Rekrutmen sumber daya manusia, Pola pemberdayaan sumber daya manusia. Analisis data dilakukan secara deskriptif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Sistem rekrutmen karyawan lokasi wisata Bernah De Vallei adalah suatu proses yang penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Semua karyawan kecuali manager pemasaran lokasi wisata Bernah De Vallei adalah warga desa Kembangbelor. Pada proses rekrutmen tidak disyaratkan tingkat pendidikan tertentu dan lebih mengutamakan kemauan dan kemampuan serta pengalaman Kerja. Persyaratan pendidikan tidak ditekankan karena tujuan dari perekrutan adalah mengutamakan kesejahteraan warga desa wisata dengan melibatkan warga menjadi karyawan wisata.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Wisata Bernah De Vallei akan membekali karyawannya secara menyeluruh tanpa terkecuali meskipun bukan deskripsi pekerjaannya. Sistem yang dibuat oleh wisata ini yaitu gotong royong dari sudut pelatihan maupun pengembangan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan selama satu bulan sekali, tergantung musim yang sedang ada, contohnya seperti musim kemarau dan hujan.

Unit wahana atau unit makanan yang akan dibangun juga termasuk pelatihan dan pengembangan seluruh karyawan agar tetap bisa saling membantu. Sistem

gotong royong dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan, kekompakan, inovasi, gagasan, energi, dan komitmen bagi kemajuan wisata Bernah De Vallei.

3. Operasional Wisata

3.1 Sistem Kerja

Lokasi Wisata Bernah De Vallei memiliki sistem kerja gotong royong. Meskipun sudah ditentukan bagian kerja untuk masing-masing karyawan, namun dalam pelaksanaannya setiap karyawan saling bantu menyelesaikan semua pekerjaan secara gotong royong.

3.2 Pengelolaan dan Infrastruktur

Wisata Bernah De Vallei memastikan karyawan untuk selalu membersihkan fasilitas agar pengunjung nyaman dengan tempat wisata. Fasilitas untuk pengunjung dengan kebutuhan khusus seperti menggunakan kursi roda memiliki jalan tersendiri yang disediakan oleh tempat wisata

4. Inovasi produk wisata

Wisata Bernah De Vallei memberikan kegiatan yang menarik untuk pengunjung yaitu pertunjukan di unit dino je lux. Pertunjukan berupa drama yang dilakukan oleh karyawan untuk pengunjung. Dan akan ada beberapa unit yang akan dibangun untuk unit wisata lainnya.

5. Reward dan Benefit

Wisata Bernah De Vallei akan memberikan reward dan benefit kepada karyawan setiap satu bulan sekali. Dengan ketentuan hasil dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik mungkin serta karyawan yang inovatif. Reward dan benefit yang diberikan berupa tambahan insentif

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, wisata Bernah De Vallei milik warga desa Kembangbelor telah menerapkan sistem pengelolaan SDM yang memadai. Proses rekrutmen yang dilakukan meski tidak menggunakan persyaratan ketat memadai untuk kebutuhan operasional di lokasi wisata. Hal ini terbukti dengan tidak adanya masalah terkait operasional maupun teknis. Pengelola juga tetap memperhatikan pengembangan karyawan sebagai antisipasi perkembangan usaha. Karyawan diberikan keterampilan tambahan melalui program bimbingan dan pelatihan untuk semua karyawan, termasuk pemimpin, agar mereka terus berkembang sesuai kebutuhan pekerjaan. Monitor dan evaluasi secara berkala selalu dilakukan untuk memastikan efektivitas sesuai fungsi dan bidang masing-masing.

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang meliputi keterbatasan bahasan yang hanya mengulas dari sisi SDM serta kurangnya konfirmasi informasi khususnya kepada pengunjung. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pengunjung untuk mengetahui kesesuaian harapan dan kenyataan pengalaman pengunjung selama berkunjung ke wisata Bernah De Vallei.

Aspek SDM perlu diteliti lebih mendalam khususnya terkait beragam keterampilan pengelolaan lokasi wisata dengan melakukan benchmarking ke lokasi wisata baik disekitar Bernah De Vallei maupun lokasi wisata sejenis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih untuk diri sendiri karena mampu menyelesaikan artikel ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian artikel dan khususnya kepada manajemen dan karyawan wisata Benah De Vallei Kembangbelor Pacet atas kerjasana dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta teman-teman yang selalu mendukung dan memotivasi. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada pembimbing dan rekan-rekan akademik yang telah memberikan saran dan masukan yang konstruktif dalam penyusunan artikel ini.

Semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas layanan pemandu wisata dan mendukung pengembangan destinasi wisata yang berkelanjutan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baum, T., & Nguyen, H. T. (2019). *Human Resource Development in Tourism: Perspectives on Learning and Development in Tourism Organizations*. Routledge.
- Hidayati, F. N., Maulida, R. R., Rahmadhani, F. P. N., & Masruchin, M. (2023). Pengembangan Kawasan Edukasi Sebagai Potensi Wisata di Desa Kembangbelor,, *Jumat Informatika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 23–28.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara*, 9(2), 952–962.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Triatmanto, B. (2017). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Organisational Change dan Organisational Resilience (Kajian Pada Industri Jasa)*. Selaras Media Kreasindo.

Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restauran & Cafe Kuno Kini Surabaya

Savira Aulia Putri Djudje^{1*}, Fauzia Adji Fahrani², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*email korespondensi penulis: saviraaulia19072002@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Restoran Kuno Kini Surabaya, dengan penekanan pada peningkatan kualitas layanan melalui pengembangan kompetensi karyawan. Mengacu pada definisi pelatihan sebagai proses pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, serta pengembangan yang melibatkan perancangan materi pembelajaran, penelitian ini menyoroti pentingnya menetapkan tujuan pelatihan yang jelas, kualifikasi pelatih yang memadai, relevansi materi, dan metode pelatihan yang tepat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan di Restoran Kuno Kini difokuskan pada pengembangan keterampilan komunikasi, etika pelayanan, dan tanggung jawab pribadi, dengan menggunakan metode pengajaran di kelas dan pelatihan langsung di tempat kerja. Selain itu, pendekatan kolaboratif dengan praktisi industri dan penerapan metode rotasi pekerjaan juga dilakukan untuk meningkatkan fleksibilitas karyawan.

Dampak dari pelatihan ini terlihat dari meningkatnya partisipasi aktif karyawan dan kepercayaan diri mereka dalam memberikan layanan kepada pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi berkelanjutan untuk menilai efektivitas jangka panjang dari program pelatihan serta menyarankan kolaborasi dengan institusi pendidikan untuk memastikan materi pelatihan tetap relevan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat krusial untuk keberlangsungan dan kesuksesan restoran.

Kata Kunci: Kualitas Layanan, Metode Pelatihan, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Restoran Kuno Kini.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi di era globalisasi dan persaingan yang ketat. (Farida Idayati & Irawan *et al.*) Pengembangan Manusia yang berkelanjutan, Agustus 2024). Dan pengembangan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan di sektor restoran, jika pengembangan ini berhasil maka akan menjadi pegangan bagi organisasi atau restoran di era globalisasi dan persaingan yang ketat. Termasuk di Restoran Kuno Kini Surabaya. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama dalam industri kuliner, kemampuan untuk memberikan layanan yang unggul menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan, bisa dilihat bahwasanya perkembangan Restoran dan cafe di Surabaya mencapai 20% per tahun menurut data Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia (APKRINDO).

Restoran Kuno Kini Surabaya adalah sebuah tempat makan yang terletak di Jalan Raya Prapen No. 69, Tenggilis Mejoyo, Surabaya. Dikenal dengan suasana yang mengusung konsep kuno namun modern, restoran Kuno Kini menawarkan berbagai pilihan menu halal yang mencakup masakan Eastern dan Western. Sejak berdiri, Kuno Kini telah menarik perhatian banyak pengunjung dari berbagai kalangan, termasuk keluarga, remaja, dan pebisnis, menjadikannya salah satu pusat kuliner halal di Surabaya. Pengelola sendiri yaitu Amaluddin Wahan ingin membuat kariyawannya lebih berkembang dalam segi soft

skill, hard skill, dan penyampaian pelayanan kepada pelanggan. Dengan itu penelitian ini mengkaji pelatihan dan pengembangan SDM di Restoran Kuno Kini Surabaya. Penelitian ini memahami program pelatihan yang diterapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan restoran. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan melibatkan wawancara manajer dan staf untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai proses pelatihan yang dilakukan.

Penelitian ini berfokus pentingnya pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk mengatasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan pesatnya perkembangan industri kuliner, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan profesional menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, restoran perlu mengimplementasikan program pelatihan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Tahapan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Tujuan identifikasi masalah untuk dapat memperjelas fokus masalah utama dalam penelitian seperti efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di restoran tersebut. Hal ini membantu peneliti untuk tetap fokus pada topik yang relevan.

2. Studi literatur :

Tujuan studi literatur mengumpulkan informasi dan memahami teori, konsep terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia seperti efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di restoran tersebut. Hal ini membantu peneliti untuk tetap fokus pada topik yang relevan.

Langkah : Tinjau artikel, jurnal, dan buku yang membahas teori-teori mengenai pelatihan dan pengembangan, serta studi kasus yang relevan di restoran atau industri sejenis.

3. Perumusan Tinjauan Masalah

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi karyawan serta menilai metode pelatihan yang digunakan dan mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. Metodologi Penelitian

Pendekatan : menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam Metode Pengumpulan Data :

Pengumpulan data menggunakan dengan

- wawancara kepada pengelola restaurant kuno kini Surabaya selaku HRD dan Supervisor
- Observasi langsung mengamati proses pelatihan

5. Pengumpulan Data

Analisis Kebutuhan Pelatihan:

Identifikasi kebutuhan berdasarkan analisis pekerjaan dan individu karyawan.
Wawancara: Tanya jawab dengan karyawan mengenai pengalaman mereka dalam pelatihan.

Observasi: Catat pelatihan dilaksanakan dan interaksi antara instruktur dan peserta.

Desain Penelitian

- Gunakan desain penelitian kualitatif karena fokus pada detail dan konteks fenomena yang diteliti
- Pendekatan kualitatif dapat melibatkan observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi.

Evaluasi Hasil Pelatihan

a. Evaluasi Formal

Meskipun evaluasi formal tidak dilakukan secara rutin, cobalah untuk melakukan evaluasi informal melalui sharing session antara karyawan dan team leader untuk memantau efektivitas pelatihan.

b. Faktor Pendukung/Penghambat

Identifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di restoran, seperti perhatian manajemen puncak dan motivasi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan, menurut (Lourensius *et al.*, n.d.), dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Dan menurut (Gustiana *et al.*, 2022) Pelatihan merujuk pada usaha yang terstruktur dari perusahaan untuk mendukung pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan selama pelatihan dan dapat menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Dari kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Selain berfokus pada peningkatan kinerja, pelatihan juga berperan dalam pengembangan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan bertujuan agar karyawan dapat menguasai serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari dalam kegiatan sehari-hari.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan adalah kegiatan yang memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan untuk meningkatkan fungsi dan aplikasi ilmu pengetahuan serta teknologi yang ada, atau untuk menciptakan teknologi baru. Pengertian mengenai pengembangan adalah proses memperluas atau memperdalam materi pembelajaran dengan tujuan untuk menghasilkan suatu produk (Ilmiawan Arif, 2018) Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik. (Priscila Ritonga *et al.*, 2022)

Selain itu, pengembangan juga melibatkan perancangan materi pembelajaran secara logis dan sistematis untuk menghasilkan produk, dengan mempertimbangkan potensi dan kompetensi peserta didik. Indikator pengembangan dan pelatihan dapat bervariasi tergantung pada tujuan dan konteks spesifik dari program yang dijalankan. Namun, secara umum,

berikut adalah beberapa indikator yang sering diidentifikasi dalam jurnal terkait pengembangan dan pelatihan:

1. Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan:
 - Evaluasi peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan.
 - Penilaian keterampilan praktis yang diperoleh selama pelatihan.
2. Tingkat Kepuasan Peserta:
 - Survei kepuasan peserta terkait materi, metode pengajaran, dan fasilitas.
 - Umpan balik mengenai relevansi dan penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Penerapan di Tempat Kerja:
 - Observasi dan penilaian tentang seberapa baik peserta menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru di lingkungan kerja.
 - Wawancara atau diskusi dengan atasan untuk mendapatkan perspektif tentang perubahan kinerja.
4. Perubahan Kinerja:
 - Pengukuran kinerja individu atau tim setelah mengikuti pelatihan.
 - Analisis data kinerja untuk melihat dampak pelatihan terhadap produktivitas atau efisiensi.
5. Pengembangan Karir:
 - Peningkatan dalam promosi atau tanggung jawab pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan.
 - Perubahan dalam jalur karir peserta yang berkaitan dengan pelatihan yang diikuti.
6. Retensi Pengetahuan:
 - Uji atau evaluasi jangka panjang untuk mengukur seberapa lama peserta dapat mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh.
 - Penilaian berkelanjutan untuk memantau kemajuan peserta setelah pelatihan.
7. Biaya dan Manfaat:
 - Analisis biaya pelatihan dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh, seperti peningkatan produktivitas atau pengurangan kesalahan.
 - Pengukuran ROI (Return on Investment) dari program pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam industri restoran, terutama untuk meningkatkan kualitas layanan. Restoran Kuno Kini berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Penelitian Ini Menekankan Bahwa:

Tujuan Pelatihan: Harus jelas dan terukur agar karyawan memahami kompetensi yang perlu dicapai setelah mengikuti pelatihan. Kualifikasi Pelatih: Pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai untuk menyampaikan materi dengan baik.

Relevansi Materi Pelatihan: Materi harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai agar pelatihan menjadi efektif. Metode Pelatihan: Harus sesuai dengan kemampuan peserta agar mereka dapat menyerap materi dengan baik. Parafrasekan Dalam penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di restoran kuno kini surabaya, terdapat

beberapa temuan signifikan yang dapat disimpulkan dari analisis yang dilakukan di berbagai restoran :

1. Kualitas Pelatihan:

Di Restoran Kuno Kini Surabaya , pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan komunikasi, etika pelayanan, dan tanggung jawab pribadi. Kegiatan pelatihan meliputi workshop dan simulasi langsung, yang memberikan pengalaman praktis kepada karyawan

Di Kuno Kini Surabaya, metode pelatihan yang digunakan termasuk pengajaran di dalam kelas dan pelatihan sambil bekerja. Calon karyawan menjalani pelatihan selama dua minggu, dengan minggu pertama berfokus pada teori dan minggu kedua pada praktik langsung

2. Metode Pengembangan:

Restoran Kuno Kini Surabaya menerapkan pendekatan kolaboratif dengan dukungan praktisi industri, yang membantu memperkuat pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan.

Kuno Kini menggunakan metode rotasi pekerjaan untuk pengembangan karyawan, yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman di berbagai posisi dalam restoran. Ini membantu meningkatkan fleksibilitas dan keterampilan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan.

Pengembangan karyawan, restoran ini menerapkan beberapa pendekatan, antara lain:

- Rotasi Jabatan: Karyawan yang memiliki potensi tinggi dipindahkan ke departemen lain untuk memperluas kemampuan mereka.
- Persiapan Cadangan: Menyiapkan karyawan untuk mengisi posisi tertentu jika diperlukan.
- Pelatihan Kembali: Menggunakan metode pelatihan sambil bekerja untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara berkelanjutan.

3. Dampak Terhadap Kinerja Karyawan:

Pelatihan yang dilakukan di Kuno Kini menunjukkan peningkatan partisipasi aktif karyawan dalam pelayanan pelanggan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan secara keseluruhan. Namun, evaluasi berkelanjutan diperlukan untuk memastikan efektivitas jangka panjang dari program pelatihan tersebut

Di Kuno Kini, hasil menunjukkan bahwa karyawan yang telah menjalani pelatihan merasa lebih percaya diri dalam melayani pelanggan dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan tim.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan di restoran. Metode pelatihan yang bervariasi, seperti kombinasi antara teori dan praktik, serta pendekatan kolaboratif dengan praktisi industri, terbukti efektif dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan. Pentingnya evaluasi berkelanjutan juga ditekankan dalam penelitian ini. Meskipun program pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, perlu ada mekanisme untuk mengukur dampak jangka panjang terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan. Pengumpulan umpan balik dari pelanggan secara berkala dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Rekomendasi

untuk restoran adalah melanjutkan program pelatihan secara rutin dan memperkuat kolaborasi dengan institusi pendidikan untuk memastikan bahwa materi pelatihan selalu relevan dengan perkembangan industri. Dengan demikian, karyawan akan terus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bagi keberlangsungan dan kesuksesan restoran itu sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Restoran Kuno Kini Surabaya menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya metode pelatihan yang sesuai dan berkelanjutan untuk mencapai hasil yang optimal. Dan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan serta untuk memberikan rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di restoran tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Pertama, saya sampaikan terima kasih kepada manajemen dan karyawan Restoran Kuno Kini Surabaya atas dukungan dan kerjasama yang luar biasa. Tanpa partisipasi dan informasi dari mereka, penelitian ini tidak akan terwujud. Terakhir, saya mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan temanteman yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di industri restoran dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida Idayati, M., Henricus Yoki Camar Praskadinata, M., Fara Dina, S., Abdurrohman, M., Nurrohmi Ambar Tasriastuti, M., Freddy Triono, M., Efa Irdhayanti, Mp., Tati Sumarti Bisri, M., Siti Nurdiah, M., Edi Harapan, Ms., & Teman, Mp. H. (n.d.). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Ilmiawan, I., & Arif, A. (2018). Pengembangan Buku Ajar Sejarah Berbasis Situs Sejarah Bima (Studi Kasus pada Siswa Kelas X MAN 2 Kota Bima). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 2(3).
- Lourensius, N., Tarigan, L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94–104. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Priscila Ritonga, A., Putri Andini, N., Ikhlamah, L., & Pendidikan Guru, J. (2022). Pengembangan Bahan Ajaran Media. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 1(3), 343–348.

Manajemen Perubahan PT. Pesta Pora Abadi (Mie Gacoan)

Dinda Ayu Setia Putri¹, Intan Amelia^{2*}, Sentot Imam Wahjdono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*email koresponden penulis: ameliaintan0629@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi manajemen perubahan yang diterapkan oleh Mie Gacoan untuk mempertahankan daya saing di pasar makanan cepat saji. Fokus utama adalah perubahan nama menu untuk memenuhi Sistem Jaminan Halal (SJH), penerapan inovasi teknologi seperti sistem wireless calling, dan penyesuaian jam operasional. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan data sekunder dari berbagai sumber. Hasil menunjukkan bahwa perubahan nama menu tidak hanya memenuhi regulasi tetapi juga meningkatkan kepercayaan konsumen. Penerapan sistem wireless calling berhasil mengurangi waktu tunggu pelanggan dari dua jam menjadi 15 menit, meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Penyesuaian jam operasional menjadi 24 jam di beberapa gerai strategis juga memberikan fleksibilitas lebih kepada konsumen dan meningkatkan omset harian. Selain itu, strategi harga yang kompetitif dan investasi dalam infrastruktur gerai memperkuat daya tarik perusahaan, khususnya di kalangan generasi muda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen perubahan yang terencana mampu menghadapi tantangan pasar sekaligus menciptakan peluang pertumbuhan bisnis. Keberhasilan ini menjadi contoh nyata bagaimana inovasi dan adaptasi strategis dapat meningkatkan posisi perusahaan sebagai market leader.

Kata kunci: inovasi teknologi, kepuasan pelanggan, Manajemen perubahan, Mie Gacoan.

PENDAHULUAN

Manajemen perubahan merupakan salah satu aspek penting dalam dunia bisnis yang memengaruhi keberlanjutan dan daya saing suatu organisasi. Perubahan yang terjadi baik dalam internal maupun eksternal perusahaan memerlukan pendekatan strategis untuk memastikan adaptasi yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, Mie Gacoan, sebagai salah satu waralaba restoran asal Indonesia yang berada di bawah naungan PT. Pesta Pora Abadi, telah menunjukkan bagaimana manajemen perubahan diterapkan untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan mempertahankan daya tarik pelanggan.

Didirikan pada awal tahun 2016 di Kota Malang, Mie Gacoan telah menjadi market leader di bidangnya dengan lebih dari 3.000 karyawan dan puluhan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, terutama di Pulau Jawa, Sumatra, dan Bali. Namun, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari tantangan, seperti kebutuhan untuk memenuhi standar halal dan meningkatkan efisiensi operasional. Perubahan-perubahan strategis, seperti penggantian nama menu demi memenuhi Sistem Jaminan Halal (SJH) dan penerapan teknologi wireless calling, menjadi contoh konkret bagaimana Mie Gacoan beradaptasi terhadap tuntutan pasar dan regulasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi langkah-langkah manajemen perubahan yang diterapkan oleh Mie Gacoan dalam menghadapi tantangan bisnisnya. Dengan fokus pada inovasi, efisiensi, dan pelayanan, pembahasan ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya strategi manajemen perubahan dalam mendukung keberlanjutan bisnis di era kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain penelitian studi kepustakaan (studi literatur) untuk menggambarkan manajemen perubahan yang diterapkan oleh Mie Gacoan. Studi kepustakaan atau studi literatur merupakan penelitian yang merujuk pada sejumlah buku, jurnal, artikel, konferensi ilmiah yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi, khususnya terkait strategi inovasi, efisiensi operasional, dan penyesuaian terhadap regulasi yang dilakukan oleh perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel, berita daring, jurnal akademik, dan publikasi resmi terkait, yang relevan dengan topik manajemen perubahan dan operasional Mie Gacoan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode studi literatur dengan menelusuri dan mencatat informasi dari berbagai sumber. Informasi yang terkumpul kemudian dikelompokkan ke dalam kategori utama, seperti inovasi produk dan pelayanan, strategi pengelolaan operasional, serta dampak perubahan terhadap konsumen. Teknik analisis data melibatkan langkah-langkah reduksi data untuk memilih informasi yang relevan, pengelompokan data berdasarkan kategori tertentu, dan penarikan kesimpulan dengan menghubungkan temuan dengan teori manajemen perubahan yang diadaptasi dari (Adolph, 2016).

Kerangka analisis dalam penelitian ini difokuskan pada proses sistematis perubahan yang melibatkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya untuk memengaruhi individu serta organisasi. Hasil analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana Mie Gacoan berhasil beradaptasi dengan berbagai tantangan di pasar. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang menghadapi situasi serupa dalam mengelola perubahan dengan pendekatan yang strategis dan efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil pencarian studi literatur didapatkan 3 Jurnal Nasional. Artikel atau jurnal penelitian tersebut mengidentifikasi tentang “strategi manajemen perubahan yang diterapkan oleh Mie Gacoan dalam menghadapi tantangan bisnisnya”.

Tabel 1. Analisis strategi manajemen perubahan yang diterapkan oleh Mie Gacoan dalam menghadapi tantangan bisnisnya

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Isi
1	Firnanda Eka Wahyuni, Devita Zahra Amanda, Annisa Nur Amelia (2024) “Strategi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis Mie Gacoan: Inovasi Menu, Pemasaran, dan	Kualitatif dengan instrumen studi literatur dan publikasi artikel jurnal dan juga buku	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dalam pengembangan menu Mie Gacoan yang dapat meningkatkan daya Tarik konsumen dan meningkatkan penjualan. Inovasi itu melalui beberapa cara yaitu variasi rasa, penambahan bahan berkualitas tinggi, dan penawaran paket komplit. Selain itu, Strategi pemasaran yang efektif untuk memperkenalkan

	Pelayanan Pelanggan Untuk Pertumbuhan Usaha Yang Berkelanjutan”		inovasi menu dengan cara mengenali karakter pelanggan, mengoptimalkan promosi dengan menggunakan sosial media dan menawarkan produk baru dengan harga diskon.
2	Indria Guntarayana, Krisma Putri, Ratih Y Chuly (2018) “Analisa Strategi Dalam Pemasaran (Studi Kasus Pada Mie Gacoan di Karangtengah Kota Blitar)”	Kualitatif dan Kuantitatif dengan teknik pengamatan langsung atau observasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peneliti melakukan observasi pada cabang-cabang Mie gacoan yang berada di Blitar dengan analisis strategi pemasaran Mie gacoan sudah dapat dikatakan baik, Mie gacoan menjual produknya dengan cara offline maupun online dan membuat restoran menjadi instagramabel untuk memikat konsumen yang datang, dan hambatan yang mungkin akan dialami oleh Mie gacoan yaitu, adanya usaha serupa (pesaing) yang menjual produk serupa dengan harga yang lebih murah, produk yang sama, dan kualitas yang lebih baik.
3	Dwi Kartika Prananingrum, Hommy Dorthy Ellyany Sinaga (2024) “Strategi Diferensiasi Produk Mie Gacoan dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”	Kuantitatif dengan teknik melalui kuesioner terstruktur yang dibagi menjadi 5 bagian yaitu informasi demografis, inovasi, kualitas, merek, dan harga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bisnis di industri makanan harus fokus pada areaarea utama untuk membedakan produk mereka secara efektif, inovasi muncul sebagai pendorong untuk peningkatan produk yang berkelanjutan, kualitas juga ditemukan sebagai faktor yang signifikan, memperkuat gagasan bahwa produk berkualitas tinggi sangat penting untuk kepuasan dan loyalitas pelanggan, branding menunjukkan dampak positif yang kuat, yang mengindikasikan bahwa identitas merek yang mapan mempengaruhi preferensi konsumen, terakhir harga yaitu identifikasi sebagai penentu utama, yang menunjukkan bahwa penetapan harga yang strategis dapat meningkatkan nilai yang dirasakan dan menarik basis pelanggan yang luas.

B. Pembahasan

Mie Gacoan memulai perubahan besar pada nama menu untuk memenuhi Sistem Jaminan Halal (SJH) dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Nama-nama seperti Mie Setan dan Mie Iblis dianggap kurang sesuai dengan konsep halal. Oleh karena itu, perusahaan mengganti nama-nama tersebut menjadi Mie Suit, Mie Hompimpa, dan Mie Gacoan.

Langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen Muslim dan mematuhi regulasi yang berlaku. Dengan perubahan ini, Mie Gacoan mampu meningkatkan kepercayaan konsumen dan memperluas pangsa pasar mereka.

Meskipun perubahan nama menu berisiko mengurangi daya tarik awal, konsumen tetap memberikan tanggapan positif terhadap langkah ini. Hal ini didukung oleh fakta bahwa konsumen lebih mementingkan rasa dan harga produk dibandingkan dengan nama menu. Perubahan tersebut tidak hanya meningkatkan citra positif perusahaan tetapi juga memperkuat loyalitas konsumen. Langkah ini juga membuktikan bahwa Mie Gacoan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar tanpa kehilangan identitas utama produknya. Dengan demikian, strategi ini memperlihatkan efektivitas manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan bisnis.

Untuk mengatasi waktu tunggu yang lama, Mie Gacoan menerapkan teknologi wireless calling sebagai inovasi dalam pelayanannya. Teknologi ini memungkinkan pelanggan mengambil makanan ringan dan minuman secara mandiri saat pesanan sudah siap. Sementara itu, makanan utama seperti mi tetap diantarkan langsung oleh staf kepada pelanggan. Hasilnya, waktu tunggu yang sebelumnya mencapai dua jam dapat berkurang menjadi hanya 15 menit. Perubahan ini menunjukkan bagaimana inovasi teknologi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kenyamanan pelanggan.

Penggunaan teknologi wireless calling juga berdampak positif pada efisiensi kerja staf di gerai-gerai Mie Gacoan. Sebelumnya, staf harus mengantarkan semua pesanan secara manual, yang menghabiskan banyak waktu dan tenaga. Dengan teknologi ini, staf dapat lebih fokus pada penyajian makanan utama, yang meningkatkan kualitas pelayanan. Sementara itu, pelanggan merasa lebih puas dengan kecepatan dan kemudahan pelayanan. Langkah ini menjadi contoh bagaimana teknologi dapat memecahkan masalah operasional secara efektif.

Penerapan teknologi tersebut memberikan dampak signifikan pada kepuasan pelanggan Mie Gacoan. Berdasarkan survei internal perusahaan, mayoritas pelanggan menyatakan puas dengan sistem baru ini. Mereka menghargai kemudahan dalam mengambil pesanan dan waktu tunggu yang jauh lebih singkat dibandingkan sebelumnya. Perubahan ini tidak hanya menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik tetapi juga memperkuat loyalitas konsumen terhadap merek. Hal ini memperlihatkan pentingnya inovasi teknologi dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Mie Gacoan telah melakukan penyesuaian jam operasional di beberapa lokasi strategis untuk memenuhi permintaan pasar yang meningkat. Awalnya, gerai-gerai mereka beroperasi dari pukul 10.00 hingga 23.00, namun kini beberapa gerai buka selama 24 jam. Penyesuaian ini memberikan fleksibilitas lebih kepada konsumen untuk menikmati produk kapan saja, terutama di area dengan lalu lintas tinggi seperti kawasan kampus dan pusat kota. Langkah ini menunjukkan adaptabilitas perusahaan dalam menanggapi kebutuhan pasar yang dinamis (Arimurti, 2023).

Perubahan jam operasional ini menimbulkan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengaturan shift kerja. Perusahaan membagi operasional menjadi tiga shift: pagi, sore, dan malam, untuk memastikan produktivitas staf tetap terjaga tanpa mengorbankan kualitas pelayanan. Pengaturan ini memerlukan koordinasi yang baik dan penyesuaian jadwal kerja yang efektif. Dengan demikian, Mie Gacoan berhasil menjaga konsistensi layanan meskipun terjadi perubahan signifikan dalam operasional (Kompasiana, 2024).

Penyesuaian jam operasional berdampak positif pada peningkatan penjualan di lokasi-lokasi strategis. Konsumen yang sebelumnya sulit mengakses gerai pada jam tertentu kini memiliki lebih banyak pilihan waktu untuk berkunjung. Hal ini berkontribusi pada peningkatan omset harian secara signifikan. Selain itu, perusahaan berhasil menjangkau lebih banyak segmen pasar dengan langkah ini, memperluas basis pelanggan mereka (SAB, 2024).

Mie Gacoan mempertahankan strategi harga terjangkau, dengan kisaran antara Rp9.500 hingga Rp10.500 per porsi. Harga yang kompetitif ini didukung oleh berbagai promosi menarik, seperti diskon pada produk baru atau penawaran khusus pada periode tertentu. Kombinasi antara harga yang ramah di kantong dan promosi yang menarik membantu perusahaan tetap kompetitif di pasar makanan cepat saji. Strategi ini juga memperkuat daya tarik konsumen, terutama di kalangan anak muda dan mahasiswa (Guntarayana et al., 2018).

Langkah-langkah perubahan yang dilakukan oleh Mie Gacoan telah membantu perusahaan memperkuat citra mereknya di mata konsumen. Komitmen terhadap kualitas produk, inovasi dalam pelayanan, dan kepatuhan terhadap regulasi halal menjadi fondasi penting dalam membangun reputasi positif. Citra ini menjadikan Mie Gacoan sebagai pilihan utama konsumen di berbagai wilayah, meningkatkan loyalitas pelanggan. Selain itu, perusahaan berhasil meningkatkan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif (Arimurti, 2023).

Selain inovasi yang telah diterapkan, Mie Gacoan terus mengeksplorasi peluang baru untuk meningkatkan pengalaman pelanggan. Salah satunya adalah rencana pengembangan aplikasi digital yang memungkinkan pelanggan memesan makanan dan melacak status pesanan secara real-time. Langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan pengalaman modern dan nyaman kepada pelanggan. Dengan memanfaatkan teknologi digital, Mie Gacoan berupaya meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan secara keseluruhan (Kompasiana, 2024)..

Mie Gacoan juga berinvestasi dalam peningkatan fasilitas fisik gerai untuk meningkatkan kenyamanan pelanggan. Fasilitas seperti area duduk yang luas dan nyaman, colokan listrik untuk pengisian daya perangkat, serta hiburan live music menambah nilai pengalaman bersantap. Hal ini menciptakan suasana yang menarik, terutama bagi generasi muda yang mencari tempat makan sekaligus bersantai. Investasi ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada produk tetapi juga pada menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi konsumen (SAB, 2024).

Langkah-langkah inovasi yang diterapkan oleh Mie Gacoan juga memengaruhi persaingan di pasar makanan cepat saji. Perusahaan berhasil menjadi market leader di segmen mi pedas, khususnya di wilayah Jawa dan Bali. Kompetitor yang sebelumnya mendominasi pasar kini harus beradaptasi dengan strategi agresif dan inovatif yang diterapkan oleh Mie Gacoan. Hal ini membuktikan efektivitas manajemen perubahan dalam meningkatkan posisi kompetitif perusahaan di industri kuliner (Wahyuni et al., 2024).

Karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi perubahan di Mie Gacoan. Perusahaan memberikan pelatihan khusus untuk memastikan staf memahami dan mendukung inovasi baru, seperti penggunaan teknologi wireless calling dan penyesuaian jam operasional. Pelatihan ini membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Dengan melibatkan karyawan dalam

proses perubahan, perusahaan memastikan bahwa transformasi berjalan lancar dan efektif (Arimurti, 2023).

Berdasarkan pemaparan data hasil penelitian terdahulu penelitian yang paling relevan dengan judul yang diangkat oleh peneliti adalah penelitian Firnanda Eka dkk., (2024) dan hasil penelitian Dwi Kartika Prananingrum, Hommy Dorthy Ellyany Sinaga (2024). Dalam kedua penelitian tersebut menjelaskan secara keseluruhan, perubahan yang dilakukan oleh Mie Gacoan menunjukkan pentingnya manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan bisnis. Perubahan nama menu, inovasi teknologi, informasi demografis, merek, harga dan penyesuaian operasional memberikan dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memperkuat loyalitas pelanggan. Dengan langkah-langkah ini, Mie Gacoan berhasil mempertahankan posisinya di pasar yang kompetitif dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan konsumen.

KESIMPULAN

Mie Gacoan menunjukkan bagaimana strategi manajemen perubahan yang terencana dapat membawa perusahaan ke arah keberhasilan di pasar yang kompetitif. Perubahan nama menu untuk memenuhi Sistem Jaminan Halal (SJH) dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) menjadi langkah penting dalam memperkuat citra merek sebagai perusahaan yang peduli terhadap kebutuhan konsumen Muslim. Selain itu, penerapan inovasi teknologi, seperti sistem wireless calling, berhasil meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan dengan mengurangi waktu tunggu secara signifikan. Penyesuaian jam operasional di beberapa lokasi strategis juga memberikan fleksibilitas lebih bagi konsumen, yang berdampak pada peningkatan omset harian.

Investasi dalam infrastruktur gerai dan strategi harga yang kompetitif, ditambah dengan promosi menarik, semakin memperkuat posisi Mie Gacoan sebagai market leader di segmen mi pedas di Indonesia. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan pengalaman pelanggan tetapi juga memperluas pangsa pasar, terutama di kalangan generasi muda. Keberhasilan ini didukung oleh pelatihan dan keterlibatan karyawan, yang memastikan implementasi perubahan berjalan efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, Mie Gacoan berhasil mengelola perubahan dengan memadukan inovasi, kepatuhan terhadap regulasi, dan peningkatan kualitas pelayanan. Strategi yang diterapkan menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan bukan hanya tantangan, tetapi juga peluang untuk tumbuh dan berkembang. Kesuksesan ini menjadi contoh nyata bagi perusahaan lain tentang bagaimana manajemen perubahan yang baik dapat menciptakan nilai tambah yang signifikan bagi bisnis dan pelanggan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga makalah ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah menyediakan data dan informasi yang relevan, sehingga makalah ini dapat tersusun dengan lengkap dan mendalam.

Tidak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada teman-teman dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moral dan materiil selama proses penyusunan penelitian

ini. Segala kritik dan saran dari pembaca sangat kami harapkan untuk menyempurnakan karya ini di masa mendatang.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen perubahan. Terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *Manajemen Perubahan*.
- Arimurti, A. (2023). *Pemilik Mie Gacoan & Strategi Promosi Bisnis Mie Gacoan*. <https://blog.danamas.co.id/tips-bisnis/strategi-bisnis-mie-gacoan-yangsedangviral/>
- Ayunda, S. (2022, October 12). Sejarah Mie Gacoan, mulai dari Malang hingga seluruh Indonesia. *fnbpreneur.id*. Retrieved June 15, 2024, from <https://fnbpreneur.id>
- Daniel F. 12-10-2022). "Manajemen Perubahan: Pengertian, Pendekatan, Jenis, Fase & Tahapan, Strategi, dan Prinsip Manajemen Perubahan". *EkonomiManajemen.com* . Diakses tanggal 15 Juni 2024
- Guntarayana, I., Putri, K., & Chuly, R. Y. (2018). Analisa strategi dalam pemasaran (Studi Kasus pada Mie Gacoan di Karangtengah Kota Blitar). *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 11(2), 46–56. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v11i2.1099>
- Kompasiana.com. (n.d.). Ini dia alasan kenapa Mie Gacoan diminati banyak orang, mulai dari kalangan remaja hingga dewasa! Nomor 7 bikin shock! *Kompasiana.com*. Retrieved June 15, 2024, from <https://www.kompasiana.com>
- Kompasiana. (2024). *Strategi Pemasaran Inovatif Mie Gacoan yang Memikat Konsumen*. <https://www.kompasiana.com/deay/662e09211470931097483ee2/strategipemasaran-inovatif-mie-gacoan-yang-memikat-konsumen>
- SAB. (2024). *Strategi Bisnis Mie Gacoan, Bongkar 7 Strategi Pemasaran Mienya*. <https://www.sab.id/strategi-bisnis-mie-gacoan-bongkar-strategipemasaran/>
- Prananingrum, D. K., & Sinaga, H. D. E. (2024). Strategi Diferensiasi Produk Mie Gacoan dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*. 2 (3). 282-290.
- Wahyuni, F. E., Amanda, D. Z., Amelia, A. N., Andarini, S., & Kusumasari, I. R. (2024). Strategi Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Mie Gacoan: InovasiMenu, Pemasaran, Dan Pelayanan Pelanggan Untuk PertumbuhanUsaha Yang Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1 (3), 16–21. <https://doi.org/10.62017/wanargi>.

Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Oleh Penerimaan Perubahan Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Perusahaan Jasa Trucking PT. Pulau Nusantara Indonesia)

Komang Ayu Sintyawati^{1*}, Kristiningsih²

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

*Email korespondensi penulis: komangayusintyawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi, manajemen perubahan terhadap penerimaan perubahan, manajemen perubahan terhadap budaya organisasi, penerimaan perubahan terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh penerimaan perubahan dan manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh budaya organisasi pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak pada PT Pulau Nusantara Indonesia yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh (*sensus sampling*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah *Sem-PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perubahan, manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, penerimaan perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh penerimaan perubahan. Terakhir, manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh budaya organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Manajemen Perubahan, Penerimaan Perubahan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendorong utama kelancaran aktivitas sebuah organisasi, ini juga berlaku dalam lingkup bisnis atau perusahaan di mana kemajuan atau kemunduran perusahaan tergantung sekali oleh keberadaan dan mutu dari SDM yang ada (Sarmila *et al.*, 2023). Manajemen perubahan merupakan sebuah aspek yang rutin dalam dinamika organisasi dan juga merupakan aspek krusial dalam konteks organisasi modern. Pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi menjadi penting dan utama maka dari itu perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan bisnis, regulasi, dan teknologi, sambil menjaga kinerja organisasi yang konsisten. Perubahan manajemen seringkali timbul atas respon dari permasalahan yang ada dalam lingkup manajemen itu sendiri dan harus ada penyesuaian sehingga terciptanya penerimaan perubahan (Aslami & Rao, 2023). Penerimaan perubahan adalah kemampuan atau kecenderungan baik individu maupun organisasi untuk menghadapi perubahan dan sukar untuk menghindarinya (Maidi & Zaitul, 2020). Penerimaan perubahan memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks individu, kelompok, dan organisasi. Ketika individu atau kelompok mampu menerima perubahan dengan sikap positif, ini sering kali menghasilkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan perubahan.

Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai-nilai yang menjadi identitas khas suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan utama organisasi dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi (Megawe *et al.*, 2020). Keterkaitan yang ada antara budaya organisasi dan kinerja organisasi dianggap memiliki peran dalam mengevaluasi kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan, bahkan berdampak secara signifikan pada produktivitas karyawan (Zahriyah *et al.*, 2015). Kinerja organisasi, baik dalam individu maupun kelompok, serta elemen-elemen pengelolaan dan mekanisme kerja, dalam bentuk prosedur, sistem serta teknik, strategi dalam konteks organisasi publik masih kurang mencapai keseluruhannya. Beberapa faktor yang ikut berkontribusi dalam hal ini melibatkan perilaku pegawai yang kurang memadai, perlu peningkatan pada pengaturan serta tata cara kerja, fasilitas yang kurang layak, semangat kerja yang rendah, serta mutu karyawan yang kurang sejalan dengan transformasi teknologi.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan manajemen perubahan dilakukan oleh (Yuliana *et al.*, 2021) dengan kesimpulan bahwa manajemen perubahan mempunyai dampak terhadap kinerja organisasi. Selain itu (Kojo *et al.*, 2019) juga meneliti melalui penggunaan analisis multiple regression, yang hasilnya ada efek yang nyata dari manajemen perubahan, kultur organisasi, serta keterlibatan kerja atas performa karyawan. Studi yang dijalankan oleh (Zahriyah *et al.*, 2015) mengenai kultur organisasi menggunakan analisis statistik regresi sederhana. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada efek nyata secara individual antara kultur organisasi terhadap performa pegawai. (Ferdian & Devita, 2020) melakukan pula penelitian terkait budaya organisasi dan knowledge management yang menerapkan analisis regresi linear berganda, hasilnya menegaskan bahwa tidak terdapat efek kultur organisasi kepada performa pegawai, sedangkan knowledge management memiliki pengaruh atas performa pegawai. Penelitian yang berkaitan dengan penerimaan perubahan dilakukan oleh (Maidi & Zaitul, 2020) dengan metode SEM PLS yang menegaskan bahwa transactional leadership berefek searah terhadap penerimaan perubahan dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap penerimaan perubahan. Selain itu, (Suri & Aslami, 2023) dengan metode analisis regresi yang membuktikan adanya komunikasi internal yang tepat memberi dampak yang linier kepada penerimaan perubahan.

Masalah-masalah empiris yang terlihat pada PT Pulau Nusantara Indonesia yang berpengaruh dengan kinerja organisasi diantaranya terjadi manajemen perubahan. Manajemen perubahan yang dimaksud yaitu peralihan sistem informasi manajemen, dimana yang sebelumnya seluruh pencatatan perusahaan dilakukan dengan cara manual dan saat ini beralih menggunakan sistem pencatatan untuk seluruh transaksi perusahaan. Adanya peralihan sistem ini menyebabkan kurangnya kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif yakni dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mampu mengoperasikan sistem dengan baik, sehingga dapat dikatakan karyawan belum dapat menerima perubahan yang terjadi. Dari beberapa kasus, data, dan teori yang telah dijabarkan para peneliti terdahulu mengenai manajemen perubahan yang dipengaruhi oleh kinerja organisasi, salah satu pendorong yang membuat peneliti menjalankan studi ini yaitu adanya research gap pada penelitian sebelumnya, dimana hasil-hasil penelitian yang diperoleh belum konsisten. Tidak sama dengan studi-studi terdahulu, pada riset ini menambahkan penerimaan perubahan dan budaya organisasi selaku variabel intervening yang menghubungkan manajemen perubahan dan kinerja organisasi dengan

populasi yang jadi fokus pada studi ini yaitu para karyawan PT Pulau Nusantara Indonesia. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang penerimaan perubahan, namun masih terdapat kekurangan penelitian yang fokus pada hubungan antara penerimaan perubahan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, ini menjadi kebaruan dari penelitian lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh penerimaan perubahan dan budaya organisasi pada jasa trucking PT Pulau Nusantara Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Manajemen Perubahan

Menurut Prof. Dr. J. Winardi dalam (Indrajaya, 2023), manajemen perubahan adalah usaha manajer untuk mengelola perubahan dengan efektif, yang memerlukan pemahaman yang mendalam tentang komunikasi, konflik, motivasi, kepemimpinan, kelompok, dan aspek-aspek lainnya. Menurut Wibowo (dalam Tanjung et al., 2021), manajemen perubahan yakni sebuah tahapan terorganisir dalam mengaplikasikan pengetahuan, metode, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memengaruhi individu yang terdampak oleh perubahan tersebut. Menurut Bairizki (2022), manajemen perubahan adalah suatu strategi yang direncanakan, sistematis, dan terukur dengan tujuan mengelola serta mengantisipasi risiko yang mungkin timbul akibat perubahan. Menurut Aradea et al. dalam (Tanjung et al., 2021), manajemen perubahan ialah kumpulan tindakan yang diterapkan guna memastikan bahwa perubahan strategis yang berpengaruh dalam organisasi dilaksanakan dengan terencana dan sistematis, bertujuan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan serta memperbaiki partisipasi dan output capaian sasaran organisasi. Sedangkan menurut Sule & Saefullah (2019), manajemen perubahan ialah praktik manajemen perusahaan yang diterapkan selaku strategi saat mendapatkan beragam perubahan yang ada dalam konteks dunia bisnis. Beberapa konsep manajemen perubahan sudah banyak dikembangkan oleh para ahli diantaranya yang dikemukakan oleh Flanding et al. 2018 (dalam Sulaiman et al., 2022), manajemen perubahan adalah kumpulan keterampilan organisasi yang memegang peran krusial dalam mengurangi ketidakmampuan organisasi melalui penerapan perilaku yang mengintegrasikan teknologi terkini. Dalam penelitian ini variabel manajemen perubahan menggunakan indikator dari Robbins (2016) dalam (Sudarni et al., 2023) yakni: struktur, teknologi, penataan fisik dan karyawan.

2. Penerimaan Perubahan

Menurut Fani (2023), penerimaan manajemen perubahan di dalam struktur organisasi adalah sebuah proses di mana anggota organisasi menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang diterapkan oleh manajemen. Sedangkan Maidi & Zaitul (2020) berpendapat bahwa, penerima perubahan adalah sesuatu yang dapat dipandang sebagai kecenderungan untuk menyambut daripada menghindari perubahan, karena penerimaan dianggap sebagai hal yang positif untuk kesejahteraan individu. Dalam penelitian ini variabel penerimaan perubahan menggunakan indikator dari Holt, Armenakis, Feild, et al. (2007) dalam (Selviani et al., 2019) yang peneliti anggap sejalan dengan teori penerimaan perubahan yakni 1) *Appropriateness* (Ketepatan untuk menjalankan transformasi), 2) *Change efficacy* (Rasa percaya atas kapabilitas melakukan transformasi), 3) *Management support* (Dukungan manajemen), 4) *Personal benefit* (Manfaat bagi individu).

3. Budaya Organisasi

Schein (dalam Pramana *et al.*, 2022) menjelaskan budaya organisasi ialah sistem keyakinan dasar yang terbentuk oleh sekelompok individu ketika mereka menghadapi tantangan adaptasi dari luar dan pencapaian kesatuan internal. Menurut Sobirin (dalam Sunarso, 2021) budaya organisasi ialah kumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang dimengerti, diresapi, dan dipraktikkan oleh anggota organisasi yang mana pola ini memberi arti unik untuk organisasi dan membentuk landasan perilaku yang baik. Menurut Nurakhim *et al.*, (2023), budaya organisasi yang pula dikenal sebagai kultur perusahaan adalah serangkaian nilai atau aturan yang relatif umum dan dipegang bersama oleh komponen organisasi dimana nilai – nilai ini menjadi norma perilaku yang dipatuhi oleh anggota organisasi dalam penyelesaian soal- soal organisasi. Selain itu pendapat Munandar sebagaimana dikutip oleh Busro (2018) menjelaskan budaya organisasi ialah cara berfikir, berperasaan, dan bertindak sesuai dengan pola tertentu yang terdapat pada organisasi atau yang terdapat pada elemen atau komponen organisasi. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menggunakan indikator dari Robbins dalam (Sukmara, 2023) yakni: Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), Orientasi pada orang (*people orientation*), Orientasi pada tim (*team orientation*), Keagresifan (*aggressiveness*), dan Kemantapan (*stability*).

4. Kinerja Organisasi

Pengukuran performa adalah sebuah tahapan terpola guna mengevaluasi apakah program dan aktivitas yang telah disusun sudah diimplementasikan berdasar rencana, serta apakah sudah diraih hasil yang sudah ditetapkan pada tahap planning (Erвина *et al.*, 2023). Dengan penerapan sistem pengukuran performa, top management akan mendapatkan feedback yang dapat mendukung pertukaran informasi, mendorong perubahan untuk meningkatkan mutu dan kinerja organisasi. Terkait konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam (Aditama & Widowati, 2017), menyatakan terdapat tiga level performa, yakni :

1. Kinerja organisasi, merujuk pada hasil yang dicapai di tingkat atau unit analisis organisasi. Prestasi di tingkat organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, struktur organisasi, dan pengelolaan organisasi.
2. Kinerja proses mengacu pada kinerja dalam langkah-langkah proses untuk menghasilkan produk atau layanan. Performa di tingkat proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, desain proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu atau kerja merujuk pada pencapaian atau efektivitas di tingkat karyawan atau pekerjaan. Performa di tingkat ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, manajemen pekerjaan, dan karakteristik individu.

Selanjutnya menurut Mulyadi (dalam Zaharuddin *et al.*, 2021), kinerja organisasi adalah pencapaian yang berhasil oleh individu, grup, atau organisasi dalam meraih tujuan strategis yang telah disusun sebelumnya, dengan menunjukkan perilaku berdasarkan ekspektasi yang sudah dibuat. Bastian (dalam Tangkilisan, 2015) menyatakan performa organisasi adalah hasil kerja organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas, sebagai bagian dari usaha mencapai target, tujuan, misi, dan visi yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Menurut (Suryani & John, 2018), kinerja organisasi adalah hasil akhir dari proses yang telah dilakukan oleh individu – individu

pada suatu organisasi berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini variabel kinerja organisasi menggunakan indikator dari Bastian (2001) dalam (Tangkilisan, 2015) yakni : masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*).

5. Hubungan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil studi (Yuliana *et al.*, 2021) menegaskan bahwa manajemen perubahan mempunyai dampak terhadap kinerja organisasi. Penelitian oleh (Yuliana *et al.*, 2021) yang mengkaji pengaruh manajemen perubahan atas performa organisasi pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk menunjukkan bahwa manajemen transformasi serta kultur organisasi mempunyai dampak atas capaian kerja organisasi. Riset lainnya oleh (Khinaya & Aslami, 2023) menunjukkan bahwa manajemen perubahan memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi, dan perubahan organisasi dapat berdampak pada kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hubungan antara manajemen perubahan dan kinerja organisasi ialah hubungan yang positif. Manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi.

H1 : Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

6. Hubungan Manajemen Perubahan terhadap Penerimaan Perubahan

Pendapat (Putri *et al.*, 2021) dalam buku yang berjudul “Manajemen Perubahan” yang membahas terkait manajemen perubahan dan penerimaan perubahan dalam konteks organisasi. Buku ini menyoroti pentingnya memahami terlebih dahulu apa itu perubahan dan bagaimana individu atau manajemen merespons perubahan. Penelitian (Yuliana *et al.*, 2021) juga berkaitan dengan manajemen perubahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan perubahan, seperti komunikasi, keterlibatan karyawan, dan dukungan manajemen. Penelitian tersebut menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam memastikan penerimaan perubahan yang sukses. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan manajemen perubahan terhadap penerimaan perubahan. Namun, tidak ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara manajemen perubahan dan penerimaan perubahan. Oleh karenanya, dibutuhkan studi selanjutnya guna mengkaji hubungan antara manajemen perubahan dan penerimaan perubahan secara khusus.

H2 : Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perubahan.

7. Hubungan Manajemen Perubahan terhadap Budaya Organisasi

Hubungan antara manajemen perubahan dan budaya organisasi adalah relasi yang saling terkait. Budaya organisasi bisa berdampak kepada manajemen transformasi, dan manajemen transformasi bisa memberi dampak budaya organisasi. Hasil penelitian (Hidayat & Tiarawati, 2023) menunjukkan adanya hubungan terkait manajemen transformasi terhadap budaya organisasi, penelitian ini berfokus terhadap implementasi manajemen transformasi dalam mengembangkan budaya organisasi. Berikutnya beberapa studi empiris sebelumnya telah mengkonfirmasi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap manajemen perubahan (Al-Ali *et al.*, 2017; Rajala *et al.*, 2012). Kotter (1998) dalam (Kaur Bagga *et al.*, 2023), penelitian tersebut menggambarkan bagaimana perubahan yang sukses terjadi ketika ada komunikasi untuk mengubah visi dan memperkuat perubahan tersebut dengan memasukkan pendekatan-pendekatan baru ke dalam budaya organisasi.

H3 : Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi

8. Hubungan Penerimaan Perubahan terhadap Kinerja Organisasi

Penerimaan perubahan dapat meningkatkan produktivitas. Anggota organisasi yang menerima perubahan lebih cenderung untuk beradaptasi dengan perubahan dan bisa bertugas dengan a lebih efisien, yang bisa menaikkan capaian kerja organisasi. Berdasarkan kajian peneliti, tidak ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara penerimaan perubahan dan capaian kerja organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan riset selanjutnya yang secara khusus mengkaji hubungan penerimaan perubahan dan capaian kerja organisasi.

H4 : Penerimaan perubahan berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap kinerja organisasi

9. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Pentingnya budaya organisasi terhadap capaian kerja ditegaskan oleh Robbins (2004) dalam (Wardani *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa, secara faktual, penelitian terkait budaya organisasi menandakan bahwa pegawai di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan mereka dibandingkan dengan pegawai di perusahaan yang kulturnya kurang kuat. Selain itu berdasarkan penelitian Bawarodi *et al.* (2017) (dalam Kojo *et al.*, 2019) mendukung pernyataan diatas yakni menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang efektif tidak semata menerapkan prinsip dasar fungsi manajemen, seperti planning, organization, pelaksanaan, kontrol, dan pengevaluasian, melainkan memberikan pula perhatian khusus terhadap sejumlah nilai dan cara pegawai berintegrasi dengan lingkungan organisasional, yang adalah elemen integral dari kultur organisasi yang merupakan salah satu metode di mana pegawai menerapkan deskripsi pekerjaannya (Kojo *et al.*, 2019)

H5 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

10. Hubungan Penerimaan Perubahan Sebagai Variabel Mediasi Antara Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi

Manajemen perubahan dapat berdampak pada capaian kerja organisasi melalui implementasi perubahan yang berhasil. Berdasarkan hasil kajian peneliti, tidak ditemukan hasil penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara manajemen perubahan, penerimaan perubahan, dan kinerja organisasi. Penelitian yang ditemukan lebih fokus pada hubungan antara manajemen perubahan, budaya organisasi, dan capaian kerja organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan kelanjutan yang secara khusus mengkaji hubungan antara manajemen perubahan, penerimaan perubahan, dan capaian kerja organisasi.

H6 : Penerimaan perubahan memediasi pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi

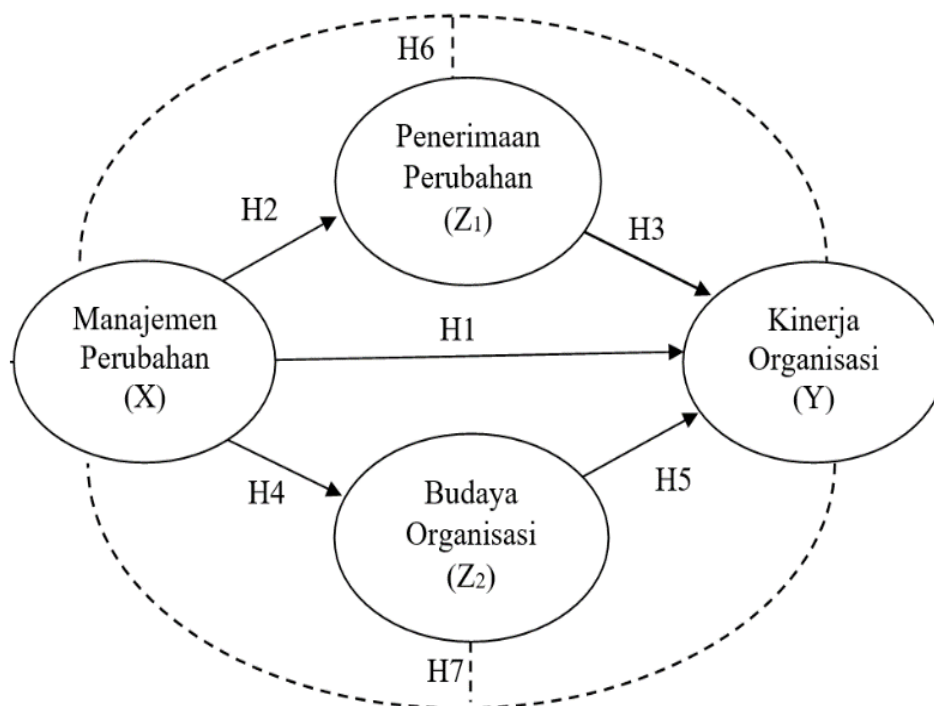
11. Hubungan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Antara Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian terkait hubungan antara manajemen perubahan, budaya organisasi, dan kinerja organisasi telah dilakukan dalam berbagai konteks. Sebuah penelitian oleh (Menda *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa manajemen transformasi serta budaya organisasi berefek nyata tas performa pegawai negeri sipil di sebuah rumah sakit, dengan semakin baiknya manajemen perubahan dan budaya organisasi yang ada, akan makin membaik performa pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Hasanah & Aima, 2018) menyebutkan bahwa lewat kultur organisasi yang baik, akan tercipta level kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, yang selanjutnya bisa memperbaiki capaian kerja

para karyawan. Selanjutnya, terdapat Penelitian lain oleh (Shabrina, 2021) yang menunjukkan bahwa kultur organisasi memiliki indikasi menjadi mediasi perubahan organisasi atas capaian kerja karyawan. Dengan demikian, terdapat konsensus dalam literatur bahwa budaya organisasi dapat memiliki peran sebagai variabel intervening antara manajemen perubahan dan kinerja organisasi. Meskipun sepengetahuan peneliti belum ada penelitian yang menguatkan pengaruh antara manajemen perubahan dan performa organisasi yang dimediasi oleh budaya organisasi.

H7: Budaya organisasi memediasi pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi

Model Analisis



Gambar 1. Model analisis

Sumber : Peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung dan menggunakan google form kepada karyawan PT Pulau Nusantara Indonesia. Populasi pada studi ini yakni semua pegawai tetap dan kontrak di PT Pulau Nusantara Indonesia yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus sampling dengan teknik pengambilan sampel ini melibatkan seluruh populasi, dan jumlah sampel sama dengan jumlah anggota populasi. Oleh karenanya, kuantitas sampel yang diambil pada studi ini adalah sebanyak 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	20	57,1%
		Perempuan	15	42,9%
2	Usia	21 – 25 Tahun	14	40,0%
		26 – 30 Tahun	8	22,9%
		31 – 35 Tahun	3	8,6%
		36 – 40 Tahun	7	20,0%
		Diatas 45 Tahun	3	8,6%
3	Masa kerja	1 Tahun	9	25,7%
		2 Tahun	12	34,3%
		3 Tahun	9	25,7%
		4 Tahun	4	11,4%
		5 Tahun	1	2,9%
4	Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	17	48,6%
		Diploma	5	14,3%
		Sarjana S1	13	37,1%

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Penelitian ini melibatkan responden yang memiliki berbagai kategori yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Adapun ringkasan dari kategori responden disajikan dalam Tabel 1 diatas.

2. Hasil Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2. Nilai loading factor

Variabel	Indikator Pertanyaan	Nilai <i>loading Factor</i>	P - Value	Kesimpulan
Manajemen Perubahan	X.1	0,769	<0,001	Valid
	X.2	0,831		
	X.3	0,886		
	X.4	0,840		
Penerimaan Perubahan	Z1.1	0,879		
	Z1.2	0,877		
	Z1.3	0,907		
	Z1.4	0,907		
Budaya Organisasi	Z2.1	0,795		
	Z2.2	0,852		
	Z2.3	0,880		
	Z2.4	0,850		
	Z2.5	0,795		
	Z2.6	0,800		
	Z2.7	0,795		
Kinerja Organisasi	Y.1	0,921		
	Y.2	0,885		
	Y.3	0,962		

	Y.4	0,896		
	Y.5	0,908		

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Tabel 2 merupakan nilai loading factor pada semua indikator atas setiap variabel, dari tabel ini bisa dideteksi bahwa setiap indikator mempunyai nilai outer loading $> 0,7$ dan P - Valid kurang dari 0,05 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi uji validitas konvergen.

Tabel 3. Nilai AVE (*average variance extracted*)

Variabel	Nilai AVE	Kesimpulan
Manajemen Perubahan	0,693	Valid
Penerimaan Perubahan	0,797	Valid
Budaya Organisasi	0,680	Valid
Kinerja Organisasi	0,836	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2023

Sesuai dengan tabel 3. dapat diketahui bahwa keempat konstruk telah sesuai syarat uji validitas konvergen. Hasil tersebut dilihat dari nilai AVE untuk setiap konstruk lebih dari 0,5, yang semua variabel dinilai valid. Oleh karena itu, bisa dinyatakan berdasar nilai loading factor dan AVE, variabel – variabel pada studi ini telah sesuai dengan syarat *convergent validity*.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Nilai *cross loading*

Variabel	Indikator	X	Z1	Z2	Y	P - value	Kesimpulan
Manajemen Perubahan	X.1	(0,769)	0,256	-0,040	0,545	<0,001	Valid
	X.2	(0,831)	0,355	-0,305	-0,139	<0,001	Valid
	X.3	(0,886)	-0,450	0,230	0,116	<0,001	Valid
	X.4	(0,840)	-0,111	0,096	-0,484	<0,001	Valid
Penerimaan Perubahan	Z1.1	0,288	(0,879)	0,008	-0,297	<0,001	Valid
	Z1.2	0,044	(0,877)	0,051	-0,070	<0,001	Valid
	Z1.3	-0,178	(0,907)	0,088	-0,149	<0,001	Valid
	Z1.4	-0,143	(0,907)	-0,145	0,504	<0,001	Valid
Budaya Organisasi	Z2.1	-0,264	0,563	(0,795)	0,196	<0,001	Valid
	Z2.2	-0,675	0,084	(0,852)	0,509	<0,001	Valid
	Z2.3	0,224	-0,284	(0,880)	-0,130	<0,001	Valid
	Z2.4	0,258	0,150	(0,850)	-0,380	<0,001	Valid
	Z2.5	0,480	0,019	(0,795)	-0,377	<0,001	Valid
	Z2.6	-0,228	-0,582	(0,800)	0,438	<0,001	Valid
	Z2.7	0,213	0,068	(0,795)	-0,255	<0,001	Valid
Kinerja Organisasi	Y.1	0,366	0,254	-0,110	(0,921)	<0,001	Valid
	Y.2	-0,239	-0,417	0,113	(0,885)	<0,001	Valid
	Y.3	0,002	-0,425	0,202	(0,962)	<0,001	Valid
	Y.4	0,176	0,319	-0,187	(0,896)	<0,001	Valid

	Y.5	-0,313	0,285	-0,028	(0,908)	<0,001	Valid
--	-----	--------	-------	--------	----------------	--------	-------

Sumber : Data penelitian diolah, 2023

Tabel 4 disimpulkan bahwa nilai *loading cross* dari tiap tiap indikator atas variabelnya mempunyai nilai lebih besar daripada nilai *cross loading* variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang dipergunakan dalam studi ini sudah sesuai kriteria uji *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Nilai *composite reliability & cronbach's alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
Manajemen Perubahan	0,900	0,851	>0,7	<i>Reliable</i>
Penerimaan Perubahan	0,940	0,915	>0,7	Reliable
Budaya Organisasi	0,937	0,921	>0,7	Reliable
Kinerja Organisasi	0,962	0,951	>0,7	Reliable

Sumber : Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa semua variabel sesuai kriteria *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Hal ini ditunjukkan dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada setiap variabel > 0,7 sehingga bisa disebut bahwa keseluruhan variabel sudah sesuai uji reliabilitas serta dinyatakan reliabel.

4. Hasil Inner Model

Uji *Coefficient of Determination* (R²)

Tabel 6. Hasil uji *coefficient of determination* (R²)

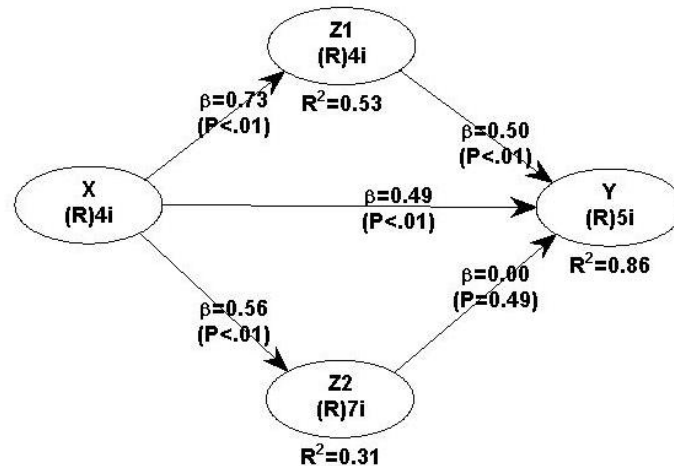
Variabel	<i>R-Square</i>	Kriteria	Status
Manajemen Perubahan	-	-	-
Penerimaan Perubahan	0,528	≥0,33	Moderat
Budaya Organisasi	0,310	≥0,33	Moderat
Kinerja Organisasi	0,858	≥0,67	Kuat

Sumber : Data penelitian diolah, 2023

Sesuai tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji *coefficient of determination* (R²) untuk variabel penerimaan perubahan yaitu 0,528 yang bermakna variabel penerimaan perubahan bisa dipengaruhi oleh variabel manajemen perubahan, budaya organisasi dan performa organisasi senilai 52,8% dan selebihnya senilai 47,2% mendapat pengaruh dari yang variabel lain diluar riset ini. Selanjutnya hasil uji *coefficient of determination* (R²) untuk variabel budaya organisasi yakni 0,310 yang bermakna variabel budaya organisasi bisa dipengaruhi oleh variabel manajemen perubahan, penerimaan perubahan dan kinerja organisasi senilai 31% dan selebihnya 69% mendapat pengaruh dari variabel lain diluar studi ini. Selanjutnya hasil uji *coefficient of determination* (R²) untuk variabel performa

organisasi yaitu 0,858 yang bermakna variabel performa organisasi bisa dipengaruhi oleh variabel manajemen perubahan, penerimaan perubahan dan budaya organisasi senilai 31% dan selebihnya 85,8% mendapat pengaruh dari variabel diluar riset ini.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil model penelitian
Sumber : Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 , dapat disimpulkan :

1. Hipotesis kesatu yakni pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai koefisien (β) sebesar 0,49 dan $P - \text{value } 0.001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh atas kinerja organisasi dan memiliki hubungan yang positif.
2. Hipotesis kedua yaitu pengaruh manajemen perubahan terhadap penerimaan perubahan menunjukkan nilai koefisien (β) sebesar 0,73 dan $P - \text{value } 0.002 < 0,05$. Hasil tersebut menegaskan manajemen perubahan berpengaruh terhadap penerimaan perubahan dan memiliki hubungan yang positif
3. Hipotesis ketiga yaitu pengaruh manajemen perubahan atas budaya organisasi menunjukkan koefisien (β) senilai 0,56 dan $P - \text{value } 0.003 < 0,05$. Hasil tersebut menandakan manajemen perubahan berpengaruh terhadap budaya organisasi dan mempunyai korelasi positif.
4. Hipotesis keempat yaitu pengaruh penerimaan perubahan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai koefisien (β) sebesar 0,50 dan $P - \text{value } 0.004 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan penerimaan perubahan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan memiliki hubungan yang positif.
5. Hipotesis kelima yaitu pengaruh budaya organisasi atas kinerja organisasi menunjukkan nilai koefisien (β) 0,000 dan $P - \text{value } 0,494 > 0,05$. Hasil itu menandakan budaya organisasi tidak berefek kepada penerimaan perubahan dan memiliki hubungan yang positif.
6. Hipotesis keenam yaitu pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh penerimaan perubahan menunjukkan nilai koefisien (β) sebesar 0,37 serta $P - \text{value } 0,007 < 0,05$. Hasil itu menunjukkan bahwa manajemen perubahan

berefek kepada performa organisasi dimediasi oleh penerimaan perubahan dan memiliki hubungan yang positif.

7. Hipotesis ketujuh tidak memenuhi syarat mediasi dimana uji mediasi bisa dijalankan bila mampu memenuhi syarat-syaratnya yang sudah ditetapkan Baron dan Kenny, Judd and Kenny, dan James dan Brett (dalam Kenny, 2023)

Uji Efek Mediasi

Tabel 7. Uji Efek Mediasi Variabel Penerimaan Perubahan

Hubungan	Hasil Perhitungan
Pengaruh Tidak Langsung = $0,73 * 0,50$	0,37
$MP \rightarrow PP = 0,73 * PP \rightarrow KO = 0,504$	
Pengaruh Langsung $MP \rightarrow KO = 0,49$ tidak memasukkan PP menjadi variabel mediasi	0,49
Pengaruh Total = $0,504 + 0,488$	0,86
$VAF = (Efek\ Tak\ Langsung) / (Total\ Efek)$ $= 0,37 / 0,86$	0,43 atau 43%

Berdasarkan uji efek mediasi pada tabel 7, terlihat hasil VAF (Variance Accounted For) variabel penerimaan perubahan sebagai pemediasi hubungan antara manajemen perubahan pada kinerja organisasi adalah sebesar 0,43 atau 43 % yang berkisar 20% hingga 80%, yang menunjukkan bahwa penerimaan perubahan sebagai pemediasi parsial. Hasil ini menggambarkan bahwa penerimaan perubahan ialah satu dari sejumlah aspek yang menjadi perantara korelasi manajemen perubahan pada kinerja organisasi.

5. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian membuktikan manajemen perubahan berefek signifikan kepada kinerja organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $P - value$ $0,001 < 0,05$ serta koefisien (β) senilai 0,49. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa manajemen transformasi berpengaruh kepada hasil kerja organisasi PT Pulau Nusantara Indonesia dapat diterima. Selain itu nilai koefisien (β) yang bertanda positif menegaskan korelasi yang selaras artinya apabila manajemen transformasi yang diterapkan oleh perusahaan membaik maka performa organisasi akan semakin baik pula.

Studi ini sejalan dengan riset yang dikerjakan (Yuliana *et al.*, 2021) yang membuktikan manajemen perubahan mempunyai efek atas performa organisasi. Riste (Yuliana *et al.*, 2021) yang mengkaji pengaruh manajemen transformasi atas performa organisasi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk menunjukkan bahwa manajemen transformasi serta kultur organisasi memberi efek kepada hasil kerja organisasi. Studi lainnya, (Khinaya & Aslami, 2023) menunjukkan bahwa manajemen perubahan memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi, dan perubahan organisasi dapat berdampak pada kemajuan organisasi.

6. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Penerimaan Perubahan

Hasil penelitian memperlihatkan manajemen perubahan berdampak nyata kepada penerimaan perubahan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $P - value$ $0,002 < 0,05$ serta koefisien (β) senilai 0,73. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh terhadap penerimaan perubahan pada PT Pulau

Nusantara dapat diterima. Selain itu koefisien (β) yang bertanda positif menerangkan adanya korelasi selaras artinya manajemen transformasi yang membaik yang diterapkan oleh perusahaan, membuat penerimaan perubahan semakin baik pula.

Hasil riset ini memperoleh dukungan dari (Putri *et al.*, 2021) dalam bukunya “Manajemen Perubahan” yang membahas terkait manajemen perubahan dan penerimaan perubahan dalam konteks organisasi. Penelitian (Yuliana *et al.*, 2021) juga berkaitan dengan manajemen perubahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan perubahan, seperti komunikasi, keterlibatan karyawan, dan dukungan manajemen. Namun, tidak ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara manajemen perubahan dan penerimaan perubahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mencerminkan kontribusi baru terhadap literatur dan membawa informasi terkini yang dapat memberikan wawasan yang lebih lanjut terkait topik ini.

7. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen perubahan mampu memberi efek signifikan kepada budaya organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $P - \text{value}$ $0,003 < 0,05$ serta koefisien (β) dengan nilai 0,56. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa manajemen transformasi memberi efek kepada kultur organisasi PT Pulau Nusantara Indonesia dapat diterima. Selain itu koefisien (β) yang bertanda positif menegaskan korelasi yang selaras artinya manajemen transformasi yang membaik yang diterapkan oleh perusahaan membuat kultur organisasi semakin baik pula.

Hasil riset ini mendapatkan dukungan dari studi (Hidayat & Tiarawati, 2023) yang memaparkan adanya korelasi terkait manajemen perubahan terhadap budaya organisasi, penelitian ini berfokus terhadap implementasi manajemen transformasi dalam mengembangkan kultur. Kemudian beberapa riset empiris sebelumnya telah mengkonfirmasi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap manajemen perubahan (Al-Ali *et al.*, 2017; Rajala *et al.*, 2012). Kotter (1998) dalam (Kaur Bagga *et al.*, 2023), penelitian tersebut menggambarkan bagaimana perubahan yang sukses terjadi ketika ada komunikasi untuk mengubah visi dan memperkuat perubahan tersebut dengan memasukkan pendekatan- pendekatan baru ke dalam budaya organisasi.

8. Pengaruh Penerimaan Perubahan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerimaan perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $P - \text{value}$ $< 0,004$ lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien (β) sebesar 0,50. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa penerimaan perubahan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Pulau Nusantara Indonesia dapat diterima. Selain itu koefisien (β) yang bertanda positif menegaskan korelasi hubungan selaras artinya apabila semakin baik penerimaan perubahan yang diterapkan oleh organisasi maka performa organisasi akan makin membaik pula.

Hasil studi ini merupakan temuan baru yang signifikan. Hasil penelitian ini mencerminkan kontribusi baru terhadap literatur dan membawa informasi terkini yang dapat memberikan wawasan yang lebih lanjut terkait penerimaan perubahan dan kinerja organisasi. Dengan menyoroti aspek – aspek inovatif dan relevan dari penelitian ini, peneliti dapat menegaskan bahwa temuan ini memperkaya pemahaman pembaca

tentang fenomena yang dipelajari dan memperkuat dasar pengetahuan dalam konteks yang terus berubah.

9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berefek nyata kepada hasil kinerja organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai P – value 0,494 lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien (β) sebesar 0,00. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa kultur organisasi mampu memberi efek kepada performa organisasi PT Pulau Nusantara Indonesia dapat ditolak.

Riset ini bertolak belakang dengan studi Bawarodi *et al.* (2017) (dalam Kojo *et al.*, 2019) yang mendukung pernyataan yakni menyatakan bahwa usaha atau bisnis yang efektif bukan semata menerapkan prinsip elementer fungsi pengelolaan, seperti merencanakan, mengorganisasi, bertindak, mengontrol, serta mengevaluasi, melainkan memberikan perhatian khusus pula terhadap sejumlah value dan cara pegawai karyawan berintegrasi dengan lingkungan organisasional, yang adalah elemen integral dari kultur organisasi yang merupakan satu diantara metode dimana pekerja menerapkan deskripsi pekerjaannya. Selain itu, tidak ditemukan penelitian yang menyatakan bahwa kultur organisasi tidak berefek kepada hasil kerja organisasi. Sebagian besar hasil studi justru membuktikan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh yang nyata kepada performa organisasi.

10. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Organisasi dimediasi oleh Penerimaan Perubahan

Hasil penelitian membuktikan bahwa manajemen perubahan berdampak nyata kepada hasil kerja organisasi yang dimediasi penerimaan perubahan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai P – value $0,007 < 0,05$ serta nilai koefisien (β) 0,37. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa manajemen perubahan berdampak kepada hasil kerja organisasi diperantarai oleh penerimaan perubahan pada PT Pulau Nusantara Indonesia dapat diterima. Selain itu, koefisien (β) yang bertanda positif menegaskan korelasi yang selaras artinya apabila manajemen transformasi yang diterapkan oleh perusahaan makin membaik maka performa organisasi terdorong semakin baik pula melalui penerimaan perubahan.

Hasil penelitian juga merupakan temuan baru yang signifikan. Berdasarkan hasil kajian peneliti, tidak ditemukan hasil penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara manajemen perubahan, penerimaan perubahan, dan kinerja organisasi. Penelitian sebelumnya yang ditemukan lebih fokus pada hubungan antara manajemen perubahan, kultur organisasi, dan performa organisasi.

11. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Organisasi dimediasi oleh Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan manajemen perubahan tidak memberikan efek yang nyata kepada kinerja organisasi yang dimediasi penerimaan perubahan. Hal tersebut dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga budaya organisasi tidak memenuhi syarat. Selanjutnya dengan melihat nilai P – value $0,007 < 0,05$ dan nilai koefisien (β) 0,37. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa manajemen perubahan berefek kepada kinerja organisasi diperantarai oleh Budaya Organisasi pada PT Pulau Nusantara Indonesia dapat ditolak.

Hasil riset ini bertolak belakang dengan studi yang dikerjakan (Shabrina, 2021) yang menunjukkan kultur organisasi memiliki indikasi menjadi perantara transformasi

organisasi atas performa pegawai. Dengan demikian, terdapat konsensus dalam literatur bahwa kultur organisasi dapat mempunyai peranan selaku variabel intervening manajemen transformasi dan kinerja organisasi, tetapi pada penelitian hipotesis terkait hal tersebut dapat ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lima hipotesis pada penelitian ini diterima yakni manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, penerimaan perubahan dan budaya organisasi, penerimaan perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dan manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh penerimaan perubahan. Selain itu terdapat dua hipotesis yang ditolak pada penelitian ini yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi terbukti tidak berefek kepada kinerja organisasi. Namun secara teori budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja organisasi apabila dilakukan secara terus menerus. Maka dari itu, PT Pulau Nusantara Indonesia perlu menerima dan menjalankan perubahan yang terjadi sehingga lambat lain perubahan yang sedang terjadi saat ini akan membudaya dan mampu beradaptasi di lingkungan PT Pulau Nusantara Indonesia.

Riset ini bisa dilanjutkan di masa depan melalui penggunaan alternatif variabel lain yang masih berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia misalnya komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja atau lainnya serta dapat menambah objek penelitian lainnya demi mewujudkan kinerja organisasi yang lebih baik dan optimal. Selain itu agar konteks penelitian lebih tepat diharapkan dapat mengganti variabel dependent menjadi kinerja karyawan. Kemudian diharapkan dapat melakukan peningkatan metode penelitian, pengumpulan data yang lebih komprehensif, atau eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel tertentu yang dapat memperdalam pemahaman hasil penelitian. Serta mempertimbangkan relevansi temuan dengan konteks praktis atau implikasi kebijakan lain yg berkaitan dapat menjadi aspek pendukung.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada populasi pada penelitian ini sangat terbatas yakni hanya karyawan PT Pulau Nusantara Indonesia sejumlah 35 orang, akan lebih baik jika populasi yang diambil meliputi seluruh karyawan perusahaan yang segrup dengan PT Pulau Nusantara Indonesia sehingga penelitian ini dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. (2014). Partial Least Square (PLS). Adi: Yogyakarta
- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(2). <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

- Aslami, N., & Rao, R. H. (2023). Analisis Manajemen Perubahan dalam Sistem Ekonomi Syariah terhadap Perubahan Kinerja Organisasi di Kapasitas Kepemimpinan: Studi Kasus PT Semen Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(1), 1737–1752.
- Bairizki, A. (2022). *Fundamental Manajemen Keorganisasian (Pendekatan Dasar Teori Manajerial Multiaspek)* (1st ed.). Seval Literindo Kreasi. https://www.google.co.id/books/edition/Fundamental_Manajemen_Keorganisasian_Pen/Sa5cEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=manajemen+perubahan+adalah&pg=PA51&printsec=frontcover
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group: Jakarta.
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)* (1st ed.).
- Damanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). The Influence of Change Management, Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Employees in the North Minahasa District Workforce. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21008>
- Ervina, Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2023). *Pengaruh Persepsi Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Dokter dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Resistensi sebagai Variabel Intervening*. 13, 457–466.
- Fani, M. A. A. H. M. (2023). Unsur-unsur yang Mempengaruhi Penerimaan dan Penolakan Terhadap Perubahan Manajemen Organisasi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 156–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8203922>
- Ferdian, A., & Devita, R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 187–193.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam. *Indikator*, 2(1), 71–89.
- Hidayat, W., & Tiarawati, Y. (2023). Implementasi Manajemen Perubahan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Negeri 36 Kota Bandung. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 143–152. <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i2.222>
- Indrajaya, S. (2023). *Manajemen Perubahan* (C. K. Sastradipraja (ed.); 1st ed.). Kaizen Media Publishing: Jakarta.
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kenny, D. A. (2023). *Mediation*. <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>
- Khinaya, M., & Aslami, N. (2023). Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 18–28. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.18326>
- Kojo, A. I., Kindangen, P., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Bank Sulut go (the influence of change management, organizational culture and work involvement to employee performance at pt. Bank sulut go)*. 7(3), 4261–4270.

- Kristiningsih, Asiah, S., & Jamilah, S. (2014). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–27.
- Maidi, A., & Zaitul. (2020). Penerimaan perubahan pada karyawan kud tiku v jorong - agam. *Prosiding Simposium Nasional Magister (SINMAG)*, 4(1), 474–482.
- Megawe, D. S., Mandey, S., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 150–166. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.30251>
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi pada rsud bitung) the influence of change management and organizational culture towards the performance of civil servants (studies in the provincial hospita. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2578–2587. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21032>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 42–52. <https://doi.org/10.54783/japp.v3i3.314>
- Mulyadi, Qadri, M. Al, Wahyuningsih, S., Satriani, D., Afriyeni, P., Putro, E. S., Nuraminini, A., Supriyanto, Apriyeni, D., & Arimurti, R. (2021). *DASAR - DASAR ILMU MANAJEMEN* (Mulyadi & M. Al Qadri (eds.); 1st ed.). CV. DOTPLUS Publisher: Yogyakarta.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *MODEL- PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) MENGGUNAKAN SMARTPLS* (1st ed.). Pascal Books: Yogyakarta.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*. CV. Cendekia Media.
- Pramana, D., Armayanti, N., Irwansyah, & Tambunan, K. E. (2022). *Budaya Organisasi* (1st ed.). CV. Merdeka Kreasi Group: Jakarta.
- Purnomo, G. S. H. J., & Warsino. (2017). Change Management Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Konsultan Pengembangan Sdm. *Gaung Informatika*, 10(3), 174–187.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Steven, T., Setiawan, U., Lestyowati, J., Sugiarto, M., Sudirman, A., Hendrayani, E., Basoeky, U., Lestari, A. S., & Fitriani. (2021). Manajemen perubahan. In *Manajemen perubahan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada: Yogyakarta.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi,

- Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 213–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291> Published
- Sarmila, KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 215–219. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3745>
- Selviani, S., Widawati, L., & Dwarawati, D. (2019). Studi Deskriptif Readiness for Change pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di PT. “X” Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(2), 715–722.
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Simbolon, H. (2021). Efektivitas Media Dalam Peningkatan Pemahaman Visi World Class University Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Stindo Profesional*, VII, 211–222.
- Sudarni, A. A. C., Faisol, Suhadarliyah, Irwansyah, R., Ibadurrahman, Supriadi, Y. N., Anwar, Yusuf, S. Y. M., Sijabat, N. F., Sushardi, Prayoga, R. A. S., Rasyid, M. K., Suharyanti, N., Trihudiyatmanto, M., Susanto, F., & Khalifiani, A. S. (2023). *Manajemen strategik teori dan analisis* (A. Bairizki (ed.); 1st ed.). Seval Literindo Kreasi: Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (C. M. Nusantara (ed.); 1st ed.). Cipta Media Nusantara: Jakarta.
- Sulaiman, E., Soepriyadi, I., Anwar, S., Wonua, A. R., Wijaya, A., Widodo, U., Purba, S., Hapsara, O., Barlian, B., Jaya, R., & Sri, S. (2022). *DASAR - DASAR MANAJEMEN* (E. P. Sari & M. T. Rambe (eds.); 1st ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *PENGANTAR MANAJEMEN* (Revisi). Prenadamedia Group: Jakarta.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suri, D. M., & Aslami, N. (2023). *Analysis of the Effect of Internal Communication on Acceptance of Change in the Context of Organizational Management (Analisis Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Penerimaan Perubahan dalam Konteks Manajemen Organisasi)*. 3(1), 69–74.
- Suryani, N. K., & John. (2018). *Kinerja Organisasi* (1st ed.). Deepublish: Yogyakarta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2015). *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati (ed.); 1st ed.). Penerbit PT GRASINDO (Gramedia Widiasarana Indonesia): Jakarta.
- Tanjung, R., Tamami, S., Ariyati, Y., & Manalu, F. M. (2021). *MANAJEMEN PERUBAHAN* (S. L. Ratnasari & C. F. Ukhriyawati (eds.); 1st ed.). Mitra Cendekia Media.

- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Yudhasena, I. G. I., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 434–464. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p17>
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK. *Jurnal Bisnis Terapan*, 05, 47–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.24123/jbt.v5i1.4014> ANALISIS
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* (M. Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1).

**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan**

Zaed Muzzammil Al Fikri^{1*}, Muhammad Haikal Pamungkas²

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

email korespondensi penulis: edmuzzalfik@gmail.com, haikal.pamungkas32@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motivasi. Kompetensi ini berperan dalam mendorong kinerja karyawan yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan serta pentingnya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja individu dan organisasi. Kompetensi yang tinggi juga membantu perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan. Namun, masih banyak Perusahaan yang menghadapi kendala rendahnya kompetensi pegawai, seperti yang tercermin dari rendahnya produktivitas dan sulitnya mengukur kinerja mereka. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas kerja individu dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: kinerja, kompetensi.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia (karyawan) menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya. Seperti yang diungkapkan oleh Spencer (Moehariono, 2014) didalam penelitian (Silvana *et al.*, 2019) bahwa kompetensi karyawan terdiri dari *Knowledge* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Self Concept* (Konsep Diri), *Traits* (Watak/Karakteristik Pribadi), dan *Motives* (Motif). Semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan

dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Silvana *et al.*, 2019). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo & Haryanto, 2015)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Prawirosentono (1992:2) dalam penelitian (Marande, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemandirian kerja individu.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado turut serta mendukung meningkatkan kualitas pendidikan secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiono, 2008) dalam buku (Hardani *et al.*, 2020) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga

datanya sudah jenuh. Aktivitas atau langkah-langkah dalam analisis data dimaksud yaitu sebagai berikut:

- a) Reduksi Data (*data reduction*). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
- b) Penyajian Data (*data display*). Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
- c) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang berupa deskripsi data gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003:4) dalam penelitian (Fathurrochman, 2017) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang (Siagian, 2007:183) dalam penelitian (Fathurrochman, 2017). Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

Kinerja pegawai (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil (*degree of accomplishment*) atau dengan kata lain hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan memperhatikan aspek efektivitas, kualitas layanan serta responsivitas dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Variabel ini diamati dari beberapa indikator, yaitu : Efektivitas . Kualitas pelayanan,; Responsivitas,

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2000:2) dalam penelitian (Erman, 2020) *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Simanjuntak (1985:58) dalam penelitian (Sri Handayani, 2016) pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu.

Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk

peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena ini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai. Rivai (2009:213) dalam penelitian (Rusmiwari, 2016) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik.

Pelatihan efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukkan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini.

Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian *administrative* terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu manajemen lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu. Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh pegawai/aparatur yang relevan dengan pekerjaan, tugas apapun jabatannya. Variabel/konsep ini dioperasionalkan melalui beberapa indikator sebagai berikut: Kemampuan; Kemampuan, Kemampuan pengalaman.

Seiring dengan anggapan di atas, data menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi, dalam arti meningkatkan prestasi kerja secara efisien dan efektif yang ditunjukkan pegawai dalam mengelola administrasi, khususnya pada Biro Umum dan Keuangan memperlihatkan kecenderungan yang cukup kuat. Dengan kata lain, bahwa kompetensi cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen esensial dalam organisasi karena pegawai adalah aset utama untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mengoptimalkan kemampuan mereka. Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tugas-tugas di masa depan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah bentuk investasi strategis yang bertujuan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. Pelatihan dirancang untuk mengubah sikap, memperluas pengetahuan, dan memperdalam keterampilan, baik secara horizontal (menambah jenis keterampilan) maupun vertikal (memperdalam keahlian tertentu). Program ini harus direncanakan secara berkala untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan teori, tetapi juga mentransfer keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di tempat kerja. Oleh karena itu, tanggung jawab pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada pada seluruh komponen organisasi, dengan dukungan manajemen dan bagian personalia dalam penyediaan sumber daya.

Kompetensi yang tinggi pada pegawai terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja, baik dalam hal produktivitas maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana adalah kunci utama dalam membangun organisasi yang berdaya saing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penelitian pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi ini.

Sebagai salah satu elemen kunci keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan. Dengan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang profesional, kita bersama mampu menghadapi tantangan persaingan global yang semakin ketat.

Kami juga mengapresiasi perhatian terhadap peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, yang merupakan faktor utama dalam mendukung kinerja individu maupun organisasi. Program pendidikan dan pelatihan yang terencana menjadi investasi masa depan yang memastikan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi tetap terjaga.

Semoga upaya yang telah kita lakukan bersama dapat terus berjalan dengan komitmen yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas kerja. Sekali lagi, terima kasih atas dedikasi dan kerja keras semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Erman, H. (2020). Pentingnya Pelatihan Bagi Aparatur untuk Meningkatkan Kompetensi PNS. *Sumbarprov.Go.Id*.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Handayani, S. (2016). Faktor Determinan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(2), 32–39. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i2.26>
- Hardani, Ustiawaty, J., Andriani, H., Fatmi Utami, E., Rahmatul Istiqomah, R., Asri Fardani, R., Juliana Sukmana, D., & Hikmatul Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu: Yogyakarta

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marande, Y. (2018). Motivasi Dan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mori Atas Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1).
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.10>
- Sokhib & Rusmiwari, S. (2016). Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Perspektif Pengelolaan Dan Pelayanan Umum Di Kantor Desa. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 5(2), 64-70.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).

**Proses Rekrutmen Dan Sistem Kompensasi
Pada PT Freeport Indonesia**

Ayu Puspita Setianingsih^{1*}, Dea Ardhia Pramesti², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*email korespondensi penulis: puspitaayu0514@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana kinerja karyawan yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM dipahami sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Proses rekrutmen dijelaskan sebagai langkah untuk menarik anggota yang memenuhi kriteria yang diperlukan, meliputi pencarian, penyaringan, dan penempatan calon karyawan. Selain itu, kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi proses rekrutmen dan sistem kompensasi di PT Freeport Indonesia, serta bagaimana kedua aspek tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Proses Rekrutmen.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi atau perusahaan terdapat suatu hal yang sangat penting yakni sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan maupun organisasi yang baik dalam menjalankan tugas menjadi komponen penting untuk menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Rekrutmen menurut Fahmi, 2016 dalam (Wati & Dkk, 2023) merupakan proses penarikan anggota institut, organisasi maupun perusahaan yang memenuhi kriteria dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen juga bisa diartikan sebagai proses mencari, menyaring, dan memperkerjakan calon karyawan yang lolos seleksi yang memenuhi syarat perusahaan untuk menempati posisi yang sudah ditentukan.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2011) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dengan adanya kompensasi, perusahaan bisa menghargai karyawan dan karyawan bisa menunjukkan sisi loyalitasnya kepada perusahaan, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan

finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dengan adanya penelitian ini kita bisa mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan sistem kompensasi yang ada pada PT Freeport Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup MSDM. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah yang dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari *Mendeley* dan *Scholar Google*.

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau sumber yang relevan dengan topik yang dibahas dalam penelitian. Selanjutnya, penulis menerapkan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang ada, kemudian menganalisisnya, tidak hanya sebatas mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penting ketika suatu perusahaan mencari, menarik, dan menyeleksi individu yang tepat untuk mengisi sebuah posisi. Proses ini bagian dari upaya membangun tim yang kuat dan berkinerja tinggi sehingga dapat mendorong kesuksesan perusahaan. Rekrutmen tidak terbatas pada mencari pelamar, tetapi perlu melibatkan strategi terencana untuk menarik calon karyawan terbaik. Proses ini termasuk menilai kualifikasi pelamar dan memilih individu yang sesuai dengan budaya maupun nilai-nilai perusahaan.

Selain untuk mengumpulkan kandidat rekrutmen memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan SDM dan mencegah terganggunya aktifitas bisnis.

Secara khusus ada beberapa tujuan yang mencakup yaitu:

- a. Mendapat karyawan berkualitas
- b. Membangun tim yang kuat
- c. Meningkatkan produktifitas dan kinerja
- d. Mendukung pertumbuhan bisnis

Proses rekrutmen pada PT Freeport sendiri dirancang untuk mengidentifikasi dan merekrut kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini memastikan bahwa perusahaan mendapatkan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya.

Ada beberapa tahapan dalam proses rekrutmen di PT Freeport :

1. Persyaratan dan kualifikasi

Setiap posisi yang tersedia, PT Freeport Indonesia menetapkan persyaratan dan kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh kandidat. Persyaratan ini dapat mencakup pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan sertifikasi.

2. Metode Rekrutmen

Ada beberapa metode untuk mencari calon kandidat yaitu:

- Penelusuran eksekutif
- Iklan pekerjaan
- Referensi karyawan
- Rekrutmen kampus

3. Penilaian kandidat

Proses penilaian kandidat pada PT Freeport Indonesia dirancang untuk mengidentifikasi individu yang paling memenuhi syarat dan cocok untuk peran yang tersedia. Berbagai metode penilaian digunakan untuk mengevaluasi kandidat secara komprehensif.

4. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh panel pewawancara yang terdiri dari manajer perekrutan, perwakilan departemen terkait, dan pakar teknis. Wawancara dirancang untuk mengevaluasi keterampilan komunikasi, pemikiran kritis, kemampuan pemecahan masalah, dan motivasi kandidat.

5. Tes kemampuan

Tes kemampuan digunakan untuk mengukur keterampilan teknis dan kemampuan kognitif kandidat. Tes ini dapat mencakup tes kemampuan numerik, verbal, dan penalaran logis.

6. Pemeriksaan Latar Belakang

Pemeriksaan latar belakang dilakukan untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh kandidat dalam aplikasi mereka. Ini termasuk verifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan referensi.

7. Seleksi dan Penawaran

Proses seleksi akhir bertujuan untuk memilih kandidat terbaik yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen PT Freeport Indonesia dirancang untuk menarik dan mempekerjakan individu-individu terbaik yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2017) mengatakan bahwa Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Kompensasi terdiri dari :

A. Kompensasi Non- Finansial

1. Seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.
2. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

B. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial sendiri terdiri dari

1. Kompensasi langsung
 - a. Bayaran atas prestasi
 - b. Gaji pokok dan upah
 - c. Bayaran insentif seperti bonus
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
 - b. Prgran asuransi kesehatan, jiwa da kecelakaan
 - c. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan seperti rumah, tempat ibadah, kendaraan dll.

PT Freeport Indonesia merupakan salah satu perusahaan tambang terkemuka di dunia, melakukan kegiatan eksplorasi menambang dan memproses bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak di daerah dataran tinggi, yang berada di kabupaten Mimika, Papua.

Dikenal sebagai perusahaan dengan jumlah gaji yang besar, PT Freeport Indonesia memiliki cita-cita untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memuaskan secara profesional untuk karyawannya.

PT Freeport memberikan kompensasi finansial maupun non-finansial yang berupa gaji yang besar bagi karyawannya. Setiap bulannya para karyawan dapat mengantongi gaji jutaan hingga ratusan juta setiap bulannya sesuai jabatan dan juga posisi kerjanya.

Selain mendapatkan gaji, karyawan PT Freeport Indonesia mendapatkan tunjangan yang meliputi: tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya (THR), tunjangan keluarga, BPJS Ketenagakerjaan, dan bonus tahunan. Sedangkan untuk tunjangan Kesehatan, karyawan juga mendapatkan layanan BPJS Kesehatan yang berlaku di klinik dan rumah sakit yang ada di wilayah kerja PT Freeport Indonesia.

Adanya kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka perusahaan akan maksimal memberdayakan karyawan menjadi stabil dalam meningkatkan produktiftas dan kinerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, dalam sebuah perusahaan terdapat hal yang sangat penting yaitu SDM. Produktivitas dan kinerja karyawan yang baik menjadi komponen penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) yaitu pengembangan SDM yang mencakup perencanaan, implementasi, perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan, dan pengembangan karier karyawan. Selain itu, manajemen ini juga berperan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan. Rekrutmen adalah proses dimana Perusahaan memberdayakan SDM guna memenuhi kebutuhan yang ada diperusahaan, setelah adanya perekrutan Perusahaan akan memikirkan timbal balik untuk karyawan yang disebut kompensasi. Kompensasi sendiri adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Begitu juga dengan PT Freeport Indonesia yang menggunakan

strategi proses rekrutmen sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan tanpa mengganggu kegiatan bisnis, PT Freeport juga memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, baik kompensasi dalam bentuk langsung maupun tidak langsung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan dalam penelitian ini. Kami sangat menghargai masukan dan bimbingan serta masukan yang berharga dari rekan-rekan sejawat yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kami berterimakasih juga kepada pihak-pihak institusi yang telah menyediakan referensi serta sumber daya baik dalam bentuk akses data maupun dalam bentuk literatur, yang sangat memungkinkan kami dalam mengembangkan penelitian ini lebih mendalam kami sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa peran serta dari seluruh pihak.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kajian proses rekrutmen dan sistem kompensasi, dan diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(3), 24–32.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasari, S. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 57–64.

**Pengaruh Nilai Fungsional Dan Kesadaran Merk
Terhadap Loyalitas Merek Dan Dampaknya
Pada Niat Pembelian Ulang Sepatu Vans Di Surabaya**

Fahmi Rachmat Setyawan^{1*}

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: Rachmatss99@gmail.com

Abstrak

Pertumbuhan pasar sneakers di Indonesia, khususnya di Surabaya, mendorong pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan niat pembelian ulang konsumen. Tujuan dari analisis pengaruh nilai fungsional dan kesadaran merek terhadap loyalitas merek serta dampaknya pada niat pembelian ulang sepatu Vans di Surabaya. Penelitian kuantitatif dengan 400 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0. Semua indikator menunjukkan validitas konvergen (loading > 0.7), validitas diskriminan ($\hat{R}^2AVE > \text{korelasi variabel laten}$), dan reliabilitas (composite reliability dan Cronbach's alpha > 0.7). Model struktural menunjukkan pengaruh positif signifikan antara semua variabel yang diteliti ($p < 0.05$). Nilai fungsional dan kesadaran merek terbukti mempengaruhi loyalitas merek dan berdampak pada niat pembelian ulang sepatu Vans di Surabaya.

Kata Kunci: kesadaran merek, loyalitas merek, niat pembelian ulang, nilai fungsional, Warp PLS.

PENDAHULUAN

Industri sepatu sneakers di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, dengan nilai pasar mencapai Rp 15,2 triliun pada tahun 2023 (Firmansyah & Putri, 2023). Sneakers kini tidak hanya dipandang sebagai alas kaki fungsional, tetapi juga sebagai simbol gaya hidup, identitas, dan tren mode. Kondisi ini menciptakan peluang besar bagi berbagai merek, baik lokal maupun internasional, untuk berkompetisi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin dinamis. Vans, sebagai salah satu merek sneakers internasional yang cukup populer di Indonesia, menghadapi tantangan serius untuk mempertahankan loyalitas konsumen di tengah persaingan yang semakin ketat, terutama dari merek-merek lokal yang menawarkan inovasi dan harga kompetitif.

Penelitian sebelumnya oleh Pratama *et al.* (2022) menunjukkan bahwa nilai fungsional produk, seperti kenyamanan, daya tahan, dan desain, merupakan faktor kunci dalam membangun loyalitas merek. Konsumen cenderung tetap setia pada merek yang mampu memberikan manfaat fungsional yang sesuai dengan harapan mereka. Di sisi lain, penelitian oleh Wijaya dan Santoso (2021) mengungkapkan bahwa kesadaran merek, yang mencakup pengenalan dan persepsi positif terhadap merek, memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pembelian ulang. Merek yang berhasil membangun kesadaran yang kuat cenderung memiliki basis pelanggan yang lebih stabil.

Meskipun kedua studi ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana interaksi antara nilai fungsional produk dan kesadaran merek memengaruhi loyalitas konsumen, khususnya dalam konteks industri sepatu sneakers di Indonesia. Interaksi ini menjadi relevan karena konsumen di era modern tidak hanya mencari produk yang berkualitas, tetapi juga terhubung secara emosional dan identitas dengan merek yang mereka pilih.

Penelitian mendalam diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan ini, mengingat tingginya persaingan dan perubahan preferensi konsumen yang terus berkembang. Selain itu, faktor-faktor lain seperti tren media sosial, keberlanjutan (*sustainability*), dan kolaborasi dengan figur publik atau desainer terkenal juga perlu diperhitungkan dalam analisis. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ini dapat membantu merek seperti Vans untuk merancang strategi pemasaran yang lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan pelanggan di pasar yang semakin kompetitif ini.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan Google Forms.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah konsumen sepatu Vans di Surabaya. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow:

$$n = Z^2_{1-\alpha/2} P(1-P)/d^2$$

$$n = (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 / (0.05)^2 = 384.16 \approx 400 \text{ responden}$$

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan skala Likert 1-5. Variabel penelitian meliputi:

1. Nilai Fungsional (X1): 5 indikator
2. Kesadaran Merek (X2): 4 indikator
3. Loyalitas Merek (Y1): 5 indikator
4. Niat Pembelian Ulang (Y2): 4 indikator

Data dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0 dengan tahapan:

1. Evaluasi model pengukuran (outer model)
2. Evaluasi model struktural (inner model)
3. Pengujian hipotesis

Teknik sampling menggunakan non-probability purposive sampling dengan kriteria:

1. Berdomisili di Surabaya
2. Usia minimal 17 tahun
3. Pernah membeli sepatu Vans minimal 1 kali dalam 6 bulan terakhir

4. Pengukuran Variabel

Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju) dengan indikator sebagai berikut:

1. X1: sebanyak 4
2. X2: sebanyak 4
3. Y1: sebanyak 4
4. Y2: sebanyak 4

5. Analisis data

Data dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0 dengan tahapan:

1. Evaluasi model pengukuran (outer model)
2. Evaluasi model struktural (inner model)
3. Pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin: Laki-laki (62%), Perempuan (38%)
2. Usia: 17-25 tahun (58%), 26-35 tahun (32%), >35 tahun (10%)
3. Pekerjaan: Mahasiswa (45%), Karyawan (35%), Wiraswasta (20%)
4. Frekuensi pembelian: 1 kali (40%), 2-3 kali (45%), >3 kali (15%)

b. Hasil Analisis SEM

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

variabel	Indikator	Loading factor	P value
X1	X1.1	0.845	<0.001
	X1.2	0.862	<0.001
	X1.3	0.834	<0.001
	X1.4	0.856	<0.001
X2	X2.1	0.823	<0.001
	X2.2	0.845	<0.001
	X2.3	0.867	<0.001
	X2.4	0.834	<0.001

Tabel 2. Validitas Diskriminan

varibel	X1	X2	Y1	Y2
X1	0.849			
X2	0.534	0.842		
Y1	0.612	0.859	0.856	
Y2	0.578	0.545	0.684	0.838

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
X1	0.912	0.895
X2	0.908	0.882
Y1	0.923	0.901
Y2	0.915	0.889

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P-Value	Keterangan
H1	Nilai Fungsional > Loyalitas Merk	0.423	<0.001	Diterima
H2	Kesadaran Merk > Loyalitas Merk	0.385	<0.001	Diterima
H3	Loyalitas Merk > Niat Pembelian Ulang	0.512	<0.001	Diterima

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Nilai Fungsional terhadap Loyalitas Merek Hasil penelitian menunjukkan nilai fungsional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas merek ($\beta=0.423$, $p<0.001$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Susilowati (2021) yang

menemukan bahwa kualitas dan nilai ekonomis produk menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas konsumen.

2. Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Loyalitas Merek Kesadaran merek terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas merek ($\beta=0.385$, $p<0.001$). Hasil ini mendukung penelitian Handayani *et al.* (2023) yang menunjukkan pentingnya kesadaran merek dalam membangun loyalitas konsumen pada produk fashion.
3. Pengaruh Loyalitas Merek terhadap Niat Pembelian Ulang Loyalitas merek berpengaruh positif signifikan terhadap niat pembelian ulang ($\beta=0.512$, $p<0.001$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Putri dan Santoso (2022) yang membuktikan bahwa loyalitas merek menjadi prediktor kuat bagi niat pembelian ulang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai fungsional dan kesadaran merek berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas merek sepatu Vans di Surabaya. Selanjutnya, loyalitas merek terbukti memiliki dampak positif signifikan terhadap niat pembelian ulang. Model penelitian menunjukkan fit yang baik dengan data empiris.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penelitian hingga penyelesaian artikel ini. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, A., & Putri, L. (2023). Analisis Perkembangan Pasar Sneakers di Indonesia: Studi Kasus pada Konsumen Muda. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 15(2), 112-128.
- Handayani, S., Widodo, T., & Sari, D. (2023). Peran Kesadaran Merek dalam Membangun Loyalitas Konsumen Produk Fashion. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-62.
- Nugroho, A., & Susilowati, C. (2021). Pengaruh Nilai Fungsional terhadap Loyalitas Merek Sneakers di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 156-170.
- Pratama, R., Wijaya, S., & Suharto. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Merek pada Industri Sepatu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(3), 234-250.
- Putri, A. K., & Santoso, B. (2022). Loyalitas Merek sebagai Antecedent Niat Pembelian Ulang: Studi pada Konsumen Sneakers. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 167-182.
- Wijaya, H., & Santoso, A. (2021). Analisis Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Manajemen Strategik*, 19(1), 78-94.

Penampilan Fisik, Kesesuaian Selebriti Dan Citra Merek Sebagai Penentu Niat Membeli Sepatu Olahraga Kanky

Fikri Haikal^{1*}

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: hfikri738@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penampilan fisik, kesesuaian selebriti, dan citra merek terhadap niat pembelian sepatu olahraga Kanky. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui survei terhadap 120 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan margin of error 8,95% pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil analisis menunjukkan bahwa penampilan fisik endorser tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pembelian ($p=0,072$). Sebaliknya, kesesuaian selebriti dan citra merek secara signifikan mempengaruhi niat pembelian (masing-masing $p<0,05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap niat pembelian. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kesesuaian selebriti dan citra merek dalam strategi pemasaran produk.

Kata Kunci: citra merek, kesesuaian selebriti, niat pembelian, penampilan fisik, sepatu olahraga Kanky.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam strategi pemasaran agar tetap relevan dan kompetitif. Salah satu pendekatan yang semakin populer adalah penggunaan selebriti atau tokoh terkenal sebagai endorser atau brand ambassador. Strategi ini bertujuan menciptakan koneksi emosional antara konsumen dan merek, meningkatkan citra merek, serta mendorong niat pembelian. Menurut Choi dan Rifon (2012), selebriti yang tepat dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap keberhasilan kampanye pemasaran karena konsumen cenderung mempercayai selebriti yang memiliki citra positif dan relevan dengan produk yang diiklankan.

Studi terbaru juga menunjukkan bahwa celebrity endorser memiliki pengaruh besar terhadap minat beli konsumen, terutama ketika selebriti tersebut dianggap mencerminkan atribut produk yang diiklankan. Endorser yang memiliki daya tarik fisik, keahlian, dan kepercayaan tinggi dianggap lebih efektif dalam membangun kepercayaan konsumen dan mendorong keputusan pembelian (Lestari & Wahyono, 2021). Dimensi-dimensi ini memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan yang positif antara konsumen dan produk yang dipromosikan.

Niat pembelian merupakan salah satu indikator utama keberhasilan strategi pemasaran, karena mencerminkan keinginan konsumen untuk membeli produk tertentu di masa depan. Faktor-faktor seperti penampilan fisik endorser, kesesuaian selebriti dengan produk, dan citra merek sering dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan niat pembelian. Endorser dengan penampilan fisik yang menarik dan relevan dengan produk cenderung meningkatkan daya tarik iklan serta menciptakan persepsi positif tentang produk tersebut.

Selain itu, kesesuaian antara selebriti dan produk menjadi elemen penting dalam membangun kepercayaan konsumen. Ketika selebriti yang mempromosikan produk memiliki reputasi dan karakteristik yang sejalan dengan nilai produk, konsumen lebih cenderung menganggap produk tersebut relevan dan layak untuk dibeli (Yunus, 2021). Di sisi lain, citra merek yang positif dapat membentuk persepsi kualitas, reputasi, dan kepercayaan konsumen terhadap produk.

Produk sepatu olahraga Kanky, misalnya, memanfaatkan strategi ini dengan menggandeng Dr. Tirta, seorang figur publik yang dikenal memiliki citra atletis dan energik. Dukungan dari tokoh seperti Dr. Tirta tidak hanya meningkatkan kredibilitas merek tetapi juga memperkuat citra Kanky sebagai produk yang berkualitas, modis, dan sesuai dengan gaya hidup aktif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penampilan fisik, kesesuaian selebriti, dan citra merek terhadap niat pembelian sepatu olahraga Kanky. Dengan memahami interaksi ketiga faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi pemasaran yang lebih efektif untuk menarik minat konsumen serta memperkuat posisi merek di pasar.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan *Google Forms*.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah konsumen sepatu olahraga terutama lari di Surabaya. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow:

$$n = Z^2_{1-\alpha/2} P(1-P)/d^2$$

$$n = (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.05) / 120 = 0,0895 \approx 120 \text{ responden}$$

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan skala *Likert* 1-7. Variabel penelitian meliputi:

1. Penampilan Fisik (X1): 5 Indikator
2. Kesesuaian Selebriti (X2): 5 indikator
3. Citra Merek (X3): 4 indikator
4. Niat Pembelian (Y): 6 indikator

Data dianalisis menggunakan SPSS dengan tahapan:

1. Uji validitas dan reabilitas
2. Uji regresi linear berganda
3. Pengujian hipotesis: Uji T dan Uji F

Teknik sampling menggunakan *non-probability purposive sampling* dengan kriteria:

1. Berdomisili di Surabaya
2. Usia minimal 17 tahun
3. Mengetahui Dr.Tirta

4. Pengukuran Variabel

Semua variabel diukur menggunakan skala *Likert* 1-7 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 7=Sangat Setuju) dengan indikator sebagai berikut:

1. X1: sebanyak 5
2. X2: sebanyak 5
3. X3: sebanyak 4
4. Y : sebanyak 6
5. Analisis data
Data dianalisis menggunakan SPSS dengan tahapan:
 1. Uji validitas dan reabilitas
 2. Uji regresi linear berganda
 3. Pengujian hipotesis: Uji T dan Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin: Laki-laki (69,17%), Perempuan (30,83%)
2. Usia: 17-25 tahun (32,5%), 26-35 tahun (47,5%), 36-45 tahun (12,5%), 46-55 tahun (7,5%),
3. Pekerjaan: Mahasiswa (45%), Karyawan (35%), Wiraswasta (20%)
4. Dari mana mendapat informasi: 1 kali (40%), 2-3 kali (45%), >3 kali (15%)

B. Hasil Analisis SPSS

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	keterangan
Penampilan fisik	0,881	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,854	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,874	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,852	0,179	0,001	0,05	Valid
Kesesuaian selebriti	0,842	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,872	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,850	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,874	0,179	0,001	0,05	Valid
Citra merek	0,896	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,886	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,888	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,851	0,179	0,001	0,05	Valid
Niat pembelian	0,883	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,868	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,881	0,179	0,001	0,05	Valid
	0,883	0,179	0,001	0,05	Valid

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	Standart	Cronbach's alpha coefficients	Keterangan
Penampilan fisik	0,600	0,888	Reliabel
Kesesuaian selebriti	0,600	0,881	Reliabel
Brand image	0,600	0,925	Reliabel
Niat pembelian	0,600	0,927	Reliabel

Tabel 3. Persamaan regresi linear berganda

Model	Unstandarized coefficients
	B
Constant	.456
Penampilan fisik (X1)	.235
Kesesuaian selebriti (X2)	.662
Citra Merek (X3)	.253

Tabel 4. Hasil Uji hipotesis

Model		Sum of squares	df	Mean square	f	sig
1	Regression	3347.037	3	1115.679	370.902	.001
	Residual	348.929	116	3.008		
	Total	3695.967	119			

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.456	.722		.632	.529
	PA	.235	.129	.181	1.816	.072
	CC	.662	.126	.533	5.262	.001
	BI	.253	.104	.253	2.429	.017

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penampilan Fisik terhadap Niat Pembelian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penampilan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pembelian ($t_{hitung} = 1,816 < t_{tabel} = 1,980$; $p = 0,072 > 0,05$). Meskipun penampilan fisik Dr. Tirta menarik perhatian konsumen, faktor ini tidak cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan pembelian. Temuan ini menunjukkan bahwa konsumen lebih mengutamakan faktor lain, seperti kesesuaian selebriti dan citra merek, dalam menentukan niat pembelian.

2. Pengaruh Kesesuaian Selebriti terhadap Niat Pembelian

Kesesuaian selebriti terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat pembelian ($t_{hitung} = 5,269 > t_{tabel} = 1,980$; $p = 0,001 < 0,05$). Dr. Tirta sebagai figur publik dengan citra yang relevan berhasil menciptakan hubungan emosional dengan konsumen, yang mendorong kepercayaan terhadap produk. Hasil ini menunjukkan bahwa selebriti yang sesuai dengan citra merek dapat meningkatkan niat pembelian.

3. Pengaruh Citra Merek terhadap Niat Pembelian

Citra merek berpengaruh signifikan terhadap niat pembelian ($t_{hitung} = 2,429 > t_{tabel} = 1,980$; $p = 0,017 < 0,05$). Citra merek Kanky yang positif meningkatkan kepercayaan dan loyalitas konsumen terhadap produk. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun citra merek yang kuat untuk mendorong preferensi dan niat pembelian konsumen.

4. Pengaruh Penampilan Fisik, Kesesuaian Selebriti, dan Citra Merek terhadap Niat Pembelian

Secara simultan, penampilan fisik, kesesuaian selebriti, dan citra merek berpengaruh signifikan terhadap niat pembelian ($F_{hitung} = 370,902 > F_{tabel} = 2,6828$; $p = 0,001 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan niat pembelian secara keseluruhan. Semakin baik ketiganya, semakin besar pengaruhnya dalam mendorong keputusan pembelian konsumen.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penampilan fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pembelian sepatu Kanky. Namun, kesesuaian selebriti Dr. Tirta dengan produk dan citra merek Kanky memberikan dampak signifikan terhadap keputusan konsumen. Dr. Tirta berhasil menciptakan hubungan emosional yang kuat dengan konsumen, sementara citra merek yang positif meningkatkan kepercayaan dan loyalitas. Secara simultan, penampilan fisik, kesesuaian selebriti, dan citra merek mempengaruhi niat pembelian, menegaskan bahwa faktor non-fisik seperti branding dan selebriti memainkan peran penting dalam mendorong keputusan konsumen. Temuan ini penting untuk merancang strategi pemasaran yang lebih efektif dan berfokus pada kekuatan citra merek.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Dr. Drs. Soni Harsono, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penelitian hingga penyelesaian artikel ini. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Choi, Marina, S., and Rifon, J. N. (2012). "It Is a Match: The Impact of Congruence between Celebrity Image and Consumer Ideal Self on Endorsement Effectiveness." *Psychology & Marketing* 30(6): 461–69. <https://doi.org/10.1002/mar>.
- Lestari, Mulianda, and Wahyono. (2021) "The Influence of Celebrity Endorser and Online Promotion on Purchase Decision Through Brand Image Article Information." *Management Analysis Journal*, 198–211. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/45545>.

Menilai Kepuasan Nasabah: Dampak Kualitas Informasi Dan Layanan

Reza Mustofa^{1*}, Santirianingrum Soebandhi²

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

*email korespondensi penulis: rezaMustofa932@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Di tengah persaingan yang semakin ketat, kualitas informasi dan layanan menjadi dua aspek penting dalam industri perbankan. Informasi yang akurat dan mudah dipahami dapat membantu nasabah merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan terkait produk perbankan. Di sisi lain, layanan yang responsif dan ramah memberikan pengalaman positif bagi nasabah. Ketika kedua faktor ini diperhatikan secara konsisten, bank dapat memberikan pengalaman yang lebih baik bagi nasabah. Evaluasi terhadap kualitas informasi dan layanan menjadi langkah penting yang perlu dilakukan untuk memastikan bank tetap kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin dinamis. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas informasi dan kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah pada Bank X di kota Gresik. Metode: Menggunakan pendekatan survei, data dikumpulkan melalui kuesioner online selama tiga bulan, menghasilkan 110 respon yang valid dari nasabah berusia 17-50 tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (kualitas informasi dan kualitas layanan) dan variabel dependen (kepuasan nasabah). Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa kualitas informasi dan layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Peningkatan kedua aspek ini dapat memperkuat hubungan jangka panjang antara bank dan nasabah. Kesimpulan: Penelitian ini menegaskan bahwa kualitas informasi dan layanan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan nasabah Bank X di Gresik. Meskipun hasil ini menunjukkan dampak positif, keterbatasan sampel dan variabel menunjukkan bahwa hasil ini belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak bank dan lokasi serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepercayaan dan keamanan transaksi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: bank, kepuasan nasabah, kualitas informasi, kualitas layanan

PENDAHULUAN

Dunia perbankan Indonesia saat ini diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat (Rizal *et al.*, 2021). Perkembangan pesat lembaga-lembaga perbankan dan perkreditan membuat mereka berlomba-lomba menarik minat nasabah. Akibatnya, masyarakat kini memiliki lebih banyak pilihan dalam menggunakan jasa perbankan. Untuk menjaga kepuasan nasabah, bank perlu secara rutin mengevaluasi tingkat layanan yang mereka berikan, guna memastikan nasabah tetap puas dengan layanan yang diterima.

Perkembangan industri perbankan nasional terus menunjukkan tren positif. Berdasarkan data Statistik Perbankan Indonesia hingga Oktober 2023, tercatat peningkatan signifikan di berbagai aspek. Aset perbankan meningkat 1,2%, mencapai Rp 11,345,365 triliun dibandingkan tahun sebelumnya. Pembiayaan yang disalurkan (PYD) juga mengalami kenaikan sebesar 1,2%, menjadi Rp 779,328 triliun, sementara dana pihak ketiga (DPK) naik 1,2% menjadi Rp. 776,810 triliun pada periode yang sama. Peningkatan ini mencerminkan kinerja positif sektor perbankan yang terus berupaya memenuhi kebutuhan nasabah dengan lebih baik. Di tengah persaingan ketat ini, kepuasan nasabah

terhadap layanan yang diberikan merupakan faktor krusial yang memengaruhi profitabilitas bank. Kepuasan nasabah dapat berubah seiring dengan meningkatnya ekspektasi mereka, yang menuntut adanya peningkatan kualitas layanan dan informasi (Yola & Budianto, 2013). Dua faktor utama yang sering disebut sebagai penentu kepuasan nasabah adalah kualitas informasi dan kualitas layanan.

Kualitas informasi merujuk pada bagaimana konsumen memandang nilai informasi yang mereka terima terkait produk atau jasa yang ditawarkan. Informasi yang berkualitas tinggi dianggap lebih bermanfaat dan relevan bagi pengguna, sementara informasi yang tidak memberikan manfaat dianggap kurang berkualitas (Yakub, 2018). Penelitian Soelistya dan Agustina (2017) menunjukkan bahwa kualitas informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Semakin baik kualitas informasi yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan nasabah. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Ghantynireta (2021) yang menyatakan bahwa kualitas informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah, menunjukkan bahwa informasi yang diberikan mungkin tidak selalu memengaruhi tingkat kepuasan.

Selain itu, kualitas layanan juga memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan nasabah. Kualitas layanan mencakup upaya memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah dengan cara yang sesuai atau melebihi harapan mereka (Trisusanti & Karneli, 2017). Kualitas layanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan minat untuk Kembali. Selain itu, kepuasan pelanggan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap minat pelanggan untuk melakukan pembelian ulang (Soebandhi *et al.*, 2020). Layanan yang melampaui harapan pelanggan dipersepsikan sebagai layanan berkualitas tinggi, sementara layanan yang tidak memenuhi harapan dianggap buruk (Tjiptono, 2014). Penelitian Sahanggamu (2015) menemukan bahwa kualitas layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah, artinya semakin tinggi kualitas layanan, semakin tinggi pula kepuasan nasabah. Sebaliknya, penelitian Hidayat dan Firdaus (2014) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas layanan tidak selalu meningkatkan kepuasan, seperti yang ditemukan pada pelanggan Telkom Speedy di Palangkaraya (Kamila, 2017).

Seiring dengan meningkatnya persaingan dan ekspektasi nasabah, bank di Indonesia perlu terus beradaptasi dan mengoptimalkan layanan serta informasi yang mereka sampaikan kepada nasabah. Peningkatan kualitas ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi harapan nasabah tetapi juga untuk menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan. Dalam konteks ini, penelitian sebelumnya memberikan wawasan yang berbeda mengenai bagaimana kualitas informasi dan layanan memengaruhi kepuasan nasabah. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa setiap bank mungkin perlu mengembangkan pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan nasabah mereka, guna mencapai tingkat kepuasan yang optimal. Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas informasi dan layanan terhadap kepuasan nasabah Bank X di kota Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan selama tiga bulan menggunakan Google Form. Dari kuesioner tersebut, diperoleh 110 respon yang valid. Responden dalam penelitian ini adalah nasabah

Bank X di kota Gresik, berusia 17-50 tahun, yang memiliki rekening di bank tersebut. Kualitas informasi diukur menggunakan empat indikator yang diadopsi dari Aimsyah (2013), sementara kualitas layanan dinilai berdasarkan lima indikator yang dirumuskan oleh Zaenal dan Laksana (2018). Kepuasan nasabah kemudian diukur melalui tiga indikator yang diambil dari penelitian Agustina dan Fauzi (2018).

Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini dipilih untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu kualitas informasi dan kualitas layanan, berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan nasabah. Sebelum melakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga dilakukan guna memastikan model regresi yang digunakan tidak melanggar asumsi-asumsi dasar statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan data statistik deskriptif setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Masing-Masing Variabel

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<u>N</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Mean</u>	<u>Std. Deviation</u>
Kualitas Informasi	110	35	60	50.53	5.070
Kualitas Layanan	110	43	75	63.49	6.710
Kepuasan Nasabah	110	26	45	37.95	4.363
Valid N (listwise)	110				

Selanjutnya dalam penelitian ini ditetapkan tiga norma kategorisasi, yaitu rendah, sedang, dan tinggi untuk variabel kualitas informasi, kualitas layanan, dan kepuasan nasabah. Berikut hasil pengelompokan kategori beberapa variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Kualitas Informasi

Kualitas Informasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	10.0	10.0	10.0
	Sedang	81	73.6	73.6	83.6
	Tinggi	18	16.4	16.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Tabel 2 menunjukkan bahwa kualitas informasi pada subjek penelitian ini terbelang sedang dengan jumlah subjek sebesar 81 orang atau 73,6%. Sedangkan 18 orang atau 16,4% memiliki pendapat terkait kualitas informasi tinggi dan kategori kualitas informasi rendah sebesar 11 orang atau 10%.

Tabel 3. Statistik Kategorisasi Variabel Kualitas Layanan

Kualitas Layanan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	6.4	6.4	6.4
	Sedang	79	71.8	71.8	78.2
	Tinggi	24	21.8	21.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Tabel 3 menunjukkan bahwa kualitas layanan pada subjek penelitian ini terbelang sedang dengan jumlah subjek sebesar 79 orang atau 71,8%. Sedangkan 24 orang atau 21,8% memiliki pendapat terkait kualitas layanan tinggi dan kategori kualitas layanan rendah sebesar 7 orang atau 6,4%.

Tabel 4. Statistik Kategorisasi Variabel Kepuasan Nasabah

Kepuasan Nasabah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	9.1	9.1	9.1
	Sedang	75	68.2	68.2	77.3
	Tinggi	25	22.7	22.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan nasabah pada subjek penelitian ini terbelang sedang dengan jumlah subjek sebesar 75 orang atau 68,2%. Sedangkan 25 orang atau 22,7% memiliki pendapat terkait kepuasan nasabah tinggi dan kategori kepuasan nasabah rendah sebesar 10 orang atau 9,1%.

Tabel 5. Uji Validitas

No.	Variabel	Item Valid
1.	Kualitas informasi	12
2.	Kualitas layanan	15
3.	Kepuasan nasabah	9

Berdasarkan Tabel 5, kualitas informasi, kualitas layanan dan kepuasan nasabah melakukan uji validitas sebanyak 1 putaran dan tidak ada item yang gugur sehingga item valid yaitu sebanyak 12 item pada kualitas informasi, sebanyak 15 item pada kualitas layanan, dan sebanyak 9 item pada kepuasan nasabah.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Kualitas informasi	0,896
2.	Kualitas layanan	0,935
3.	Kepuasan nasabah	0,916

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas data kualitas informasi menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya 0,896. Hal ini menunjukkan koefisien reliabilitasnya (α)

antara 0,90-0,70 sehingga data pengungkapan kualitas informasi dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas data kualitas layanan menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya 0,935. Hal ini menunjukkan koefisien reliabilitasnya (α) > 0,90 sehingga data kualitas layanan dapat dikatakan mempunyai reliabilitas sempurna. Hasil uji reliabilitas kepuasan nasabah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya 0,916. Hal ini menunjukkan koefisien reliabilitasnya (α) > 0,90 sehingga data kepuasan nasabah dapat dikatakan mempunyai reliabilitas sempurna.

Tabel 7. Uji Normalitas

<i>Tests of Normality</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan nasabah	.168	110	.200	.916	110	.000

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov karena subyek >50. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas kepuasan nasabah dengan teknik *kolmogorof-smirnov* diketahui bahwa nilai sig adalah 0,200 > 0,05 sehingga data penelitian memiliki distribusi data normal.

Tabel 8. Uji Linieritas

No	Variabel	Linearity
1.	Kepuasan nasabah dg Kualitas informasi	0,000
2.	Kepuasan nasabah dg Kualitas layanan	0,000

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui bentuk dan sifat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah yang digunakan dalam hasil uji linieritas adalah dengan melihat hasil signifikansi (sig) *linierity*, apabila nilai signifikansi (sig) *linierity* < 0,05 maka dikatakan hubungan tersebut linier, sebaliknya apabila nilai signifikansi (sig) *linierity* > 0,05 maka hubungan dikatakan tidak linier (Widhiarso, 2010). Hasil Uji linieritas pada variabel kualitas informasi dengan variabel kepuasan nasabah diperoleh nilai signifikansi (sig) *linierity* = 0,000 dan hasil Uji linieritas pada variabel kualitas layanan dengan variabel kepuasan nasabah diperoleh nilai signifikansi (sig) *linierity* = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kualitas informasi dengan variabel kepuasan nasabah adalah linier.

Tabel 9. Uji Mulikolinieritas

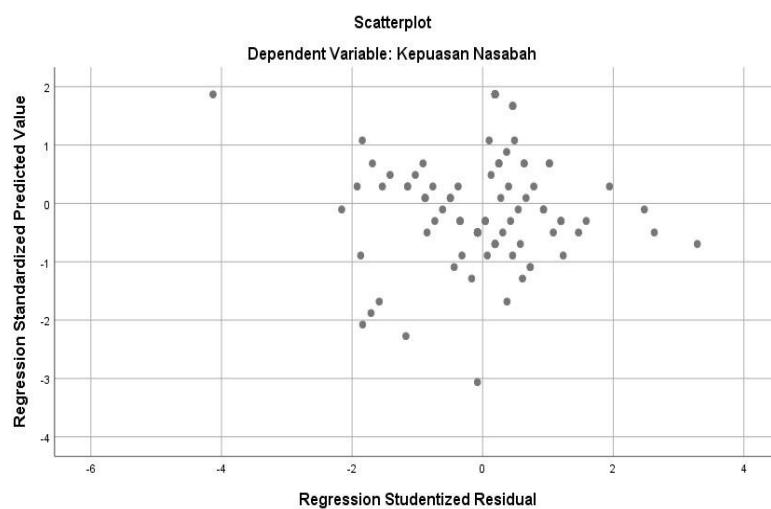
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Informasi	.302	3.310
	Kualitas Layanan	.302	3.310

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah

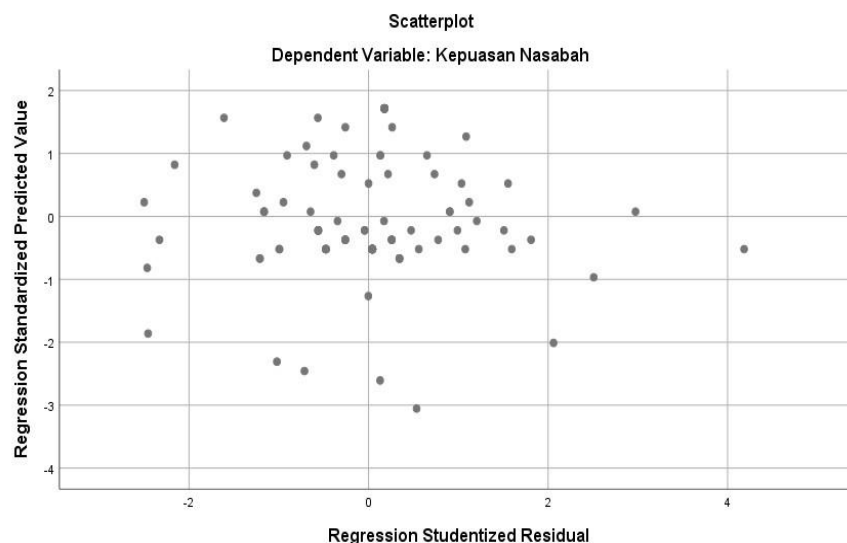
Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan metode nilai *tolerance and inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas adalah apabila memiliki VIF < 10 dan mempunyai angka Tolerance > 0,1 (Priyatno, 2012). Hasil uji

multikolinieritas diperoleh nilai *inflation factor* (VIF) yaitu $3,310 < 10$ artinya antara variabel kualitas informasi dengan kepuasan nasabah, dan kualitas layanan dengan kepuasan nasabah, gejala multikolinieritas tidak terdeteksi dan nilai *tolerance* diperoleh nilai $0,302 > 0,1$ artinya gejala multikolinieritas tidak terdeteksi sehingga data penelitian telah memenuhi uji prasyarat untuk dilakukan uji hipotesis.

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Kaidah yang digunakan adalah jika titiktitik membentuk pola tertentu teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012)



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Kualitas informasi terhadap Kepuasan nasabah



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan nasabah

Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel kualitas informasi (Gambar 1) dan kualitas layanan (Gambar 2) dengan kepuasan nasabah diperoleh grafik yang tidak membentuk pola

dan datanya menyebar, hal ini berarti distribusi data dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

No	Variabel	Durbin Watson
1.	Kualitas informasi dg kepuasan nasabah	1.960
2.	Kualitas layanan dg kepuasan nasabah	1.940

Hasil uji autokorelasi pada variabel kualitas informasi dengan kepuasan nasabah diperoleh durbin watson 1.960 jika dilihat dari DW hitung dan DW tabel. Untuk DW tabel sebesar 1,780. Karena DW hitung = 1.960 lebih besar dari $dU = 1,780$ maka $1.960 > 1,780$ artinya terdapat autokorelasi positif pada variabel kualitas informasi dengan kepuasan nasabah. Hasil uji autokorelasi pada kualitas layanan dengan kepuasan nasabah diperoleh durbin watson 1.940 jika dilihat dari DW hitung dan DW tabel. Untuk DW tabel sebesar 1,780. Karena DW hitung = 1.940 lebih besar dari $dU = 1,780$ maka $1.940 > 1,780$ artinya terdapat autokorelasi positif pada pada kualitas layanan dengan kepuasan nasabah.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.722	1.860		.699
	Kualitas Informasi	.160	.065	.186	.000
	Kualitas Layanan	.482	.049	.741	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisisnya sebagai berikut:

$$Y = -0,722 + 0,160X_1 + 0,482X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut Nilai konstanta -0,722 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya Y sebesar $-0,722$ satuan. Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,160 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel (X_1) dengan variabel Y yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel (X_1) sebanyak 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami penambahan sebesar 0,160 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan. Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,482 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel (X_2) dengan variabel Y yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel (X_2) sebanyak 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami penambahan sebesar 0,482 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

Tabel 12. Uji Hipotesis

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	α	Keputusan
1.	Kualitas informasi dg	2,447	1,65	0,000	0,05	Signifikan kepuasan nasabah
2.	Kualitas layanan dg	9,774	1,65	0,000	0,05	Signifikan nasabah

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi parsial (uji t) dimana uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada kualitas informasi terhadap kepuasan nasabah didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,447 dan t_{tabel} sebesar 1,65, maka $2,447 > 1,65$ sehingga hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara kualitas informasi terhadap kepuasan nasabah Bank X. Nilai koefisien sebesar 2,447 menunjukkan arah pengaruh ke arah positif. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan Hasil uji t pada kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,774 dan t_{tabel} sebesar 1,65, maka $9,774 > 1,65$ sehingga hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah Bank X. Nilai koefisien sebesar 9,774 menunjukkan arah pengaruh ke arah positif. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya pengujian signifikan antara kualitas informasi terhadap kepuasan nasabah Bank X. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas informasi terhadap kepuasan nasabah Bank X.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.811	1.899
Y * X1	.805	.648	.846	.716
Y * X2	.896	.804	.935	.874

a. Predictors: (Constant), Kualitas Layanan, Kualitas Informasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah

Berdasarkan Tabel 13 diketahui dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian secara bersama-sama diperoleh R Square sebesar 0,814 atau 81,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh kualitas informasi dan kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah Bank X Gresik sebesar 81,4,8%. Dengan kata lain kualitas informasi dan kualitas layanan dapat dijelaskan atau ada pengaruh dengan variabel kepuasan nasabah sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Apabila dilakukan pengujian secara parsial diperoleh R Square sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh kualitas informasi terhadap kepuasan nasabah Bank X Gresik sebesar 64,8%. Dengan kata lain kualitas informasi dapat dijelaskan atau ada pengaruh dengan variabel kepuasan nasabah sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Apabila dilakukan pengujian secara parsial diperoleh R Square sebesar 0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah Bank X Gresik sebesar 80,4%. Dengan kata lain kualitas layanan dapat dijelaskan atau ada pengaruh dengan variabel kepuasan nasabah sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

1. Kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan nasabah Bank X Gresik Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $2,447 > 1,65$ ttabel sebesar 1,65 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, dengan nilai koefisien sebesar 2,447 yang menunjukkan ke arah positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Layongan et al. (2022), di mana kualitas informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu mampu meningkatkan kepercayaan nasabah serta memberikan pengalaman layanan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa nasabah sangat menghargai informasi yang jelas dan dapat diandalkan dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam konteks perbankan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan nasabah.
2. Kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan nasabah Bank X Gresik Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $9,774 > 1,65$ ttabel sebesar 1,65 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, dengan nilai koefisien sebesar 9,774 yang menunjukkan ke arah positif. Hasil penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu (2015) yang menyatakan bahwa kualitas layanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Firdaus (2014) bahwa kualitas layanan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan nasabah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas informasi dan kualitas layanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah Bank X di Kota Gresik. Peningkatan kualitas informasi yang diterima oleh nasabah, serta layanan yang lebih baik dan sesuai dengan harapan nasabah, akan berdampak positif pada tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, Bank X disarankan untuk terus memperbaiki kualitas informasi dan layanan yang diberikan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan nasabah, tetapi juga dapat memperkuat hubungan jangka panjang antara bank dan nasabahnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada profitabilitas bank. Namun, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Keterbatasan sampel yang hanya melibatkan nasabah Bank X di Kota Gresik membuat hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh nasabah bank di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kualitas informasi dan kualitas layanan, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kepuasan nasabah, seperti harga, kemudahan akses, atau faktor teknologi.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori bahwa kualitas informasi dan kualitas layanan adalah determinan utama kepuasan nasabah, sehingga menambah literatur mengenai pentingnya kedua faktor tersebut dalam konteks perbankan, khususnya di Indonesia. Dari sudut pandang praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen Bank X dalam meningkatkan kepuasan nasabah. Manajemen perlu fokus pada peningkatan kualitas informasi dan layanan sebagai strategi utama untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan nasabah, yang diharapkan dapat meningkatkan loyalitas nasabah dan mendukung pertumbuhan bisnis bank secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan penelitian diperluas dengan melibatkan lebih banyak

bank dan lokasi berbeda agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, penambahan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan nasabah, seperti harga layanan, inovasi teknologi, dan kemudahan akses, dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan nasabah di sektor perbankan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Bank X di Kota Gresik atas izin yang diberikan serta kepada seluruh nasabah yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N., & Fauzi, D. H. A. (2018). Pengaruh kepuasan pelanggan, biaya beralih, dan kepercayaan merek terhadap loyalitas pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1).
- Aimsyah, Z. (2013). *Manajemen Sistem Informasi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Ghantynireta, B. V. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Darussalam Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2).
- Hidayat, & Firdaus. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Harga, Kepercayaan, Citra Perusahaan, dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2.
- Kamila, I. (2017). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Simprug)*. Perputakaan UIN Syarif Hidayatullah.
- Layongan, C. A., Nangoi, G., & Kalalo, M. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Software SAP terhadap Kepuasan Pengguna pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kotamobagu. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 5(5), 309-322.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS Versi 20 (1st ed.)*. Andi: Yogyakarta.
- Rizal, S., Violin, V., Wardiana, E., & Abdullah, I. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2).
- Sahanggamu. (2015). Analisis Kualitas Layanan, Servicescape dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Sinarmas Bitung. *Jurnal Emba*, 3(1).
- Soebandhi, S., Wahid, A., & Darmawanti, I. (2020). Service Quality and Store Atmosphere on Customer Satisfaction and Repurchase Intention. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 26–36.
- Soelistya, D., & Agustina, H. (2017). Analisis teknologi informasi mobile banking dan persepsi risiko transaksi terhadap kepuasan nasabah (Studi Kasus Bank Mandiri Syariah Cabang Jemur Handayani Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 1(2).
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Andi: Yogyakarta.

- Trisusanti, Y., & Karneli, O. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru). In *Doctoral dissertation*. Riau University.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. Universitas Gajah Mada.
- Yakub. (2018). *Pengantar Sistem Informasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Yola, M., & Budianto, D. (2013). Analisis kepuasan konsumen terhadap kualitas pelayanan dan harga produk pada supermarket dengan menggunakan metode Importance Performance Analysis (IPA). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 12(12).
- Zaenal, M., & Laksana, M. W. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik*. CV Pustaka Setia: Bandung.

Kualitas Belanja Program Pengentasan Kemiskinan Sebagai Implementasi Pilar Hubungan Keuangan Pusat Dan Daerah (HKPD) Di Jawa Timur

Rudi Purwono^{1*,2,3}, Sigit Danang Joyo³, Didyk Choiroel⁴, Salsabil Rifqi Qatrunnada¹,
Pregita Alifia Putri¹, Henry Prawijaya¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga¹

Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga²

Local Expert dan Regional Jawa Kementerian Keuangan 3

Kantor Perwakilan Kementerian Keuangan Provinsi Jawa Timur³

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur⁴

*email korespondensi penulis: rudipurwono@feb.unair.ac.id

Abstrak

Permasalahan kemiskinan masih menjadi tantangan bagi peningkatan pembangunan kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Kemiskinan multidimensi menggambarkan kondisi kemiskinan melalui berbagai kriteria. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi kemiskinan multidimensi serta menganalisis kesesuaian belanja pemerintah dalam menurunkan tingkat kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota di Jawa Timur pada tahun 2021-2023. Identifikasi dan analisis ini dilakukan untuk mengetahui kualitas belanja yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota dalam rangka pengentasan kemiskinan yang selaras dengan implementasi pilar Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Penelitian terkait kemiskinan multidimensi ini, menggunakan metode Principle Component Analysis (PCA) dan Multi Criteria Decision Analysis (MCDA) untuk menentukan kondisi kemiskinan dan kesesuaian antara kondisi dengan anggaran program pengentasan kemiskinan. Sumber data penelitian berasal dari Badan Pusat Statistik dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021-2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik kemiskinan multidimensi di setiap kabupaten/kota yang didasarkan pada kriteria pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi. Kriteria infrastruktur menjadi penyebab utama bagi kemiskinan multidimensi di Jawa Timur. Kesesuaian anggaran pengentasan kemiskinan dengan karakteristik kemiskinan multidimensi yang telah dilakukan setiap pemerintah kabupaten/kota di Jawa Timur pada umumnya dalam kondisi cukup sesuai.

Kata Kunci: Kemiskinan Multidimensi, Kualitas Belanja, Multi Criteria Decision Analysis (MCDA), Principal Component Analysis (PCA).

PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan permasalahan yang menjadi tantangan yang dihadapi oleh berbagai negara dan berpengaruh pada banyak aspek kehidupan. Mengacu pada definisi Badan Pusat Statistik, kemiskinan merupakan ketidakmampuan secara ekonomi untuk memenuhi standar minimum kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan makanan maupun non-makanan. Pengentasan kemiskinan menjadi tujuan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin kesatu yaitu “Mengakhiri Kemiskinan dalam Segala Bentuk Dimana Pun” (*End poverty in all its forms everywhere*). Sehingga, pengentasan kemiskinan menjadi program prioritas yang diimplementasikan oleh berbagai negara.

Seiring perkembangan waktu, kemiskinan tidak hanya dimaknai melalui perspektif pengeluaran saja. Lebih jauh, kemiskinan dapat dimaknai secara kompleks yaitu

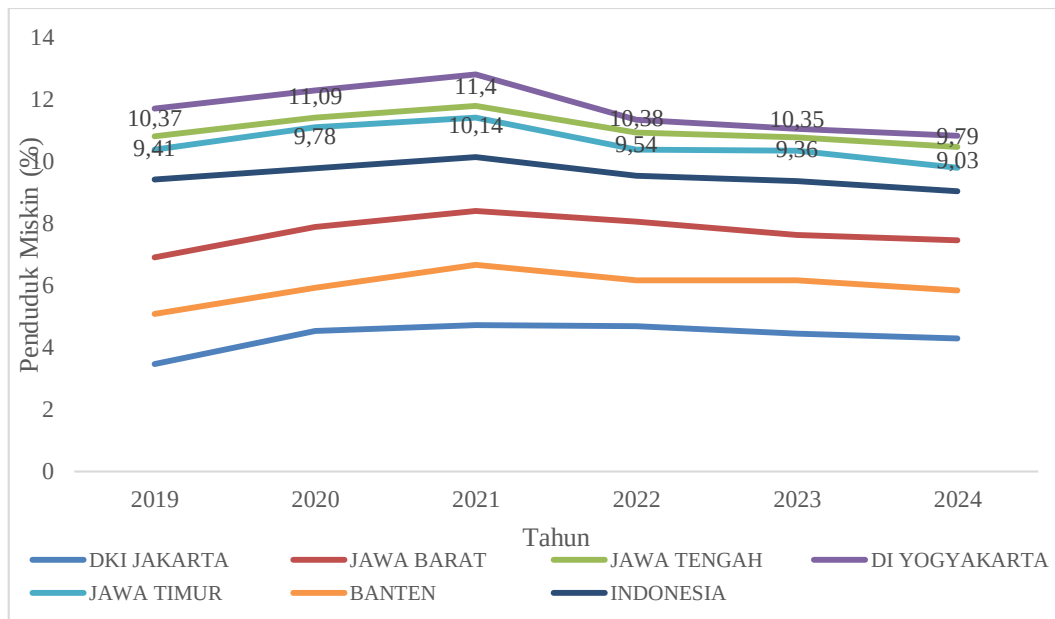
keterbatasan akses yang dialami oleh seseorang atau rumah tangga akan pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Konsep inilah yang sering disebut sebagai kemiskinan multidimensi. Kemiskinan multidimensi merupakan kondisi yang menghambat kehidupan sehari-hari orang miskin seperti buruknya kesehatan, kurangnya pendidikan, tidak memadainya standar hidup, ketidakberdayaan, buruknya kualitas pekerjaan, ancaman kekerasan, dan rentannya keamanan di lingkungan tempat tinggal (Duflo dan Banarjee, 2011). Praktis, kemiskinan multidimensi menyangkut ada atau tidaknya pemenuhan atas hak dasar seseorang atau kelompok masyarakat dalam rangka menjalani kehidupan secara bermartabat.

Pengukuran kemiskinan multidimensi dilakukan dengan menggunakan Indeks Kemiskinan Multidimensi atau *Multidimensional Poverty Index* (MPI). Indeks Kemiskinan Multidimensi diperkenalkan pada tahun 2010 oleh *Oxford Poverty and Human Initiative* (OPHI) dengan melibatkan berbagai indikator pada tiga dimensi utama yaitu kesehatan, pendidikan, dan standar hidup. Penggunaan Indeks Kemiskinan Multidimensi menjadi penting karena pertumbuhan ekonomi tidak secara otomatis dapat berhasil menurunkan kemiskinan atau deprivasi (DFID, 2008). Lebih lanjut, *United Nations Development Program* (UNDP) membentuk indikator yang digunakan untuk mengukur Indeks Kemiskinan Multidimensi, yaitu:

Tabel 1. Indikator Indeks Kemiskinan Multidimensi

Dimensi	Indikator
Kesehatan	Malnutrisi Tingkat kematian anak
Pendidikan	Rata-rata tahun belajar Kehadiran anak (partisipasi) di sekolah
Standar Hidup	Akses terhadap air bersih Sanitasi Listrik Bahan bakar masak yang bersih Kepemilikan aset-aset dasar (Rumah dan barang-barang rumah tangga)

Sumber : *Oxford Poverty and Human Initiative* (2010)



Gambar 1. Persentase Penduduk Miskin 6 Provinsi di Pulau Jawa, 2019-2024

Sumber : Badan Pusat Statistik

Permasalahan kemiskinan juga dihadapi oleh Indonesia. Pembangunan yang cenderung terpusat di Pulau Jawa, tidak serta merta membuat persentase kemiskinan di 6 (enam) provinsi di Pulau Jawa rendah. Selama lima tahun terakhir, persentase penduduk miskin di Indonesia cenderung menurun meskipun sempat meningkat pada tahun 2021 sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Badan Pusat Statistik selanjutnya menyebutkan bahwa terdapat tiga provinsi di Pulau Jawa dengan rata-rata persentase kemiskinan di atas nasional dalam lima tahun terakhir yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, dan Jawa Timur.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat kemiskinan di Pulau Jawa, termasuk Provinsi Jawa Timur adalah tidak optimalnya sektor pertanian sebagai mesin penggerak perekonomian (Arman, 2018); rendahnya tingkat pendidikan dan ketimpangan akses pendidikan (Hadiroh, 2013; Firdausi dan Dewi, 2022); rendahnya akses masyarakat atas layanan keuangan maupun tidak meratanya infrastruktur antarwilayah (Salam dkk., 2020). Perkembangan tingkat kemiskinan multidimensi di Jawa Timur terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Indeks Kemiskinan Multidimensi Jawa Timur, 2021-2023

Tahun / Sektor	Pendidikan	Kesehatan	Infrastruktur	Ekonomi
2021	0,568	1,359	2,290	1,065
2022	0,696	1,340	2,336	1,052
2023	0,715	1,472	2,427	1,171

Sumber : Penulis, 2024

Berdasarkan perhitungan Indeks Kemiskinan Multidimensi tahun 2021-2023 di Provinsi Jawa Timur, komponen terbesar bagi kemiskinan berada pada kriteria infrastruktur. Hal ini menunjukkan bahwa infrastruktur menjadi kontributor terjadinya

kemiskinan. Penelitian yang dilakukan oleh Salam dkk., (2020) menunjukkan bahwa infrastruktur yang rendah seperti kualitas jalan yang buruk berkontribusi bagi kemiskinan.

Pemerintah memiliki berbagai strategi dalam rangka pengentasan kemiskinan. Pertama, terkait kriteria kemiskinan dari sisi pengeluaran, pemerintah memiliki program perlindungan sosial dan subsidi untuk mengurangi beban pengeluaran kelompok miskin dan rentan miskin. Kedua, terkait kriteria kemiskinan multidimensi, pemerintah melakukan upaya pengentasan kemiskinan melalui beberapa program seperti Program Indonesia Pintar (PIP), Program Percepatan Pencegahan *Stunting*, Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), serta pemberdayaan UMKM.

Upaya pengentasan kemiskinan memerlukan sinergi antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Sinergi ini salah satunya dilakukan dalam bentuk perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Sinergi ini dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD). UU HKPD dikeluarkan sebagai penguatan pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal menjadi alat untuk mencapai tujuan bernegara yaitu pemerataan kesejahteraan di seluruh wilayah Indonesia.

Terdapat empat pilar dalam Undang-Undang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah. Salah satu pilar dalam UU HKPD yaitu meningkatkan kualitas belanja daerah agar lebih efisien, produktif, dan akuntabel. Untuk mendukung pilar kualitas belanja ini, perlu adanya pengaturan pengelolaan belanja daerah untuk meningkatkan kualitas penganggaran belanja daerah. UU HKPD mendorong kinerja belanja daerah melalui penguatan kualitas penganggaran belanja daerah agar semakin efisien, fokus, sinergis, dan berkesinambungan dengan tetap membebaskan daerah mengeksekusi belanja sesuai karakteristik daerah. Belanja daerah disusun dengan pendekatan kerangka pengeluaran jangka menengah daerah, penganggaran terpadu, serta penganggaran berbasis kinerja. Selain itu, belanja daerah dilakukan dengan melihat program pembangunan sebagaimana prioritas dan kebutuhan daerah, serta sinergis dan sinkron dengan program nasional dan dialokasikan berdasarkan target kinerja dan skala prioritas.



Gambar 2. Perkembangan Belanja Konsolidasian Bidang Kesehatan, Perlindungan Sosial, Pendidikan, Perumahan dan Fasilitas Umum di Jawa Timur, 2020-2023 (Rp Miliar)

Sumber : Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia Provinsi Jawa Timur (diolah)

Gambar 2 menunjukkan perkembangan belanja konsolidasian di bidang kesehatan, perlindungan sosial, pendidikan, perumahan dan fasilitas umum di provinsi Jawa Timur pada tahun 2020-2023. Belanja konsolidasian merupakan belanja yang dilakukan oleh pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang berada dalam wilayah yang sama (Windoro dkk., 2023). Berdasarkan data belanja konsolidasian tersebut, ditunjukkan bahwa belanja di bidang pendidikan menempati peringkat belanja teratas disusul bidang kesehatan, perumahan dan fasilitas umum, dan perlindungan sosial. Hal ini dikarenakan belanja pendidikan merupakan *mandatory spending* atau belanja wajib yang telah ditentukan sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 4, yaitu sebesar 20% dari alokasi APBN/APBD.

Beberapa penelitian terdahulu menganalisis pengaruh kualitas belanja dalam menurunkan tingkat kemiskinan. Kebijakan belanja yang *pro-poor* melalui *direct tax* dan *cash transfer* dalam bidang pendidikan dan kesehatan yang berpihak pada kaum miskin sebagaimana ditemukan di Bolivia dan Brazil (Lustig, 2014). Temuan lainnya juga ditemukan oleh Fagbemi dkk., (2022), Chen dan Kuang (2023), maupun Takeshima (2024) yang menemukan bahwa pembangunan infrastruktur dasar seperti sanitasi yang layak, air bersih, energi, dan layanan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dapat menurunkan angka kemiskinan.

Penelitian tentang kualitas belanja dalam menurunkan angka kemiskinan juga tidak hanya ditunjukkan melalui pembangunan infrastruktur. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa peningkatan akses ekonomi masyarakat dapat menurunkan tingkat kemiskinan. Temuan yang dilakukan oleh Xiaojia dkk., (2021) di China menemukan bahwa belanja pemerintah di bidang ekonomi seperti peningkatan kapasitas untuk mata pencaharian di daerah perdesaan dapat meningkatkan kesempatan sosial dan kapasitas pembangunan berkelanjutan bagi masyarakat miskin.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba mengidentifikasi kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota di Jawa Timur serta menganalisis ketepatan belanja pemerintah dalam menurunkan tingkat kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2021-2023. Identifikasi dan analisis ini dilakukan untuk mengetahui kualitas belanja yang dilakukan oleh pemerintah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota dalam rangka pengentasan kemiskinan sebagaimana implementasi pilar Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu *Principal Component Analysis* (PCA) dan *Multi Criteria Decision Analysis* (MCDA). PCA digunakan untuk menentukan kondisi kemiskinan yang terjadi di daerah serta menjawab keperluan kebutuhan di daerah untuk pengentasan kemiskinan. Sementara MCDA digunakan untuk melakukan pencocokan dan penyelarasan antara kebutuhan dan penganggaran yang dilakukan oleh daerah untuk melakukan pengentasan kemiskinan.

Penggunaan metode PCA dalam analisis kemiskinan telah dilakukan pada beberapa penelitian terdahulu. Penggunaan metode PCA dalam analisis kemiskinan telah dilakukan

oleh Jing (2023) untuk melakukan *designing early warning system* tentang kemiskinan yang terjadi di perdesaan di China. Terdapat beberapa kriteria yang diwakili oleh beberapa variabel dan digunakan dalam melakukan analisis kemiskinan di perdesaan di China yaitu kesehatan (diwakili oleh angka harapan hidup), pendidikan (diwakili oleh rata-rata lama sekolah), infrastruktur (diwakili oleh sanitasi), dan ekonomi (diwakili oleh jumlah pekerja formal). Sedangkan analisis kemiskinan dengan metode MCDA telah dilakukan oleh Martin dkk., (2020) yang menghasilkan tiga kriteria kesesuaian antara anggaran kemiskinan dengan program kemiskinan yaitu program kemiskinan telah sesuai, program kemiskinan sedang, dan program kemiskinan tidak sesuai dengan alokasi realisasi anggaran.

Adapun masing-masing metode dijelaskan sebagaimana berikut :

a. *Principal Component Analysis*

Jolliffe (2002) mengemukakan bahwa PCA merupakan pendekatan statistik multivariat yang mereduksi sekumpulan variabel menjadi serangkaian komponen utama (variabel yang ditransformasikan) dan memperhitungkan derajat varians dalam data. Pendekatan PCA digunakan dengan tujuan untuk mengurangi dimensi dan menekankan variasi dalam kumpulan data. Umumnya, metode PCA digunakan untuk pembuatan indikator gabungan dan telah digunakan untuk melakukan pengujian berbagai pola spasial, termasuk karakteristik sosial ekonomi di seluruh lingkungan (Odoi dkk., 2005). Bentuk umum dari PCA sebagai berikut :

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \cdots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \cdots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix}$$

Untuk melakukan analisis dengan menggunakan metode PCA, langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Standarisasi data

PCA bergantung pada variabilitas dalam data, sehingga skala variabel harus setara agar tidak ada variabel yang mendominasi karena memiliki rentang nilai yang lebih besar (Jolliffe, 2002).

2. Estimasi dengan PCA

Terdapat dua hasil ketika melakukan estimasi. Pertama, matriks kovarian untuk menunjukkan hubungan setiap variabel dengan variabel lain. Kedua, penghitungan *eigenvalues* dan *eigenvectors* untuk menunjukkan besarnya varian yang dijelaskan oleh masing-masing komponen utama.

3. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Uji KMO dilakukan untuk memastikan variabel faktor yang digunakan telah memiliki sampel dan korelasi yang cukup antar variabel faktor yang digunakan (Tabachnick dan Fidell, 2013).

4. Melakukan prediksi nilai skor PCA

Data baru yang dihasilkan dari transformasi data yang telah dilakukan sebelumnya, terdiri dari komponen utama yang terbentuk dari hasil kombinasi linear dari variabel asli.

5. Melakukan rotasi

Untuk mempermudah interpretasi pada komponen utama yang dihasilkan, maka rotasi dilakukan pada hasil PCA. Selain itu, rotasi pada hasil PCA dilakukan untuk

mengurangi ambiguitas, memaksimalkan variansi pada komponen, dan memperjelas struktur komponen agar mudah mengidentifikasi variabel yang memiliki kontribusi tertinggi (Jolliffe, 2002).

Tahapan analisis pada metode PCA dilakukan sebagaimana berikut :

1. Melakukan standarisasi data
2. Melakukan perhitungan nilai korelasi dari koefisien matriks R

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \cdots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \cdots & r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{n1} & r_{n2} & \cdots & r_{nn} \end{bmatrix}$$

$$r_{ij} = \frac{i}{n-1} \sum_{k=1}^n Z_{kj} Z_{ki} \quad (i, j = 1, 2, \dots, n)$$

3. Melakukan perhitungan variansi kumulatif dari eigenvector. Terdiri dari rasio kontribusi dan kontribusi kumulatif

Rasio Kontribusi

$$T = \frac{\lambda_i}{\sum_{i=1}^n \lambda_i}$$

Kontribusi Kumulatif

$$E = \sum_{i=1}^n T_i$$

4. Menghitung matriks pemuatan komponen.
5. Menghitung matriks skor komponen utama F dan koefisien bobot faktor komponen utama

$$F = \begin{bmatrix} f_{11} & f_{12} & \cdots & f_{1k} \\ f_{21} & f_{22} & \cdots & f_{2k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ f_{n1} & f_{n2} & \cdots & f_{nk} \end{bmatrix}$$

Misalkan Y_i merupakan variabel komposit, yaitu indikator komposit; F_{ij} merupakan faktor pemuatan, dan X_i merupakan variabel masing-masing indikator. Hubungan transformasi linear antara masing-masing komponen utama dan indikator asli dinyatakan dalam matriks sebagaimana berikut :

$$\begin{cases} Y_1 = f_{11}X_1 + f_{12}X_2 + \dots + f_{1k}X_n \\ Y_2 = f_{21}X_1 + f_{22}X_2 + \dots + f_{2k}X_n \\ \vdots \\ Y_k = f_{k1}X_1 + f_{k2}X_2 + \dots + f_{kn}X_n \end{cases}$$

Hal ini dapat dinyatakan dalam matriks sebagai $y = f(x)$, dengan koefisien bobot B dari faktor-faktor komponen utama dinyatakan sebagai berikut :

$$B = (b_1 \quad b_2 \quad \dots \quad b_k)$$

$$b_i = \frac{\lambda_i}{\sum_{i=1}^k \lambda_i}$$

6. Menghitung skor komposit setiap indikator sebagai bobot masing-masing indikator dan melakukan normalisasi.

$$A_i = \sum_{j=1}^k B_j \cdot F_{ij} (i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, k)$$

$$W_i = \frac{W_i}{\sum_{i=1}^n A_i}$$

b. *Multi Criteria Decision Analysis (MCDA)*

MCDA merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk menentukan keputusan. Karakteristik yang dimiliki metode MCDA yaitu penentuan keputusan yang lebih sesuai pada kondisi yang dihadapi. Untuk menentukan keputusan secara optimal, pembuat keputusan harus dapat menilai keputusan alternatif mana yang lebih sesuai untuk perbedaan kondisi yang dialami.

Untuk melakukan analisis MCDA, terdapat beberapa langkah-langkah yang diperlukan yaitu :

1. Penentuan sasaran

Penentuan sasaran dilakukan agar pengambilan keputusan menjadi relevan agar memperoleh keputusan yang diinginkan dan bersifat terbaik.

2. Pembobotan kriteria

Pembobotan nilai pada masing-masing kriteria dilakukan setelah menentukan sasaran. Pembobotan perlu dilakukan untuk menentukan kriteria mana yang lebih penting dan relevan pada sasaran yang sudah ditetapkan.

3. Pemberian penilaian

Penilaian pada setiap alternatif keputusan dilakukan agar setiap keputusan memiliki nilai akhir yang dapat dilakukan perbandingan. Hal ini dilakukan agar pengambil keputusan dapat memilih keputusan yang relevan untuk sasaran capaian yang ingin dicapai.

4. Penentuan keputusan

Penentuan alternatif yang akan dibuat sebagai keputusan terkait dengan hasil penilaian yang sudah dilakukan menjadi langkah terakhir dalam teknik MCDA.

Setelah tahapan PCA dan MCDA dilakukan, langkah selanjutnya yaitu menentukan rentang kategori untuk mendapatkan hasil sinyal yang diinginkan. Pada tahapan ini dilakukan penentuan rentang yang dilakukan berdasarkan standar deviasi. Metode berdasarkan standar deviasi menjadi teknik yang digunakan dalam klasifikasi data ke dalam berbagai kategori dengan menggunakan rata-rata dan standar deviasi sebagai dasar utama. Standar deviasi merupakan ukuran statistik yang menunjukkan sebaran data dari rata-rata. Dalam pembuatan rentang kategori, hal-hal yang digunakan adalah rata-rata dan standar deviasi untuk menentukan batas-batas kategori yang berbeda.

2. Kerangka Berpikir

Kemiskinan multidimensi pada penelitian ini mempertimbangkan kondisi kemiskinan dengan beberapa kriteria yang meliputi kesehatan, pendidikan, infrastruktur, dan ekonomi. Kriteria kesehatan yang digunakan dalam penelitian meliputi indikator Angka Harapan Hidup (AHH) dan Persentase Penduduk Jawa Timur yang Mempunyai Keluhan Kesehatan dan Terganggu Kegiatan Sehari-harinya. Penggunaan indikator tersebut berdasarkan penelitian oleh Guimarães dan Andrade (2020) yaitu negara bagian di Brazil dengan tingkat kemiskinan ekstrim dan ketimpangan pendapatan yang lebih tinggi memiliki harapan hidup yang lebih rendah. Indikator lain yang digunakan untuk menggambarkan kemiskinan multidimensi adalah Persentase Penduduk Jawa Timur yang Mempunyai Keluhan Kesehatan dan Terganggu Kegiatan Sehari-harinya. Hal ini didukung oleh Mankiw pada bukunya "Principles of Economics" (2008) yang menunjukkan semakin meningkatnya orang sakit mengakibatkan pada produktivitas yang rendah. Hal tersebut berakibat pada kesejahteraan masyarakat yang semakin menurun.

Selain kriteria kesehatan, kriteria pendidikan menjadi pembentuk kemiskinan multidimensi. Indikator kriteria pendidikan yang berdampak bagi kemiskinan yaitu rata-rata lama sekolah dan rata-rata upah pekerja informal. Menurut Mankiw (2008), semakin lama seseorang menghabiskan waktu untuk bersekolah, semakin tinggi nilai modal manusia yang dimiliki. Hal ini dapat diartikan bahwa mereka memperoleh kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi. Peningkatan modal manusia tidak hanya berdampak pada pendapatan individu tetapi juga meningkatnya produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini dapat membantu menurunkan tingkat kemiskinan karena individu yang berpendidikan memiliki akses yang lebih baik ke pasar tenaga kerja. Pada umumnya, negara dengan mayoritas penduduk yang memiliki pendidikan tinggi memiliki tingkat kemiskinan yang lebih rendah akibat pendapatan yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang stabil.

Kriteria infrastruktur dalam analisis kemiskinan dijelaskan oleh indikator-indikator yaitu ketersediaan sanitasi yang layak, air layak, dan bahan bakar memasak. Penggunaan indikator tersebut didasarkan pada indeks kemiskinan multidimensi oleh PRAKARSA. Sanitasi layak merupakan salah satu kebutuhan dasar yang dapat menunjang penurunan kemiskinan. Sachs (2005) dalam bukunya "The End of Poverty" menyebutkan bahwa ketidakmampuan untuk mengakses air bersih adalah salah satu hambatan utama dalam upaya mengurangi kemiskinan global. Akses yang buruk terhadap air bersih memperburuk kemiskinan karena membatasi kesempatan untuk menjalani hidup yang sehat dan produktif. Selain itu akses ke bahan bakar yang lebih efisien dan aman dapat memberikan kesejahteraan bagi rumah tangga yang akan berdampak pada penurunan kemiskinan (Hutton dan Haller, 2004). Menurut *World Health Organization* (WHO) dan UNICEF (2017), sanitasi yang tidak memadai berdampak pada kesehatan masyarakat, khususnya di kalangan keluarga miskin, yang berisiko lebih tinggi terkena penyakit akibat air kotor dan lingkungan yang tidak sehat.

Kriteria ekonomi dijelaskan oleh indikator tingkat pengangguran terbuka dan persentase pengeluaran terhadap makanan. Menurut penelitian Ngubane, dkk (2023) menemukan tingkat pengangguran memiliki hubungan meningkatkan kemiskinan pada jangka panjang. Selain itu, menurut Headey dan Martin (2016) menunjukkan bahwa rumah tangga yang mengalokasikan lebih dari 75% pendapatan mereka untuk makanan berada pada risiko lebih tinggi mengalami kemiskinan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian

Randana, dkk (2022) yang menyatakan di Indonesia menunjukkan bahwa pengeluaran makanan berkorelasi erat dengan tingkat kemiskinan. Rumah tangga yang mengalami ketahanan pangan yang buruk seringkali menunjukkan ketergantungan tinggi pada jenis makanan tertentu yang kurang bervariasi dan bergizi rendah.

Pada penelitian ini menggunakan 9 indikator dari 4 kriteria yang dapat mengurangi kemiskinan. Pada kriteria pendidikan menggunakan rata-rata lama sekolah dan rata-rata pendapatan bersih sebulan pekerja informal menurut pendidikan yang ditamatkan yaitu minimal perguruan tinggi yang berasal dari Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Timur. Rata-rata lama sekolah didefinisikan sebagai jumlah tahun belajar penduduk usia 15 tahun ke atas yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal (tidak termasuk tahun yang mengulang) dalam satuan tahun. Sementara itu, rata-rata pendapatan bersih sebulan pekerja informal menurut pendidikan yang ditamatkan (minimal perguruan tinggi) adalah ukuran statistik yang menunjukkan jumlah rata-rata pendapatan bersih per bulan yang diterima oleh pekerja informal dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan yaitu perguruan tinggi dengan satuan rupiah.

Pada kriteria kesehatan terdapat 2 indikator yang digunakan yaitu angka harapan hidup dan persentase kondisi sehat seseorang yang tidak mengganggu kegiatan sehari-hari. Kedua indikator tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Timur. Angka harapan hidup adalah rata-rata jumlah tahun hidup yang akan dijalani oleh bayi yang baru lahir pada suatu tahun tertentu dengan satuan tahun. Selain itu, kondisi sehat seseorang dapat diartikan sebagai gangguan pada kondisi fisik atau mental seseorang, termasuk akibat kecelakaan atau faktor lain, yang menyebabkan terganggunya aktivitas sehari-hari. Perhitungan indikator kondisi sehat didapatkan dari selisih persentase kondisi sakit seseorang yang dapat mengganggu kegiatan sehari-hari.

Pada kriteria infrastruktur terdapat 3 indikator yang digunakan yaitu persentase ketersediaan air dan sanitasi yang layak serta persentase bahan bakar memasak berupa gas. Ketiga indikator tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Timur. Rumah tangga dikatakan memiliki akses terhadap air minum layak jika sumber air minum utama yang digunakan adalah air ledeng (keran), keran umum, *hydrant* umum, terminal air, penampungan air hujan (PAH), mata air terlindung, sumur terlindung, sumur bor, atau sumur pompa yang jaraknya minimal 10 meter dari sumber pencemaran. Ketersediaan sanitasi yang layak adalah persentase rumah tangga dengan fasilitas tempat buang air besar (BAB) yang digunakan sendiri atau bersama rumah tangga tertentu (terbatas), menggunakan jenis kloset leher angsa, dan tempat pembuangan akhir tinja di tangki septik atau Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL). Bahan bakar yang digunakan untuk memasak dikategorikan sebagai aman jika rumah tangga menggunakan gas elpiji, gas alam, atau listrik.

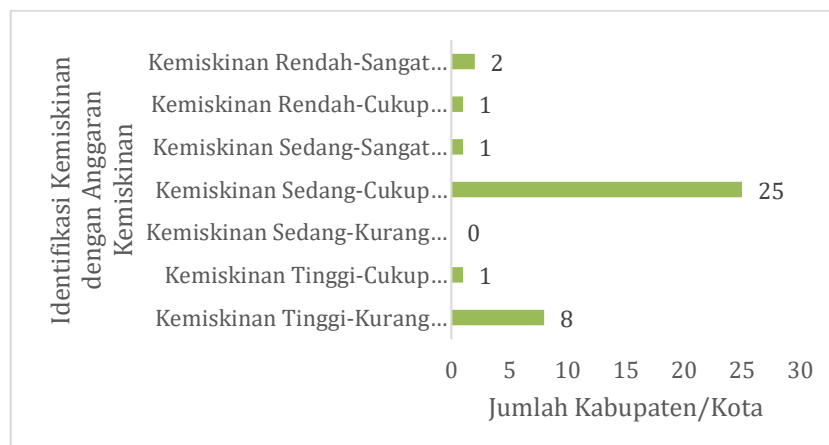
Pada kriteria ekonomi menggunakan 2 indikator yaitu persentase pekerja dan persentase pengeluaran non makanan. Kedua indikator tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Timur. Persentase pekerja kondisi non didefinisikan sebagai jumlah pekerja yang bekerja di sektor formal dan informal. Persentase ini diperoleh dari selisih tingkat pengangguran terbuka dengan jumlah pekerja. Indikator lain pada kriteria ekonomi adalah persentase pengeluaran non makanan rumah tangga. Definisi pengeluaran non makanan adalah persentase bagian dari total pengeluaran rumah tangga yang digunakan untuk kebutuhan selain makanan. Contoh pengeluaran non makanan meliputi pengeluaran perumahan, transportasi, pakaian dan alas kaki, kesehatan, pendidikan,

komunikasi, rekreasi dan budaya, perawatan pribadi, dan asuransi kesehatan. Perhitungan pengeluaran non makanan didapatkan dari selisih antara pengeluaran makanan dengan jumlah keseluruhan total pengeluaran rumah tangga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi kemiskinan daerah digunakan untuk melihat kondisi awal kemiskinan suatu kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Identifikasi menjadi perlu untuk menggambarkan kriteria yang tercermin dari indikator di kabupaten/kota yang memiliki kontribusi terbesar dalam kemiskinan. Beberapa kriteria dalam penelitian yaitu kriteria pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi. Kriteria-kriteria tersebut didasarkan pada *Multidimensional Poverty Index* yang diinisiasi oleh *United Nation Development Program* (UNDP). Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki kepadatan penduduk tinggi. Jumlah penduduk Provinsi Jawa Timur pada bulan September 2020 menurut hasil Sensus Penduduk (SP) Tahun 2020 adalah sebanyak 40,67 juta orang dengan kepadatan penduduk per km² sebesar 870 jiwa/km² (BPS, 2021). Provinsi Jawa Timur terdiri dari 29 kabupaten dan 9 kota yang tersebar di berbagai wilayah. Berdasarkan hasil *Principle Component Analysis* (PCA), karakteristik kemiskinan di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021 hingga 2023 tergolong sedang. Hasil ini selaras dengan rata-rata tingkat kemiskinan di Provinsi Jawa Timur pada periode 2021 hingga 2023 yang berada pada kisaran 10,71%. Berdasarkan empat kriteria yang telah ditentukan dalam analisis, kriteria infrastruktur memiliki kontribusi terbesar bagi kemiskinan. Selanjutnya diikuti dengan kriteria kesehatan, ekonomi, dan pendidikan. Sementara itu, kesesuaian antara karakteristik kemiskinan dengan anggaran program penanggulangan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tergolong cukup sesuai.

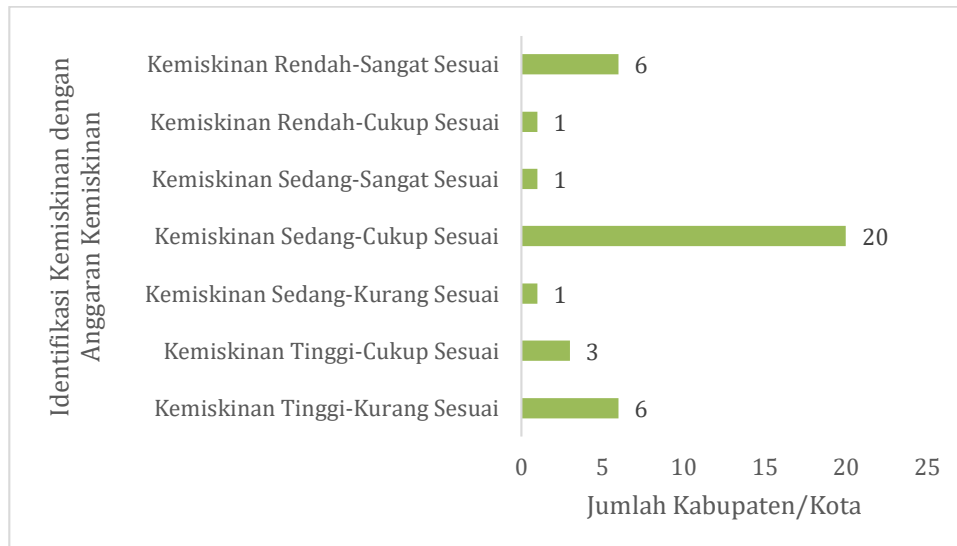
Berdasarkan hasil penelitian, identifikasi awal mengenai karakteristik kemiskinan dan kesesuaian program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan cenderung berbeda. Berikut hasil perhitungan *Principal Component Analysis* (PCA) dan *Multi Criteria Decision Analysis* (MCDA) dalam menentukan karakteristik kemiskinan multidimensi dan kesesuaian program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan di kabupaten/kota di Jawa Timur pada tahun 2021 hingga 2023.



Gambar 4. Hasil PCA dan MCDA Identifikasi Karakteristik Kemiskinan dengan Kesesuaian Anggaran Kemiskinan di 38 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Pada Tahun 2021

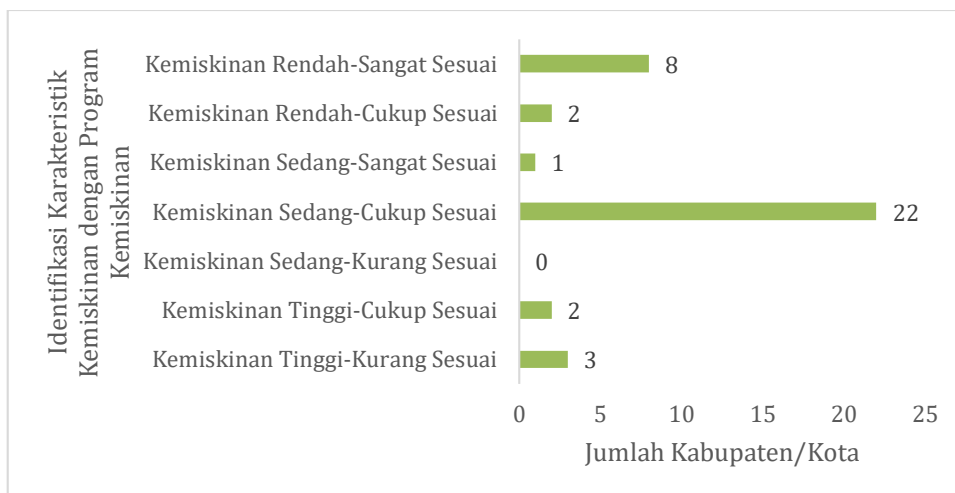
Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sebagian besar kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 25 kabupaten/kota tergolong memiliki kemiskinan sedang dan program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan tergolong cukup sesuai untuk mengurangi kemiskinan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sebagian besar penurunan kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota Provinsi Jawa Timur didominasi oleh kriteria infrastruktur.



Gambar 5. Hasil PCA dan MCDA Identifikasi Karakteristik Kemiskinan dengan Kesesuaian Anggaran Kemiskinan di 38 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Pada Tahun 2022
Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan gambar 5 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 sebagian besar kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 20 kabupaten/kota tergolong memiliki kemiskinan sedang dan program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan tergolong cukup sesuai dalam mengurangi kemiskinan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sebagian besar penurunan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur didominasi oleh infrastruktur. Sementara itu, kriteria pendidikan merupakan kriteria yang berkontribusi terkecil terhadap penurunan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur apabila dibandingkan ketiga kriteria lainnya pada tahun 2022.



Gambar 6. Hasil PCA dan MCDA Identifikasi Karakteristik Kemiskinan dengan Kesesuaian Anggaran Kemiskinan di 38 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Pada Tahun 2023
Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan gambar 6 menunjukkan bahwa pada tahun 2023 sebagian besar kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 22 kabupaten/kota tergolong memiliki kemiskinan sedang dan program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan tergolong cukup sesuai untuk mengurangi kemiskinan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sebagian besar penurunan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur didominasi infrastruktur. Sementara itu, kriteria pendidikan merupakan kriteria yang berkontribusi terkecil terhadap penurunan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur apabila dibandingkan ketiga kriteria lainnya pada tahun 2023

BEST PRACTICES KETEPATAN PROGRAM PENGENTASAN KEMISKINAN MULTIDIMENSI dan KESESUAIAN PENGANGGARAN KEMISKINAN DI KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR

Tabel 3. *Best Practices* Karakteristik Kemiskinan Multidimensi dan Analisis Kesesuaian Program, 2021-2023

Wilayah	Tahun	Karakteristik Kemiskinan Multidimensi	Tahun	Analisis Kesesuaian Program Pengentasan Kemiskinan dengan Anggaran
Kabupaten Sidoarjo	2022	Rendah	2022	Sangat Sesuai
Kabupaten Sidoarjo	2023	Rendah	2023	Sangat Sesuai
Kota Surabaya	2022	Rendah	2022	Sangat Sesuai
Kota Surabaya	2023	Rendah	2023	Sangat Sesuai
Kota Batu	2021	Rendah	2021	Cukup Sesuai
Kota Batu	2023	Rendah	2023	Cukup Sesuai
Kota Malang	2022	Rendah	2022	Sangat Sesuai
Kota Malang	2023	Rendah	2023	Sangat Sesuai

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3, pada tahun 2021 hingga 2023 Kabupaten Sidoarjo, Kota Surabaya, Kota Batu, dan Kota Malang pada tahun 2022 dan 2023 memiliki kondisi kemiskinan yang rendah. Kesesuaian program kemiskinan dengan anggaran kemiskinan di Kabupaten Sidoarjo, Kota Surabaya, dan Kota Malang pada tahun 2022-2023 tergolong sangat sesuai dalam menanggulangi kemiskinan. Beberapa *best practices* yang ditempuh oleh kabupaten/kota tersebut dapat dijadikan contoh bagi kabupaten/kota lain dalam rangka mengurangi tingkat kemiskinan multidimensi hingga mencapai tingkat kemiskinan multidimensi yang rendah. Berikut beberapa kebijakan-kebijakan pemerintah kabupaten/kota untuk menanggulangi kemiskinan:

A. Kota Surabaya

Pemerintah Kota Surabaya telah meluncurkan berbagai inovasi untuk menurunkan tingkat kemiskinan multidimensi melalui peningkatan pendapatan masyarakat. Salah satu upaya tersebut diwujudkan melalui program padat karya, yang melibatkan berbagai perangkat daerah. Program ini mencakup pelatihan dan bimbingan teknis yang ditujukan bagi keluarga miskin, pra-miskin, dan miskin ekstrem. Pada tahun 2023, sebanyak 600 orang telah mendapatkan pelatihan dan penempatan di 18 rumah padat karya serta program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Selain itu, Pemerintah Kota Surabaya mengembangkan fasilitas e-Peken, sebuah platform pemasaran yang mendukung pelaku usaha lokal, termasuk usaha mikro binaan, toko kelontong terdaftar, dan pedagang di sentra wisata kuliner. Tujuannya adalah memastikan usaha mikro tetap kompetitif dan tidak didominasi oleh pedagang besar atau swalayan. Dari sisi pendanaan, pemerintah menyediakan bantuan modal melalui program Corporate Social Responsibility (CSR), Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya, dan akses pembiayaan dari Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Surya Artha Utama (SAU) melalui program PUSPITA, yang telah menjangkau 300 debitur. Penyerapan tenaga kerja juga dilakukan melalui penempatan 300 anggota keluarga miskin di sektor usaha lokal. Sementara itu, program ASSiK, yang meliputi job fair dan kegiatan link and match dengan perusahaan, telah menyalurkan 7.142 pencari kerja dari kategori umum. Upaya ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban Wali Kota Surabaya tahun 2023. (Laporan Pertanggungjawaban Walikota Kota Surabaya Tahun 2023).

B. Kabupaten Sidoarjo

Untuk mempercepat tercapainya visi masyarakat Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter, dan Berkelanjutan, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah menetapkan langkah-langkah strategis melalui program prioritas. Program ini mencakup 17 Agenda Pokok Prioritas Pembangunan Daerah, sebagaimana dijelaskan dalam Laporan Pertanggungjawaban Bupati Sidoarjo Tahun 2023. Agenda tersebut meliputi:

1. Membuka 100.000 lapangan kerja baru melalui pengembangan wirausaha baru dan pembukaan formasi CASN.
2. Penyediaan layanan BPJS Kesehatan gratis untuk seluruh warga Sidoarjo.
3. Distribusi makanan gratis setiap hari bagi warga miskin.
4. Pemberian 10.000 beasiswa untuk kuliah.
5. Penambahan insentif bagi guru ngaji dan guru agama.
6. Bantuan modal usaha mikro perempuan sebesar Rp5 juta hingga Rp50 juta.
7. Mendorong 20.000 UMKM untuk naik kelas.
8. Penataan kota dan pengembangan transportasi terpadu untuk mengurangi kemacetan.

9. Peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan dan kader Posyandu.
10. Perbaikan kesejahteraan guru tidak tetap (GTT), guru swasta, dan tenaga honorer.
11. Pendirian Youth Center sebagai pusat kreativitas anak muda.
12. Renovasi 2.000 warung rakyat.
13. Peningkatan alokasi Anggaran Dana Desa (ADD) untuk mendukung desa sejahtera.
14. Layanan pengaduan rakyat yang responsif selama 24 jam.
15. Reformasi sistem perizinan untuk menciptakan iklim bisnis yang kondusif.
16. Perluasan ruang terbuka hijau (RTH), revitalisasi sungai, dan revolusi manajemen sampah.

C. Kota Malang

Pada tahun 2023, Kota Malang mendapatkan penghargaan Surya Award Kategori Penghargaan Daerah dengan Angka Kemiskinan Terendah. Kebijakan penanggulangan kemiskinan Kota Malang memfokuskan pada digitalisasi satu data kesejahteraan sosial terkait penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan yang tercantum dalam Satu Data (SATA) Pemerintah Kota Malang. Kota Malang telah melakukan validasi data kemiskinan melalui kegiatan pendataan kesejahteraan sosial masyarakat yang tertuang dalam *database* PDKTSAM dan terpublikasi secara agregat dalam Satu Data Kota Malang. Pengembangan aplikasi PDKTSAM sebagai *tools* bagi petugas Puskesmas untuk melakukan update data dan validasi kemiskinan (Laporan Pertanggungjawaban Walikota Malang Tahun 2023).

D. Kota Batu

Pada tahun 2023, Kota Batu melakukan upaya pengentasan kemiskinan yang cenderung memiliki kesamaan dengan kabupaten/kota lain di Provinsi Jawa Timur. Perbedaan tersebut terletak pada pemberian bantuan kepada lansia, disabilitas, veteran, dan veteran, Bantuan Sosial berupa uang pada Individu dalam Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni, dan Bantuan Sosial Kepada Individu (Yayasan Jantung Indonesia). Bantuan Sosial dalam penanganan inflasi dilakukan dengan Dinas Sosial memberikan bantuan sosial uang kepada 3.238 KK pada tahun 2023 (Laporan Pertanggungjawaban Walikota Batu, 2023).

Identifikasi kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota menjadi penting dilakukan. Penelitian Iswahdi dkk., (2020) menjelaskan bahwa langkah pemetaan terutama di daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi dapat mengoptimalkan sumber daya secara efektif guna mengurangi kemiskinan. Dengan mengetahui daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi, pemerintah atau lembaga terkait dapat mengalokasikan sumber daya, seperti bantuan sosial, pendidikan, atau kesehatan, secara lebih efektif. Pendekatan ini mengurangi potensi inefisiensi dan memastikan bantuan sampai kepada kelompok yang benar-benar membutuhkan (Diana Mahar dkk., 2022). Identifikasi daerah kemiskinan memungkinkan penyusunan kebijakan berbasis data. Misalnya, metode seperti *Small Area Estimation* (SAE) membantu memprediksi kerentanan kemiskinan di tingkat kecil, seperti kecamatan, sehingga kebijakan dapat difokuskan pada rumah tangga yang rentan menjadi miskin (STIS, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Identifikasi penyebab kemiskinan multidimensi kabupaten/kota perlu dilakukan untuk melihat kondisi awal kemiskinan multidimensi. Langkah awal identifikasi dengan

analisis *Principal Component Analysis* (PCA) mampu menggambarkan kriteria yang tercermin dari indikator-indikator di suatu kabupaten/kota yang memiliki kontribusi terbesar penyebab kemiskinan multidimensi baik dalam bentuk kriteria pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi yang didasarkan pada *Multidimensional Poverty Index* (MPI) oleh *United Nation Development Program* (UNDP).

- b. Penyusunan program pengentasan kemiskinan multidimensi disesuaikan dengan faktor penyebab kemiskinan multidimensi. Untuk melakukan analisis kesesuaian program tersebut, dibuatlah bobot program dengan memperhatikan besaran anggaran realisasi setiap tahunnya. Hasil pembobotan ini juga menunjukkan fokus utama pemerintah kabupaten/kota dalam penyusunan program pengentasan kemiskinan multidimensi.
- c. Pemerintah kabupaten/kota perlu melakukan penyesuaian antara arah rancangan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota melalui program peningkatan kualitas SDM, ekonomi (produktivitas), dan infrastruktur dalam rangka meningkatkan pembangunan kabupaten/kota untuk mengurangi kemiskinan multidimensi. Tidak hanya itu, untuk mendukung berlangsungnya kebijakan pemerintah kabupaten/kota yang efektif dan efisien, proses efisiensi dalam penyelenggaraan administrasi daerah dan perencanaan yang matang dalam penyusunan laporan kinerja perlu dilakukan. Pengelolaan keuangan daerah dalam hal pendapatan, belanja, dan pembiayaan perlu disusun secara sistematis, akuntabel, dan inovatif dalam rangka meningkatkan pembangunan dan pengentasan kemiskinan multidimensi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A. (2018). The Poverty Of Rural And Role And Development Of Agricultural Sector In East Java. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(6).
- Bárcena-Martín, E., Pérez-Moreno, S., & Rodríguez-Díaz, B. (2020). Rethinking multidimensional poverty through a multi-criteria analysis. *Economic Modelling*, 91, 313-325.
- Chen, B., & Kuang, G. (2023). Role of sustainable infrastructure development to poverty alleviation in Asia: Does inclusive growth matter in a collective economic environment. *The Singapore Economic Review*, 68(04), 1345-1373.
- Duflo, E., & Banerjee, A. (2011). *Poor economics* (Vol. 619). PublicAffairs: New York.
- Fagbemi, F., Osinubi, T. T., & Adeosun, O. A. (2022). Enhancing sustainable infrastructure development: A boon to poverty reduction in Nigeria. *World Development Sustainability*, 1, 100006. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2022.100006>
- Fang, J. (2023). Construction and demonstration of early-warning evaluation index system of poverty return from the perspective of rural revitalization. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9, 10090. <https://doi.org/10.2478/amns.2023.2.01090>
- Firdauzi, I., & Dewi, N. M. R. K. (2022). Analysis of Causality Interactions Between Education, Inequality, and Unemployment Toward Poverty in East Java: Empirical Evidence from Dynamic Panel Co-integration Model. *Journal of Economics Research and Social Sciences*, 6(1), 64-75.
- Guimarães, R. M., & Andrade, F. C. D. (2020). Healthy life-expectancy and multimorbidity among older adults: Do inequality and poverty matter?. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 90, 104157.

- Hadliroh, M. (2014). Factors Influencing Poverty in East Java Province, Indonesia Year 2000-2013. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(5), 18-23.
- Headey, D. D., & Martin, W. J. (2016). The impact of food prices on poverty and food security. *Annual review of resource economics*, 8(1), 329-351.
- Hutton, G., & Haller, L. (2004). Evaluation of the costs and benefits of water and sanitation improvements at the global level. World Health Organization.
- Jolliffe, I.T., 2002. *Principal component analysis*. 2nd ed. Springer: New York.
- Lustig, N. (2014). Income Redistribution and Poverty Reduction in Latin America: The role of social spending and taxation in achieving development goals. *Development*, 57(3), 388-399.
- Mahar, D. T., et al. (2022). Studi tentang indikator kemiskinan untuk wilayah permukiman miskin di Indonesia. (*Geography: Jurnal Kajian*).
- Ngubane, M. Z., Mdebele, S., & Kaseeram, I. (2023). Economic growth, unemployment and poverty: Linear and non-linear evidence from South Africa. *Heliyon*, 9(10).
- Odoi, A., Wray, R., Emo, M., Birch, S., Hutchison, B., Eyles, J., & Abernathy, T. (2005). Inequalities in neighbourhood socioeconomic characteristics: potential evidence-base for neighbourhood health planning. *International Journal of Health Geographics*, 4, 1-15.
- Randani, A. I., Baliwati, Y. F., Sukandar, D., & Tanziha, I. (2022). Economic and Consumption Variables and Their Associations with Stunting Prevalence: A Provincial Analysis of the Indonesian Child Nutritional Status Survey 2019. *Jurnal Gizi Dan Pangan*, 17(1), 57-66.
- Sachs, J. (2005). *The end of poverty: Economic possibilities for our time*. Penguin Press: New York.
- STIS. (2016). Analisis kerentanan kemiskinan rumah tangga menggunakan metode SAE dan VEP. *Jurnal STIS*, 1(1), 1-12.
- Salam, A., Pratomo, D. S., & Saputra, P. M. A. (2020, June). In Depth Poverty Analysis in East Java From a Multidimensional Perspective. In *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)* (pp. 338-343). Atlantis Press: Paris.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). MA: pearson: Boston.
- Takeshima, H. (2024). Public Expenditure's Role in Reducing Poverty and Improving Food and Nutrition Security: Cross-Country Evidence from SPEED Data. *The European Journal of Development Research*, 1-29.
- Windoro, M. A., Nugroho, A. A., & Puspita, I. (2023). Pengaruh Belanja Modal Pemerintah Daerah Konsolidasian, Indeks Pembangunan Manusia, dan Ukuran Pasar terhadap Investasi Asing di Indonesia. *Jurnal Manajemen Perbendaharaan*, 4(2), 142-156.
- World Health Organization (WHO), & UNICEF. (2017). Progress on drinking water, sanitation and hygiene: 2017 update and SDG baselines. World Health Organization & United Nations Children's Fund.
- Xiaojia, L., Cheng, J., & Lianyi, H. (2021). Fiscal Livelihood Spending's Effects on Multidimensional Poverty Reduction in China. *China Economist*, 16(2), 108-125.

Modal Finansial Dan Resiliensi Sektor Ekonomi Unggulan Di Jawa Timur: Pendekatan *Sustainable Livelihood*

FX Gugus Febri Putranto^{1*}, Christiayu Natalia²

Badan Pusat Statistik Kota Batu¹

Badan Pusat Statistik Kota Malang²

*email korespondensi penulis: gugusfebri@bps.go.id

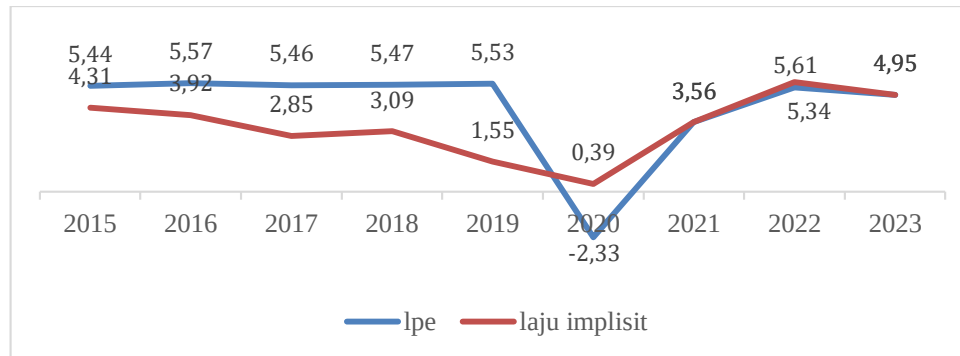
Abstrak

Latar Belakang: Sektor-sektor ekonomi unggulan diharapkan dapat menjadi motor penggerak utama dalam menjamin ketahanan terhadap berbagai gangguan sekaligus mendukung percepatan perekonomian. Mengoptimalkan ketahanan sektor-sektor unggulan sangat penting untuk mengatasi tantangan ketidakpastian global dan regional. *Tujuan:* (1) Mengidentifikasi sektor-sektor perekonomian unggulan di Provinsi Jawa Timur; (2) Menganalisis pertumbuhan dan ketahanan sektor-sektor tersebut dengan menggunakan pendekatan tingkat mikro; (3) Menganalisis strategi percepatan pertumbuhan dan ketahanan sektor-sektor unggulan di tingkat mikro. *Metode:* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang bersumber dari sektor-sektor tersebut. Badan Pusat Statistik Identifikasi sektor unggulan dilakukan melalui analisis tabel Input-Output. Analisis ketahanan sektoral tingkat mikro dilakukan dengan menggunakan Pendekatan *Sustainable Livelihood* yang diterapkan pada mikrodata Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret 2022. (Susenas) dengan analisis regresi probit. *Hasil:* Secara makro, industri manufaktur dinilai sebagai sektor unggulan di Jawa Timur. Namun, secara mikro, pelaku usaha di sektor manufaktur dinilai kurang tangguh dibandingkan sektor tersebut di sektor lain. Selain itu, Pendekatan Penghidupan Berkelanjutan (*Sustainable Livelihood Approach*) mengungkapkan bahwa peningkatan modal finansial secara signifikan meningkatkan kemungkinan ketahanan di tingkat mikro. *Kesimpulan:* Sektor manufaktur sebagai sektor unggulan di Jawa Timur belum menunjukkan ketahanan yang kuat di tingkat mikro. Modal finansial memainkan peran penting dalam meningkatkan peluang mencapai ketahanan pada tingkat mikro dalam sektor manufaktur.

Kata Kunci: Input-Output (I-O), Leading Sector, Probit Regression, Resilience, Sustainable Livelihood Approach

PENDAHULUAN

Memperkuat resiliensi dan mengakselerasi pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur masih menjadi permasalahan krusial di tengah berbagai ketidakpastian kondisi ekonomi global maupun regional. Selama periode tahun 2015-2023, laju pertumbuhan ekonomi (LPE) di Jawa Timur menunjukkan adanya tren fluktuasi yang erat dengan kondisi stabilitas perekonomian. Pasca pandemi, laju pertumbuhan ekonomi mulai mencapai level pertumbuhan sebelum pandemi.



Gambar 1. Laju Pertumbuhan Ekonomi dan Laju Implisit Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Jawa Timur, 2015-2023 (y-o-y)

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2023), diolah

Namun demikian, laju pertumbuhan ekonomi tersebut belum sepenuhnya stabil. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam mencapai akselerasi yang konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh ILO (2013) yang menyoroti volatilitas pertumbuhan ekonomi regional sebagai dampak dari fluktuasi harga komoditas global dan berbagai ketidakpastian. Di sisi lain, laju harga dalam penghitungan PDRB atau dikenal sebagai laju implisit, yang sebelum pandemi cenderung terkendali dan bahkan mengalami penurunan, mengalami peningkatan yang signifikan pasca pandemi. Peningkatan laju implisit ini bahkan lebih cepat jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan ekonomi, sebuah fenomena yang juga diamati oleh Badan Kebijakan Fiskal (2023) yang menghubungkannya dengan tekanan inflasi akibat gangguan rantai pasok global dan kenaikan harga energi yang berdampak multiplier pada keseluruhan aktivitas perekonomian.

Fenomena ini mengindikasikan permasalahan resiliensi ekonomi Jawa Timur, karena meskipun perekonomian tampak terakselerasi pertumbuhannya dengan cepat, namun pertumbuhan tersebut tidak mampu mengimbangi laju kenaikan harga. Kenaikan harga yang lebih cepat dari pertumbuhan ekonomi dapat mengindikasikan tekanan inflasi yang tinggi dan menurunkan daya beli masyarakat, yang pada akhirnya dapat menghambat pemulihan ekonomi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun terdapat indikasi akselerasi ekonomi, perlu untuk memperhatikan pula bahwa pertumbuhan ekonomi tidak hanya cepat namun juga stabil dan berkelanjutan, dengan laju kenaikan harga yang terkendali.

Sektor unggulan diharapkan dapat menjadi motor penggerak utama dalam memastikan ketahanan ekonomi terhadap berbagai disrupsi dan sekaligus mendukung akselerasi perekonomian. Sektor unggulan memiliki potensi besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan stabil (Bappenas, 2021; White & Selva, 2023). Berfokus pada pengembangan sektor-sektor unggulan ini, diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta menarik investasi domestik dan asing (USAID, 2020). Selain itu, sektor unggulan yang resilien terhadap berbagai syok perekonomian dapat meningkatkan daya saing sektoral di pasar global, memperluas akses pasar, dan mendiversifikasi basis ekonomi.

Berdasarkan hal tersebut, penentuan identifikasi sektor unggulan memegang peran krusial dalam strategi pembangunan ekonomi, karena akan berpengaruh langsung pada ketepatan pengambilan kebijakan akselerasi dan penguatan resiliensi perekonomian.

Identifikasi yang tepat terhadap sektor-sektor unggulan memungkinkan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk fokus pada sektor-sektor yang memiliki potensi terbesar dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Selain itu, penentuan sektor unggulan juga berperan dalam mengarahkan investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, ke sektor-sektor yang memiliki nilai tambah tinggi dan mampu berkontribusi signifikan terhadap perekonomian regional.

Lebih lanjut, kebijakan yang aplikatif sangat bergantung pada penerapannya di berbagai skala usaha, mulai dari skala besar hingga pelaku usaha di skala kecil. Sehubungan dengan itu, sektor unggulan yang diidentifikasi harus mampu menjamin pertumbuhan dan ketahanan ekonomi yang berkelanjutan hingga ke tingkat pelaku usaha dengan skala kecil. Pada level makro, kebijakan yang mendukung sektor unggulan dapat mencakup insentif fiskal, peningkatan investasi infrastruktur, serta reformasi regulasi yang mendukung inovasi dan efisiensi. Namun, efektivitas kebijakan tersebut akan sangat ditentukan oleh bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan di level mikro.

Penelitian Daeng Siang *et al.*, (2023) membahas peran modal sosial dan finansial dalam keberlanjutan komunitas dan ekonomi, dengan fokus khusus pada sektor perikanan di Kendari, Sulawesi Tenggara. Selain itu, Huang *et al.*, (2023) mengeksplorasi bagaimana struktur modal kehidupan rumah tangga mempengaruhi pilihan strategi kehidupan mereka dalam kerangka kerja kehidupan berkelanjutan. Wang *et al.*, (2021) menggunakan indeks kehidupan berkelanjutan untuk mengidentifikasi jenis-jenis modal yang penting bagi kehidupan dan mengeksplorasi cara-cara untuk meningkatkan kemampuan rumah tangga mengoptimalkan modal tersebut. TAN *et al.*, (2021) menemukan bahwa komunitas sungai di Sadong Jaya menggunakan strategi kehidupan yang beragam dengan mengoptimalkan modal yang tersedia untuk menjaga keberlanjutan kehidupan mereka. Sementara itu, studi di bidang ekonomi Hendrawan & Mußhoff (2022) menggunakan indeks komposit berdasarkan kerangka kerja kehidupan berkelanjutan untuk mengukur ketahanan dan efektivitas agroforestri dalam kehidupan.

Beberapa penelitian terkait, yang telah diuraikan sebelumnya, masih menunjukkan adanya keterbatasan, baik dari sisi metodologis, hingga pendekatan dalam menganalisis resiliensi dan akselerasi perekonomian. Maka, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi sektor ekonomi unggulan di Provinsi Jawa Timur; (2) menganalisis pertumbuhan dan resiliensi sektor unggulan dengan pendekatan mikro; (3) menganalisis strategi akselerasi pertumbuhan dan ketahanan sektor unggulan di level mikro. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan untuk melengkapi kesenjangan yang ada pada penelitian terdahulu.

Pertama, identifikasi sektor unggulan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis tabel Input-Output (IO) melalui pengukuran indeks daya penyebaran dan indeks daya kepekaan berdasarkan keterkaitan forward dan backward linkage pada 17 sektor lapangan usaha dalam keseluruhan perekonomian. Pendekatan ini mampu memberikan hasil penentuan sektor unggulan yang lebih akurat. Kedua, penelitian ini menerapkan kerangka Sustainable Livelihood Approach (SLA). Kerangka SLA mampu memberikan perspektif holistik dengan mempertimbangkan berbagai aset dan modal yang dimiliki oleh individu pelaku usaha, termasuk modal finansial, manusia, sosial, dan fisik. Kerangka ini memungkinkan adanya analisis mendalam terkait bagaimana pelaku usaha mikro mengelola dan memanfaatkan modal tersebut untuk lebih resilien dan mampu mengakselerasi pertumbuhan usaha mereka.

Ketiga, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam menganalisis sektor unggulan dengan menggunakan data di level mikro. Data individual yang bersumber dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) Badan Pusat Statistik, mampu memberikan pendekatan terbaik, untuk mendalami strategi peningkatan resiliensi dan akselerasi pertumbuhan usaha, secara spesifik pada pelaku usaha di sektor unggulan. Keempat, metode ekonometrika yang digunakan dalam analisis penelitian ini, menggunakan estimasi dengan regresi probit yang dimodifikasi dengan menempatkan variabel interaksi. Selain itu, dilakukan pula beberapa simulasi model untuk setiap jenis modal dalam kerangka *Sustainable Livelihood Approach (SLA)*.

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan baik bagi pengambil kebijakan, pelaku ekonomi, maupun akademisi. Bagi pengambil kebijakan, hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung dan mengembangkan sektor-sektor ekonomi unggulan di Provinsi Jawa Timur. Bagi pelaku ekonomi, penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk tumbuh dan bertahan di tengah dinamika ekonomi, sehingga dapat dijadikan panduan dalam pengambilan keputusan bisnis. Sementara itu, bagi akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan konsep mengenai pertumbuhan dan ketahanan sektor ekonomi, serta menyediakan data empiris yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama, untuk mengidentifikasi sektor unggulan, digunakan tabel Input-Output (IO) menurut lapangan usaha yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2021). Kedua, analisis lanjutan pada pelaku usaha di sektor unggulan dilakukan menggunakan data yang bersumber dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Maret 2022 dari Badan Pusat Statistik. Susenas merupakan sumber data sekunder resmi yang lengkap dan komprehensif di Indonesia dimana data yang dihasilkan meliputi berbagai indikator makro pembangunan ekonomi. Selain itu, Susenas juga menghasilkan indikator capaian *Sustainable Development Goal's (SDG's)* pada bidang pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, akses finansial, akses teknologi informasi, kesehatan, kriminalitas, kerawanan pangan, dan produktivitas serta pengeluaran penduduk. Unit analisis yang diteliti dalam penelitian ini adalah individu pelaku usaha di sektor unggulan.

Pada analisis spesifik untuk menganalisis resiliensi dan pertumbuhan usaha pada pelaku usaha sektor unggulan, digunakan beberapa variabel berikut:

- (i) Variabel terikat: resiliensi pelaku usaha. Produktivitas yang digunakan menggunakan indikator *Low Pay Rate (LPR)*. Pelaku usaha diklasifikasikan memiliki produktivitas tinggi jika penghasilannya (yang didekati dari pengeluaran per kapita) lebih dari dua per tiga median dari keseluruhan penghasilan pelaku usaha, sedangkan pelaku usaha dikatakan memiliki produktivitas rendah jika penghasilannya (yang didekati dari pengeluaran per kapita) kurang dari dua per tiga median (BPS, 2023).
- (ii) Variabel bebas pelaku usaha sektor industri, diukur untuk melihat resiliensi ekonomi. Dalam penelitian ini, jika sektor pelaku usaha adalah industri, maka akan berkode 1, dan berkode 0 jika sektor selain industri.

- (iii) Variabel bebas modal finansial (variabel utama) terdiri dari empat variabel: kepemilikan rekening, akses kredit usaha rakyat (KUR), akses kredit pada bank umum, dan akses e-banking.
- (iv) Variabel bebas modal manusia, terdiri dari tiga variabel: tingkat pendidikan, jenis pendidikan vokasi, dan kemampuan pelaku usaha dalam mengakses internet.
- (v) Variabel bebas karakteristik modal sosial terdiri dari dua variabel yaitu: klasifikasi tempat tinggal dan status migrasi
- (vi) Variabel bebas karakteristik modal fisik: diukur melalui kepemilikan aset investasi tanah dan emas.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya berupa data kategorik biner. Secara lengkap dan rinci, variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel

Variabel	Deskripsi	Tipe Data
Variabel Terikat		
Resiliensi pelaku usaha (resiliensi)	0= Pelaku usaha dengan resiliensi rendah 1= Pelaku usaha dengan resiliensi tinggi	Kategorik
Variabel Bebas		
Pelaku usaha sektor industri (industri)	0=selain sektor indutri (kategori acuan) 1=sektor industri	Kategorik
Interaksi sektor industri dan kepemilikan rekening (industri*rekening)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang memiliki rekening	Kategorik
Interaksi sektor industri dan akses kredit KUR (industri*KUR)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang mengakses kredit KUR	Kategorik
Interaksi sektor industri dan akses kredit Bank Umum (industri*bank_umum)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang mengakses kredit Bank Umum	Kategorik
Interaksi sektor industri dan akses e-banking (industri*ebanking)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang mengakses e-banking	Kategorik
Interaksi sektor industri dan Tingkat Pendidikan (industri*didik)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri dengan tingkat pendidikan tinggi	Kategorik
Interaksi sektor industri dan jenis Pendidikan (industri*vokasi)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri dengan jenis pendidikan vokasi	Kategorik
Interaksi sektor industri dan akses internet (industri*internet)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang memiliki akses internet	Kategorik
Interaksi sektor industri dan klasifikasi wilayah (industri*klas_wil)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang tinggal di wilayah perkotaan	Kategorik
Interaksi sektor industri dan status migrasi (industri*migrasi)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang merupakan migran risen	Kategorik
Interaksi sektor industri dan aset (industri*aset)	0=lainnya (kategori acuan) 1=pekerja sektor industri yang memiliki rekening	Kategorik

Selanjutnya, untuk menjawab tujuan pertama penelitian ini, digunakan analisis tabel Input Output (IO) 17 sektor lapangan usaha. Sementara itu, tujuan kedua dan ketiga penelitian ini dijawab menggunakan analisis regresi probit. Regresi probit digunakan untuk kasus variabel respon yang terdiri dari dua kategori (Gujarati & Porter, 2013). Model probit menggunakan fungsi normal kumulatif (normal CDF) disebut juga dengan model normit. Model umum regresi probit adalah sebagai berikut:

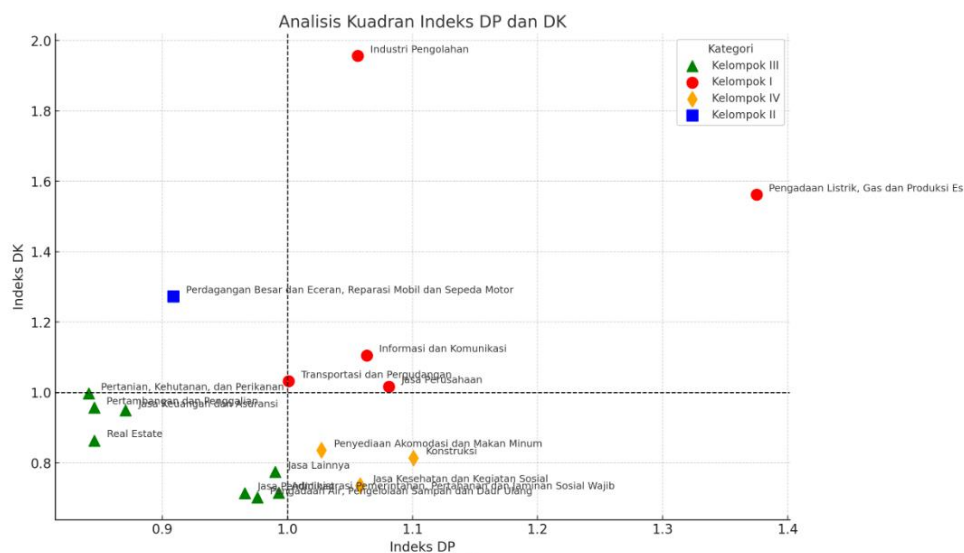
$$\pi(x) = F^{-1}(I_i) = F^{-1}(\beta_0 + \beta_i X_i + \dots) \quad (1)$$

dimana $\pi(x)$ adalah peluang kejadian sukses, β_i adalah nilai koefisien x pada variabel ke i , X_i adalah variabel bebas ke i , dan $F^{-1}(I_i)$ adalah *probability density function* (PDF).

Model regresi probit yang dihasilkan, harus bermakna dimana dilakukan signifikansi model baik secara keseluruhan (simultan) maupun secara individu (parsial). Uji simultan dalam analisis regresi probit menggunakan uji statistik Likelihood Ratio dan uji parsial menggunakan uji Wald (Hosmer & Lemeshow, 2000). Selanjutnya, parameter yang dihasilkan dari regresi probit dianalisis menggunakan *marginal effect*, secara keseluruhan maupun spesifik pada masing-masing jenis modal dalam pendekatan *Sustainable Livelihoods Approach*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuadran indeks daya penyebaran dan daya kepekaan yang diturunkan dari perhitungan analisis Tabel Input – Output (I-O) Jawa Timur, terbukti bahwa sektor industri pengolahan merupakan sektor unggulan di Jawa Timur. Analisis ini menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan memiliki dampak yang signifikan terhadap perekonomian daerah, dengan kontribusi yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan peningkatan nilai tambah ekonomi. Posisi unggul sektor ini dalam indeks daya penyebaran dibandingkan dengan sektor lain dalam perekonomian Jawa Timur mengindikasikan bahwa industri pengolahan memiliki kemampuan untuk mendorong pertumbuhan sektor-sektor lainnya melalui hubungan inter-sektoral yang kuat.



Gambar 1. Analisis Sektor Unggulan I-O

Lebih lanjut, sektor industri pengolahan juga menunjukkan derajat kepekaan tertinggi dari seluruh sektor di Jawa Timur. Hal ini berarti bahwa sektor ini sangat responsif terhadap perubahan permintaan dan kebijakan ekonomi, sehingga memiliki peran strategis dalam stabilitas dan pertumbuhan ekonomi daerah. Kepekaan tinggi sektor industri pengolahan mencerminkan potensi besar dalam menciptakan efek pengganda ekonomi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Jawa Timur secara keseluruhan. Dengan demikian, penguatan dan pengembangan sektor industri pengolahan harus menjadi prioritas dalam perencanaan ekonomi daerah untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan dan ketahanan ekonomi Jawa Timur.

Hasil regresi probit (Tabel 2) menunjukkan bahwa pelaku usaha di sektor industri lebih cenderung mengalami pendapatan yang tidak layak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sektor industri dianggap sebagai sektor unggulan dalam perekonomian Jawa Timur, pada level mikro, banyak pelaku usaha yang belum merasakan manfaat dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Salah satu penyebabnya bisa jadi adalah distribusi keuntungan yang tidak merata atau adanya hambatan dalam akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk mengoptimalkan produksi dan pendapatan. Menurut penelitian oleh Erumban & De Vries (2021), industri di negara berkembang sering menghadapi tantangan struktural yang menghambat pertumbuhan inklusif.

Tabel 2: Hasil Regresi Probit dengan *Marginal Effect*

Variabel Bebas	Model Umum	Modal Finansial
Industri	-0.153***	-0.053***
Industri*rekening	0.044*	0.081***
Industri*kur	0.088**	0.101***
Industri*bank_umum	0.172***	0.184***
Industri*ebanking	0.249**	0.319***
Industri*didik	0.052*	-
Industri*vokasi	-0.101*	-
Industri*internet	0.090***	-
Industri*klas_wil	0.110***	-
Industri*migrasi	0.292**	-
Industri*aset	-0.009	-
Total Observasi	23255	23255
Pseudo R ²	0.004	0.002
LR χ^2	107.36	54.10

Tabel 3. Hasil Regresi Probit dengan *Marginal Effect*

Variabel Bebas	Model Manusia	Modal Sosial	Modal Fisik
Industri	-0.086***	-0.067***	0.03
Industri*rekening	-	-	-
Industri*kur	-	-	-
Industri*bank_umum	-	-	-
Industri*ebanking	-	-	-
Industri*didik	0.089***	-	-
Industri*vokasi	-0.085	-	-
Industri*internet	0.123***	-	-
Industri*klas_wil	-	0.137***	-
Industri*migrasi	-	0.351**	-

Industri*aset	-	-	-0.021
Total Observasi	23255	23255	23255
Pseudo R ²	0.002	0.002	0.001
LR χ^2	51.16	44.24	1.51

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa akselerasi pertumbuhan ekonomi belum diikuti dengan ketahanan ekonomi yang memadai di tingkat mikro. Ini mencerminkan kesenjangan antara pertumbuhan makro ekonomi dan realitas ekonomi yang dihadapi oleh pelaku usaha kecil dan menengah. Menurut studi oleh World Bank (2020), faktor-faktor seperti kurangnya akses terhadap modal, teknologi, dan pasar menjadi penghalang utama bagi pelaku usaha mikro untuk meningkatkan pendapatan dan mencapai ketahanan ekonomi. Dalam konteks Jawa Timur, kebijakan yang lebih inklusif dan terfokus pada pemberdayaan pelaku usaha mikro mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ini.

Untuk memperkuat temuan ini, beberapa penelitian lain juga mendukung bahwa sektor industri, meskipun berkontribusi signifikan terhadap PDB, sering kali gagal meningkatkan kesejahteraan di tingkat mikro. Penelitian oleh Mc Kinsey (2017) menunjukkan bahwa ketidakmampuan pelaku usaha kecil dalam industri untuk meningkatkan pendapatan mereka sering disebabkan oleh keterbatasan dalam inovasi dan adaptasi teknologi. Selain itu, laporan oleh UNCTAD (2021) menggarisbawahi pentingnya dukungan institusional dan regulasi yang mendukung keberlanjutan usaha kecil. Oleh karena itu, untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, diperlukan pendekatan kebijakan yang tidak hanya mendorong pertumbuhan sektor industri, tetapi juga memastikan bahwa manfaatnya dirasakan oleh seluruh pelaku usaha di tingkat mikro.

Meskipun hasil regresi probit menunjukkan bahwa pelaku usaha di sektor industri dengan skala mikro lebih cenderung mengalami pendapatan yang tidak layak, masih terdapat peluang bagi mereka untuk memperoleh pendapatan layak sebagai proksi akselerasi pertumbuhan dan peningkatan ketahanan perekonomiannya. Pendekatan Sustainable Livelihoods Approach (SLA) memberikan wawasan penting bahwa financial capital, human capital, dan social capital yang dimiliki oleh pelaku usaha sektor industri berperan krusial dalam peningkatan peluang tersebut. Modal finansial yang memadai memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan investasi dalam teknologi dan infrastruktur yang meningkatkan produktivitas. Modal manusia yang berkualitas tinggi, seperti keterampilan dan pengetahuan teknis, dapat meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi produk. Selain itu, modal sosial dalam bentuk jaringan dan hubungan komunitas yang kuat dapat memberikan dukungan dan akses terhadap pasar serta sumber daya lainnya. Studi oleh Chishimba & Wilson (2021) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa diversifikasi aset dan modal adalah kunci untuk meningkatkan ketahanan dan pendapatan usaha kecil.

Lebih lanjut, penelitian ini mengindikasikan bahwa intervensi yang tepat dalam bentuk peningkatan akses terhadap modal finansial, pelatihan keterampilan, dan penguatan jaringan sosial dapat signifikan meningkatkan peluang pelaku usaha mikro di sektor industri untuk mencapai pendapatan yang layak. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh Addison *et al.*, (2024) yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola aset untuk mencapai penghidupan yang berkelanjutan. Sebagai contoh,

dukungan pemerintah dalam bentuk kredit mikro, program pelatihan kewirausahaan, dan pembangunan infrastruktur komunitas dapat meningkatkan kapasitas pelaku usaha mikro untuk mengatasi tantangan ekonomi. Selain itu, penelitian oleh Mohammed Yole *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa peningkatan modal manusia melalui pendidikan dan pelatihan teknis berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan pendapatan usaha kecil. Oleh karena itu, dengan pendekatan yang terintegrasi dan dukungan yang berkelanjutan, pelaku usaha mikro di sektor industri memiliki peluang nyata untuk meningkatkan pendapatan mereka dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif.

Hasil regresi probit pada simulasi spesifik menunjukkan bahwa kepemilikan rekening berperan signifikan dalam meningkatkan peluang pelaku usaha mikro di sektor industri untuk memperoleh pendapatan layak. Kepemilikan rekening bank tidak hanya memfasilitasi tabungan yang aman, tetapi juga membuka akses ke layanan keuangan lainnya seperti kredit dan asuransi. Akses ke rekening bank meningkatkan kemampuan rumah tangga untuk menabung dan mengelola keuangan mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan ketahanan ekonomi. Selain itu, penelitian oleh Eton *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kepemilikan rekening bank berkorelasi positif dengan pertumbuhan usaha kecil karena mempermudah transaksi bisnis dan meningkatkan efisiensi operasional.

Akses kredit usaha rakyat (KUR) juga terbukti meningkatkan peluang pelaku usaha mikro untuk memperoleh pendapatan layak. KUR memberikan pinjaman dengan bunga rendah kepada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang membantu mereka meningkatkan modal kerja dan investasi. Penelitian oleh Delphin & Awolusi, (2023) menunjukkan bahwa akses ke kredit usaha memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan UMKM dengan memungkinkan mereka untuk mengembangkan kapasitas produksi dan memperluas pasar. Studi lain oleh FSB (2019) juga menggarisbawahi bahwa akses ke kredit usaha meningkatkan stabilitas keuangan dan memungkinkan pelaku usaha untuk berinvestasi dalam teknologi yang lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan pendapatan.

Selain itu, akses kredit usaha pada bank umum juga berperan penting dalam meningkatkan peluang pendapatan layak bagi pelaku usaha mikro. Bank umum seringkali menawarkan berbagai produk pinjaman yang lebih fleksibel dan dengan jumlah yang lebih besar dibandingkan KUR. Penelitian oleh Murro & Peruzzi (2022) menunjukkan bahwa akses ke kredit bank umum memungkinkan usaha kecil untuk mengatasi keterbatasan modal yang sering menjadi penghambat utama pertumbuhan usaha. Selain itu, penelitian oleh Lu *et al.*, (2020) menemukan bahwa hubungan jangka panjang dengan bank memungkinkan usaha kecil mendapatkan pinjaman dengan syarat yang lebih menguntungkan, yang dapat membantu mereka menghadapi fluktuasi ekonomi dan meningkatkan pendapatan.

Utilisasi e-banking juga terbukti meningkatkan peluang memperoleh pendapatan layak. E-banking memberikan kemudahan dalam melakukan transaksi keuangan, pengelolaan keuangan, dan akses ke layanan perbankan lainnya tanpa harus mengunjungi bank secara fisik. Penelitian oleh Mohammed Yole *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa penggunaan e-banking meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya transaksi bagi usaha kecil, sehingga mereka dapat fokus pada kegiatan produksi dan penjualan. Selain itu, studi oleh GPFI (2023) menemukan bahwa e-banking meningkatkan inklusi

keuangan dan memungkinkan pelaku usaha kecil untuk mengakses pasar yang lebih luas, yang pada gilirannya meningkatkan peluang pendapatan mereka.

Hasil regresi probit pada simulasi spesifik pada human capital membuktikan bahwa pendidikan tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan peluang pelaku usaha mikro di sektor industri untuk memperoleh pendapatan layak. Pendidikan tinggi menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola usaha dengan lebih efektif dan efisien. Menurut penelitian oleh Hanushek dan Woessmann (2020), pendidikan tinggi secara langsung berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan. Selain itu, penelitian oleh Psacharopoulos dan Patrinos (2018) menunjukkan bahwa pendidikan tinggi memberikan return on investment yang tinggi, baik dalam bentuk pendapatan yang lebih tinggi maupun kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Penelitian lainnya oleh Valero & Van Reenen (2019) juga menemukan bahwa pendidikan tinggi berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dengan menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan berpengetahuan.

Selain itu, kemampuan menggunakan internet juga terbukti meningkatkan peluang memperoleh pendapatan layak. Kemampuan ini memungkinkan pelaku usaha untuk mengakses informasi pasar, berkomunikasi dengan pelanggan, dan mengelola operasi bisnis secara lebih efisien. Studi oleh Hjort & Poulsen (2019) menunjukkan bahwa akses internet meningkatkan produktivitas dan pendapatan usaha kecil dengan memungkinkan mereka untuk mengadopsi teknologi baru dan mengakses pasar yang lebih luas. Penelitian oleh DeStefano *et al.*, (2018) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa penggunaan internet meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan inovasi dalam model bisnis.

Sementara itu, hasil regresi menunjukkan bahwa pendidikan vokasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang memperoleh pendapatan layak. Ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keterkaitan antara kurikulum pendidikan vokasi dan kebutuhan industri yang dinamis. Penelitian oleh McGrath & Powell (2021) mengungkapkan bahwa pendidikan vokasi sering kali tidak sejalan dengan tuntutan pasar tenaga kerja, sehingga lulusannya tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Penelitian oleh Brunello & Rocco (2017) juga menunjukkan bahwa pendidikan vokasi memiliki dampak yang lebih kecil terhadap pendapatan dibandingkan dengan pendidikan umum atau tinggi karena keterbatasan dalam kurikulum dan fasilitas pelatihan.

Hasil regresi probit dalam simulasi yang spesifik terkait modal sosial menunjukkan bahwa status sebagai migran memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan peluang pelaku usaha mikro di sektor industri untuk mencapai pendapatan yang layak. Penelitian terbaru oleh Pennington (2020) mengungkapkan bahwa migran sering kali membawa modal sosial berupa jaringan sosial yang luas serta akses informasi yang memperkuat kemampuan adaptasi mereka dalam konteks bisnis. Dengan terlibatnya dalam jaringan sosial yang beragam, migran dapat lebih mudah memperluas peluang pasar dan mengakses sumber daya yang mendukung pertumbuhan usaha mikro mereka.

Di sisi lain, tinggal di masyarakat perkotaan juga memainkan peran yang krusial dalam peningkatan peluang ekonomi bagi pelaku usaha mikro. Penelitian Smith *et al.* (2023) menyoroti bahwa lingkungan perkotaan menawarkan akses yang lebih baik terhadap infrastruktur ekonomi, pasar, dan dukungan institusional. Keberadaan dalam lingkungan ini memberikan keuntungan tersendiri bagi pelaku usaha mikro untuk mengembangkan jaringan klien, mengakses teknologi yang diperlukan, dan memanfaatkan

peluang bisnis yang mungkin tidak tersedia di daerah pedesaan. Dengan demikian, tinggal di masyarakat perkotaan tidak hanya memfasilitasi pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi juga meningkatkan kapasitas individu untuk mencapai pendapatan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti status migran dan lingkungan perkotaan memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks modal sosial dan pertumbuhan ekonomi mikro. Dengan memahami pentingnya modal sosial yang dibawa oleh migran dan aksesibilitas yang ditawarkan oleh lingkungan perkotaan, kebijakan publik dapat lebih ditekankan pada pemberdayaan ekonomi lokal dengan memperkuat infrastruktur sosial dan ekonomi yang mendukung pengembangan usaha mikro. Langkah-langkah ini dapat membantu memperluas kesempatan bagi individu untuk menciptakan dan mempertahankan pendapatan yang layak dalam lingkungan bisnis yang semakin global dan terintegrasi.

Hasil regresi probit dalam simulasi yang spesifik terkait modal fisik menunjukkan bahwa kepemilikan aset fisik yang dapat menjadi investasi seperti lahan/tanah atau emas, memiliki dampak yang signifikan terhadap penurunan peluang pelaku usaha mikro di sektor industri untuk mencapai pendapatan yang layak. Beberapa penelitian terkini memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai fenomena ini. Pertama, efek crowding out menjadi salah satu faktor utama. Ketika pelaku usaha mikro mengalokasikan sebagian besar sumber daya finansial mereka untuk membeli aset fisik, maka akan mengurangi dana yang tersedia untuk investasi produktif dalam bisnis mereka, seperti pembelian peralatan, pengembangan produk baru, atau kegiatan pemasaran. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan bisnis dan mengurangi peluang untuk meningkatkan pendapatan (Zhang & Wang, 2023).

Kedua, risiko likuiditas yang tinggi terkait dengan aset fisik seperti tanah atau emas juga menjadi kendala. Aset-aset ini umumnya memiliki likuiditas yang rendah, artinya sulit untuk dijual dengan cepat dan mendapatkan uang tunai dalam keadaan darurat. Kondisi ini dapat membatasi fleksibilitas pelaku usaha mikro dalam menghadapi fluktuasi ekonomi atau kebutuhan mendesak lainnya (Nguyen & Pham, 2022).

Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi kebijakan pengembangan UMKM. Pemerintah dan lembaga pembiayaan perlu merancang program-program yang mendorong pelaku usaha mikro untuk mengalokasikan sumber daya mereka secara lebih efisien. Program pelatihan kewirausahaan yang menekankan pentingnya manajemen keuangan yang baik, serta akses yang lebih mudah terhadap pembiayaan modal kerja, dapat menjadi langkah awal yang efektif. Selain itu, pengembangan pasar modal yang lebih inklusif dapat memberikan alternatif investasi yang lebih likuid bagi pelaku usaha mikro (Rahman & Hasan, 2021).

KESIMPULAN

Sektor industri pengolahan merupakan sektor unggulan di Jawa Timur, berdasarkan pendekatan analisis tabel *Input-Output (I-O)*. Secara agregat, sektor ini teridentifikasi sebagai sektor unggulan, namun hasil penelitian ini memperoleh temuan yang menarik pada level mikro. Berdasarkan analisis menggunakan data mikro individu pelaku usaha di sektor industri pengolahan, sektor ini justru menurunkan peluang resiliensi dibandingkan dengan sektor lain. Namun demikian, kerangka *Sustainable Livelihood Approach (SLA)* mampu menjelaskan bahwa pelaku usaha sektor industri dengan beberapa karakteristik

modal finansial dan berbagai modal lain, akan meningkatkan peluangnya untuk mencapai resiliensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Addison, M., Bonuedi, I., Arhin, A. A., Wadei, B., Owusu-Addo, E., Fredua Antoh, E., & Mensah-Odum, N. (2024). Exploring the impact of agricultural digitalization on smallholder farmers' livelihoods in Ghana. *Heliyon*, 10(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27541>
- Badan Kebijakan Fiskal. (2023). *KERANGKA EKONOMI MAKRO DAN POKOK-POKOK KEBIJAKAN FISKAL TAHUN 2023*.
- Bappenas. (2021). *BLUE ECONOMY*.
- Brunello, G., & Rocco, L. (2017). The Labor Market Effects of Academic and Vocational Education over the Life Cycle: Evidence Based on a British Cohort. *Journal of Human Capital*, 11(1), 106–166. <https://doi.org/10.1086/690234>
- Chishimba, E. M., & Wilson, P. N. (2021). Resilience to shocks in Malawian households. *African Journal of Agricultural and Resource Economics*, 16(2), 95–111. [https://doi.org/10.53936/afjare.2021.16\(2\).07](https://doi.org/10.53936/afjare.2021.16(2).07)
- Daeng Siang, R., Primyastanto, M., & Purwanti, P. (2023). *The Performance of Livelihood-Enterprise Sustainability of Fish Processing Micro-Small Scale in Kendari, Indonesia*, 27(6). www.ejabf.journals.ekb.eg
- Delphin, B., & Awolusi, O. D. (2023). Credit Accessibility and Growth of Small and Medium Enterprises in Bujumbura, Burundi. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 15(4(J)), 13–36. [https://doi.org/10.22610/jebs.v15i4\(J\).3656](https://doi.org/10.22610/jebs.v15i4(J).3656)
- DeStefano, T., Kneller, R., & Timmis, J. (2018). Broadband infrastructure, ICT use and firm performance: Evidence for UK firms. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 155, 110–139. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.08.020>
- Erumban, A. A., & De Vries, G. J. (2021). *WIDER Working Paper 2021/172-Industrialization in developing countries: is it related to poverty reduction?* <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/112-9>
- Eton, M., Mwosi, F., Okello-Obura, C., Turyehebwa, A., & Uwonda, G. (2021). Financial inclusion and the growth of small medium enterprises in Uganda: empirical evidence from selected districts in Lango sub-region. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00168-2>
- FSB. (2019). *Evaluation of the effects of financial regulatory reforms on small and medium-sized enterprise (SME) financing*. www.fsb.org/emailalert
- GPFI. (2023). *Innovations in Financial Services for Micro, Small and Medium-Sized Enterprises G20 Global Partnership for Financial Inclusion*. www.ifc.org
- Gujarati, Damodar. N., & Porter, D. C. (2013). *Basic Econometrics*. In *Introductory Econometrics: A Practical Approach*.
- Hendrawan, D., & Mußhoff, O. (2022). *Preferences for replanting subsidy programs among Indonesian oil palm smallholders* *Preferences for replanting subsidy programs among Indonesian oil palm smallholders*. <http://ageconsearch.umn.edu>
- Hjort, J. , & Poulsen, J. (2019). The Arrival of Fast Internet and Employment in Africa. *American Economic Review*, 109(3).
- Hosmer, D., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.

- Huang, L., Liao, C., Guo, X., Liu, Y., & Liu, X. (2023). Analysis of the Impact of Livelihood Capital on Livelihood Strategies of Leased-In Farmland Households: A Case Study of Jiangxi Province, China. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310245>
- ILO. (2013). *Trade and employment : country report for Indonesia*.
- Lu, Z., Wu, J., & Liu, J. (2020). Bank concentration and SME financing availability: the impact of promotion of financial inclusion in China. *International Journal of Bank Marketing*, 38(6), 1329–1349. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2020-0007>
- Mc Kinsey. (2017). *Technology, jobs, and the future of work*.
- McGrath, S. , & Powell, L. (2021). Vocational education and training for human development. *Routledge*.
- Mohammed Yole, D., Bello Abubakar, M., Dahiru Mohammed Yole, B., Umar, B., & Yunusa Maldama, A. (2024). Impact of Electronic Banking on Financial Inclusion among the Commercial Banks in Nigeria. *Bayero Business Review*, 8(1). <https://www.researchgate.net/publication/380694634>
- Murro, P., & Peruzzi, V. (2022). Relationship lending and the use of trade credit: the role of relational capital and private information. *Small Business Economics*, 59(1), 327–360. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00537-x>
- Nguyen, T. T. , & Pham, H. N. (2022). Liquidity risk and firm performance: Evidence from emerging markets. *Finance Research Letters*.
- Rahman, M. M. , & Hasan, M. A. (2021). The impact of financial inclusion on firm performance: Evidence from a developing country. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*.
- TAN, S. J., WONG, S. K., & ABDULLAH, R. G. (2021). Sustainable livelihood strategies of the riverine communities at sadong jaya, sarawak, malaysia: Role of capital assets. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(1), 1–16. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i1.4271>
- UNCTAD. (2021). *Technology and Innovation Report 2021*.
- USAID. (2020). *Indonesia is an Advanced, Just, Prosperous, and Self-Reliant Indo-Pacific Partner*.
- Valero, A., & Van Reenen, J. (2019). The economic impact of universities: Evidence from across the globe. *Economics of Education Review*, 68, 53–67. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.09.001>
- Wang, W., Zhang, C., Guo, Y., & Xu, D. (2021). Impact of environmental and health risks on rural households' sustainable livelihoods: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010955>
- White, D. J., & Selva, K. (2023). *Indonesia: Unlocking the economic potential*.
- World Bank. (2020). *Resilient-Industries-Competitiveness-in-the-Face-of-Disasters*.
- Zhang, Y. , L. Z. , & Wang, X. (2023). The impact of physical asset ownership on firm growth: Evidence from China. *Journal of Economic Behavior & Organization*.

**Analisis Valuasi Saham Untuk Keputusan Investasi
Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk.****Jihan Arij Nisrina^{1*}**Universitas Negeri Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: jihan.21167@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

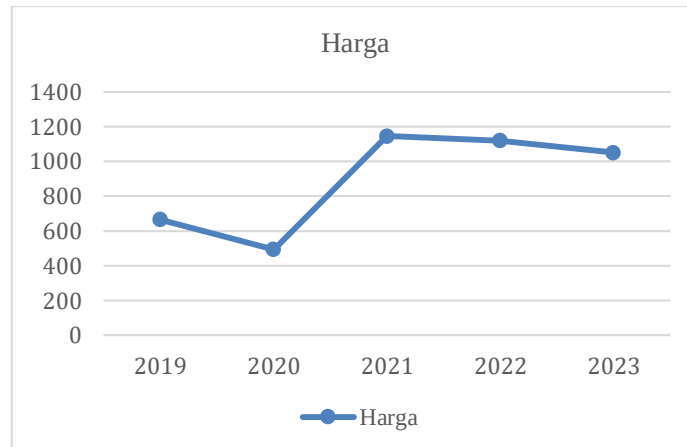
Umumnya keputusan investor untuk membeli atau menjual saham didasarkan pada kinerja keuangan suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai intrinsik saham PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk (MPMX) yang nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan sebelum berinvestasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data historis dari laporan keuangan perusahaan dan laporan tahunan periode 2019-2023. Penilaian saham dilakukan dengan beberapa metode, antara lain Dividend Discount Model (DDM) dan Price-to-Earnings Ratio (PER). Selain itu, untuk mengukur keakuratan masing-masing metode, digunakan Root Mean Square Error (RMSE) sebagai alat evaluasi. Berdasarkan hasil pengujian RMSE, semakin kecil nilai RMSE maka semakin akurat model penilaian dalam memperkirakan nilai intrinsik suatu saham. Pada penelitian ini penilaian dengan metode PER mempunyai nilai RMSE terkecil yang menunjukkan akurasi tertinggi. Ditemukan juga bahwa saham tersebut dinilai terlalu rendah karena nilai intrinsiknya lebih besar dari harga pasarnya, sehingga investor direkomendasikan untuk membeli saham tersebut dengan ticker MPMX.

Kata Kunci: : Dividend Discount Model (DDM), Price Earnings Ratio (PER), Root Mean Square Error (RMSE).

PENDAHULUAN

Kehidupan masa depan penuh dengan ketidakpastian dan sangat sulit untuk diprediksi. Ketidakpastian masa depan menuntut generasi muda Indonesia untuk mempersiapkan diri dengan matang salah satunya dengan berinvestasi. Salah satu instrumen yang paling diminati investor di pasar modal adalah saham (Fitriingsih D, 2022). Investasi saham akan menawarkan potensi keuntungan yang menggiurkan, namun dibalik penawaran besar tersebut terdapat pula resiko yang tidak dapat diabaikan, salah satu kekurangan investasi saham adalah kerugian (Dukalang *et al.*, 2021). Kemungkinan nilai saham untuk berfluktuasi secara signifikan sangat besar sehingga berpotensi untuk para investor mengalami kerugian bahkan kehilangan uang atau modal yang ditanamkan. Salah satu cara untuk mengurangi kerugian adalah dengan melakukan penilaian saham. Penilaian harga wajar saham dapat dilakukan dengan berbagai cara namun dalam kepenulisan artikel ini, metode yang digunakan adalah Dividend Discounted Model (DDM) dengan Price Earning Ratio (PER)

Investasi saham dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Saat ini terdapat sebelas sektor dengan berbagai subsektor didalam masing masing sektornya. Salah satunya perusahaan yang telah melakukan IPO pada tahun 2013 adalah PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk yang bergerak di bidang otomatis terutama distribusi dan penjualan ritel otomatis dengan kode MPMX.



Gambar 1. harga saham MPMX 2019-2023

Menurut Indriwan & Nurmatias (2023) dalam penelitiannya menganalisis valuasi saham perusahaan sektor energi menggunakan pendekatan Dividend Discounted Model (DDM) dan Free Cash Flow to Firm (FCFF). Hasil yang diperoleh dari masing-masing pendekatan berbeda-beda pada setiap perusahaan. Namun pada pendekatan DDM, sebagian besar undervalued dan untuk pendekatan FCFF diperoleh 12 perusahaan undervalued dan 10 perusahaan overvalued. Selain itu, dilakukan pula uji RMSE untuk mengetahui pendekatan yang paling akurat dan menurut penelitian ini adalah pendekatan DDM.

Menurut Pangestika & Christianti (2021) dalam penelitiannya menganalisis valuasi saham subsektor semen menggunakan lima pendekatan berbeda yakni DDM, DCF, FCFE, PER, PBV serta dilakukan uji RMSE, DDM dinilai sebagai yang paling akurat untuk menganalisis saham.

Berdasarkan penelitian tentang valuasi saham yang telah dilakukan sebelumnya, sebagian besar menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang berbeda dan pada perusahaan yang berbeda, hasil valuasi saham akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui valuasi saham PT Mitra Pinasthika Mustika Tbk (MPMX) tahun 2019-2023 dengan menggunakan metode DDM dan metode PER. Kemudian membandingkan manakah dari kedua metode tersebut yang paling akurat dengan menggunakan Root Mean Squared Error (RMSE).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan teknik kuantitatif serta tergolong dalam penelitian deskriptif. Peneliti akan menggunakan teknik dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder dari situs resmi perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk yakni <https://www.mpmgroup.co.id/>. Sumber data sekunder penelitian diambil dari laporan keuangan dan laporan tahunan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menghitung data, membandingkan data serta menganalisis data berdasarkan rasio-rasio yang telah ditentukan, pada penelitian ini aspek yang akan diteliti adalah nilai intrinsik saham dengan harga saham di pasar PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk.

Dividend Discount Model (DDM) adalah dividen masa depan (Tandelilin, 2017). Kelebihan dari metode DDM ini adalah model ini merupakan model turunan dari konsep

time value of money dan konsep arus kas. Berikut ini adalah rumus *Dividend Discount Model* :

a. Model Pertumbuhan Nol

Model ini berasumsi bahwa dividen yang dibayarkan oleh perusahaan tidak akan mengalami pertumbuhan. Berikut adalah rumus model pertumbuhan nol :

$$P_0 = \frac{D}{k}$$

Keterangan :

P_0 = Nilai intrinsik saham

D = Dividen yang akan diterima dalam jumlah konstan selama periode pembayaran dividen di masa yang akan datang

k = Tingkat return yang disyaratkan

b. Model Pertumbuhan Konstan

Dari tahun ke tahun,

perusahaan selalu berusaha untuk menghasilkan laba dan dividen tumbuh sesuai rencana. Berikut adalah langkah-langkah untuk menghitung nilai intrinsik saham menggunakan Dividend Discount Model (DDM) dengan pertumbuhan dividen yang diharapkan konstan:

1. Jika D_0 adalah dividen yang baru dibayar, dan g adalah tingkat pertumbuhan dividen yang tetap, maka nilai saham dapat dihitung dengan cara :

$$\hat{P}_0 = \frac{D_0(1+g)}{(1+k)} + \frac{D_0(1+g)^2}{(1+k)^2} + \frac{D_0(1+g)^3}{(1+k)^3} + \dots + \frac{D_0(1+g)^\infty}{(1+k)^\infty}$$

2. Selama tingkat pertumbuhan (g) lebih kecil dari tingkat diskonto (r) maka nilai sekarang dari serangkaian arus kas dapat ditulis lebih sederhana sebagai berikut:

$$P_0 = \frac{D_0(1+g)}{(k-g)} = \frac{D_1}{(k-g)}$$

Keterangan:

P_0 = Nilai intrinsik saham

D_1 = Dividen yang diestimasi

k = Tingkat return yang disyaratkan

g = Tingkat pertumbuhan dividen

c. Model Pertumbuhan Tidak Konstan

Asumsi dari dividen pertumbuhan secara tidak konstan adalah pada umumnya dividen saham biasa suatu perusahaan tidak konstan tapi berubah sesuai dengan daur hidup perusahaan tersebut. Langkah-langkah dalam menentukan nilai intrinsik dengan metode DDM dengan pendekatan dividen yang tidak tetap :

1. Menghitung Tingkat Pertumbuhan Dividen (g)

$g = \text{ROE} \times \text{Retention Ratio}$

Dimana:

ROE = Laba bersih/Ekuitas

Retention Ratio = 1-DPR

DPR = DPS/EPS

2. Menentukan Estimasi Dividen yang Diharapkan di Masa Depan

$D_t = D_0(1+g)$

Dimana :

D_t = Estimasi dividen yang diharapkan tahun t
 D_0 = Dividen tahun terakhir diterima/dibagikan
 g = Tingkat pertumbuhan dividen
 t = Tahun ke- t

3. Menentukan Return yang Diharapkan (r)

$$r = \left(\frac{D_0}{P_0} \right) \times g$$

Dimana :

r = Tingkat return yang diharapkan
 D_0 = Dividen tahun terakhir diterima/dibagikan
 P_0 = Harga pasar saat ini
 g = Tingkat pertumbuhan dividen

4. Menghitung nilai instrinsik

$$P_0 = \frac{D_0(1+g)^1}{(1+r)^1} + \frac{D_0(1+g)^2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{D_0(1+g)^n}{(1+r)^n} + \frac{P_n}{(1+r)^n}$$

Pendekatan *price earning ratios* (P/E Ratios) yaitu rasio dalam menghitung valuasi atas harga saham dengan cara membandingkan harga pasar (*market price*) saham dan laba per saham (*earning per share*). PER menggambarkan rasio atau perbandingan antara harga saham terhadap earning perusahaan (EPS). Rumus PER adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung Tingkat Pertumbuhan Dividen yang Diharapkan (g)

$$g = \text{ROE} \times (1 - \text{DPR})$$

- b. Menentukan *Estimated Cash Earning Per Share* (EPS)

$$\text{EPS}_1 = \text{EPS}_0 + (1+g)$$

- c. Menentukan *Return* yang Diharapkan (k)

$$k = \frac{D_0}{P_0} + g$$

- d. Menghitung *Price Earning Ratio* (PER)

$$\text{PER} = \frac{D_1/E_1}{k-g}$$

Keterangan :

D_1 : estimasi dividen tunai/ DPS

E_1 : estimasi EPS

k : tingkat return yang diharapkan investor

g : tingkat pertumbuhan dividen yang diharapkan dari saham

- e. Menghitung nilai instrinsik saham

$$\text{Nilai instrinsik} = \text{Estimasi EPS} \times \text{PER}$$

Root Mean Squared Error (RMSE) digunakan untuk mengukur variasi antara nilai yang di proyeksikan model, semakin rendah nilai angka RMSE maka semakin akurat prediksi nilainya(. Berikut adalah rumus untuk menghitung RMSE:

$$\text{RMSE} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - O_i)^2}{n}}$$

Keterangan :

Yi = harga pasar tahun i
 Oi = nilai intrinsik tahun i
 n = jumlah data

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dividend Discount Model

Dalam perhitungan nilai intrinsik saham MPMX menggunakan metode *Dividend Discount Model (DDM)*, diasumsikan bahwa dividen yang dibagikan kepada investor memiliki pertumbuhan yang konstan. Oleh karena itu dilakukannya peramalan kinerja MPMX 5 tahun mendatang dengan menggunakan teknik peramalan least square. Dalam menghitung dividen per saham (DPS), digunakan rata rata pertumbuhan dividen sebesar (-5,21%) dan yield 7,67%.

Tabel 1. Perhitungan Nilai Sekarang DPS

Hari	2024	2025	2026	2027	2028
Laba Bersih Tahun Berjalan					
DPR	Rp 439.827	Rp434.543	Rp494.701	Rp511.291	Rp481.200
Dividend	176%	176%	176%	176%	176%
Market Share	Rp 774.095	Rp764.795	Rp870.673	Rp899.872	Rp846.912
Outstanding Share	4463	4463	4463	4463	4463
DPS	Rp 173	Rp 171	Rp 195	Rp 202	Rp 190
G	-5,21%	-5,21%	-5,21%	-5,21%	-5,21%
k	7,67%	7,67%	7,67%	7,67%	7,67%
PV	160,68	147,50	156,22	150,30	131,30
Total PV	1712				

Jadi nilai intrinsik saham MPMX dengan pendekatan Dividend Discounted Model (DDM) adalah sebesar Rp1712 yang menunjukkan kondisi undervalued karena harga saham di pasar per 31 desember 2023 adalah senilai Rp1050/saham. Sehingga disarankan untuk membeli saham MPMX.

2. Price Earning Ratio (PER)

DPR = 176%
 RE (1-DPR) = -76%
 ROE = 6,86%
 r (CAPM) = 7,67%
 Nett profit = 525.638.000.000
 Outstanding Share = 4.463.000.000

1. Pertumbuhan Dividen

(g)

$$g = RE \times ROE$$

$$= -5,21\%$$

2. Price to Earning Ratio (PER)

$$\begin{aligned} \text{PER} &= \frac{DPR}{(r-g)} \\ &= 13,66 \end{aligned}$$

3. Earnings Per Share (EPS)

$$\begin{aligned} EPS_{2024} &= \frac{\text{Nett profit}}{\text{Outstanding Share}} \\ &= 117,78 \end{aligned}$$

4. Harga Saham

$$\begin{aligned} \text{Price} &= \text{PER} \times \text{EPS}_{2023} \\ &= 1608,92 \quad \text{/lembar} \end{aligned}$$

Jadi nilai intrinsik saham MPMX dengan pendekatan Price Earning Ratio (PER) adalah sebesar Rp1608 yang menunjukkan kondisi undervalued karena harga saham di pasar per 31 desember 2023 adalah senilai Rp1050/saham. Sehingga disarankan untuk membeli saham MPMX.

3. Akurasi Penilaian Saham

Setelah menghitung nilai intrinsik menggunakan dua metode berbeda dan mengetahui kondisi serta keputusan investasi maka langkah selanjutnya adalah mengukur keakuratan penilaian saham menggunakan uji Root Mean Square Error (RMSE) yang berfungsi untuk mengetahui metode mana yang paling akurat untuk menentukan nilai intrinsik suatu perusahaan. Berdasarkan perhitungan menggunakan Root Mean Square Error yang telah dilakukan oleh penulis, DDM memperoleh value 662 sedangkan untuk metode PER memperoleh value sebesar 558. Pendekatan yang dinilai akurat memiliki nilai deviasi yang terendah, berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan metode PER dinilai paling akurat karena nilai deviasinya lebih rendah daripada DDM. Semakin kecil nilai yang dihasilkan oleh RMSE maka semakin akurat model pendekatan valuasi tersebut terhadap harga saham ketika mengestimasi nilai intrinsik suatu saham.

KESIMPULAN

Analisis harga wajar saham MPMX dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode yakni Dividend Discounted Model (DDM) dan juga Price Earning Ratio (PER). Berdasarkan perhitungan dengan metode Dividend Discounted Model (DDM) diperoleh nilai wajar saham sebesar Rp 1712/saham. Berdasarkan hasil ini, saham MPMX dikatakan undervalued karena harga wajar saham lebih tinggi dari harga pasar per 31 Desember 2023 yakni Rp 1050/saham sehingga keputusan investasi yang direkomendasikan kepada para calon investor adalah membeli saham MPMX. Sedangkan berdasarkan perhitungan menggunakan metode PER diperoleh nilai wajar saham sebesar Rp 1608/ saham dimana nilai wajar saham lebih tinggi dari harga pasar per 31 Desember 2023 yakni Rp1050/saham dan termasuk undervalued sehingga direkomendasikan untuk membeli saham MPMX. Berdasarkan uji RMSE yang dilakukan untuk membandingkan

kedua metode, diperoleh nilai RMSE untuk metode pendekatan DDM sebesar 662 sedangkan nilai RMSE pendekatan PER memperoleh nilai sebesar 558 yang menunjukkan bahwa pendekatan dengan metode PER merupakan pendekatan yang dinilai lebih akurat daripada pendekatan dengan metode DDM karena memiliki nilai deviasi lebih kecil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada para peninjau anonim atas komentar dan saran bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, A. A., Handayani, S. R., & Hidayat, R. R. (2016). *Analisis Keputusan Investasi Berdasarkan Penilaian Harga Saham (Studi Menggunakan Analisis Fundamental dengan Pendekatan Price Earning Ratio (PER) Pada Saham Sektor Pertambangan yang Listing di BEI Periode 2012-2014)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Dukalang, H. H., Koni, W., & Mokoagow, N. C. (2021). Comparison of Dividend Discount Model With Free Cash Flow To Firms For Valuation of Banking Stocks Listed in Jakarta Islamic Index (JII) Period 2016-2020. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 12(2).
- Delphine, N., Suhadak, S., & Sulasmiyati, S. (2016). *Pengaruh Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buy Back) Terhadap Reaksi Pasar (Studi pada Perusahaan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2015)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Magdalena S, W. (2022). *Pengaruh Keputusan Investasi Keputusan Kebijakan Dividen dan Modal Intelektual terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pangestika, T. N., & Christianti, A. (2021). Valuasi saham dan pengambilan keputusan investasi: Perbandingan metode absolute dan metode relative. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 291–299. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.6127>.
- Rutmana, P. (2019). Analisis Kinerja Keuangan PT Mitra Pinasthika Mustika Tbk dan Entitas Anak dengan Analisis Rasio dan Du Pont System. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 6(2), 262-273.
- Sitohang, F., & Hutabarat, F. (2023). Valuasi Saham Dan Pengambilan Keputusan Investasi Masa Covid : Perbandingan DDM, PBV DAN PER Dengan RMSE. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 183. <https://doi.org/10.29103/jak.v11i2.122>
- Saputra, A. *Valuasi harga saham menggunakan price to earning ratio (per) dalam pengambilan keputusan investasi di saham SYARIAH (Studi Pada Sektor Healthcare Yang Terdaftar Di Indeks JII70 Periode 2018 Sampai 2021)* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Tandelilin, E. (2017). *Pasar Modal: Manajemen Portofolio dan Investasi*. PT Kanisius.

Analisis Prilaku Gen Z Pada Lingkungan Kerja Di Era Globalisasi

Nabila indra princessa lukmaditia^{1*}, Sahibul Mighfar², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2,3}

*Alamat email penulis koresponden: nabilaindraprincessa26@gmail.com ,
sahibul.mighfar-2021@gmail.com

Abstrak

Generasi Z (Gen Z), yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, telah memasuki dunia kerja dan membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi. Artikel ini menganalisis perilaku karyawan Gen Z dalam konteks lingkungan kerja di era globalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan survei untuk mengumpulkan data dari karyawan Gen Z di berbagai sektor. Hasil menunjukkan bahwa Gen Z menghargai fleksibilitas, teknologi, dan keseimbangan kerja-hidup, serta memiliki keterlibatan yang tinggi dalam isu sosial. Kesimpulan menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih baik terhadap karakteristik dan perilaku Gen Z dapat membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Kata Kunci: Gen z, Dunia kerja, perubahan dalam organisasi.

PENDAHULUAN

Di dalam perkembangan teknologi informasi yang semakin luas, perusahaan dituntut mengikuti perkembangan agar dapat bersaing dan mencapai keunggulan. Perkembangan yang dilakukan dapat berupa perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, hingga sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di dalam Perusahaan atau organisasi, penting untuk memperhatikan kemampuan tiap karyawan yang ada. Hal tersebut dimaksudkan agar mampu melihat potensi yang dimiliki karyawan tersebut dalam periode tertentu. Perlu dilakukannya pengelompokan karyawan berdasarkan bobot tertentu misalnya jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. (Anita *et al.*, 2024).

Generasi Z yang di mana mencakup orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012, mulai memasuki dunia kerja dan memainkan peran yang semakin penting dalam dinamika organisasi modern. Keberadaan mereka menciptakan masalah dan peluang baru bagi bisnis. Generasi ini tumbuh di era digital, dengan akses informasi yang tak terbatas, yang telah membentuk perilaku dan kompetensi mereka dengan cara yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka disebut sebagai penduduk asli digital, karena mereka memiliki bakat alami untuk teknologi dan media sosial. (Anita *et al.*, 2024)

Walaupun gen z mempunyai banyak kelebihan, Gen z memerlukan evaluasi dalam segi komunikasi dan karakteristik. Lingkungan kerja adalah tempat berkumpulnya karyawan untuk membentuk karakteristik kinerja karyawan, lingkungan kerja yang mendukung akan memanjakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karena pada dasarnya, lingkungan kerja adalah tempat dimana kita mencari relasi dan mensukseskan visi perusahaan. Lingkungan kerja secara nyata semua kejadian yang terdapat di perusahaan (Wahyuningsih, 2018)

Perilaku merupakan aktivitas atau perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Pertama-tama generasi Z cenderung memiliki kepribadian yang terbuka, fleksibel, dan

memiliki orientasi ke masa depan. Kepribadian yang terbuka memicu kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan dan situasi yang sering terjadi didalam lingkungan pekerjaan kerja. Kedua adalah motivasi yang memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Motivasi, yang berasal dari keinginan internal untuk melakukan pekerjaan karena hal tersebut dianggap menyenangkan atau memuaskan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan berkomitmen (Putri, 2024)

Keterkaitan antara kepribadian dan motivasi termanifestasi dalam cara Generasi Z berinteraksi dengan teknologi di era digital. Kepribadian yang terbuka terhadap teknologi dan motivasi intrinsik untuk menguasai atau menciptakan teknologi baru dapat mempercepat adaptasi terhadap alat-alat kerja digital, meningkatkan efisiensi, dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi, memberikan tantangan yang memotivasi, dan memastikan keseimbangan antara kepuasan pribadi dengan tujuan perusahaan, semua faktor ini dapat mengoptimalkan produktivitas kerja Generasi Z (Putri, 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan dua pendekatan utama:

1. Wawancara mendalam: Dilakukan terhadap 20 karyawan Gen Z yang bekerja di berbagai industri, termasuk teknologi, pemasaran, dan layanan.
2. Survei: Diterapkan kepada 100 karyawan Gen Z untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai preferensi kerja dan nilai-nilai mereka.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang berulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang karyawan Gen Z bernama Andi diberi tugas untuk mengembangkan kampanye pemasaran digital untuk produk baru perusahaan PT Asong Jaya Abadi. Andi memutuskan untuk memanfaatkan media sosial sebagai platform utama dan mendesain konten yang menarik dengan menggunakan visual yang kreatif dan pesan-pesan yang relevan untuk audiens target.

Hasil Kerja:

- Kampanye yang Dijalankan: Andi meluncurkan kampanye di Instagram dan TikTok, mengandalkan format video pendek, infografis, dan cerita interaktif. □ Engagement Tinggi: Kampanye ini berhasil menarik perhatian banyak pengguna dengan tingkat engagement lebih dari 25%, termasuk likes, shares, dan komentar positif.
 - Peningkatan Penjualan: Selama periode kampanye, penjualan produk meningkat sebesar 30% dibandingkan bulan sebelumnya.
 - Feedback Positif dari Tim: Tim lain memberikan pujian atas kreativitas dan kemampuan Andi dalam memahami tren media sosial. Pembahasan Perilaku Karyawan Gen Z di Lingkungan Kerja
1. Digital Native: Karyawan Gen Z adalah generasi yang tumbuh dengan teknologi. Seperti Andi, mereka lebih nyaman dan terampil menggunakan berbagai platform digital. Dalam hal ini, keterampilan teknologi Andi membantunya dalam merancang kampanye pemasaran yang sejalan dengan kebiasaan dan preferensi audiens target.

2. Inovatif dan Kreatif: Gen Z cenderung memiliki pendekatan yang kreatif dalam menyelesaikan masalah. Keterlibatan Andi dalam menciptakan konten yang menarik menunjukkan kecenderungan generasi ini untuk berinovasi dan mencari cara baru dalam menarik perhatian konsumen.
3. Berorientasi pada Kolaborasi: Karyawan Gen Z biasanya lebih menyukai lingkungan kerja yang kolaboratif. Andi, meskipun bekerja secara mandiri, tetap meminta masukan dari rekan-rekannya dan berdiskusi untuk meningkatkan hasil kampanyenya. Hal ini menunjukkan bahwa mereka menghargai kerja tim dan integrasi ide dari berbagai sumber.
4. Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja-Hidup: Gen Z juga menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih nyaman dengan pengaturan kerja yang tidak kaku dan dapat menyesuaikan jam kerja mereka. Ini sering kali mendorong peningkatan produktivitas, karena mereka lebih terlibat dan termotivasi ketika dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup.
5. Berorientasi pada Tujuan dan Dampak Sosial: Gen Z cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam proyek yang memiliki dampak sosial yang positif. Dalam konteks Andi, ia dapat menggunakan peluang ini untuk mengedukasi audiens tentang nilai-nilai keberlanjutan melalui konten yang diproduksinya.

KESIMPULAN

Perilaku karyawan Gen Z dalam lingkungan kerja di era globalisasi ditandai oleh kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi, kebutuhan untuk keseimbangan kerja-hidup, literasi sosial yang tinggi, dan keterbukaan terhadap keberagaman. Organisasi yang memahami karakteristik ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung akan lebih mampu menarik, mempertahankan, dan memanfaatkan potensi generasi ini. Inovasi dalam pendekatan manajemen SDM serta komitmen terhadap keberagaman dan inklusi menjadi kunci dalam menciptakan tempat kerja yang produktif dan positif bagi Gen Z. Dilingkungan kerja menunjukkan transisi yang signifikan dalam cara kerja dan nilai yang dibawa ke dalam organisasi. Adaptasi terhadap perubahan yang cepat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan generasi ini. Organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan talenta Gen Z perlu mempertimbangkan kebutuhan mereka akan fleksibilitas, teknologi, dan nilai sosial yang kuat. Dengan memahami perilaku dan preferensi Gen Z, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada seluruh karyawan PT Asong Jaya Abadi atas dedikasi, kerja keras, dan komitmen yang telah ditunjukkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaudhary, R. (2020). The impact of work-life balance on job satisfaction in the workplace: A study of Generation Z. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1810808>
- Deloitte. (2019). "The Deloitte Global Millennial Survey 2019."

- Eisenberg, J., & Rivas, S. (2021). "Social Responsibility and Generation Z: The Influence of Corporate Policies." *Business & Society*.
- Francis, T., & Hoefel, L. (2018). "This Generation's Not Detach'd: A Study on Gen Z and Their Approach to Work." *Youth Marketing Strategy*.
- Gartner. (2021). "Future of Work Trends Post-COVID-19."
- LinkedIn. (2020). "2020 Workforce Learning Report."
- McKinsey & Company. (2021). "The Future of Work: Gen Z in the Workforce."
- Pew Research Center. (2021). "Gen Z and Social Media."
- PwC. (2021). "What's important to Gen Z in the Workplace."
- Twenge, J. M., Miller, A. L., & Joiner, T. E. (2019). "Trend in U.S. Mental Health Clinical Diagnosis Among Adolescents: Generation Z vs. Millennials." *Psychiatric Services*.
- World Economic Forum. (2022). "The Future of Jobs Report 2022."

Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Rumah Sakit

Dina Novita^{1*}, Galang Akbar Dewantara²

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden: dinanovita@fe.um-surabaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga terdapat 76 sampel yang diuji. Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Data yang diolah adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada responden penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga Kesehatan Rumah Sakit Gigi dan Mulut. Keselamaasih yatan dan kesehatan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga Kesehatan Rumah Sakit Gigi dan Mulut.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan sesuai tujuan organisasi yang bersifat jangka panjang dan karyawan menjadi sumber daya terbesar dalam pencapaiannya. Target pencapaian organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan secara produktif bagi organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan bagi karyawan dan organisasi untuk pencapaian hasil akhir.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mencapai hasil dari pekerjaannya (*output*) dengan melihat kuantitas yang diraihinya dengan menyesuaikan kualitas SDM yang ada, (Sutrisno, 2009). Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan upaya yang dikeluarkan untuk mewujudkan hasil, (Suryani *et al.*, 2020). Kegiatan yang memiliki keterlibatan dengan produktivitas itu terdiri atas kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara efektif dan efisien dengan hasil pekerjaan yang berkualitas, (Sigalingging, 2020). Dari beberapa pendapat tentang produktivitas kerja karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan secara rutin oleh karyawan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian pekerjaan yang produktif tersebut memerlukan keseimbangan bagi karyawan untuk bekerja, salah satunya rasa aman dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor rasa aman yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah adanya jaminan keselamatan kerja yang berasal dari perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja atau lebih dikenal dengan istilah K3 menjadi pertimbangan bagi perusahaan dan karyawan dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan dengan baik oleh perusahaan memiliki hubungan terhadap motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan

membawa keberuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, (Zebua *et al.*, 2022). Terdapat hasil penelitian yang menyebutkan bahwa adanya stress kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, (Pramestuti & Perkasa, 2020). Terdapat hasil penelitian yang menyebutkan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur, (Putri & Nora Anisa Br. Sinulingga, 2020).

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terkait dengan kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada tahun 2021, angka tersebut menunjukkan kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 221.740 kasus (5,65%), (Saliano Salianto1, Mushtofainal Akhyar2, 2024).

Mengacu pada beberapa penelitian dan data yang diperoleh tentang produktivitas kerja karyawan, maka disini peneliti melakukan penelitian dengan obyek pada perusahaan jasa kesehatan dengan produktivitas kerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel yang mempengaruhi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif, tujuannya untuk mengukur seberapa besar fenomena lapangan berdasarkan data lapangan. Metode survey dan kuesioner digunakan peneliti guna mengetahui jawaban responden dari obyek penelitian untuk menjawab fenomena yang ada.

Salah satu rumah sakit kesehatan gigi dan mulut yang bertempat di Surabaya digunakan sebagai obyek penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 76 orang yang terdiri dari para tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut. kemudian sampel jenuh digunakan peneliti untuk keseluruhan responden yang ada. Sampel jenuh merupakan keseluruhan dari jumlah populasi yang ada dalam penelitian untuk dijadikan responden penelitian, sampel jenuh ini memiliki jumlah yang tidak besar, (Sugiyono, 2019).

Teknik pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran (likert) dengan bobot 1-5 sesuai dengan pernyataan yang disampaikan sebagai bentuk penilaian : Sangat setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan *product moment* dalam SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 sebagai cara pengujian validitas. Rumus *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

dimana : r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum XY$ = Jumlah skor setiap pernyataan dikalikan skor total

n = Jumlah responden

Angka korelasi yang diperoleh secara statistic akan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi pada nilai r, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Apabila $r_{hitung} <$

r_{tabel} berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian, (Hamid *et al.*, 2019).

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan secara *Cronbach's Alpha* menggunakan program SPSS versi 25. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

dimana :

r = koefisien reliabilitas instrumen (Cronbach's Alpha)

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \delta_b^2$ = total varian butir

δ_t^2 = total varian

Proses pengolahan data menggunakan SPSS dengan hasil koefisien reliabilitas ditetapkan jika $r_h > r_t$ dinyatakan reliabel. Nilai batas yang digunakan untuk derajat reliabilitas adalah Cronbach's Alpha, (Hamid *et al.*, 2019).

Uji analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai cara untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan nilai dua atau lebih variabel lainnya, . Persamaan regresi yang digunakan dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefesien regresi dari masing masing variabel

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Disiplin Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada instrument pernyataan yang telah diberikan kepada reponden, adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

No. Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikan si	Keterangan
X1.1.1	0,562	0,226	0,000	Valid
X1.1.2	0,568	0,226	0,000	Valid
X1.2.1	0,565	0,226	0,000	Valid
X1.2.2	0,700	0,226	0,000	Valid
X1.3.1	0,700	0,226	0,000	Valid
X1.3.2	0,447	0,226	0,000	Valid
X1.4.1	0,608	0,226	0,000	Valid
X1.4.2	0,416	0,226	0,000	Valid

Sumber: Peneliti, Pengolahan Data SPSS

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) bahwa 8 pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden semuanya dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) diatas lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,226. Nilai signifikansi $< 0,05$ disimpulkan bahwa instrumen variabel untuk keselamatan dan kesehatan kerja telah memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel Kedisiplinan

No. Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.1.1	0,679	0,226	0,000	Valid
X2.1.2	0,457	0,226	0,000	Valid
X2.2.1	0,633	0,226	0,000	Valid
X2.2.2	0,560	0,226	0,000	Valid
X2.3.1	0,510	0,226	0,000	Valid
X2.3.2	0,722	0,226	0,000	Valid
X2.4.1	0,497	0,226	0,000	Valid
X2.4.2	0,454	0,226	0,000	Valid

Sumber : Peneliti, Pengolahan Data SPSS

Tabel 2 dari hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X_2), menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung variabel kedisiplinan diatas lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu sebesar 0,226. Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pernyataan instrumen variabel telah memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel Produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y)

No. Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y.1.1	0,610	0,226	0,000	Valid
Y.1.2	0,497	0,226	0,000	Valid
Y.2.1	0,548	0,226	0,000	Valid
Y.2.2	0,494	0,226	0,000	Valid
Y.3.1	0,576	0,226	0,000	Valid
Y.3.2	0,645	0,226	0,000	Valid
Y.4.1	0,609	0,226	0,000	Valid
Y.4.2	0,342	0,226	0,003	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3 hasil uji validitas variabel Produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y), menunjukkan secara keseluruhan pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari nilai r hitung variabel produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y) diatas lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,226. Hasil dari nilai signifikansi $< 0,05$. Disimpulkan bahwa pernyataan instrumen variabel (Y) telah memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standard	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	0,701	0,6	Reliabel
2	Kedisiplinan (X2)	0,702	0,6	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,652	0,6	Reliabel

Sumber : Peneliti, Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,701. Untuk variabel kedisiplinan (X₂) sebesar 0,702, sedangkan untuk variabel Produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 0,652. Hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diujikan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil uji analisis regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,947	3,617		4,409	0,000
	K3	0,291	0,131	0,313	2,213	0,030
	Disiplin Kerja	0,284	0,136	0,296	2,095	0,040

Sumber : Peneliti, Pengolahan Data SPSS

Persamaan hasil pada tabel 5 menunjukkan :

1. Nilai Konstanta pada uji regresi linier berganda menunjukkan nilai positif sebesar 15,947. Hal tersebut berarti variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan bernilai 0 (nol) atau konstan, maka produktivitas tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 15,947.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,291. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 29,1%.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Kedisiplinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,284. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 28,4%.

Hasil penelitian menunjukkan dari data yang telah ada dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan memiliki pengaruh signifikan. Hipotesis tersebut terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat dinyatakan diterima. Dengan kata lain bahwa dengan adanya keselamatan dan Kesehatan kerja mampu mendorong meningkatnya produktivitas tenaga kerja Kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samahati, 2020). Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, (Ardana *et al.*, 2013). Menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sesuatu proteksi kerja terhadap tenaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan supaya bebas dari keadaan dan resiko semacam musibah kerja atau penyakit akibat kerja, serta supaya terciptanya area kerja yang aman dan nyaman sehingga dengan hal itu menjadikan produktivitas kerja seseorang meningkat.

Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan memiliki pengaruh secara signifikan, diartikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu mendorong meningkatnya produktivitas dari tenaga kerja kesehatan rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan teori kedisiplinan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada pihak tersebut. Hal ini dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan semangat kerja dan dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas, (Sedarmayanti, Mizan and Pd, 2001). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja kesehatan rumah sakit. Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja kesehatan rumah sakit.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga Kesehatan. Terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat dinyatakan diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan jika diterapkan secara bersama sama akan mampu mendorong meningkatnya produktivitas tenaga kerja kesehatan rumah sakit.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Fita Rahmawati *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa penerapan K3 dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan beberapa peneliti tersebut disimpulkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga Kesehatan. Penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik dan benar serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan rumah sakit.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan. Dibuktikan dari

hasil pengujian yaitu uji t yaitu t hitung bernilai 2,213 lebih besar dari pada t tabel bernilai 1,993 dan tingkat signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05.

2. Pengaruh Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan. Dibuktikan dari hasil pengujian yaitu uji t yaitu t hitung bernilai 2,093 lebih besar dari pada t tabel bernilai 1,993 dan tingkat signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,05.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan. Dibuktikan pada pengujian uji f yaitu f hitung bernilai 17,307 lebih besar dari t tabel yaitu bernilai 2,730 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hubungan korelasi antara variabel Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kedisiplinan adalah kuat dengan nilai sebesar 0,567. Diketahui juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau sebesar 32,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kedisiplinan, sisanya sebesar 0,687 atau 68,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti : budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor lain yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya sebagai pengembangan ilmu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak yang membantu dalam melakukan penelitian ini kepada Universitas Muhammadiyah Surabaya dan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala di Surabaya, para responden serta pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Dwi Fita Rahmawati, Untung Lasiyono, & Tri Ari Prabowo. (2020). Pengaruh Penerapan K3, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Alaskair Maspion Di Sidoarjo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 347–361. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3003>
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama*. Kopelma Darussalam: Aceh.
- Pramestuti, D., & Perkasa, D. (2020). The effect of work stress, work environment, and occupational health and safety on employee productivity. *Proceedings of The International Conference on Environmental and Technology of Law, Business and Education on Post Covid 19, ICETLAWBE 2020*. <https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302701>
- Putri, K. D., & Nora Anisa Br. Sinulingga. (2020). The Effect of Training and the Implementation of Occupational Health and Safety Systems on Employee Productivity of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Branch Office Medan. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(1), 66–76. <https://doi.org/10.58471/jecombi.v2i1.9>
- Saliano, S., Akhyar, M., & M. S. (2024). Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I di Kabupaten Indragiri Hulu.

Seminar Nasional Hukum, 1–11.

- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Sedarmayanti, Mizan and Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Sigalingging, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(1), 95–108.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D..* Alfabeta: Bandung.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.

**Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Terhadap Prestasi
Mahasiswa Akhir Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surabaya**

Aminudin^{1*}, Sentot Imam Wahjono², Novan Candra Yustianto^{3*}

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1, 2, 3}

*Alamat email penulis koresponden: aminudin-2021@fe.um-surabaya.ac.id novan.can.yustianto-2021@fe.um-surabaya.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Keaktifan mahasiswa dalam organisasi adalah bagian dari faktor eksternal dari prestasi kerja yang bertujuan untuk memperoleh pengalaman tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan. Mahasiswa yang ingin mengeksplorasi diri memilih untuk aktif dalam mengikuti organisasi dengan alih tujuan untuk belajar berorganisasi yang baik dan benar. Mahasiswa memiliki kebebasan untuk aktif mengikuti organisasi atau tidak. Tujuan: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSurabaya. Metode: Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data yang terkumpul berupa informasi, tulisan, kata-kata, maupun gambar. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi. Hasil: dari penelitian ini menunjukkan bahwa berorganisasi dapat mempengaruhi nilai IPK yang di capai sangat setuju 10,35, setuju 13,8%, netral 27,6%, tidak setuju 34,5%, sangat tidak setuju 13,8%. Kesimpulan: Mahasiswa aktivis yang mengikuti organisasi mengakui bahwa mereka tidak terganggu akan aktivitas akademiknya meskipun mereka aktif dalam organisasi. Mereka menganggap ketika terdapat kegiatan didalam organisasi tidak mengganggu prestasi akademik di perkuliahannya. serta mampu membagi waktu antara organisasi dan perkuliahan. Setelah melaksanakan tugas perkuliahan dan ada waktu luang.

Kata Kunci: Organisasi mahasiswa, Prestasi mahasiswa.

PENDAHULUAN

Keaktifan mahasiswa di dalam organisasi ini merupakan keikutsertaan mahasiswa dalam suatu kegiatan yang ada di organisasi. Mahasiswa yang ingin mengeksplorasi diri memilih untuk aktif dalam mengikuti organisasi dengan alih tujuan untuk belajar berorganisasi yang baik dan benar. Mahasiswa memiliki kebebasan untuk aktif mengikuti organisasi atau tidak. Terdapat golongan mahasiswa yang memilih aktif di organisasi dan yang tidak ingin mengikuti organisasi. Dengan kata lain, mahasiswa yang aktif di organisasi harus dapat membagi waktunya dengan akademik sedangkan mahasiswa yang tidak ikut serta hanya lebih memfokuskan diri pada akademiknya saja. Mahasiswa yang fokus dalam akademik akan lebih giat dalam belajarnya, karena mereka itu hanya sibuk pada akademiknya dan memiliki waktu yang panjang untuk belajar. Mahasiswa yang melakukan kegiatan pembelajaran dalam perkuliahan setiap harinya, sehingga dengan proses belajar yang dilakukan oleh mahasiswa tersebut akan berpengaruh dengan hasil akademik.

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan, beberapa mahasiswa yang aktif di organisasi ini menyatakan bahwasanya adanya partisipasi yang aktif di dalam organisasi ini dapat mengganggu waktu belajarnya, sehingga beberapa mahasiswa ini menganggap sulit dalam mengatur ataupun mengelola waktu antara organisasi dan akademiknya.

Namun sebagian juga mahasiswa yang dapat mengelola serta mengatur waktu dengan baik antara organisasi dan akademiknya ini dapat menjalankan keduanya dengan seimbang. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi membagi waktunya untuk belajar dan berorganisasi. Mahasiswa tersebut memanfaatkan waktunya dengan maksimal yang bertujuan dapat menjalankan kedua kegiatan dengan baik. Hal ini menimbulkan bahwa saat perkuliahan berlangsung, mahasiswa yang aktif di organisasi ini cenderung mendapatkan *softskill* dari keikutsertaan di organisasi seperti di beberapa kepanitiaan kegiatan yang diadakan.

Keaktifan mahasiswa dalam organisasi adalah bagian dari faktor eksternal dari prestasi kerja. Menyatakan bahwa keaktifan merupakan suatu hal yang bertujuan untuk memperoleh pengalaman tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut (Saepuloh *et al.* 2017) organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan-tujuan (*goals*). Tujuan ini dapat dicapai dengan usaha kelompok bukan individu yang bekerja sendiri. Sehingga menjadi lebih efisien dalam mencapai tujuan bersama. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi akan memiliki keterampilan dan kecakapan pribadi yang dimana diperlukan untuk bisa berhubungan dengan orang lain, kelompok ataupun masyarakat, menambah wawasan dan memiliki kepercayaan diri untuk berbaur di depan umum. Banyak manfaat yang di dapat dalam mengikuti organisasi yang belum tentu di dapat pada saat perkuliahan. Didukung adanya penelitian terdahulu dari Haryono *et al.* (2014) yang menyatakan bahwasanya keaktifan berorganisasi mempengaruhi secara positif terhadap indeks prestasi mahasiswa. Penelitian Saleh (2014) menyatakan bahwasanya aktif di organisasi itu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar. Hal ini juga sama diungkapkan oleh penelitian Pratiwi (2017) dan Rivaldi (2013) yang menyatakan keaktifan dalam organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi belajar. Apabila keaktifan mahasiswa dalam organisasi itu tinggi, maka prestasi belajar yang didapat oleh mahasiswa itu akan tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis untuk mengetahui apakah keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi ini berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSurabaya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana keaktifan mahasiswa dalam organisasi, bagaimana prestasi akademik mahasiswa, dan apakah keaktifan mahasiswa dalam organisasi ini berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSurabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data yang terkumpul berupa informasi, tulisan, kata-kata, maupun gambar. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Surabaya. Waktu penelitian bulan November 2024. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya yang jumlahnya 30 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi (untuk mendapatkan informasi terkait akademik mahasiswa dengan organisasi), kuesioner (untuk mengetahui skala prioritas antara akademik dan organisasi dalam mengontrol waktu), wawancara (untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi keaktifan mahasiswa organisasi terhadap prestasi), dokumentasi (untuk memperoleh bukti foto untuk indeks mahasiswa organisasi terhadap prestasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian ini yaitu pada mahasiswa akhir fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya yang aktif dalam organisasi. Organisasi yang diikuti hanya yang berada di lingkungan kampus seperti, Bem Fakultas ekonomi dan Bisnis, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Hima Manajemen dan Hima akuntansi. Berdasarkan hasil angket mengenai keaktifan organisasi yang disebar ke 30 responden yang mana adalah pimpinan badan harian organisasi.

Menjadi seseorang mahasiswa tidak hanya aktif dalam lingkup universitas saja, tetapi harus mampu bersosialisasi dengan lingkup besar. Pada dasarnya mahasiswa mempunyai kewajiban yaitu belajar dan mengembangkan potensi akademik dan non akademik baik di dalam maupun diluar universitas. Karena sebuah prestasi dapat mendukung dan meamaksimalkan teori yang di dapatkan di dalam perkuliahan. Selain itu, mahasiswa juga berhak memilih variasi dalam perkuliahannya, contohnya seperti mengikuti organisasi, karena didalam organisasi, mahasiswa banyak memperoleh ilmu yang tidak ada dalam perkuliahan dan juga dapat banyak relasi didalamnya.

Mahasiswa yang aktif berorganisasi diharapkan bisa meningkatkan prestasi belajar yang lebih baik, seperti prestasi akademik mahasiswa. Aktif dalam berorganisasi bisa memberikan banyak pengalaman-pengalaman yang diraih selain materi-materi yang diberikan dosen. Pengalaman yang dapat diraih seperti memiliki keberanian yang tinggi dalam berpendapat, rajin membaca, hingga keberanian tampil di depan orang banyak untuk memberikan saran, kritik, usulan atau pendapat. Mahasiswa yang aktif berorganisasi juga memiliki tanggungjawab antara berorganisasi dan prestasi belajar (Sulaeman *et al.*, 2016).

Secara umum terdapat dua tipe mahasiswa, yaitu mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak aktif dalam berorganisasi. Di mana keduanya memiliki pola karakteristik yang berbeda dalam pola regulasi diri, karena dikhawatirkan dengan rendahnya sistem regulasi diri pada mahasiswa menjadikan mereka mengalami kesulitan dalam proses belajar, sehingga mempengaruhi tercapainya tujuan mereka dalam berkuliah. (Oktaria Grahani *et al.*, 2019).

Dilihat dari penelitian ini menunjukkan bahwa berorganisasi dapat mempengaruhi nilai IPK yang di capai sangat setuju 10,35, setuju 13,8%, netral 27,6%, tidak setuju 34,5%, sangat tidak setuju 13,8%.

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya mampu menetapkan prioritas dan tujuannya sebagai mahasiswa, serta mampu mengutamakan apa yang harus di dahulukan. Prioritas mahasiswa lebih mengarah pada akademik sehingga aktivis mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya memilih untuk menyelesaikan tugas akademik selanjutnya tugas organisasi.

1. Organisasi aktivis mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya Manajemen organisasi mahasiswa yang lebih memprioritaskan tugas akademik dan menggunakan waktu luang mengerjakan tugas organisasi. Waktu luang telah digunakan aktivis mahasiswa secara efektif. Misalnya mengikuti rapat organisasi, mengerjakan tugas organisasi, mengembangkan hobi atau mencari relasi di luar universitas untuk menambah wawasan. Kemudian dalam berorganisasi, mahasiswa mendapatkan bekal untuk masa depan, membentuk kepribadian dan karakter. Manfaatnya adalah untuk memiliki intelektual dan kepekaan

sosial. Perguruan tinggi diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, diharapkan juga dapat memperluas bakat, minat dan potensi mahasiswa melalui pengembangan kegiatan kemahasiswaan melalui partisipasi dalam aktivitas kemahasiswaan, diharapkan dapat meningkatkan mutu pengetahuan dan kemampuan sikap mahasiswa (Saputri Elia Dea, Rika Pristian Fitri Astuti, 2023). Perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu lulusannya tidak hanya menekankan pada IPK yang setinggi-tingginya saja, namun soft skill juga harus dicantumkan yang meliputi keterampilan dan attitude yang dilakukan dalam berbagai kegiatan di kampus untuk mewujudkannya melalui organisasi (Luailiyah *et al.*, 2022). Organisasi mahasiswa berfungsi sebagai tempat untuk mengembangkan sikap atau membentuk kesadaran mahasiswa terhadap lingkungannya. (Maroddah *et al.*, 2023) mengatakan organisasi secara signifikan mendukung pencapaian tujuan melalui perspektif berbagai pengetahuan. Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat 37,1% mahasiswa yang mengikuti organisasi, beberapa yang mengikuti lebih dari 1 organisasi 25,7%, pendapat mengenai mahasiswa yang mengikuti organisasi dapat mengganggu waktu dalam berkuliah memperoleh 14,3%. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan yang ada didalam lingkup fakultas. (Haryanti & Santoso, 2020).

2. Prestasi belajar merupakan tolak ukur dari sebuah pendidikan. Indikator dari prestasi belajar adalah IPK. Sistem akademik indeks prestasi kumulatif (IPK) merupakan indikator utama dalam keberhasilan studi di perguruan tinggi. Prestasi belajar merupakan hasil dari proses belajar yang dilakukan oleh peserta didik untuk mendapatkan perubahan secara keseluruhan (Sholikhah Alfiatus, 2018). Hasil dari penelitian ini Manajemen Prestasi aktivis mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya yang beranggapan perlu memiliki prestasi akademik perkuliahan dengan presentase 37,1% beberapa mahasiswa memberikan jawaban jika berorganisasi bisa mempengaruhi akan nilai IPK dengan presentase sebanyak 34,3%, dan mahasiswa yang beranggapan bahwa organisasi bisa mengganggu dalam mencapai prestasi dengan presentase 31,4% hal ini dapat dikatakan bahwa mengikuti sebuah organisasi tidak mempengaruhi akan nilai akademik dan prestasi aktivis Organisasi mahasiswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang diperoleh dapat diambil kesimpulan: Manajemen Organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya, Mahasiswa aktivis yang mengikuti organisasi mengakui bahwa mereka tidak terganggu akan aktivitas akademiknya meskipun mereka aktif dalam organisasi. Mereka menganggap ketika terdapat kegiatan didalam organisasi tidak mengganggu prestasi akademik di perkuliahannya. serta mampu membagi waktu antara organisasi dan perkuliahan. Setelah melaksanakan tugas perkuliahan dan ada waktu luang, mahasiswa mengisi dengan kegiatan seperti rapat organisasi dan mengembangkan wawasannya. Kegiatan tersebut lebih efisien karena mereka menggunakan waktu luangnya secara positif dan mencari kegiatan yang bermanfaat dalam organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada BPH Ormawa Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2021 Universitas Muhammadiyah Surabaya yang telah bersedia menjadi responden pada

penelitian ini, terimakasih juga kepada dosen pengampu mata kuliah Seminar MSDM yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, K. F. (2018). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer Universitas Sebelas maret Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edutic: Pendidikan dan Informatika*, 4(2), 1-11.
- Gurky, M. O. (2022). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Mengikuti Organisasi Internal Terhadap Disiplin Belajar Mahasiswa Pendidikan* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Harahap, E. D. S. (2021). *Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi himpunan mahasiswa prodi pendidikan administrasi perkantoran (HIMASTRA) dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa program studi pendidikan administrasi perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan TP 2020/2021*. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Medan).
- Oktaria Grahani, F., Mardiyanti, R., Menganti Kramat No, J., Tunggal, J., Wiyung, K., & Timur, J. (2019). *Self regulated learning (srl) pada mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi*. 17(48).
- Saepuloh, D. (2017). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap prestasi mahasiswa di FKIP Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ilmu Sosial (JIPIS)*, 25(2), 27–38.
- Saputri, E. D. (2023). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Prestasi Belajar Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro* (Doctoral dissertation, IKIP PGRI BOJONEGORO).
- SHOLIKHAH, A. (2018). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE Unesa Angkatan 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 6(2). <https://doi.org/10.26740/jupe.v6n2.p%p>
- Sulaeman, A. (2016). The influence of student activeness in following organization of association educational administration office (HIMA ADP) and learn discipline towards the student achievement department of education administrative office Faculty of Economics, Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 1–10.
- Sulaeman, A., & Purwanto, P. (2017). pengaruh keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi himpunan mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran (HIMA ADP) dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi UNY. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 6(3), 296-305.
- Syifah, M. I. (2017). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Intra Kampus Terhadap Pelaksanaan Tata Tertib Kampus dan Prestasi Akademik* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Pengaruh Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2018-2022

Putri Faradillah Ramdanti¹, Ris Yuwono Yudo Nugroho^{2*}

Universitas Trunojoyo Madura^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden: ris.nugroho@trunojoyo.ac.id

Abstrak

Pesatnya perkembangan teknologi saat ini melahirkan berbagai inovasi yang dapat mempermudah kehidupan manusia di era modern ini. Salah satu contoh kemajuan teknologi digital sekarang ini dapat kita lihat di berbagai sektor ekonomi. Era Revolusi Industri 4.0 membawa transformasi digital ke dalam kehidupan ekonomi dan masyarakat dan melahirkan sebuah ekonomi digital. Digitalisasi memberikan kontribusi positif bagi perekonomian Indonesia. Sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi, yang merupakan salah satu indikator kemajuan digitalisasi. Tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi saat ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap perluasan pertumbuhan ekonomi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ekonomi digital terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2018-2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Jenis data yang dipakai adalah data sekunder yang diperoleh dari website resmi Bank Indonesia, Badan Pusat Statistik dan Kementerian Perdagangan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan Autoregressive Distributed Lag (ARDL) menggunakan software Eviews 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam jangka pendek uang elektronik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi sedangkan dalam jangka panjang uang elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Variabel konsumsi rumah tangga dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sedangkan hasil dari variabel PMDN dalam jangka pendek dan jangka panjang sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Kata Kunci: Konsumsi Rumah Tangga, Penanaman Modal Dalam Negeri, Pertumbuhan Ekonomi, Uang Elektronik.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa berbagai inovasi yang memudahkan kehidupan manusia modern. Contoh kemajuan teknologi digital dapat ditemukan di semua bidang ekonomi. Teknologi digital secara fundamental mengubah cara orang dan bisnis dalam memproduksi, berdagang, dan mengkonsumsi. Hal baru yang muncul dari perkembangan teknologi ini adalah digital ekonomi, atau yang biasa disebut dengan ekonomi digital. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat telah mendorong munculnya ekonomi baru yang ditandai dengan fenomena perusahaan berbasis internet atau *e-commerce* (Dianary, 2018)

Digitalisasi memberikan kontribusi positif bagi perekonomian Indonesia. Perkembangan ekonomi digital dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dengan meningkatkan produktivitas faktor-faktor seperti modal dan tenaga kerja (Masfiatun *et al.*, 2023). Sektor teknologi Informasi dan Komunikasi, yang merupakan salah satu indikator kemajuan digitalisasi, tercatat menyumbang enam ratus dua puluh enam triliun pada tahun 2019, sekitar 3,95 persen dari total perekonomian Indonesia. Angka ini hanya sedikit meningkat dibandingkan tahun 2015, ketika sektor ini berkontribusi sebesar tiga koma lima puluh dua persen terhadap perekonomian Indonesia. Di sisi lain, kontribusi sektor

teknologi, informasi dan komunikasi terhadap perekonomian di tahun 2020 adalah sebesar 4,5 persen, meningkat cukup signifikan dibandingkan dengan kontribusinya di tahun 2019. Tentu saja, peningkatan di tahun 2020 ini anomali kecil yang tidak terlepas dari upaya mendorong ekonomi digital untuk memperkuat peran dan kontribusinya, yang menunjukkan bahwa ekonomi digital memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia.

Perkembangan penggunaan ekonomi digital yang terus berlanjut tidak hanya memfasilitasi transaksi ekonomi, tetapi juga berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2017 ekonomi digital memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PDB Indonesia yang terbukti mencapai 7,3 persen. Meskipun tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya sebesar 5,1 persen, jika dikelola dengan baik, pertumbuhan ekonomi digital Indonesia akan melampaui pertumbuhan ekonomi negara.

Tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi saat ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap perluasan pertumbuhan ekonomi. Seperti teori pertumbuhan *Solow* atau yang disebut teori pemodelan *Solow*, teori ini menekankan peran kemajuan teknologi dalam memainkan peran penting dalam perekonomian suatu negara. Dalam semua teori pertumbuhan, kemajuan teknologi dipertahankan pada titik-titik waktu strategis tertentu. Oleh karena itu, kemajuan teknologi sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi.

Pembahasan di atas menunjukkan bahwa ekonomi digital memiliki potensi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Kemajuan teknologi begitu cepat dan mendasar sehingga mengubah sektor-sektor lain, termasuk ekonomi. bahwa ekonomi digital mempunyai potensi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia namun, perkembangan ekonomi digital di Indonesia mengalami pertumbuhan yang melambat sedangkan nilai transaksi nya mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan transisi menuju ekonomi digital menghadapi sejumlah tantangan termasuk infrastruktur teknologi yang kurang memadai, aksesibilitas yang terbatas serta kualitas internet yang ada.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tahun dan variabel penelitian yaitu uang elektronik, konsumsi rumah tangga, dan PMDN yang dilakukan pada tahun 2018 dan 2022. Penelitian dibuat karena saat ini banyak kegiatan ekonomi yang menggunakan teknologi untuk proses transaksinya sehingga pemerintah sangat mengusung ekonomi digital untuk kemajuan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menguji pengaruh hubungan antar variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini pertumbuhan ekonomi dan variabel independennya yaitu uang elektronik, konsumsi rumah tangga, dan penanaman modal dalam negeri. Objek pada penelitian ini adalah Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder bersifat *time series* dan data yang digunakan berupa data triwulanan dari tahun 2018-2022.

1. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Autoregressive Distributed Lag (ARDL)*. Analisis data dilakukan dengan bantuan alat *Eviews 12*. Berikut adalah bentuk persamaan pada penelitian ini :

$$LN\ PE = \beta_0 + \beta_1(LN_UE_t) + \beta_2(LN_KRT_t) + \beta_3(LN_PMDN_t) + \varepsilon_t$$

Keterangan:

β : Koefisien

Ln_pe: Pertumbuhan ekonomi

Ln_ue: Uang elektronik

Ln_krt: Konsumsi rumah tangga

Ln_pmdn: penanaman modal dalam negeri

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu Uji stasioneritas, uji kointegrasi, estimasi model ARDL, estimasi ARDL jangka panjang dan pendek, uji asumsi klasik, uji stabilitas dan uji hipotesis. Analisis ARDL mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk memastikan bahwa data valid dan tidak bias, oleh karena itu harus melakukan pemilihan lag optimum terlebih dahulu.

2. Definisi operasional

Variabel Penelitian Operasional menggambarkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dalam kaitannya dengan indikator-indikator yang menyusunnya. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pertumbuhan ekonomi

Pertumbuhan ekonomi menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Indikator pertumbuhan ekonomi berasal dari PDB dari tahun 2018 hingga 2022, yang dinyatakan dalam miliar Rupiah dimana nilai tersebut diambil dari harga konstan yang sudah di Ln kan.

b. Uang elektronik

Uang elektronik mendari variabel independen pertama dalam penelitian ini. Indikator uang elektronik dalam penelitian ini berasal dari nilai transaksi uang elektronik yang dinyatakan dalam miliar rupiah dimana nilai tersebut sudah di Ln kan.

c. Konsumsi rumah tangga

Variabel ini menghitung pengeluaran konsumsi rumah tangga Indonesia. Dalam penelitian ini konsumsi rumah tangga berasal dari pengeluaran konsumsi rumah tangga dinyatakan dalam miliar rupiah yang di Ln kan.

d. Penanaman modal dalam negeri

Variabel ini menghitung PMDN yang dilakukan di Indonesia yang diambil dari PMDN sektor tersier bagian transportasi, gudang dan telekomunikasi. Dalam penelitian ini PMDN dinyatakan dalam miliar rupiah yang sudah di Ln kan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji stasioneritas

Pengujian ini dijalankan untuk mengetahui apakah data yang digunakan mengandung akar unit. Berikut adalah hasil dari uji stasioneritas pada penelitian ini:

Tabel 1. Uji Stasioneritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Uang elektronik	0.0023	Stasioner 1 st Diff
Konsumsi rumah tangga	0.0023	Stasioner 1 st Diff
PMDN	0.0012	Stasioner Level
Pertumbuhan Ekonomi	0.0046	Stasioner 1 st Diff

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa di antara variabel uang elektronik, konsumsi rumah tangga, pmdn, dan pertumbuhan ekonomi hanya pmdn yang stasioner dan tiga variabel lainnya tidak stasioner oleh karena itu pengujian dilanjutkan dengan *first difference*. Pada tingkat *first difference*, keempat variabel stasioner pada *first difference*.

2. Uji kointegrasi

Uji kointegrasi adalah langkah berikutnya setelah pengujian stasioneritas. Metode ini pertama kali diperkenalkan oleh Granger (1981) dan berkaitan dengan penentuan hubungan keseimbangan ekonomi dalam jangka panjang. Tujuan utama dari uji kointegrasi adalah untuk menentukan apakah residual regresi stasioner. Dalam penelitian ini, uji kointegrasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan bound test yaitu membandingkan nilai hitung statistik F dengan nilai kritis jika nilai statistik F berada di bawah lower bound, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan kointegrasi dan sebaliknya. Berdasarkan tabel di bawah, hasil uji kointegrasi dengan menggunakan pendekatan bound test menunjukkan bahwa nilai statistik F sebesar 5,47 melebihi batas atas $\alpha = 5$ persen yaitu 4,08 yang berarti terdapat hubungan kointegrasi antara variabel-variabel yang diteliti dengan batas atas $\alpha = 5$ persen

Tabel 2. Hasil Uji Kointegrasi Bound Test

Test Statistic	Value	K
F-statistic	5.478561	3
Critical Value Bounds		
Significance	I(0) bound	I(1) bound
10%	2.37	3.2
5%	2.79	3.67
2.5%	3.15	4.08
1%	3.65	4.66

Sumber: Data diolah, 2024

3. Estimasi model ARDL

Hasil estimasi menunjukkan bahwa panjang lag dengan model Akaike Information Criterion (AIC) menghasilkan ARDL (1, 1, 3, 1). Angka tersebut menunjukkan panjang kelambanan dimana:

Variabel pertumbuhan ekonomi (PE) menempati urutan pertama dengan nilai 1, yang menunjukkan panjang kelambanan sebesar 1.

Variabel uang elektronik (UE) menempati urutan kedua dengan nilai 1, yang menunjukkan panjang kelambanan sebesar 1.

Variabel konsumsi rumah tangga (KRT) menempati urutan ketiga dengan nilai 3, yang menunjukkan panjang kelambanan sebesar 3.

Variabel penanaman modal dalam negeri (PMDN) menempati urutan keempat dengan nilai 1, yang menunjukkan panjang kelambanan sebesar 1

Tabel 3. Hasil Estimasi Model ARDL

Variabel	coefficient	t-statistic	Prob.
LN_PE(-1)	0.191324	0.775686	0.4633
LN_UE	-0.025630	-1.612085	0.1510
LN_UE(-1)	0.032818*	2.617884	0.0345
LN_KRT	0.825719*	5.538802	0.0009
LN_KRT(-1)	-0.046354	-0.167543	0.8717
LN_KRT(-2)	0.020367	0.137146	0.8948
LN_KRT(-3)	0.361223*	2.640035	0.0334
LN_PMDN	-0.040569*	-3.286956	0.0134
LN_PMDN(-1)	-0.027920*	-2.396214	0.0477
C	-3.896641	-1.509935	0.1748

Sumber: Data diolah, 2024

4. Estimasi ARDL jangka pendek

Tabel 4. Hasil Uji Jangka Pendek ARDL

Short Run Coefficients			
Variabel	Coeffient	t-statistic	Prob.
D(LN_UE)	-0.025630	-3.135205	0.0165
D(LN_KRT)	0.825719*	9.895942	0.0000
D(LN_KRT(-1))	-0.381590*	-4.364179	0.0033
D(LN_KRT(-2))	-0.361223*	-4.072750	0.0047
D(LN_PMDN)	-0.040569*	-5.319257	0.0011
cointEq(-1)*	-0.808676*	-6.560932	0.0003

Sumber: Data diolah, 2024

Langkah selanjutnya adalah menentukan hubungan kointegrasi antara variabel yang dianalisis dan melakukan estimasi ARDL jangka pendek. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui hubungan jangka pendek antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan tabel di atas hasil estimasi model ARDL jangka pendek menunjukkan bahwa uang elektronik dan pmdn memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sedangkan konsumsi rumah tangga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Koefisien dari variabel koreksi atau (cointEq) adalah -0.808676 dalam jangka pendek, negatif dan signifikan pada $\alpha = 1\%$. Hal ini mengindikasikan keakuratan estimasi ARDL dan adanya hubungan kointegrasi antara variabel dependen dan independen.

5. Estimasi ARDL jangka panjang

Berdasarkan dari hasil estimasi jangka panjang pada tabel di atas maka diperoleh hasil persamaan jangka panjang sebagai berikut:

$$\text{Ln_PE} = -4.818545 + 0.008890\text{ln_ue} + 1.435626\text{ln_Krt} - 0.084693\text{ln_PMDN} + \varepsilon_t$$

Tabel 5. Hasil Uji Jangka Panjang ARDL

Long Run Coefficients			
Variabel	Coeffient	t-statistic	Prob.
Ln_UE	0.008890	0.999593	0.3508
Ln_KRT	1.435626*	5.392542	0.0010
Ln_PMDN	-0.084693**	-2.319203	0.0535
C	-4.818545	-1.382142	0.2094

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel uang elektronik memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia, dengan probabilitas sebesar 0.3508 dan koefisien sebesar 0.008890.

Konsumsi rumah tangga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konsumsi rumah tangga memiliki probabilitas sebesar 0.0010 dan koefisien sebesar 1.435626

Variabel pmdn berdampak negatif dan signifikan pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, koefisien pmdn -0.084693 dan probabilitas variabel investasi 0,0535 kurang dari 10 persen.

6. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa syarat dalam melakukan analisis regresi telah terpenuhi. Jika persamaan mengalami regresi, maka harus menguji masalah autokorelasi, normalitas dan heteroskedastisitas sebelum melakukan analisis jangka pendek atau jangka panjang (Sarungu & Endah, 2013). Di bawah ini merupakan hasil dari uji asumsi klasik :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Probability	Keterangan
0.762030	Normal

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai yang tersisa terdistribusi secara normal. Distribusi normal data dapat diperiksa dengan menggunakan uji *Jacque-berra*, yang menentukan nilai probabilitas. Nilai probabilitas di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, sedangkan nilai probabilitas di atas 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan nilai probabilitas 0.762030 lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

F-statistic	0.351518	Prob.F	0.9267
Obs*R-squared	5.291622	Prob. Chi-Square	0.8082
Scaled Explained SS	1.212843	Prob. Chi-Square	0.9988

Sumber: Data diolah, 2024

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan antara variabel dan residual dari satu pengamat ke pengamat lainnya dalam model. Uji *Breusch-Pagan-Godfrey* digunakan untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Nilai chi-square yang lebih besar dari 5 persen menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, dan sebaliknya. Berdasarkan pada tabel uji heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas karena nilai prob. Chi-square sebesar 0.8082 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 atau 5 persen.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

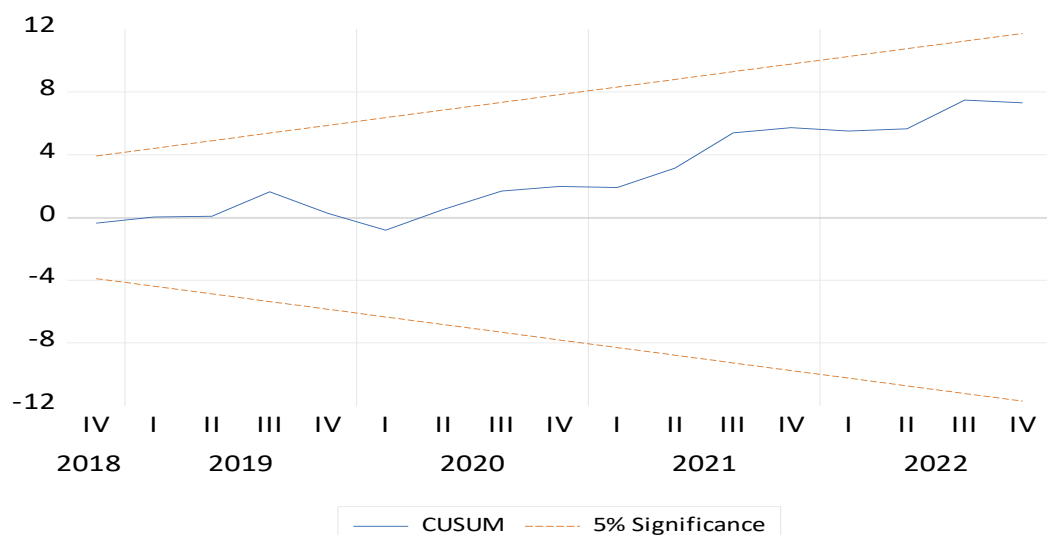
F-Statistic	0.218912	Prob. F(2, 13)	0.8107
Obs*R-squared	1.368745	Prob. Chi-Square	0.5044

Sumber: Data diolah, 2024

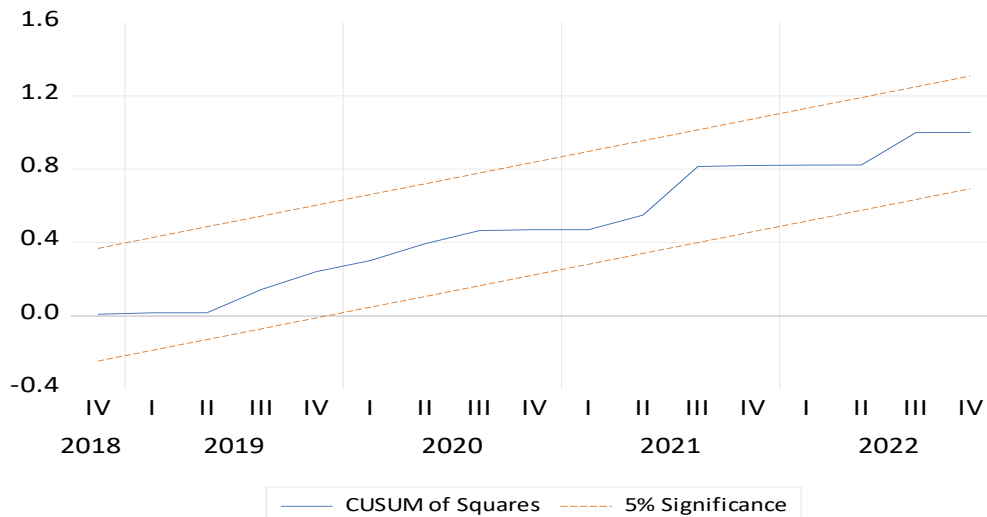
Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model terdapat korelasi pengganggu antara suatu periode waktu dengan periode sebelumnya. Untuk mengidentifikasi adanya masalah ini dapat digunakan uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi autokorelasi karena hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Prob. Chi-square (2) adalah 0.5044 atau berada di atas tingkat signifikansi 5 persen.

7. Uji stabilitas

Dalam penelitian ini, *cumulative sum of recurrence residuals* (CUSUM) digunakan sebagai uji stabilitas. Uji stabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan parameter jangka panjang dan jangka pendek dan model dianggap stabil jika garis biru tidak melewati garis merah. Berdasarkan hasil pengujian di bawah menunjukkan bahwa garis CUSUM masih berada diantara garis signifikansi 5 persen yang artinya bahwa model Cusum dianggap stabil.



Gambar 1. Uji Stabilitas Cusum



Gambar 2. Uji Stabilitas Cusum Squares

Sumber: Data diolah, 2024

8. Uji Hipotesis

Uji T

Hasil uji t menunjukkan pengaruh yang terjadi antara variabel independen secara individu dengan variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji t :

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Coefficient	t-statistic	Prob.
LN_PE(-1)	0.191324	0.775685	0.4633
LN_UE	-0.025630	-1.612085	0.1510
LN_UE(-1)	0.032818*	2.617884	0.0345
LN_KRT	0.825719*	5.538502	0.0009
LN_KRT(-1)	-0.046354	-0.167543	0.8717
LN_KRT(-2)	0.020367	0.137146	0.8948
LN_KRT(-3)	0.361223*	2.640035	0.0334
LN_PMDN	-0.040569*	-3.286956	0.0134
LN_PMDN(-1)	-0.027920*	-2.396214	0.0477
C	-3.896641	-1.509935	0.1748

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung adalah 2.617884 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.0345. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0.05 dan uang elektronik diketahui memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap pertumbuhan ekonomi, maka dapat diterima bahwa uang elektronik memiliki dampak terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada tahun 2018-2022. Nilai t-hitung sebesar 2.640035 dan tingkat signifikansi 0.0334 menunjukkan bahwa konsumsi rumah tangga berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa konsumsi rumah tangga memiliki pengaruh

signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia selama periode 2018-2022. Sedangkan variabel tingkat signifikansinya adalah 0.0477 dan nilai t-hitung adalah -2.396214 karena tingkat signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa PMDN memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PMDN berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia selama periode 2018-2022.

9. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F Statistik

F-Statistik	Prob. (F-Statistik)
31.00468	0.000080

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel di atas, hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel uang elektronik, konsumsi rumah tangga, dan pmdn mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Indonesia baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. F-statistik model ARDL adalah 31.00458 dan nilai probabilitasnya 0.000080 menunjukkan bahwa signifikan pada tingkat signifikansi 5 persen.

Tabel 11. Hasil Uji Determinan

Adjusted R-Squared	0.944064
---------------------------	----------

Sumber: Data diolah, 2024

Koefisien determinasi R^2 dalam penelitian ini diperoleh melalui nilai R^2 yang dihitung saat mengevaluasi model regresi terbaik, mengingat penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,944064 menunjukkan bahwa variasi variabel independen yaitu uang elektronik, konsumsi rumah tangga, dan PMDN, mampu menjelaskan 94,40 persen dari perubahan yang terjadi, sedangkan sisanya sebesar 5,60 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Tabel 12. Hasil Uji Jangka Pendek dan Jangka Panjang ARDL

Variabel	Jangka Pendek		Jangka panjang	
	Coefficient	Prob.	Coefficient	Prob.
Uang elektronik	-0.25630*	0.0165	0.008890	0.3508
Konsumsi rumah tangga	0.825719*	0.0000	1.435626*	0.0010
PMDN	-0.040569*	0.0011	-0.084693**	0.0535

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil estimasi ARDL menunjukkan bahwa dalam jangka pendek, variabel uang elektronik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien uang elektronik adalah -0.25630 dengan probabilitas 0.0165 yang berarti bahwa jika uang elektronik meningkat sebesar 1 persen, pertumbuhan ekonomi akan menurun sebesar 0.25630. Beberapa faktor yang menyebabkan uang elektronik mempunyai pengaruh negatif dan signifikan adalah kesenjangan infrastruktur dimana belum meratanya infrastruktur teknologi ke seluruh

pelosok Indonesia juga dapat menjadi kendala. Jika distribusi dan pemanfaatan uang elektronik tidak merata, maka dampak positifnya terhadap perekonomian hanya dirasakan di wilayah tertentu saja khususnya di wilayah pulau jawa, sementara wilayah lain tidak mendapat manfaat yang sama. Selain itu pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 pertumbuhan ekonomi Indonesia saat itu sedang mengalami penurunan sehingga, uang elektronik memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2022) dan Suwarni (2021) yang menunjukkan bahwa uang elektronik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Hasil estimasi ARDL menunjukkan bahwa uang elektronik berdampak positif namun tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang. Koefisien uang elektronik sebesar 0.008890 dengan probabilitas 0.3508 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5 persen. Beberapa alasan mengapa uang elektronik memberikan dampak positif dan signifikan dalam jangka panjang antara lain karena penggunaan yang masih terbatas. Meskipun uang elektronik semakin populer penggunaannya mungkin masih terbatas pada segmen tertentu, seperti masyarakat perkotaan atau kalangan menengah ke atas. Faktor lainnya adalah skala transaksi uang elektronik yang kecil, sebagian besar transaksi yang dilakukan dengan uang elektronik mungkin berskala kecil dan lebih banyak digunakan untuk kebutuhan sehari-hari, seperti pembelian makanan atau pembayaran transportasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2024), Muzakky dan Indrawati (2022) yang menunjukkan bahwa uang elektronik memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Hasil estimasi model ARDL menunjukkan bahwa konsumsi rumah tangga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dalam jangka pendek. Koefisien konsumsi rumah tangga sebesar 0.825719 dengan probabilitas $2E-20$, jauh di bawah signifikansi 5 persen. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan konsumsi rumah tangga sebesar 1 persen akan mendorong pertumbuhan ekonomi sebesar 0.825719 persen dalam jangka pendek. Hasil estimasi ARDL dalam jangka panjang menunjukkan bahwa konsumsi rumah tangga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Koefisien sebesar 1.435626 dengan probabilitas 0.0010 lebih rendah dari tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan konsumsi rumah tangga sebesar 1 persen akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi sebesar 0.010661 persen dalam jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang variabel konsumsi rumah tangga berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan ekonomi. Hasil ini sejalan dengan teori konsumsi Keynesian yang menyatakan bahwa perubahan dalam perekonomian nasional dapat diukur berdasarkan konsumsi dan pendapatan rumah tangga. Keynes juga berpendapat bahwa jumlah uang yang dikonsumsi rumah tangga tergantung pada pendapatan mereka. Hal ini konsisten dengan fakta bahwa konsumsi rumah tangga sering kali menyumbang lebih dari 50 persen dari total PDB terhadap pertumbuhan ekonomi, karena peningkatan konsumsi rumah tangga memiliki dampak langsung dan penting terhadap pertumbuhan ekonomi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Padli et al. (2020), Dewi et al. (2013) dan Daroen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa konsumsi

rumah tangga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan tabel hasil metode ARDL menunjukkan bahwa PMDN memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Koefisien PMDN untuk jangka pendek adalah -0.040569 dengan probabilitas 0.0011 sementara koefisien PMDN untuk jangka panjang adalah -0,084693 dengan probabilitas 00535. Ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 persen pada PMDN akan menurunkan pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar -0.00262626 dalam jangka pendek dan -0.084693 dalam jangka panjang. Kendala infrastruktur dan teknologi ini juga menjadi penyebab PMDN berpengaruh negatif walaupun signifikan terhadap pertumbuhan ketika investasi dalam negeri tidak disertai dengan peningkatan teknologi dan infrastruktur yang memadai, sehingga produktivitas ekonomi dapat terhambat. Selain itu, jika investasi dalam negeri tidak dibarengi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan inovasi teknologi, dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi dapat negatif ini karena keterbatasan inovasi dan sumber daya manusia. Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan membutuhkan peningkatan kualitas tenaga kerja dan kemampuan teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irijanto dan Lestari (2022) Regina et al. (2023) dan Ningsih et al. (2020) yang menunjukkan bahwa PMDN memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

KESIMPULAN

Variabel uang elektronik dalam jangka pendek berpengaruh negatif dan signifikan pada pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2018-2022. Kesenjangan infrastruktur teknologi yang belum merata ke seluruh pelosok Indonesia juga dapat menjadi kendala tidak semua wilayah di Indonesia memiliki akses yang merata terhadap teknologi keuangan digital. Hal ini menciptakan kesenjangan di mana sebagian besar populasi tidak dapat berpartisipasi dalam ekonomi digital secara efektif. Dalam jangka panjang uang elektronik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2018-2022 karena penggunaan yang masih terbatas. Meskipun uang elektronik semakin populer penggunaannya mungkin masih terbatas pada segmen tertentu, seperti masyarakat perkotaan atau kalangan menengah ke atas. Banyak wilayah pedesaan atau daerah terpencil yang infrastruktur teknologi belum merata dan memadai sehingga adopsi uang elektronik masih rendah.

Variabel konsumsi rumah tangga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2018-2022 baik dalam jangka pendek maupun panjang. Tingkat pengeluaran konsumsi rumah tangga yang lebih tinggi akan menghasilkan dampak yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Sejalan dengan kontribusi signifikan konsumsi rumah tangga terhadap pertumbuhan ekonomi yang seringkali melebihi 50 persen dari total PDB.

Variabel PMDN memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi tahun 2018-2022 baik dalam jangka pendek dan jangka panjang, kendala infrastruktur dan teknologi menjadi salah satu penyebab PMDN berpengaruh negatif walaupun signifikan terhadap pertumbuhan ketika investasi dalam negeri tidak disertai dengan peningkatan teknologi dan infrastruktur yang memadai, sehingga produktivitas ekonomi dapat terhambat. Selain itu, jika investasi dalam negeri tidak dibarengi dengan

peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan inovasi teknologi, dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi dapat negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Daroen, S. S., Zaini, M. E., Fadillah, N. N., Kusuma, A. M. R. D., Muktiari, A. K., Akbarullah, F. S., Dahri, D., & Rivtryana, D. A. (2024). Pengaruh pengeluaran konsumsi rumah tangga terhadap produk domestik bruto Indonesia tahun 2003-2022. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(23), 261–268.
- Dewi, E., Amar, S., & Sofyan, E. (2013). Analisis pertumbuhan ekonomi, investasi, dan konsumsi di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 1(02), 176–193.
- Dianary, R. G. F. (2018). Pengaruh e-commerce terhadap pertumbuhan ekonomi indonesia. *Jurnal Bina Ekonomi*, 22(1), 43–62.
- Irijanto, T. T., & Lestari, D. M. (2022). Peran investasi, utang luar negeri, dan inflasi bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi*, 2(1), 38–46. <https://doi.org/10.23969/jrie.v2i1.26>
- Masfiatun, Supriyadi, M., & Nahdila, M. (2023). Dampak ekonomi digital dan tingkat inflasi terhadap pertumbuhan sektor ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2745–2750.
- Muzakky, M. A., & Indrawati, L. R. (2022). Analisis pengaruh penggunaan e-money dan variabel moneter terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia 2015-2021. *Journal Perdagangan Industri Dan Moneter*, 10(2), 2303–1204.
- Ningsih, D. S., Haryadi, H., & Hodijah, S. (2020). Pengaruh penanaman modal dalam negeri (PMDN), penanaman modal asing (PMA), ekspor dan impor terhadap pertumbuhan ekonomi Provinsi Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 267–276. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v15i2.10328>
- Padli, P., Hailuddin, H., & Wahyunadi, W. (2020). Pengaruh pengeluaran konsumsi rumah tangga, investasi swasta dan belanja langsung pemerintah daerah terhadap pertumbuhan ekonomi di kabupaten Lombok Timur tahun 2001-2017. *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(2), 121–130. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i2.3181>
- Regina, I., Sasongko, G., & Pertiwi, A. T. (2023). Pengaruh ekspor, investasi, inflasi dan pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia tahun 1990-2020. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 42–66.
- Sinaga, G. L. (2022). Pengaruh sistem pembayaran non tunai terhadap pertumbuhan ekonomi melalui jumlah uang beredar di Indonesia masa covid-19. *Journal Magister Ilmu Ekonomi Universtas Palangka Raya : GROWTH*, 7(1), 50–61. <https://doi.org/10.52300/grow.v7i1.4513>
- Siregar, R. A., Tanjung, A. A., & Sukardi, S. (2024). Analisis pengaruh e-money, jumlah uang beredar, kurs dan inflasi terhadap pertumbuhan ekonomi. *Journal of Economics and Business*, 8(1), 88–93. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1218>
- Suwarni, E. (2021). Dampak peningkatan jumlah uang elektronik (e-money) beredar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik (Sobat) Ke-3*, 195–212. <https://doi.org/10.32897/sobat3.2021.18>

**Peran Pembiayaan Kur Mikro Syariah
Terhadap Perkembangan UMKM Di Bank DKI Syariah Kc. Sidoarjo**

Lutvi Alamsyah^{1*}, Tutik Anjaswari^{2*}

Universitas KH. Abdul Chalim^{1, 2}

*Alamat email penulis koresponden: Lutvitjia24@gmail.com, tutikanjaswari2003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pembiayaan kur mikro syariah terhadap perkembangan UMKM di bank dki syariah kc sidoarjo, bank dki syariah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, bank dki syariah memiliki produk pembiayaan yang berfokus kepada nasabah yang penghasilan dibawah rata-rata, yakni produk pembiayaan, yakni Keterbatasan permodalan menjadi permasalahan utama, yakni sekitar 74% UMKM belum bisa mengakses pembiayaan dari perbankan. Dalam hal ini bank dki syariah kc sidoarjo memiliki peran bagi penyaluran pembiayaan kur mikro syariah terhadap perkembangan UMKM. Jenis penelitian yang di gunakan dengan judul peran pembiayaan kur mikro syariah terhadap perkembangan UMKM di bank dki syariah kc sidoarjo adalah field research atau penelitian lapangan. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, studi dan dokumentasi. Wawancara kepada pimpinan dan karyawan dan dokumentasi berupa data yang mendukung. Pembiayaan kur mikro syariah berperan penting terhadap pengembangan UMKM di Bank dki syariah kc sidoarjo, yaitu membantu nasabah yang membutuhkan modal untuk usahanya. Serta terkendala dengan omset usaha nasabah yang menurun berakibat pada susah nya nasabah untuk mengembalikan pembiayaan yang sudah diberikan. Sehingga diperlukan jaminan agar ada rasa tanggung jawab untuk mengembalikan pembiayaan yang sudah diberikan.

Kata Kunci: Peran Pembiayaan KUR Mikro Syariah, Perkembangan UMKM.

PENDAHULUAN

Bank syariah merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut dalam bentuk pembiayaan, atau dapat diartikan sebagai bank yang menjalankan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia, terdapat dua jenis sistem operasional perbankan yang dapat diatur, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Perkembangan bank berdasarkan prinsip syariah menunjukkan bahwa ekonomi syariah telah berkembang di Indonesia.

Terdapat banyak bank yang beroperasi di Indonesia, khususnya bank umum syariah dan unit usaha syariah yang menawarkan berbagai produk dan layanan. Seperti unit usaha syariah, yaitu unit kerja pada kantor pusat umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk kantor syariah cabang atau unit usaha syariah. Bank DKI Syariah merupakan bank umum dan badan usaha milik daerah yang sahamnya dimiliki oleh Provinsi DKI Jakarta dan PD Pasar Jaya. Bank DKI Syariah yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah DKI Jakarta yaitu dengan kepemilikan saham sebesar 99,81% dan PD Pasar Jaya 0,19%, Bank DKI Syariah bukanlah bank syariah pertama, namun Bank DKI Syariah siap memberikan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat. masyarakat dengan berbagai macam pelayanan dan pelayanan. Bank DKI Syariah bertujuan menghimpun dan menyalurkan dana kepada nasabah dalam bentuk simpanan dan pinjaman. Direktur Keuangan dan Strategi PT Bank DKI resmi membuka kantor cabang di Sidoarjo pada Kamis 12 Januari 2023. Bank DKI terus memperluas jangkauan dan meningkatkan layanan serta memperluas jaringan

dengan memasarkan berbagai macam produk dan pembiayaan yang tersedia di Bank DKI Syariah. Bank DKI Syariah terus menyalurkan pembiayaan kepada nasabah salah satunya pembiayaan KUR Mikro Syariah, dimana Bank DKI menjadi salah satu bank penerima program Mata Uang Mikro Syariah dari pemerintah untuk membantu permodalan UMKM.

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, diperkirakan terdapat sekitar 64,2 juta UMKM di Indonesia. Pada tahun 2021 diperkirakan jumlah UMKM akan terus meningkat. Sejauh ini UMKM telah memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap PDB, dan berkontribusi sebesar 15% terhadap ekspor nasional, serta menyerap tenaga kerja hingga 97%. Data tersebut menunjukkan bahwa UKM menempati sebagian besar sektor usaha di Indonesia. Pelaku UMKM terus meningkat, meskipun permasalahan yang mereka hadapi masih sulit dikendalikan, antara lain kesulitan dalam pemasaran, persaingan usaha yang ketat, kesulitan bahan baku, kurangnya teknis dan keahlian produksi, kurangnya kemampuan manajerial, kurangnya pengetahuan pengelolaan keuangan, dan iklim usaha yang kurang kondusif. Hal ini berdasarkan data yang dipaparkan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) yang menyebutkan bahwa mayoritas UMKM masih mengalami berbagai tantangan seperti kesulitan naik kelas, minimnya tuntutan digitalisasi, sulitnya menembus pasar global, dan minimnya pendanaanmelayani.

Keterbatasan permodalan menjadi permasalahan utama, yakni sekitar 74% UMKM belum bisa mengakses pembiayaan dari perbankan. Dalam mengatasi permasalahan kurangnya akses permodalan yang dialami UMKM dalam memenuhi kebutuhan permodalannya, dalam hal ini perbankan syariah di Indonesia dapat berperan. perannya dalam membantu pelaku usaha khususnya UMKM. dalam memenuhi kebutuhan permodalan melalui pemberian pembiayaan sebagai upaya peningkatan dan pengembangan UMKM dalam perekonomian nasional. Program pemerintah terkait peningkatan kemudahan akses permodalan juga telah dicanangkan, mulai dari program Kredit Usaha Rakyat (KUR) Syariah, pembiayaan dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) tentang Keuangan Berkelanjutan. Program- program tersebut merupakan upaya untuk memastikan UMKM mampu memenuhi persyaratan perbankan (bankable), sehingga kredit dari bank dan lembaga keuangan lainnya dapat memenuhi kebutuhan perbankan. Kemudahan akses permodalan yang diberikan kepada UMKM tentunya harus diimbangi dengan peningkatan akuntabilitas UMKM. Dan diharapkan para pengusaha kecil dapat terbantu dengan pinjaman modal dari lembaga keuangan yang memberikan kredit khusus untuk mengatasi keterbatasan modal bagi UMKM.

Hal ini bertujuan untuk memastikan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tidak berhenti menyediakan bahan produksi untuk dijual. UMKM di era sekarang bisa menjadi tulang punggung perekonomian bangsa. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mempunyai peranan penting dalam perekonomian di Indonesia, seperti mampu mengatasi beberapa permasalahan misalnya kemiskinan, penyerapan tenaga kerja dan peningkatan inovasi. Sehingga dapat memberikan peluang bagi masyarakat untuk membuka usaha lain dan memberikan lapangan kerja. Peluang ini harus dilepaskan dengan usaha dan biaya. Namun terdapat kendala bagi pelaku usaha mikro dalam mengembangkan usahanya dan meningkatkan pendapatannya, salah satunya adalah permodalan. Bank DKI Syariah berperan sebagai salah satu bank yang memasarkan produk mata uang mikro syariah kepada nasabah yang membutuhkan modal, serta memberikan kemudahan bagi UMKM yang membutuhkan dana. Banyak sekali nasabah yang mengambil mikrocurency di Bank DKI Syariah Sidoarjo. Jumlah nasabah yang mengambil mikro syariah dari awal tahun 2023 hingga akhir tahun 2023 mencapai 184 nasabah dan hingga saat ini terdapat 173 nasabah

yang masih beroperasi. Berikut pertumbuhan jumlah nasabah yang melakukan pembiayaan mata uang mikro syariah dan plafon pembiayaan mata uang mikro syariah.

Perkembangan jumlah nasabah yang melakukan pembiayaan dengan akad Musyarakah Mutanaqisah di Bank DKI Syariah KC Sidoarjo mengalami naik turun. Sampel data yang peneliti ambil dari bulan Januari 2023 hingga Desember 2023. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa nasabah yang mengambil mikro syariah setiap bulannya masih naik turun hingga bulan Desember. Namun jumlah plafon yang diambil cukup meningkat, sesuai grafik pembiayaan mikro pada bulan Agustus sudah mencapai 5.580.000.000. Perkembangan jumlah nasabah ini tidak lepas dari strategi yang dilakukan Bank DKI Syariah dalam memasarkan pembiayaan mikro syariah kepada UMKM. Banyak nasabah yang tertarik mengambil pembiayaan mikro syariah di Bank DKI Sidoarjo. Selain itu, margin yang kecil dan bebas administrasi sehingga memudahkan nasabah dalam membiayai pembiayaan Mata Uang Mikro Syariah. Saat ini terdapat 173 nasabah yang beroperasi dan masih melakukan pembiayaan mata uang mikro syariah.

Pembiayaan KUR Mikro Syariah untuk UMKM di Bank DKI Syariah KC Sidoarjo mempunyai peranan dimana pembiayaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas usaha khususnya bagi UMKM di Sidoarjo. Program pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Syariah merupakan program yang sangat membantu masyarakat dan berfungsi sebagai modal kerja yang ditujukan untuk penambahan persediaan, penambahan modal usaha kecil dan menengah. Dengan bantuan modal tersebut, kesejahteraan masyarakat dapat ditingkatkan. Menurut penelitian Abdul Wahid Mongkita yang berjudul Implementasi Pembiayaan Kredit Usaha Mikro Syariah (KUR) Dalam Pengembangan Usaha Mikro, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi Pembiayaan KUR Mikro Syariah di BSI KC Kendari Abd Silondae 2 berjalan dengan baik dan tidak buruk. pembiayaan ditemukan. Prosedur Pembiayaan KUR Mikro Syariah Pembiayaan KUR Mikro Syariah di BSI KC Kendari AbdSilondae 2 dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: tahap pengajuan pembiayaan, tahap BI Checking, tahap survey, tahap analisa pembiayaan, tahap pengambilan keputusan pembiayaan, tahap pencairan/perjanjian pembiayaan, tahap pemantauan, disertai pertimbangan aturan syariah. Pembiayaan KUR Mikro Syariah turut serta membantu kelangsungan siklus usaha mikro, memperlancar perputaran usaha, meningkatkan omzet usaha, dan dapat mengembangkan usaha nasabah lebih dari satu jenis.

Menurut penelitian Ayuni Syafitri yang berjudul analisis pembiayaan kredit mikro dalam meningkatkan pendapatan nasabah di BSI KCP Pulo Brayan, hasil penelitiannya menemukan bahwa rata-rata pendapatan nasabah mikro setelah mendapatkan pembiayaan di BSI meningkat, namun ada juga pendapatan usaha nasabah. yang justru menurun karena nasabah tidak menggunakan pembiayaan tersebut untuk modal usaha melainkan untuk kebutuhan pribadi. Menurut penelitian Rofiqoh Ferawati yang berjudul Kontribusi Bank Syariah Mandiri Cabang Jambi Dalam Pembiayaan UMKM di Kota Jambi, hasil penelitian menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kontribusi BSM dalam pembiayaan UMKM di Kota Jambi dilihat dari pendukungnya, adalah KUR sebagai pembiayaan keringanan bagi UMKM.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau yang dikenal dengan UMKM merupakan salah satu contoh kategori usaha kecil yang percaya akan potensinya untuk berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia. Menurut Tambunan (2012) UMKM mendorong peningkatan kesempatan kerja dan memberikan sumber penghidupan bagi masyarakat, sehingga mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Banyak penelitian yang memberikan indikasi bahwa UMKM dapat mendorong peningkatan lapangan kerja dan

pertumbuhan ekonomi (Tambunan, 2012; Sudaryanto dan Hanim, 2002; Nazaruddin, 2015; Bhakti, 2013).

Keberadaan usaha kecil dan menengah menjadi penting karena merupakan sumber penghidupan masyarakat. Dengan meningkatnya angka kemiskinan, UMKM menjadi salah satu alternatif sumber lapangan kerja. Meskipun Pemerintah mendukung UMKM, kontribusi UMKM terhadap pembangunan ekonomi terutama bergantung pada efisiensi UMKM dan pengusaha (Nazaruddin *et al.*, 2017). Permasalahan yang dihadapi oleh UMKM yang mempengaruhi tingkat pendapatan yang diperoleh UMKM adalah permodalan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh para pelaku UMKM, sehingga kecilnya ruang untuk mengelola usaha UMKM (kesulitan dalam mengembangkan usahanya) (Bhakti *et al.*, 2013). Oleh karena itu, usaha kecil dan menengah harus mengajukan pinjaman kepada lembaga keuangan syariah untuk menarik investasi dalam pengembangan usaha. Dukungan perbankan dalam memberikan pembiayaan kepada UMKM juga menjadi faktor penting dalam potensi pengembangan UMKM di Indonesia. Peran bank syariah semakin meningkat seiring dengan berkembangnya kegiatan sosial khususnya usaha kecil, serta pendanaan masyarakat perorangan atau kelompok, mengembangkan usahanya sendiri dengan harapan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi akan terus meningkat dari tahun ke tahun.

Bank berperan sebagai perantara yang menghubungkan permodalan dari peminjam ke peminjam, dan sebagai perantara mereka berusaha mendukung pembangunan dengan menghimpun uang atau simpanan masyarakat dalam bentuk bank. Penyaluran dari peminjam ke peminjam dimaksudkan untuk membantu pelaksanaan pembangunan dengan menghimpun dana atau simpanan masyarakat dalam bentuk simpanan, deposito, dan tabungan. Kemudian dana yang telah terkumpul akan dikembalikan kepada masyarakat melalui hibah atau cara lain untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 pasal 1 angka 2 tentang perbankan (Kamir *et al.*, 2011). Perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Indonesia dipengaruhi oleh kendala finansial, seperti terbatasnya modal awal (modal awal) dan sulitnya memperoleh modal kerja yang sangat penting bagi pertumbuhan hasil produksi dalam jangka panjang. Permasalahan kekurangan modal menyebabkan usaha kecil, menengah dan kecil seringkali menghadapi kesulitan dan hambatan dalam mengembangkan usahanya. Hambatan ini mungkin disebabkan oleh lokasi bank yang terpencil dan kurangnya pengetahuan tentang kredit/pembiayaan bagi banyak pengusaha di pedesaan. Kurangnya informasi dan akses terhadap kredit/pembiayaan menghambat pertumbuhan dan peluang investasi. Berdasarkan Dari latar belakang di atas, maka membuat penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pembiayaan KUR Mikro Syariah terhadap Pertumbuhan UMKM di Bank DKI syariah KC Sidoarjo”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*), untuk memperjelas teori dan praktik menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang cenderung menganalisis fenomena atau peristiwa berdasarkan data yang dikumpulkan, baik dalam bentuk gambar, kalimat dan tidak berupa angka (Sugiyono *et al.*, 2008). Salah satu teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data. Reduksi data adalah merangkum, memilih serta memilah data yang penting dan pokok. Sehingga dapat mereduksi data yang memiliki nilai dan menjadi data yang sederhana serta sesuai dengan hasil yang tercatat di lapangan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi tidak langsung yang mana peneliti hanya mengamati kegiatan dan benda-benda budaya dari luar, sering dibantu dengan kamera. Wawancara pada Penelitian ini dilakukan peneliti dan mampu memperoleh data dari *Deputy Service Leader* dan karyawan di bank DKI Syariah KC Sidoarjo. Dan dengan dokumentasi dengan mengumpulkan data dari dokumen, catatan, dan tulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran pembiayaan kur mikro syariah bagi UMKM saat ini sangatlah penting, sehingga banyak dari para pelaku UMKM mengambil pembiayaan kur mikro syariah untuk penambahan modal usahanya. Bank dki syariah kc sidoarjo sendiri mendapatkan kuota untuk memasarkan kur kepada pelaku UMKM. Dalam hal ini bank dki syariah menjadi salah satu bank yang berperan untuk memasarkan produk pembiayaan kur mikro kepada para pelaku UMKM.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dengan temuan sebagai berikut:

1. Peran Pembiayaan Kur Mikro Syariah Terhadap Perkembangan UMKM di Bank DKI Syariah KC Sidoarjo

Bank DKI Syariah KC Sidoarjo menerapkan sistem hasil dan menyediakan layanan pembiayaan. Bank ini mengatur struktur pembiayaan dengan memastikan bahwa jenis pembiayaan yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi nasabah. Produk yang ditawarkan mencakup penghimpunan dana dan penyaluran dana. Produk perbankan syariah yang sangat diminati oleh masyarakat adalah produk pembiayaan. Pembiayaan merujuk pada penyediaan dana atau tagihan yang setuju dan disepakati dalam kesepakatan pinjam meminjam antara bank dan pihak lain. Pihak peminjam diwajibkan untuk melunasi utang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu. Pembiayaan langsung dari Bank DKI Syariah KC Sidoarjo memberikan bantuan yang signifikan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan keuangan mereka. Salah satu elemen kunci dari pembiayaan adalah kepercayaan. Bank memberikan kepercayaan kepada nasabah, namun penting bagi nasabah untuk memelihara kepercayaan yang diberikan oleh bank. Bank DKI Syariah KC Sidoarjo berperan sebagai penyedia modal bagi nasabah dan calon nasabah yang membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan usaha mereka. Harapannya adalah bahwa pendapatan nasabah akan meningkat atau usaha mereka akan berkembang sebagai hasil dari pembiayaan yang diberikan. Dari wawancara yang peneliti lakukan juga mendapati bahwa peran bank saat ini menjadi wadah dalam menyalurkan pembiayaan kur mikro kepada pelaku UMKM yang membutuhkan dana tambahan untuk modal usahanya. Manfaat kur buat pemerintah itu untuk pengentasan kemiskinan dan perluasan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan untuk penerima pembiayaan kur itu para UMKM. Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat berbagai macam syarat ketika ingin mengambil pembiayaan kur mikro syariah seperti nasabah harus berwarga Negara Indonesia, usahanya telah jalan minimal 6 (enam) bulan, tidak sedang menerima kredit produktif dari perbankan lain, fotokopi e-KTP dan KKM, fotokopi surat nikah (bagi yang sudah menikah), surat izin usaha atau keterangan usaha, fotokopi dokumen jaminan untuk pembiayaan di atas 25 juta dan NPWP. Produk Kredit Usaha Rakyat (KUR) memiliki tujuan dan sasaran yang dirancang untuk membantu memajukan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia.

2. Kendala dalam Penyaluran Kur Mikro Syariah

Dibalik ketangguhan puluhan juta UMKM upaya pengembangan UMKM masih menjumpai berbagai kendala seperti pengelolaan usaha yang masih tradisional, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum memadai, skala dan teknik produksi yang rendah serta masih terbatasnya akses kepada lembaga keuangan, khususnya perbankan. Para pelaku UMKM sangat berpotensi dalam mengembangkan usahanya dengan risiko kerugian kecil dan kesadaran untuk membayar cukup baik melalui pembinaan-pembinaan dan dengan konsep kekeluargaan yang profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Radit selaku RM Mikro DKI Dyariah KC Sidoarjo mengenai hambatan atau kendala dalam melakukan pembiayaan kur mikro syariah memang dari pemilihan nasabahnya yang sebenarnya harus sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan prinsip seperti kepribadiannya, modal, jaminan, keadaan, serta kemampuan dalam menjalankan usahanya. Dan nasabahnya juga terkendala dalam pengelolaan dana kur seperti kurang pengetahuan dalam strategi penjualannya sehingga menimbulkan omset usahanya menurun. Bank DKI Syariah Kc sidoarjo dengan Ketentuan-ketentuan mengenai pemberian pembiayaan KUR Syariah (misalnya persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon debitur prosedur pemberian, dan lain sebagainya) pada Bank Syariah tidak menggunakan sistem bunga dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang diatur oleh pemerintah. Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pembukaan pembiayaan KUR mikro, terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh nasabah, sehingga memerlukan pengawasan yang ketat dari pihak bank. Hal ini karena dalam situasi di mana perbankan mengalami kesulitan untuk menemukan debitur yang kredibel, UMKM menjadi salah satu alternatif penyaluran kredit perbankan. Pentingnya peran UMKM tercermin dari jumlah unit usaha dan pengusaha yang signifikan, serta kontribusinya terhadap pendapatan nasional dan penciptaan lapangan kerja. Data statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2011, jumlah unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) mencapai hampir 99,98% dari total unit usaha di Indonesia.

Berdasarkan hambatan yang telah diuraikan sebelumnya, penting untuk mengusulkan kebijakan atau solusi yang dapat mengatasi masalah tersebut. Berikut adalah beberapa solusi yang diusulkan oleh peneliti untuk mengatasi permasalahan yang timbul:

- a) Melihat pentingnya peranan lembaga pembiayaan dalam pengembangan UMKM terutama sektor perdagangan sebagai alternatif sumber pembiayaan maka pemerintah perlu dilakukan sosialisasi kepada UMKM tentang eksistensi lembaga pembiayaan baik bank maupun non bank.
- b) Perlu adanya sistem informasi debitur terintegrasi antar lembaga pembiayaan bank dan nonBank untuk mencegah terjadinya pembiayaan berulang pada UMKM yang sama yang dapat menimbulkan terjadi kesulitan pembayaran.
- c) Perlunya kebijakan yang mewajibkan UMKM untuk mengikuti pembinaan dari lembaga pembiayaan dan menyerahkan laporan keuangan usaha secara periodik kepada lembaga pembiayaan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi terjadi penyimpangan pemanfaatan kredit yang diberikan oleh Bank Dki Syariah Kc Sidoarjo.

KESIMPULAN

Pembiayaan Kur mikro syariah berperan penting terhadap pengembangan UMKM di Bank DKI Syariah kc sidoarjo, yaitu membantu nasabah yang membutuhkan modal untuk

usahnya. Setelah diberikan tamban modal, usaha yang dimiliki nasabah mengalami peningkatan begitupun pendapatannya, sehingga manfaat dari dana kur adalah untuk membantu pembiayaan yang dibutuhkan untuk mengembangkan usahanya. Kendala dalam penyaluran kur adalah kurang efektifnya nasabah UMKM dalam menggunakan modal usaha sehingga dapat memunculkan pembiayaan bermasalah. Serta terkendala dengan omset usaha nasabah yang menurun berakibat pada susahny nasabah untuk mengembalikan pembiayaan yang sudah diberikan. Sehingga diperlukan jaminan agar ada rasa tanggung jawab untuk mengembalikan pembiayaan yang sudah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkia, Khaliza. Peran Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat Bagi Perkembangan Usha Mikro Kecil Dan Menengah (Studi Pada Bank Syariah Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro), (program studi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri Ar-Rsniry banda aceh).
- Ertiyan, W. F., & Latifah, F. N. 2022. Peran bank syariah terhadap pembiayaan UMKM di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(1), 199-206.
- Ervina, N., Nasution, Y. S. J., & Nasution, M. L. I. 2023. Analisis implementasi pembiayaan mikro syariah dalam pengembangan usaha mikro pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Aksara. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 664-670. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.707>
- Ferawati, R., & Solihin, M. 2017. Kontribusi Bank Syariah Mandiri Cabang Jambi Dalam Pembiayaan UMKM Di Kota Jambi. *Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, 4(2).
- Gustiana & Natasya. 2022. Peran Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Syariah Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang PIM Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(2), 343.
- Gustiana, Natasya. 2022. Peran Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Syariah Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang PIM Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*. 2(2) 346.
- H. Kustanti, and A. Indriani. 2016. "Analisis Perbandingan Efisiensi Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) dengan Metode Stochastic Frontier Analysis (SFA) Periode 2010-2014," *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 13(2), 140-148. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13405>
- Lubis, Abdul Fattah. 2008. Analisa pertumbuhan bisnis Bank Syariah. Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah
- Mongkita, Abdul Wahid. 2021. Implementasi Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Mikro Syariah Dalam Pengembangan Usaha Mikro. *Journal homepage*, 1(1), 91.
- Raharjo, Eko. 2007. Teori Agensi Dan Teori Stewardship Dalam Perspektif Akuntansi. Fokus Ekeonomi. 2(1)39-40.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunariani, Ni Nyoman. 2017. Pemberayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Melalui Program Binaan Di Provinsi Bali, *Jurnal ilmiah menejemen dan bisnis*. 2(1), 2.

- Syafitri, Ayuni. 2022. Analisis Pembiayaan Kur Mikro Dalam Meningkatkan Pendapatan Nasabah di Bsi Kcp Pulo Brayan. *jurnal ilmu computer, ekonomi dan manajemen*. 2(1), 972.
- Tambuhan, Tulus. 2012. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. LP3ES: Jakarta.

**Kinerja Keuangan Koperasi Wanita Bina Sejahtera
Di Desa Lebanisuko Kecamatan Wringin Anom
Kabupaten Gresik****Eunike Febrianti Sanjaya^{1*}**Universitas Negeri Surabaya¹

*Alamat email penulis koresponden: eunikefebrianti.22006@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Koperasi wanita (KOPWAN) Bina Sejahtera merupakan unit usaha BUMDes Lebanisuko. Bidang usaha Koperasi Wanita Bina Sejahtera adalah simpan pinjaman. Anggota KOPWAN Bina Sejahtera adalah UMKM wanita yang membutuhkan dana untuk pengembangan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja KOPWAN Bina Sejahtera di desa Lebanisuko Kecamatan Wringin Anom Kabupaten Gresik pada periode 2021-2023. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif, dan pengumpulan data melalui studi dokumentasi dan observasi serta deep interview kepada ketua dan pengurus KOPWAN. Hasil penelitian menunjukkan KOPWAN Bina Sejahtera mendukung kinerja BUMDES. Perkembangan KOPWAN meski belum optimal namun berpotensi mengalami perkembangan dilihat dari aspek keuangan, yang mampu bangkit dari keterpurukan karena masalah internal.

Kata Kunci: BUMDes Lebanisuko, Kopwan Bina Sejahtera, Kinerja Keuangan.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Provinsi Jawa Timur telah memutuskan untuk memungkinkan dan mendorong pengembangan koperasi yang dikelola oleh perempuan, atau Koperasi Wanita (KOPWAN), untuk memberi ruang dan meningkatkan potensi perempuan dalam aktivitas ekonomi dan sebagai media bagi perempuan untuk beraktualisasi diri. Pemerintah provinsi Jawa Timur memberikan dana hibah sebagai modal dasar kepada koperasi wanita di banyak desa di seluruh wilayah Jawa Timur. Gresik merupakan kabupaten di Jatim yang paling sukses mengembangkan KOPWAN. Penilaian itu, berdasarkan laporan perkembangan dari kab/kota yang terus dipantau oleh Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jatim (<https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/20776>).

Koperasi wanita (KOPWAN) “Bina Sejahtera” di Desa Lebanisuko kecamatan Wringin Anom kabupaten Gresik merupakan unit usaha dari BUMDES Lebanisuko. KOPWAN Bina Sejahtera didirikan pada tahun 2016. Usaha yang dijalankan KOPWAN Bina Sejahtera adalah memberikan pinjaman kepada anggotanya. Keunggulan yang ditawarkan KOPWAN Bina Sejahtera untuk menarik minat warga desa menjadi anggota adalah prosedur yang sederhana dan cepat dalam pengajuan pinjaman tanpa memerlukan jaminan khusus. Sebelum memanfaatkan fasilitas pinjaman warga diwajibkan untuk mendaftar sebagai anggota KOPWAN Bina Sejahtera. Persyaratan yang diwajibkan adalah berdomisili di Desa Lebanisuko yang ditunjukkan dengan melampirkan fotokopi Kartu Keluarga (KK) dan fotokopi KTP sebagai bukti pendaftar merupakan warga Desa Lebanisuko. Pengumpulan dokumen tersebut sudah mencukupi syarat administratif menjadi anggota KOPWAN Bina Sejahtera dan sudah dapat melakukan pinjaman dana dari KOPWAN.

Unit usaha KOPWAN Bina Sejahtera beroperasi setiap hari Senin, Rabu, dan Jum’at di ruang BUMDes yang berada di Balai Desa. Warga desa hanya dapat mengakses layanan

pinjaman pada hari beroperasinya koperasi. Meskipun frekuensi operasionalnya terbatas, layanan ini mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam mendukung perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan warga desa.

Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), Unit Usaha KOPWAN Bina Sejahtera dikelola oleh warga desa Lebanisuko. Fokus dari operasi KOPWAN Bina Sejahtera adalah pemberian pinjaman dengan prioritas bagi usaha-usaha kecil milik warga desa Lebanisuko seperti usaha pertanian, warung, dan UMKM. Jumlah pinjaman yang bisa diajukan berkisar antara Rp 500.000 hingga Rp 30.000.000, dengan jangka waktu angsuran maksimal dua tahun dan suku bunga 1,5% per bulan atau 18% per tahun. Keberadaan layanan ini memberikan akses finansial yang lebih mudah bagi masyarakat desa, terutama bagi mereka yang ingin memulai atau mengembangkan usaha tanpa harus menghadapi persyaratan pinjaman yang rumit seperti di lembaga perbankan.

Sebagai unit bisnis KOPWAN Bina Sejahtera perlu melakukan evaluasi atas kinerjanya termasuk kinerja keuangan. Terdapat beberapa ukuran kinerja keuangan salah satunya analisis rasio keuangan. Pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan analisis rasio keuangan dapat dilakukan dengan mengukur rasio likuiditas untuk mengetahui kemampuan perusahaan memenuhi semua kewajiban lancarnya menggunakan aset lancar. Selain itu kinerja keuangan dapat diukur dengan rasio solvabilitas yang mengukur kemampuan perusahaan memenuhi semua kewajibannya dengan aset yang dimiliki atau mengetahui komposisi modal sendiri dan hutang. Rasio profitabilitas merupakan salah satu rasio yang paling diperhatikan baik oleh investor maupun kreditur karena menggambarkan kemampuan KOPWAN Bina Sejahtera dalam menghasilkan keuntungan baik dari modal sendirinya maupun dari total asetnya.

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja keuangan KOPWAN Bina Sejahtera pada tahun 2021-2023 dengan menggunakan analisis rasio keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data keuangan diperoleh dengan teknik dokumentasi dari catatan keuangan pengelola KOPWAN Bina Sejahtera. Selain itu data juga diperoleh dengan observasi dan wawancara kepada Pengelola KOPWAN Bina Sejahtera dan Pengurus BUMDES selaku pengawas KOPWAN Bina Sejahtera. Data dianalisis menggunakan analisis rasio untuk menilai kinerja dari KOPWAN Bina Sejahtera. Kinerja keuangan diukur dengan menggunakan rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas. Rasio likuiditas diukur dengan current ratio dan cash ratio, rasio solvabilitas diukur dengan DER dan DAR, sementara rasio profitabilitas diukur dengan ROA dan ROE. Definisi operasional variabel dan rumus untuk masing-masing rasio adalah sbb:

Tabel 1. Operasional variabel dan rumus untuk masing-masing rasio

Rasio	Definisi	Rumus
Current Ratio	Rasio yang mengukur kemampuan aset lancar dalam melunasi hutang lancar	$Current\ Ratio = \frac{Aset\ Lancar}{Liabilitas\ Lancar} \times 100\%$
Cash Ratio	Rasio yang mengukur kemampuan uang kas yang tersedia untuk membayar hutang lancar	$Cash\ Ratio = \frac{Kas + Bank}{Liabilitas\ Lancar} \times 100\%$

Debt to Asset Ratio Rasio yang mengukur sejauh mana utang dapat ditutupi oleh aset

$$DAR = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

Debt to Equity Ratio Rasio yang membandingkan total uang terhadap ekuitas

$$DER = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

Return on Equity Rasio yang digunakan untuk membandingkan sisa hasil usaha dengan modal sendiri

$$ROE = \frac{SHU}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

Return on Assets Rasio yang digunakan untuk membandingkan sisa hasil usaha dengan total aset

$$ROA = \frac{SHU}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencatatan keuangan Unit Usaha Koperasi Wanita Bina Sejahtera sudah dilakukan secara tertib oleh pengurus Unit Usaha Koperasi Wanita Bina Sejahtera. Pencatatan keuangan merupakan dasar pembuatan laporan keuangan yang bermanfaat untuk menilai kinerja dalam satu periode tertentu.

KOPWAN Bina Sejahtera Laporan keuangan bermanfaat untuk menilai kinerja keuangan dari kegiatan KOPWAN Bina Sejahtera dalam satu periode tertentu. Data kinerja keuangan KOPWAN Bina Sejahtera yang diukur dari likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas dirangkum sebagai berikut:

Tabel 2. Rasio Keuangan KOPWAN Bina Sejahtera
Tahun 2021-2023

Rasio Keuangan	2021	2022	2023
Likuiditas			
- Cash Ratio	11,00%	20,49%	15,90%
- Current Ratio	183,12%	157,26%	169,97%
Solvabilitas			
- DAR	54,61%	63,59%	58,83%
- DER	120,30%	174,64%	142,92%
Profitabilitas			
- ROA	11,96%	0,00%	1,50%
- ROE	26,34%	0,00%	3,65%

Sumber: Laporan KOPWAN Bina Sejahtera, data diolah

Berdasarkan tabel 2, nilai *cash ratio* berfluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Nilai *cash ratio* kurang dari 100% menunjukkan bahwa nilai kas dan bank dibawah nilai liabilitas lancar. Kondisi ini dapat dikatakan tidak baik dalam kemampuan KOPWAN Bina Sejahtera dalam memenuhi kewajiban lancar menggunakan kas dan bank yang dimiliki. Current ratio KOPWAN Bina Sejahtera mengalami penurunan sebesar 26% dari 183,12% pada 2021 ke 157,26% pada 2022 dan sedikit peningkatan sebesar 13% dari 157% pada 2022 ke 169,97% pada 2023. Nilai current ratio KOPWAN Bina Sejahtera sudah baik meski berfluktuasi. Nilai Current ratio diatas 100% menunjukkan KOPWAN Bina Sejahtera mampu memenuhi semua kewajibannya yang akan jatuh tempo dari aset lancarnya. Meski Current ratio

KOPWAN Bina Sejahtera baik, namun *cash ratio* nya tidak terlalu baik, sehingga pengelola perlu lebih memperhatikan keseimbangan liabilitas lancar dan aset lancarnya. Kondisi likuiditas KOPWAN Bina Sejahtera masih tergolong baik selama piutang dapat ditagih dan pembayaran piutang dilakukan tepat waktu.

Nilai *debt to aset ratio* (DAR) KOPWAN Bina Sejahtera adalah 54,61% pada tahun 2021 menjadi 63,595% pada tahun 2022, dan 58,83% pada tahun 2023. Nilai DAR KOPWAN Bina Sejahtera berflutuasi, namun masih dalam katagori aman karena nilai hutangnyanya masih lebih kecil dari total asetnya. Nilai *debt to equity* (DER) KOPWAN Bina Sejahtera adalah 120,30% pada tahun 2021, 174,64% pada tahun 2022, dan 142,92% pada tahun 2023. Ratio DER KOPWAN Bina Sejahtera berflutuasi dan cenderung tidak bagus karena lebih dari 100%. Nilai DER yang lebih dari 100% menunjukkan bahwa kewajiban KOPWAN Bina Sejahtera jauh lebih besar dari modal sendirinya. Kondisi ini rawan bagi keberlangsungan usaha KOPWAN Bina Sejahtera dalam jangka panjang. Berdasarkan nilai rasio solvabilitas yang diukur dari DAR dan DER, nilai hutang KOPWAN Bina Sejahtera lebih besar dari modal sendirinya sehingga pengelola harus hati-hati dalam mengelola hutang agar tidak menjadi beban yang akan berdampak pada kegagalan bayar.

Nilai ROA KOPWAN Bina Sejahtera mengalami penurunan dimana pada tahun 2021 sebesar 11,96%, pada tahun 2022 menurun menjadi 0% , dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 1,5%. Nilai dari aset Unit Usaha Koperasi Wanita Bina Sejahtera mayoritas dalam bentuk piutang anggota yang diberikan dimana pada 2021 sebesar 86,3% dan jumlahnya tetap pada tahun 2022 serta mengalami kenaikan yang cukup signifikan menjadi 90,3% pada tahun 2023. Optimalisasi ini dilakukan bertujuan untuk mengurangi potensi kredit macet hingga gagal bayar yang menyebabkan operasional dari Koperasi Wanita Bina Sejahtera terhambat. Proporsi nilai liabilitas Unit Usaha Koperasi Wanita Bina Sejahtera tidak memiliki hutang baik hutang jangka panjang maupun jangka pendek. Proporsi nilai ekuitas dari total modal berasal dari dana hibah, jumlahnya tetap untuk setiap tahunnya. Penambahan modal berasal dari simpanan sukarela dan simpanan pokok anggota.

Nilai ROA yang menurun tidak baik untuk kelangsungan usaha KOPWAN Bina Sejahtera karena menandakan kemampuan KOPWAN Bina Sejahtera dalam menghasilkan laba dari aset yang dimiliki dari tahun 2021 ke 2022 semakin menurun, meski pada tahun 2023 terjadi sedikit peningkatan dalam menghasilkan laba. ROA KOPWAN Bina Sejahtera ini masih dibawah nilai ideal sehingga rawan untuk kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Nilai ROE KOPWAN Bina Sejahtera mengalami penurunan dimana pada tahun 2021 sebesar 26,34% dan pada tahun 2022 menurun menjadi 0% dan meningkat menjadi 3,65% pada tahun 2023. Nilai ROE yang menurun ini menandakan kemampuan KOPWAN Bina Sejahtera dalam menghasilkan laba dari ekuitas yang dimiliki semakin menurun. Meski pada tahun 2023 sedikit meningkat menjadi 3,65%, namun nilai tersebut masih belum dapat dikatakan baik karena dibawah nilai ideal dan menandakan kemampuan KOPWAN Bina Sejahtera dalam menghasilkan laba dari ekuitas yang dimiliki tidak baik. Profitabilitas KOPWAN Bina Sejahtera mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2022. Meski pada tahun 2023 meningkat namun masih jauh dari kinerja tahun 2020. Kondisi ini perlu mendapat perhatian dan evaluasi mengingat kemampuan menghasilkan keuntungan adalah indikator penting dari keberlangsungan usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Likuiditas KOPWAN Bina Sejahtera selama tahun 2021-2023 berfluktuasi. Meski current ratio diatas 100% namun cash ratio mengalami penurunan di tahun 2023. Kondisi ini mengindikasikan keamanan likuiditas KOPWAN Bina Sejahtera karena nilai aset lancar yang lebih besar dari liabilitas lancarnya. Perlu diwaspadai bahwa kegagalan dan keterlambatan pembayaran piutang dapat mengganggu likuiditas usaha karena nilai aset lancar yang tinggi berasal dari piutang. Pengawas disarankan lebih berhati-hati dalam mengawasi pengurus dalam mengelola likuiditas terutama piutang agar tidak terjadi kesulitan likuiditas.
2. Solvabilitas KOPWAN Bina Sejahtera selama tahun 2021-2023 berfluktuasi. Nilai DAR yang kurang dari 100% menunjukkan nilai hutang perusahaan lebih kecil dari total asetnya. Namun jika dilihat nilai DER yang lebih dari 100%, maka dapat disimpulkan nilai aset perusahaan dibentuk sebagian besar dari hutang. Kondisi ini cukup beresiko bagi kelangsungan usaha KOPWAN Bina Sejahtera. Pengurus perlu mengupayakan perbaikan struktur modal KOPWAN Bina Sejahtera agar usaha dapat berkembang lebih baik.
3. Profitabilitas KOPWAN Bina Sejahtera selama tahun 2021-2023 berfluktuasi. Pada tahun 2022 KOPWAN Bina Sejahtera tidak mendapat keuntungan sehingga nilai ROA dan ROE nya 0. Kondisi ini terjadi karena pada tahun 2022 KOPWAN Bina Sejahtera vacum karena terjadi permasalahan terkait dengan perpajakan dan permasalahan dengan DEKOPIN (Dewan Koperasi Indonesia). Pada tahun 2023 permasalahan telah diselesaikan dan profitabilitas perusahaan meningkat dari tahun 2022 meski belum sebesar tahun 2021. Pengawas dan anggota perlu memberikan masukan kepada pengurus agar lebih berhati-hati dalam pengelolaan agar permasalahan yang pernah terjadi tidak terulang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Bu Dr. Harlina Meidiaswati, S.E., M.Si. yang sudah mendorong dan menyemangati saya dalam penulisan artikel ini. Saya juga berterimakasih kepada teman-teman KKN yang sudah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses pencarian data dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astawa, I. W., Trianingsih, K., & Sirna, I. K. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Pada Koperasi Dharma Asih Sentana Jimbaran Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(1).
- Febriansyah, E., Yulinda, A. T., & Purnamasari, D. (2019). Analisis Rasio Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Dua Muara Kota Manna Tahun 2015-2017. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2).
- Marwansyah, S., & Setyaningsih, E. D. (2018). Pengaruh Kinerja Perbankan Terhadap Rasio Profitabilitas Pada Bank BUMN. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(1), 11-18.
- Wuryani, E., Puspasari, D., & Puspasari, D. (2019). Pengembangan model akses modal bagi koperasi dan UMKM di Jawa Timur. *CAKRAWALA*, 13(1).

**Analisis Perbedaan Gender Dalam Hubungan *Perceived Value* Dan
Information Search Pada Produk *Fashion*:
Studi Pengguna *Instagram* & *TikTok*****Pradavasthi Balqisya Amirputri^{1*}, Indah Permatasari Almuhtadi², Sri Wahyuni Astuti³**
Universitas Airlangga^{1,2,3}

*Alamat email penulis koresponden: pradavasthi.balqisya.amirputri.386189-2022@feb.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Saat ini konsumen cenderung mencari informasi melalui internet dan media sosial. Laki-laki dan perempuan memiliki strategi pemrosesan informasi yang berbeda. Akibatnya, terdapat kebutuhan untuk menyelidiki potensi kesenjangan dalam nilai-nilai informasi yang dikejar oleh laki-laki dan perempuan di media sosial. Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa konsumen dapat menggunakan berbagai sumber informasi online (misalnya, sumber elektronik dari mulut ke mulut, atau sumber eWOM, sumber netral/pihak ketiga, dan sumber produsen/pengecer) untuk mendapatkan informasi mengenai suatu merek dan produk. Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman mengenai bagaimana gender mempengaruhi *perceived value* terhadap informasi pencarian produk *fashion* di platform-platform sosial media. *Tujuan:* tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam pengaruh perbedaan jenis kelamin dalam memoderasi hubungan antara *perceived value* terhadap *information search* pada produk *fashion* di *Instagram* dan *TikTok*. *Metode:* Populasi pada penelitian ini adalah pengguna *Instagram* dan *TikTok*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. *Kriteria sampel* yaitu pengguna *Instagram* dan *TikTok* yang pernah melakukan pencarian produk *fashion*. *Data* dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)*. *Hasil:* Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung menggunakan sumber informasi EWOM, sumber informasi manufaktur/retail, dan sumber informasi dari pihak ketiga. Selain itu perempuan juga cenderung lebih termotivasi untuk mencari nilai-nilai yang memberikan kepuasan selama mencari informasi di media sosial *Instagram* dan *TikTok* dibandingkan dengan laki-laki. Pada penelitian ini juga menemukan bahwa perempuan menghasilkan nilai yang tinggi pada semua nilai informasi kecuali pada *functional value*. Penelitian ini juga menemukan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal pengaruh nilai pencarian terhadap jenis sumber informasi (EWOM, *third party source*, dan *manufacture/retailer source*) yang digunakan di *Instagram* dan *TikTok* untuk mencari informasi produk *fashion*. *Kesimpulan:* Perempuan lebih dominan dalam menggunakan sumber informasi terkait *fashion* melalui *Instagram* dan *TikTok*.

Kata Kunci: EWOM, *fashion*, gender, Online information source, social media platform.**PENDAHULUAN**

Saat ini konsumen cenderung mencari informasi melalui internet dan media sosial. dalam konteks berbelanja *online* konsumen cenderung lebih fokus pada bagaimana produk tersebut dapat menawarkan nilai yang berbeda dibandingkan produk lain (Truong *et al.*, 2022). Penelitian Nash (2018) yang dilakukan di Inggris menemukan bahwa media sosial memfasilitasi pencarian aktif pengguna saat mencari informasi fesyen *high-street* karena platform ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari dan memungkinkan pengguna untuk mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah, dan pada gilirannya muncul sebagai persepsi nilai baru dan mengubah taktik pencarian.

Gender memainkan peran penting dalam perilaku konsumen, termasuk dalam proses pencarian informasi. Laki-laki dan perempuan memiliki strategi pemrosesan informasi yang

berbeda (Meyers-Levy, 1988; (Meyers-Levy & Maheswaran, 1991). Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan mungkin memiliki preferensi, motivasi, dan penilaian yang berbeda saat mencari informasi mengenai produk. Penelitian sebelumnya mengklarifikasi bahwa perbedaan gender memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pencarian informasi konsumen (Haridasan *et al.*, 2021; Ramkissoon dan Nunkoo, 2012). Berdasarkan *Expectancy Value Theory* (EVT) (Ajzen dan Fishbein, 2000; Fishbein dan Ajzen, 1975) dan *Consumption Value Theory* (Sheth *et al.*, 1991), perilaku pencarian informasi konsumen dipengaruhi oleh nilai atau manfaat yang ingin mereka dapatkan. Namun, telah dibuktikan bahwa perbedaan motif dan faktor mempengaruhi cara laki-laki dan perempuan memandang nilai dalam bidang perdagangan sosial (Molinillo *et al.*, 2021) dan selanjutnya mempengaruhi perilaku pembelian mereka (Nissen & Krampe, 2021). Akibatnya, terdapat kebutuhan yang jelas untuk menyelidiki potensi kesenjangan dalam nilai-nilai informasi yang dikejar oleh laki-laki dan perempuan di SNS, serta untuk memahami dampak selanjutnya terhadap perilaku pencarian informasi mereka dalam konteks khusus ini.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Kol & Levy, 2023) menunjukkan bahwa perempuan mendapat nilai lebih tinggi dalam sebagian besar *information value*, yang menunjukkan bahwa perilaku pencarian mereka lebih berorientasi pada nilai dibandingkan laki-laki. Dari konten buatan pengguna, perempuan menerima dukungan emosional (Sun *et al.*, 2019) dan membantu mengurangi persepsi risiko dalam mengambil keputusan pembelian (Kanwal *et al.*, 2022). Penelitian lain dilakukan oleh (J. Chen *et al.*, 2016), di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sumber netral / *third party*, seperti peringkat penjualan merek, evaluasi, dan rekomendasi ahli, mempunyai pengaruh positif terhadap sikap merek konsumen. Hasil ini tidak mendukung anggapan bahwa sumber netral/pihak ketiga tidak dapat diandalkan dan dapat menyebabkan bias dalam pengambilan keputusan konsumen (Steckel *et al.*, 2005).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa konsumen dapat menggunakan berbagai sumber informasi online (misalnya, sumber elektronik dari mulut ke mulut, atau sumber eWOM, sumber netral/pihak ketiga, dan sumber produsen/pengecer) untuk mendapatkan informasi mengenai suatu merek dan produk (Häubl & Trifts, 2000; Jin & Phua, 2014; Park & Lee, 2009; Steckel *et al.*, 2005; Zauberan, 2003). Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman mengenai bagaimana gender mempengaruhi *perceived value* terhadap informasi pencarian produk fashion di platform-platform sosial media. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam pengaruh perbedaan jenis kelamin dalam memoderasi hubungan antara *perceived value* terhadap *information search* pada produk fashion di Instagram dan TikTok. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kol & Levy, 2023), di mana penelitian sebelumnya tidak menyebutkan jenis produk yang dicari oleh konsumen secara spesifik.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah penggunaan media sosial Instagram dan TikTok sebagai *social network site*, di mana pada penelitian sebelumnya menggunakan media sosial Facebook sebagai *social network site*. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan di negara Israel yang mana menurut dimensi budaya (Hofstede, 2001) merupakan negara yang berdimensi *masculinity* dan *individualism*, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di negara yang memiliki dimensi budaya berbeda. Terkait dimensi budaya (Hofstede, 2001), Indonesia tergolong dalam negara yang memiliki dimensi budaya *femininity* dan *collectivism*. Pengembangan lainnya adalah dengan ditambahkan salah

satu jenis *information source* yaitu *third party source* di mana berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (J. Chen *et al.*, 2016).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pengguna Instagram dan TikTok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. Kriteria sampel yaitu pengguna Instagram dan TikTok yang pernah melakukan pencarian produk *fashion*. Penelitian ini terdiri 7 konstruk maka menurut (Hair *et al.*, 2014) minimal responden yang harus dipenuhi adalah 150 orang. 154 sampel digunakan untuk analisis, dengan persentase 52% laki-laki dan 48% perempuan. mayoritas usia responden adalah 20-25 tahun 51,3% dan 25-35 tahun 26,6%. selain itu 40,9% responden memiliki pengeluaran per bulan sebesar Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 dan 31,2% memiliki pengeluaran sejumlah >Rp. 2.000.000 - Rp.5.000.000. Pemilihan media sosial Instagram dan TikTok karena kedua platform ini sering dijadikan rujukan saat mencari informasi mengenai produk *fashion*. item pengukuran yang digunakan berasal dari penelitian sebelumnya dan diukur menggunakan skala likert 7 poin (1=amat sangat tidak setuju - 7=amat sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap item pengukuran dilakukan analisis faktor dan reliabilitas menggunakan SmartPLS 3 untuk menentukan item yang dapat digunakan dan menghapus item yang tidak memenuhi factor loading. Dari 25 item pengukuran terdapat 4 item yang tidak memenuhi nilai factor loading >0,5. Kemudian setelah 4 Item tersebut dihapus analisis kembali dilakukan dan hasilnya terdapat pada Tabel 1. semua indikator memiliki nilai factor loading yang memenuhi yaitu >0,50 yang berarti indikator dapat merefleksikan konstruk yang diukur, untuk nilai AVE yang memenuhi adalah >0,50 semua Item sudah memenuhi nilai tersebut berarti konstruk dalam model pengukuran mampu menjelaskan variasi indikator, dan reliabilitas CR>0,7 sesuai dengan kriteria penilaian Composite Reliability yang berarti indikator yang terhubung dengan konstruk konsisten dan dapat diandalkan (Hair *et al.*, 2014). untuk semua variabel nilai Cronbach Alpha >0,5 sesuai dengan kriteria penilaian 0,5-0,75 yang secara umum dapat diterima sebagai indikasi bahwa indikator-indikator variabel secara moderat konsisten dalam mengukur konstruk yang sama (Hinton *et al.*, 2014)

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel dan Indikator		Factor Loading	AVE	CR	CA
Functional Value (Gvili <i>et al.</i> , 2020)					
FV1	Saya mempercayai informasi produk yang saya dapat dari Instagram dan TikTok	0,819	0,580	0,805	0,637
FV2	Informasi yang biasa saya dapatkan di Instagram dan TikTok biasanya dapat diandalkan	0,738			

FV3	Informasi tentang produk yang saya dapatkan di Instagram dan TikTok secara umum kredibel	0,725			
Psychological value (Gvili <i>et al.</i> , 2020)					
PV1	Informasi produk fashion dari Instagram dan TikTok mengurangi kekhawatiran saya ketika membuat keputusan membeli	0,716			
PV2	Informasi produk fashion dari Instagram dan TikTok memungkinkan saya untuk membuat keputusan pembelian sesuai dengan harapan atau apa yang dapat diterima masyarakat	0,765	0,593	0,813	0,658
PV3	Informasi produk fashion yang saya terima dari Instagram dan TikTok membantu saya memutuskan apa yang terbaik untuk saya	0,825			
Economic Value (Gvili <i>et al.</i> , 2020)					
EV1	Informasi produk fashion yang saya peroleh di Instagram dan TikTok membantu saya menghemat uang	0,814			
EV2	informasi produk fashion yang saya peroleh di Instagram dan TikTok membantu saya mendapat nilai lebih besar dari yang saya bayar	0,731	0,534	0,773	0,557
EV3	informasi produk fashion yang saya peroleh di Instagram dan TikTok membantu saya menghemat waktu pencarian informasi	0,636			
Hedonic Value (Gvili <i>et al.</i> , 2020)					
HV1	Mencari informasi tentang produk di Instagram dan TikTok adalah hal yang menyenangkan bagi saya.	0,796			
HV2	Saya menikmati pencarian informasi tentang produk fashion di Instagram dan TikTok.	0,782	0,567	0,796	0,625
HV3	menemukan informasi tentang	0,675			

produk di Instagram dan TikTok adalah hal yang menghibur dan menyenangkan

EWOM (Bei *et al.*, 2004; Bickart & Schindler, 2001; Murray, 1991; Smith *et al.*, 2005)

EWOM1	Produk fashion yang saya cari dinilai baik oleh pengguna Instagram dan TikTok lainnya.	0,820			
EWOM2	produk fashion yang saya cari seringkali direkomendasikan oleh pengguna Instagram dan TikTok lainnya.	0,748	0,600	0,818	0,667
EWOM3	pengguna Instagram dan TikTok lainnya memiliki pengalaman yang baik dengan produk yang saya cari.	0,752			

Thirdparty Source (Alba *et al.*, 1997; Chevalier & Goolsbee, 2003; Lynch & Ariely, 2000; Steckel *et al.*, 2005)

TS1	produk yang saya cari dinilai baik oleh pihak ketiga / influencer Instagram dan TikTok.	0,821			
TS2	Produk yang saya cari direkomendasikan oleh pihak ketiga / influencer Instagram dan TikTok.	0,698	0,592	0,813	0,658
TS3	konten pihak ketiga / influencer Instagram dan TikTok terkait produk yang saya cari positif.	0,784			

Manufacturer/Retailer Source

MRS1	terdapat banyak informasi yang disajikan di akun Instagram dan TikTok produsen/retailer (Steckel <i>et al.</i> , 2005)	0,673			
MRS2	Saya mencari kupon dan/atau penawaran promosi di akun Instagram dan TikTok produsen/retailer (Kol <i>et al.</i> , 2017)	0,840	0,538	0,775	0,568
MRS3	Saya tertarik dengan kupon dan promosi yang muncul di halaman akun saya dari akun Instagram dan TikTok produsen/retailer yang pernah saya “like” (Kol <i>et al.</i> , 2017)(Kol <i>et al.</i> , 2017)	0,675			

Pada Tabel 2 menunjukkan validitas diskriminan antar konstruk menggunakan tabel Fornell and Larcker, dengan membandingkan nilai diagonal AVE yang dicetak tebal di tabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk lain dalam tabel. Hal ini menunjukkan instrumen pengukuran memenuhi kriteria validitas diskriminan dan konstruk yang diukur benar-benar berbeda satu sama lain.

Tabel 2. Validitas Diskriminan Fornell and larcker

	EV	EWOM	FV	HV	MRS	PV	TS
EV	0,731						
EWOM	0,656	0,774					
FV	0,462	0,469	0,762				
HV	0,347	0,472	0,372	0,753			
MRS	0,532	0,658	0,440	0,551	0,733		
PV	0,517	0,521	0,539	0,435	0,415	0,770	
TS	0,516	0,706	0,490	0,463	0,491	0,510	0,769

Untuk mengetahui perbedaan gender dalam perilaku pencarian (H1a) dan dalam nilai informasi (H1b) maka dilakukan independent t-test menggunakan SPSS. Berdasarkan Tabel 3 Pada variabel EWOM hasil uji T bernilai 0,204 yang mana menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada EWOM antara laki-laki dan perempuan. Pada variabel TS hasil uji T bernilai 0,476 yang mana menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada TS antara laki-laki dan perempuan. Pada variabel MRS hasil uji T bernilai 0,894 yang mana menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada MRS antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, hipotesis H1a tidak terdukung.

Pada variabel FV hasil uji T bernilai 0,27 yang mana menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada FV antara laki-laki dan perempuan. Pada variabel PV hasil uji T bernilai 0,233 yang mana menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada PV antara laki-laki dan perempuan. Pada variabel EV hasil uji T bernilai 0,004 yang mana menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada FV antara laki-laki dan perempuan. Pada variabel HV hasil uji T bernilai 0,016 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada HV antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, hipotesis H1b parsial terdukung.

Tabel 3. Hasil Uji Independent T-test

Variabel	Gender	Mean/Std. Dev	t-test
FV	Laki-Laki	5,59/1,043	0,270
	Perempuan	5,49/1,001	
PV	Laki-Laki	5,6/0,958	0,233
	Perempuan	5,50/0,997	
EV	Laki-Laki	5,74/0,978	0,004
	Perempuan	5,44/1,234	
HV	Laki-Laki	5,65/1,106	0,016
	Perempuan	5,88/0,958	

EWOM	Laki-Laki	5,71/0,945	0,204
	Perempuan	5,59/1,054	
TS	Laki-Laki	5,59/1,128	0,476
	Perempuan	5,66/0,970	
MRS	Laki-Laki	5,73/0,970	0,894
	Perempuan	5,72/1,065	

Untuk menguji hipotesis (H2-H5) data diuji menggunakan *multi-group analysis*. Pada Tabel 4 adalah hasil *multi-group analysis* untuk melihat perbedaan antar grup laki-laki dan perempuan menggunakan SmartPLS 3.

Pada grup laki-laki hubungan FV dan EWOM ($\beta = 0,194$, $p > 0,05$), MRS ($\beta = 0,170$, $p > 0,05$), dan TS ($\beta = 0,170$, $p > 0,05$) berpengaruh positif tidak signifikan. Demikian pula pada grup perempuan hubungan FV dengan EWOM ($\beta = 0,069$, $p > 0,05$), MRS ($\beta = 0,182$, $p > 0,05$), dan TS ($\beta = 0,030$, $p > 0,05$) berpengaruh positif tidak signifikan. selain itu perbedaan antara grup laki-laki dan perempuan tidak signifikan ($p > 0,05$). sehingga H2 tidak terdukung.

Pada grup laki-laki hubungan PV dan EWOM positif tidak signifikan ($\beta = 0,147$, $p > 0,05$), positif signifikan pada MRS ($\beta = 0,240$, $p < 0,05$), dan positif tidak signifikan terhadap TS ($\beta = 0,048$, $p > 0,05$). Pada grup perempuan hubungan FV dengan EWOM positif tidak signifikan ($\beta = 0,069$, $p > 0,05$), negatif tidak signifikan pada MRS ($\beta = -0,219$, $p > 0,05$), dan positif signifikan terhadap TS ($\beta = 0,212$, $p < 0,05$). selain itu perbedaan antara grup laki-laki dan perempuan signifikan pada hubungan PV dan MRS ($p < 0,05$). dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan hubungan PV terhadap MRS ($\Delta\beta = 0,459$) dimana laki-laki lebih kuat ($\beta = 0,240$, $p < 0,05$) dibanding perempuan ($\beta = -0,219$) sehingga H3 secara parsial terdukung.

Pada grup laki-laki EV berpengaruh positif signifikan terhadap MRS ($\beta = 0,233$, $p > 0,05$) dan tidak signifikan pada EWOM dan TS ($p > 0,05$). Sedangkan pada grup perempuan hubungan EV dengan EWOM ($\beta = 0,544$, $p < 0,05$), MRS ($\beta = 0,417$, $p < 0,05$), dan TS ($\beta = 0,551$, $p < 0,05$) berpengaruh positif signifikan. selain itu perbedaan antara grup laki-laki dan perempuan signifikan hanya pada hubungan EV terhadap TS ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan hubungan EV terhadap TS ($\Delta\beta = -0,611$, $p < 0,05$) dimana perempuan lebih kuat ($\beta = 0,551$) dibanding laki-laki ($\beta = -0,061$) sehingga H4 tidak terdukung.

Pada grup laki-laki HV berpengaruh positif signifikan terhadap MRS ($\beta = 0,284$, $p < 0,05$) dan tidak signifikan pada EWOM dan TS ($p > 0,05$). Sedangkan pada grup perempuan hubungan HV dengan EWOM ($\beta = 0,286$, $p < 0,05$), MRS ($\beta = 0,454$, $p < 0,05$), dan TS ($\beta = 0,195$, $p < 0,05$) berpengaruh positif signifikan. Namun tidak ada perbedaan antara grup laki-laki dan perempuan pada hubungan HV terhadap EWOM, MRS dan TS ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan hubungan EV terhadap EWOM, MRS, dan TS ($p > 0,05$) sehingga H5 tidak terdukung.

Tabel 4 . Multi-group Analysis

Laki-Laki				Perempuan			Multigroup Analysis	
Pengaruh	β	T	P	β	T	P	Lk- Pr	P

EV -> EWOM	0,337	1,723	0,086	0,544	5,976	0,000	-0,206	0,289
EV -> MRS	0,233	2,210	0,028	0,417	3,986	0,000	-0,184	0,220
EV -> TS	-0,061	0,296	0,767	0,551	7,020	0,000	-0,611	0,001
FV -> EWOM	0,194	0,941	0,347	0,069	0,698	0,486	0,125	0,563
FV -> MRS	0,170	1,610	0,108	0,182	1,349	0,178	-0,013	0,976
FV -> TS	0,170	1,680	0,094	0,030	0,353	0,724	0,363	0,159
HV -> EWOM	0,129	0,822	0,411	0,286	2,706	0,007	-0,157	0,398
HV -> MRS	0,284	2,335	0,020	0,454	3,449	0,001	-0,170	0,331
HV -> TS	0,276	1,272	0,204	0,195	2,309	0,021	0,081	0,724
PV -> EWOM	0,147	1,060	0,290	0,069	0,624	0,533	0,078	0,665
PV -> MRS	0,240	2,497	0,013	-0,219	1,831	0,068	0,459	0,002
PV -> TS	0,048	0,368	0,713	0,212	2,379	0,018	-0,164	0,315

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam perilaku pencarian informasi konsumen di media sosial. Selain itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel FV dan PV.

Hipotesis kedua tidak terdukung karena tidak terdapat perbedaan pada *Functional Value* laki-laki dan perempuan terhadap information sources (EWOM, *Third Party*, dan *Manufacturer/retailer source*). hal ini serupa dengan penelitian (Klepek, 2020) yang mengatakan tidak ada bukti bahwa gender mempengaruhi persepsi nilai fungsional pada halaman merek di media sosial. lebih lanjut (Klepek, 2020) menjelaskan bahwa karakteristik demografi (usia dan jenis kelamin) tidak menjadi penentu perbedaan dalam menilai value yang didapat pengguna dari halaman merek di Facebook, namun perilaku konsumen di media sosial ditentukan terutama oleh sikap (*attitude*) dan persepsi (*perception*) mereka, dan bukan oleh demografi. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian (Kol & Levy, 2022) yang menemukan bahwa ketika menguji masing-masing nilai informasi secara terpisah functional value dan social value tidak berpengaruh pada perilaku pencarian informasi baik untuk sumber informasi komersial maupun nonkomersial, justru jika information value dijadikan *multidimensional construct* sebagai *consumer information value* secara keseluruhan nilai informasi mempengaruhi perilaku pencarian baik untuk sumber komersial maupun non komersial. Selain itu penelitian (Sun *et al.*, 2019) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan gender dalam kredibilitas informasi yang didapat di internet terhadap EWOM. Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai fungsional tidak mempengaruhi perilaku pencarian baik bagi laki-laki maupun perempuan. Sehingga hal ini menggambarkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan tidak termotivasi oleh nilai-nilai fungsional ketika melakukan pencarian informasi di media sosial. Namun lebih termotivasi oleh nilai-nilai psikologis, ekonomi, dan hedonis.

Hipotesis ketiga secara parsial terdukung karena adanya perbedaan pada *psychological value* terhadap *Manufacturer/retailer source* antara laki-laki dan perempuan. Namun hubungan ini lebih tinggi pada laki-laki daripada perempuan. Hal ini dapat terjadi karena pengguna laki-laki cenderung memberikan bantuan informasi di media sosial sehingga memudahkan mereka untuk membuat keputusan (Sun *et al.*, 2020). Karena pria

cenderung menggunakan heuristik, fokus pada sumber informasi yang dipilih, dan memproses data dengan cara yang lebih selektif (Kol dan Levy, 2023). Bagi perempuan nilai psikologis tidak berpengaruh pada sumber informasi manufaktur /retail dibanding laki-laki. hal ini dapat disebabkan oleh jumlah uang yang dibelanjakan perempuan lebih sedikit dibanding laki-laki sehingga kekhawatiran dan resiko dalam berbelanja tidak begitu dirasakan oleh perempuan dibanding laki-laki yang cenderung berbelanja online dengan nominal lebih besar. Serupa dengan penelitian Melović *et al.* (2021) yang dilakukan di Montenegro dimana perempuan mengeluarkan lebih sedikit uang dibanding laki-laki. Perempuan merasa berbelanja online lebih beresiko dibandingkan laki-laki terlepas dari pengalaman mereka sebelumnya (Lissitsa dan Kol, 2016; Hasan, 2010). berdasarkan pengalaman mereka sebelumnya dimana pengalaman pembelian online sebelumnya mempengaruhi niat beli perempuan di masa depan (Hernández *et al.*, 2011) .

Untuk sumber informasi pihak ketiga nilai psikologis perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki walaupun hasilnya tidak jauh berbeda. hal ini dapat terjadi karena perempuan menerima dukungan emosional dari konten yang dibuat oleh pengguna lain (Sun *et al.*, 2019) dan dapat membantu mengurangi persepsi resiko dalam keputusan pembelian.

Hipotesis keempat tidak terdukung karena terdapat perbedaan dalam *economic value* terhadap *information source* terutama pada *thirdparty source* antara laki-laki dan perempuan, dimana dalam hubungan tersebut perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki.

Hipotesis kelima tidak terdukung karena tidak ada perbedaan yang signifikan pada *hedonic value* terhadap *information source* antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, terdapat beberapa temuan menarik dalam penelitian ini yaitu dalam sumber informasi EWOM perempuan lebih termotivasi oleh *economic value*. sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa perempuan lebih banyak melakukan usaha untuk mencari informasi produk melalui EWOM dibandingkan laki-laki (Sun *et al.*, 2019). Hal ini dapat disebabkan karena perempuan cenderung fokus pada hubungan interpersonal dan komunikasi dalam keterlibatannya pada internet dan EWOM (Brannon, 2016). Selain itu dalam konteks EWOM perempuan lebih menikmati proses pencarian informasi Sehingga mengakibatkan perempuan menghabiskan lebih banyak waktu dan usaha untuk mencari informasi yang relevan untuk membantu meningkatkan hubungan sosial (Sun *et al.*, 2019).

Dalam sumber informasi manufaktur/retailer di Instagram dan TikTok baik laki-laki dan perempuan termotivasi oleh nilai ekonomi dan nilai hedonis. pencarian informasi di media sosial melibatkan interaksi antar pengguna seperti saling berbalas pendapat melalui komentar dan memberikan like pada postingan sehingga muncul interaksi sosial antar pengguna kemudian dari interaksi tersebut pengguna dapat menilai konten yang sesuai dengan informasi yang ingin didapatkan seperti review produk dan jumlah like yang mengindikasikan popularitas konten sehingga pengguna dapat dengan mudah menilai suatu konten dari komentar dan like dan timbul kesenangan ketika melakukan proses pencarian informasi karena adanya interaksi sosial tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Cyr *et al.* (2007) dimana adanya kehadiran sosial dalam interaksi pencarian informasi online di website memiliki dampak pada persepsi kegunaan informasi dan kenikmatan pencarian informasi baik bagi laki-laki maupun perempuan. Selain itu, pada penelitian ini perempuan cenderung mementingkan nilai ekonomi dan hedonis dalam perilaku pencarian informasi produk fashion. Sejalan dengan penelitian Mehta (2020) yang menemukan bahwa perempuan lebih berorientasi pada hiburan, mempertimbangkan harga dan kebaruan mode fashion daripada laki-laki.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung menggunakan sumber informasi EWOM, sumber informasi manufaktur/retail, dan sumber informasi dari pihak ketiga. Selain itu perempuan juga cenderung lebih termotivasi untuk mencari nilai-nilai yang memberikan kepuasan selama mencari informasi di media sosial Instagram dan TikTok dibandingkan dengan laki-laki sejalan dengan hasil penelitian (Kol dan Levy, 2023). Pada penelitian ini juga menemukan bahwa perempuan menghasilkan nilai yang tinggi pada semua nilai informasi kecuali pada *functional value*, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa perilaku pencarian informasi perempuan lebih berorientasi pada nilai dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan cara bagaimana proses pembelian antara laki-laki dan perempuan. Dimana perempuan lebih menikmati proses belanja daripada laki-laki (Dholakia, 1999; Mehta, 2020), dan membutuhkan lebih banyak kepuasan (gratifikasi) dibandingkan laki-laki yang berorientasi pada tujuan (Dholakia dan Chiang, 2003). Oleh karena itu, nilai-nilai informasi menjadi pendorong yang lebih kuat untuk perempuan daripada laki-laki di media sosial Instagram dan TikTok.

Penelitian ini juga menemukan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal pengaruh nilai pencarian terhadap jenis sumber informasi (EWOM, *third party source*, dan *manufacture/retailer source*) yang digunakan di Instagram dan TikTok untuk mencari informasi produk fashion. Pada sumber informasi manufaktur/retailer di Instagram dan TikTok yang lebih memotivasi laki-laki daripada perempuan adalah nilai psikologis, nilai ekonomi, dan nilai hedonis. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, objek dari penelitian ini hanya terbatas pada produk *fashion* sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek yang berbeda misalnya produk makanan dan minuman, kosmetik, dan sebagainya. Kedua, lebih dari 50% responden berasal dari kalangan Generasi Z. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada responden yang berasal dari rentang usia lainnya, seperti Milenial dan Generasi X, yang mana juga aktif menggunakan media sosial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan pada Universitas Airlangga atas dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the Attitude-Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1):1-33. <https://doi.org/10.1080/14792779943000116>
- Alba, J., Lynch, J., Weitz, B., Janiszewski, Chris, Lutz, Richard, Sawyer, Alan, & Wood, Stacy. (1997). Interactive Home Shopping: Consumer, Retailer, and Manufacturer Incentives to Participate in Electronic Marketplaces. *Journal of Marketing*, 61(3). <https://doi.org/10.2307/1251788>
- Atkins, K., & Hyun, S.-Y. (2016). Smart Shoppers' Purchasing Experiences: Functions of Product Type, Gender, and Generation. *International Journal of Marketing Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.5539/ijms.v8n2p1>
- Barber, N., Dodd, T., & Kolyesnikova, N. (2009). Gender differences in information search: Implications for retailing. *Journal of Consumer Marketing*, 26(6), 415–426. <https://doi.org/10.1108/07363760910988238>

- Bei, L.-T., Chen, E. Y. I., & Widdows, R. (2004). Consumers' Online Information Search Behavior and the Phenomenon of Search vs. Experience Products. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(4), 449–467. <https://doi.org/10.1007/s10834-004-5490-0>
- Bickart, B., & Schindler, R. M. (2001). Internet forums as influential sources of consumer information. *Journal of Interactive Marketing*, 15(3), 31–40. <https://doi.org/10.1002/dir.1014>
- Cantalalops, A. S., & Salvi, F. (2014). New consumer behavior: A review of research on eWOM and hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 41–51. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.007>
- Chatterjee, A. (2017). Chapter B - Information Sources. In A. Chatterjee (Ed.), *Elements of Information Organization and Dissemination* (pp. 9–45). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102025-8.00002-8>
- Chen, C. C., Hsiao, K.-L., & Wu, S.-J. (2018). Purchase intention in social commerce: An empirical examination of perceived value and social awareness. *Library Hi Tech*, 36(4), 583–604. <https://doi.org/10.1108/LHT-01-2018-0007>
- Chen, J., Teng, L., Yu, Y., & Yu, X. (2016). The effect of online information sources on purchase intentions between consumers with high and low susceptibility to informational influence. *Journal of Business Research*, 69(2), 467–475. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.003>
- Chevalier, J., & Goolsbee, A. (2003). Measuring prices and price competition online: Amazon.com and BarnesandNoble.com. *Quantitative Marketing and Economics*, 1(2), 203–222. <https://doi.org/10.1023/A:1024634613982>
- Chiu, Y.-P., Lo, S.-K., Hsieh, A.-Y., & Hwang, Y. (2019). Exploring why people spend more time shopping online than in offline stores. *Computers in Human Behavior*, 95, 24–30. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.01.029>
- Cotter, K. (2019). Playing the visibility game: How digital influencers and algorithms negotiate influence on Instagram. *New Media & Society*, 21(4), 895–913. <https://doi.org/10.1177/1461444818815684>
- Dholakia, R., & Chiang, K.-P. (2003). Shoppers in Cyberspace: Are They From Venus or Mars and Does It Matter? *Journal of Consumer Psychology - J CONSUM PSYCHOL*, 13, 171–176. https://doi.org/10.1207/S15327663JCP13-1&2_15
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Addison: Wesley.
- Gan, C., & Wang, W. (2017). The influence of perceived value on purchase intention in social commerce context. *Internet Research*, 27(4), 772–785. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2016-0164>
- Gupta, P., & Harris, J. (2010). How e-WOM recommendations influence product consideration and quality of choice: A motivation to process information perspective. *Journal of Business Research*, 63 (9), 1041–1049. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.015>
- Gvili, Y., Kol, O., & Levy, S. (2020). The value(s) of information on social network sites: The role of user personality traits. *European Review of Applied Psychology*, 70(2), 100511. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2019.100511>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited: London.

- Haridasan, A. C., Fernando, A. G., & Saju, B. (2021). A systematic review of consumer information search in online and offline environments. *RAUSP Management Journal*, 56(2), 234–253. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-08-2019-0174>
- Häubl, G., & Trifts, V. (2000). Consumer Decision Making in Online Shopping Environments: The Effects of Interactive Decision Aids. *Marketing Science*, 19(1), 4–21. <https://www.jstor.org/stable/193256>
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS Explained* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE: California.
- Jin, S.-A. A., & Phua, J. (2014). Following Celebrities' Tweets About Brands: The Impact of Twitter-Based Electronic Word-of-Mouth on Consumers' Source Credibility Perception, Buying Intention, and Social Identification With Celebrities. *Journal of Advertising*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00913367.2013.827606>
- Kanwal, M., Burki, U., Ali, R., & Dahlstrom, R. (2022). Systematic review of gender differences and similarities in online consumers' shopping behavior. *Journal of Consumer Marketing*, 39(1), 29–43. <https://doi.org/10.1108/JCM-01-2021-4356>
- Kim, J.-H., Kim, M., Yoo, J., & Park, M. (2020). Consumer decision-making in a retail store: The role of mental imagery and gender difference. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 49(3), 421–445. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-10-2019-0353>
- Klepek, M. (2020). The Role of Demographic Factors in Consumer Perception of Value from Brand Communication on Facebook. *Central European Business Review*, 9(3), 56–73. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.239>
- Kol, O., & Levy, S. (2022). The Whole Is More than Its Parts: A Multidimensional Construct of Values in Consumer Information Search Behavior on SNS. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 17(4), <https://doi.org/10.3390/jtaer17040085>
- Kol, O., & Levy, S. (2023). Men on a mission, women on a journey - Gender differences in consumer information search behavior via SNS: The perceived value perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 75, 103476. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103476>
- Kol, O., & Lissitsa, S. (2023). Looking for accommodations? What motivates consumer information search behavior on Instagram, Facebook groups and personal profiles on social networking sites. *Information Technology & People, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2022-0389>
- Lynch, J. G., & Ariely, D. (2000). Wine Online: Search Costs Affect Competition on Price, Quality, and Distribution. *Marketing Science*, 19(1), 83–103. <https://www.jstor.org/stable/193260>
- McCole, P., Ramsey, E., & Williams, J. (2010). Trust considerations on attitudes towards online purchasing: The moderating effect of privacy and security concerns. *Journal of Business Research*, 63(9), 1018–1024. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.02.025>
- Mehta, R. (2020). Gender-based differences in consumer decision-making styles: Implications for marketers. *DECISION*, 47(3), 319–329. <https://doi.org/10.1007/s40622-020-00252-8>

- Meyers-Levy, J., & Maheswaran, D. (1991). Exploring Differences in Males' and Females' Processing Strategies. *Journal of Consumer Research*, 18(1), 63–70. <https://doi.org/10.1086/209241>
- Molinillo, S., Aguilar-Illescas, R., Anaya-Sánchez, R., & Liébana-Cabanillas, F. (2021). Social commerce website design, perceived value and loyalty behavior intentions: The moderating roles of gender, age and frequency of use. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 63, 102404. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102404>
- Murray, K. B. (1991). A Test of Services Marketing Theory: Consumer Information Acquisition Activities. *Journal of Marketing*, 55(1), 10–25. <https://doi.org/10.2307/1252200>
- Ngueutsa, R., & Kouabenan, D. R. (2017). Fatalistic beliefs, risk perception and traffic safe behaviors. *European Review of Applied Psychology*, 67(6), 307–316. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2017.10.001>
- Nissen, A., & Krampe, C. (2021). Why he buys it and she doesn't – Exploring self-reported and neural gender differences in the perception of eCommerce websites. *Computers in Human Behavior*, 121, 106809. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106809>
- Park, C., & Lee, T. M. (2009). Information direction, website reputation and eWOM effect: A moderating role of product type. *Journal of Business Research*, 62(1), 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.017>
- Pradhan, B., Kishore, K., & Gokhale, N. (2023). Social media influencers and consumer engagement: A review and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 47(6), 2106–2130. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12901>
- Richard, M.-O. (2005). Modeling the impact of internet atmospherics on surfer behavior. *Journal of Business Research*, 58(12), 1632–1642. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2004.07.009>
- Senecal, S., & Nantel, J. (2004). The Influence of Online Product Recommendations on Consumers' Online Choices. *Journal of Retailing*, 159–169. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2004.04.001>
- Sheth, J. N., Newman, B. I., & Gross, B. L. (1991). Why we buy what we buy: A theory of consumption values. *Journal of Business Research*, 22(2), 159–170. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90050-8](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90050-8)
- Singh, S., & Jang, S. (2022). Search, purchase, and satisfaction in a multiple-channel environment: How have mobile devices changed consumer behaviors? *Journal of Retailing and Consumer Services*, 65, 102200. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102200>
- Smith, D., Menon, S., & Sivakumar, K. (2005). Online peer and editorial recommendations, trust, and choice in virtual markets. *Journal of Interactive Marketing*, 19(3), 15–37. <https://doi.org/10.1002/dir.20041>
- Sramova, B., & Pavelka, J. (2019). Gender differences and wellbeing values in adolescent online shopping. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 47(6), 623–642. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-08-2017-0173>
- Steckel, J. H., Winer, R. S., Bucklin, R. E., Dellaert, B. G. C., Drèze, X., Häubl, G., Jap, S. D., Little, J. D. C., Meyvis, T., Montgomery, A. L., & Rangaswamy, A. (2005). Choice in Interactive Environments. *Marketing Letters*, 16(3), 309–320. <https://doi.org/10.1007/s11002-005-5894-0>

- Sun, J., Song, S., House, D., & Kwon, M. (2019). Role of gender differences on individuals' responses to electronic word-of-mouth in social interactions. *Applied Economics*, 51(28), 3001–3014. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1564015>
- Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2001). Consumer perceived value: The development of a multiple item scale. *Journal of Retailing*, 77(2), 203–220. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(01\)00041-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(01)00041-0)
- Szymanski, D. M., & Hise, R. T. (2000). E-satisfaction: An initial examination. *Journal of Retailing*, 76(3), 309–322. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00035-X](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00035-X)
- Toh, R. S., Raven, P., & DeKay, F. (2011). Selling rooms: Hotels vs. third-party websites. *Cornell Hospitality Quarterly*, 52(2), 181–189. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1938965511400409>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157–178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
- Ward, M. R., & Lee, M. J. (2000). Internet shopping, consumer search and product branding. *Journal of Product & Brand Management*, 9(1), 6–20. <https://doi.org/10.1108/10610420010316302>
- Yang, K., & Lee, H. (2010). Gender differences in using mobile data services: Utilitarian and hedonic value approaches. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 4(2), 142–156. <https://doi.org/10.1108/17505931011051678>
- Zauberman, G. (2003). *The Intertemporal Dynamics of Consumer Lock-In* (SSRN Scholarly Paper 401460). <https://doi.org/10.2139/ssrn.401460>
- Zayer, L. T., & Coleman, P. (2012). Male Consumers' Motivations for online information Search and Shopping Behavior. In *Online Consumer Behavior*. Routledge.

Persepsi *Future Accountant* Tentang *Artificial Intelligence*, *Blockchain* Ketergantikannya Profesi Akuntan

Eva Wany^{1*}, Maluddin²

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

*email korespondensi penulis: evawany@uwks.ac.id

Abstrak

Profesi akuntan berada di urutan pertama dengan 98 persen sebagai profesi yang akan digantikan oleh teknologi dalam 20 tahun kedepan. Profesi akuntan sangat rentan untuk digantikan oleh teknologi, maraknya teknologi digital akhir akhir ini mulai dapat dirasakan dampaknya diberbagai pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi *future accountant* terhadap *artificial intelligence* dan *blockchain*. Metode penelitian menggunakan kuantitatif, dalam Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sampel pada penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya sebanyak 35 responden, Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan pengujian Smart-PLS 4. Hasil penelitian pengaruh langsung yaitu persepsi *future accountant* berpengaruh terhadap *artificial intelligence* dan *blockchain*, *artificial intelligence* berpengaruh dan *blockchain* tidak berpengaruh terhadap profesi akuntan, serta pengaruh tidak langsung yaitu persepsi *future accountant* berpengaruh terhadap profesi akuntan melalui *artificial intelligence* dan *blockchain*.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence*, *Blockchain*, *Future Accouting*, Profesi Akuntan.

PENDAHULUAN

Teknologi-teknologi berkembang dengan sangat cepat dengan kondisi ekonomi saat ini dan potensinya di dunia saat ini sangat besar (Slezák, 2023), menjadikan sistem perusahaan menjadi memungkinkan mereka mengadopsi alat teknologi baru untuk menyederhanakan proses bisnis dan mentransformasi model bisnis untuk berinovasi dalam operasi perusahaan (Han *et al.*, 2023a), hal yang harus dilakukan adalah mengembangkan teknologi, perkembangan teknologi yang sangat maju juga berdampak di segala sektor, Berbagai organisasi dan perusahaan juga menerapkan teknologi guna mengefisiensi pekerjaan dengan akurasi yang bisa diandalkan. perusahaan IBM mengganti 30 persen karyawannya yang tidak berkaitan langsung dengan pelanggan akan digantikan oleh teknologi, tidak hanya itu salah satu kantor akuntan big four yaitu deloitte baru-baru ini meluncurkan robot keuangan, kecanggihan dari teknologi ini yaitu dapat mengenali data, mengimput data faktur, dan menghasilkan laporan keuangan, hal tersebut menuntut *future accountant* untuk mengikuti perkembangan zaman dengan memahami dan mempelajari konsep teknologi agar tidak tersisihkan.

Di zaman sekarang lulusan sarjana akuntansi dituntut untuk berkualitas, mahasiswa harus memiliki kemampuan (*skill*) dan pengetahuan yang lebih dalam dunia kerja. Hal ini juga bergantung pada karier atau profesi yang akan dipilih, salah satu karier yang membutuhkan hal tersebut yaitu karier dalam bidang akuntansi (Putri Dwima Ernis & Padli Pirdaus, 2022). Guna bersaing dengan Teknologi atau memanfaatkan teknologi misalnya *artificial intelligence* dan *blockchain* agar dapat membantu untuk meringankan pekerjaan seorang Akuntan. menurut penelitian yang dilakukan Bussines Insider pada tahun 2018, Profesi akuntan berada di urutan pertama dengan 98 persen sebagai profesi yang akan digantikan oleh teknologi dalam 20 tahun kedepan. Profesi akuntan sangat rentan untuk digantikan oleh teknologi, maraknya teknologi digital akhir akhir ini mulai dapat dirasakan

dampaknya diberbagai pekerjaan dalam perusahaan(Goto, 2023), dikarenakan dituntut menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat dalam memproses data guna memberikan informasi kepada stakeholder dimana sekarang perusahaan besar sangat butuh kecepatan informasi, oleh sebab itu perlu adanya penerapan teknologi seperti teknologi *artificial intelligence* dan *blockchain* di semua perusahaan

Istilah *artificial intelligence* pertama kali digunakan pada tahun 1956 oleh Jhon McCarrthy(Taha *et al.*, 2023), menurut elmegard *artificial intelegence* telah menghadirkan perubahan signifikan dalam kita melakukan akuntansi. Kemampuannya untuk mengotomatisasi tugas rutin seperti pencatatan transaksi dan pengklasifikasikan keuangan telah membuka jalan profesional akuntansi untuk lebih fokus pada analisis mendalam, ia juga mengungkapkan bahwa dalam konteks akuntansi, *Artificiaal Intelligence* bukan hanya sekedar alat bantu, tetapi mitra strategis yang melahirkan peran penting dalam memberikan wawasan berharga dari data keuangan. Dengan menggabungkan data historis dan *realtime*, *Artificial Intelligence* dapat menghasilkan ramalan yang lebih akurat untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis (Garanina *et al.*, 2022)(Fathir Maulid Yusuf *et al.*, 2023), Tidak hanya *artificial Intelligence* teknologil ainnya dapat diterapkan didalam bidang akuntansi yaitu *blockchain* penggunaan kedua teknologi tersebut dinamai dengan *blockchain* 4.0. yang mana *blockchain* 1.0 transaksi mata uang dgital yaitu kripto, *Blockchain* 2.0 menggunakan *smart contract*, *Blockchain* 3.0 memperluas diluar mata uang hingga ke pemerintahan, layanan kesehatan dan terkait dengan *supply chain* (Han *et al.*, 2023a)

Survei Blockchain Global, salah satu perusahaan *big four* yaitu Deloitte menunjukan bahwa perusahaan semakin berkomitmen untuk menerapkan *blockchain* dalam bisnis mereka(Han *et al.*, 2023b), teknologi *blockchain* pertama kali dirumuskan tahun 2008 oleh nakamoto(Zemánková, 2019) kemampuannya dalam penelusuran yang terdesentralisasi (Hu *et al.*, 2023) dapat diterapkan didalam audit, berikut penerapan teknologi ini yaitu jalur audit yang dapat dilacak, proses audit secara automisasi, otentikasi transaksi, pelacakan kepemilikan asset pengembangan kontrak pintar pencatatan dan sistem inventaris asset, mulai dari bahan mentah hingga kekayaan intelektual(Zemánková, 2019). Dengan adanya blockchai tugas tugas seorang akuntan jadi mudah namun *blockchain* dapat diartikan sebagai ancaman dimana dengan adanya teknologi ini maka tugas seorang akuntan bisa dikerjakan oleh siapa saja meskipun tidak memahami akuntansi, dengan adanya masalah tersebut maka seorang akuntan yang mempunyai *basic* dasar akan tergantikan.

LITERATUR

1. *Artificial Intelligence*

Secara umum mengacu pada ilmu yang cukup luas yang mencakup tidak hanya ilmu komputer tetapi juga psikologi, filsafat, linguistik dan bidang lainnya(Deloitte & Efma, 2017). dalam bidang akuntansi penggunaan *expert* sistem merupakan salah satu cabang *artificial intelligence* adalah program komputer yang meniru proses berpikir manusia dalam situasi pemecahan masalah(Afroze & Aulad, 2020), Expert sistem telah membantu dalam menerapkan pendekatan heuristik dalam proses pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan lebih lanjut, seperti pemahaman dan pembelajaran bahasa alami(O'Leary & Watkins, 1989). sistem ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi audit, karena auditor dapat menggunakannya untuk merencanakan audit, mengumpulkan dan mengevaluasi bukti, dan membentuk opini(Afroze & Aulad, 2020)

Blockchain

Blockchain merupakan jenis buku besar yang berdistribusi yang memungkinkan pencatatan disimpan dan diurutkan kedalam block-block (Welfare, 2019). menggunakan kode sumber terbuka seperti bitcoin membuat buku besar yang baru yang kompleks seperti menukar implementasi alternatif dan algoritma (Welfare, 2019).

2. Persepsi *Future Accounting*

Menurut Lubis 2010 Persepsi merupakan proses bagaimana seorang mengetahui dan menginterpretasikan suatu objek dan manusia, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pelaku persepsi, target persepsi dan situasi (dalam Aisah et al., 2020). Persepsi bisa berbagai macam seperti persepsi etis, persepsi karyawan dan masyarakat, persepsi student, persepsi auditor dan termasuk persepsi mahasiswa atau lebih spesifik persepsi mahasiswa akuntansi sebagai *future accountant*.

Profesi akuntan

Menurut KBBI Profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian seperti keterampilan, kejujuran. Jadi profesi akuntan Menurut international federation of accountant semua pekerjaan yang menggunakan akuntansi sebagai dasar keahlian, termasuk akuntan publik, akuntan intern yang bekerja di perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintahan dan akuntan pendidikan.

HIPOTESIS

Hipotesis pada penelitian ini terdapat enam hipotesis adalah sebagai berikut

H1 : Persepsi *future accountant* berpengaruh terhadap *artificial intelligence*

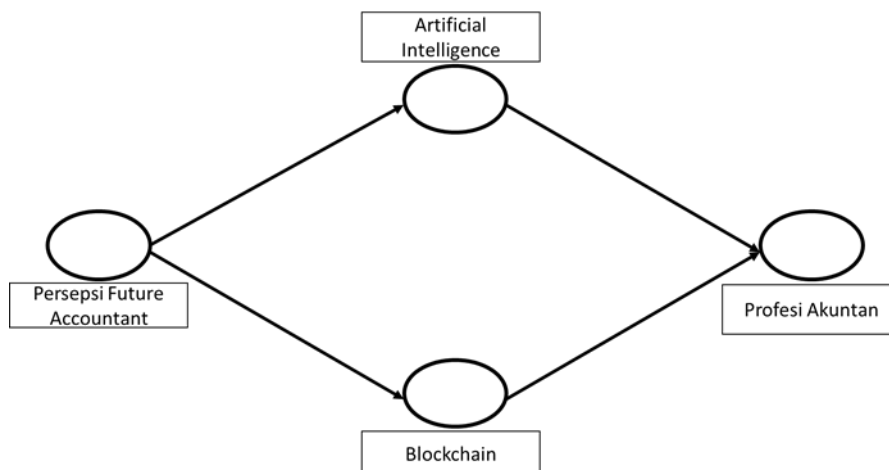
H2 : Persepsi *future accountant* berpengaruh terhadap *blockchain*

H3 : *Artificial intelligence* berpengaruh terhadap profesi akuntan

H4 : *Blockchain* berpengaruh terhadap profesi akuntan

H5 : Persepsi *future accountant* berpengaruh melalui *artificial intelligence* terhadap profesi akuntan

H6 : Persepsi *future accountant* berpengaruh melalui *blockchain* terhadap profesi Akuntan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pada penelitian ini menggunakan data primer dengan pendekatan wawancara satu arah menggunakan skala likert, populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi, teknik pengambilan sampel yaitu dengan pendekatan *purposive sampling*, penelitian ini terdapat variabel independen yaitu persepsi *future accountant*, variabel mediasi yaitu *artificial intelligence* dan *Blockchain* dan profesi akuntan sebagai variabel independen, teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS, diukur secara reflektif terdapat tiga hal Evaluasi SEM-PLS yaitu Evaluasi Pengukuran(*Outer Model*), Evaluasi Model Struktural(*Inner Model*) dan Evaluasi Model Fit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Hasil Model Pengukuran

Variabel/Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reability	AVE
Persepsi Future Accountant		0,938	0,944	0,695
PFA1	0,835			
PFA2	0,822			
PFA3	0,801			
PFA4	0,823			
PFA5	0,837			
PFA 6	0,850			
PFA7	0,871			
PFA8	0,831			
Artificial Intelligence		0,778	0,788	0,691
A1	0,818			
A2	0,873			
A3	0,801			
Blockchain		0,844	0,844	0,763
B1	0,879			
B2	0,883			
B3	0,858			
Profesi Akuntan		0,952	0,955	0,779
PA1	0,933			
PA2	0,966			
PA3	0,816			
PA4	0,906			
PA5	0,781			
PA6	0,860			
PA7	0,902			

Berdasarkan Tabel.1 Nilai Outer Loading Variabel persepsi *future accountant* menunjukkan nilai antara 0,801-0,871 > 0,70 berdasarkan 8(delapan) item pengukuran yang valid, hal ini menunjukkan item pengukuran tersebut tingkat korelasi kuat dalam mencerminkan pengukuran Persepsi *Future Accounting*. Variabel *artificial intelligence* menunjukkan nilai 0,801-873 berdasarkan 3(tiga) item pengukuran valid, Hal ini menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut tingkat korelasi kuat dalam mencerminkan pengukuran *Artificial Intelligence*. variabel *blockchain* berdasarkan 3(tiga) item pengukuran valid menunjukkan nilai antara 0,858-883 > 0,70 hal ini menunjukan item pengukuran tersebut tingkat korelasi sangat kuat dalam menjelaskan variabel *blockchain*. Variabel Profesi akuntan berdasarkan 7(tujuh) item pengukuran valid menunjukkan nilai antara 0,781-0,966 >0,70 Hal ini menunjukkan item pengukuran tersebut tingkat korelasi kuat dalam mencerminkan pengukuran variabel profesi akuntan.

Berdasarkan Tabel.1 Pada pengujian Croncbach Alpha, Composite Reability dan AVE, nila variabel persepsi *future accountant* menunjukkan nilai Crocbach Alpha 0,938>0,70, nilai Composite Reability 0,944>0,70 dan nilai AVE 0,696>0,50, Hal ini menunjukkan item pengukuran *realible* atau dapat diterima . Variabel *artificial intelligence* menunjukkan nilai Crochbach Alpha 0,778 dan nilai composite reability 0,778>0,70 serta nilai AVE menunjukkan nilai 0,691>0,50, Hal ini menunjukkan item pengukuran *artificial intelligence Reliable* atau dapat diterima, Variabel *blockchain* menunjukkan hasil nilai Cronchbach Alpha 0,884 dan Composite Reability 0,844>0,70 pada nilai AVE 0,79>0,0,50, Hal ini menunjukkan item pengukuran pada variabel *blockchain* tingkat *reliable* diterima, Pada Variabel Profesi akuntansi nilai Crocncbach Alpha 0,952 dan nilai Composite Reability 0,955 >0,70 dan nilai AVE 0,799>0,50, Hal ini menunjukkan Item pengukuran variabel profesi akuntansi realiable atau dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Discriminant Validity

	Artificial Intelligence	Blockchain	Persepsi Future Accountant	Profesi Akuntan
Heterotrait-Monotrait				
Artificial Intelligence				
Blockchain	0,784			
Persepsi Future Accountant	0,843	0,812		
Profesi Akuntan	0,792	0,328	0,626	
Fornnel Lacker				
Artificial Itelligence	0,831			
Blockchain	0,648	0,873		
Persepsi Future Accountant	0,755	0,738	0,834	
Profesi Akuntan	0,686	0,295	0,595	0,882

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel.2 Hasil dari Heterotrait-Monotrait menunjukkan nilai dari *artificial intelligence* dengan *blockchain* 0,789<0,90, Nilai *artificial intelligence* dengan persepsi *future accountant* 0,843<0,90, Nilai *artificial intelligence* dengan Profesi akuntan menunjukkan nilai 0,792<0,90. Pada nilai *blockchain* dengan persepsi *future accountant* 0,812<0,90, nilai *blockchain* dengan Profesi akuntan 0,328>0,90, dan persepsi *future accountant* dengan Profesi akuntan menunjukkan nilai 0,626<0,90, hal ini menunjukkan nilai Heterotrait-Monotrait secara keseluruhan Dicrimiant Validity diterima. Hasil pengujuain Fornnel Lacker variabel *artificial intelligence* nilai akar AVE 0,831 lebih besar dar nilai

korelasi *blockchain* 0,648, persepsi *future accountant* 0,755, dan Profesi akuntan 0,686 Hasil ini menunjukkan discriminant validity diterima. Hasil fornnel lacker *blockchain* menunjukkan nilai akar AVE 0,878 lebih besar dari nilai korelasi persepsi *future accountant* 0,738, nilai Korelasi Profesi akuntan 0,295 dan nilai korelasi *blockchain* 0,648 Hal ini menunjukkan bahwa discriminant validity dapat diterima. Hasil dari fornnel lacker dari persepsi *future accountant* 0,834 lebih besar dari nilai korelasi Profesi Akuntan 0,595, *blockchain* 0,738 dan persepsi *future accountant* 0,755 hal ini menunjukkan bahwa discriminant dapat diterima, Terakhir hasil Fornnell Lacker Profesi akuntan menunjukkan nilai akar AVE 0,882 lebih besar dari nilai korelasi persepsi *future accountant* 0,595, nilai korelasi *blockchain* 0,292 dan nilai korelasi dari *artificial intelligence* 0,686 hal ini

Tabel.3 Hasil Evaluasi Model Struktural & Model Fit

Hipotesis	Path Coefisien	P value	95% Interval kepercayaan Path coefisient		Hasil pengujjar
			Batas Atas	Batas Bawah	
Pengaruh Langsung					
H1: Persepsi Future Accountan → Artificial intelligence	0,755	0,000	0,892	0,626	Berpengari
H2: Persepsi Future Accountan → Blockchain	0,738	0,000	0,888	0,415	Berpengari
H3: Artificial Intelligence → Profesi Akuntan	0,852	0,000	1,090	0,565	Berpengari
H3: Blockchain → Profesi Akuntan	-0,260	0,182	0,130	-0,621	Tidak Berpengari
Pengaruh Mediasi					
H5: Persepsi Future Accountan → Artificial intelligence → Profesi Akuntan	0,643	0,000	0,921	0,402	Berpengari
H6: Persepsi Future Accountan → Blockchain → Profesi Akuntan	-0,189	0,221	0,094	-0,508	Tidak Berpengari

Berdasarkan Tabel.3 hasil pengujian hipotesis pengaruh secara langsung dan pengaruh mediasi maka diketahui sebagai berikut

1. Pengaruh Langsung

H1: hipotesis diterima ada pengaruh signifikan persepsi *future accountant* terhadap *artificial intelligence* dengan nilai path coefisient 0,755 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh persepsi *future accounting* diantara nilai batas bawah 0,626 dan nilai batas atas 0,892, dengan demikian persepsi *future accountant* terhadap *artificial intelligence* mempunyai pengaruh tinggi dengan nilai F Square 1,332 diatas 0,35.

H2: hipotesis diterima ada pengaruh signifikan persepsi *future accountant* terhadap *blockchain* menunjukkan nilai path coefisient sebesar 0,738 dengan nilai p value $0,000 < 0,05$, den nilai interval kepercayaan 95% besar pengaruh persepsi *future accountant* nilai batas 0,415 sampai dengan nilai batas atas 0,888. dengan demikian persepsi *future accountant* terhadap *blockchain* mempunyai pengaruh tinggi denan nilai F square 1,196 diatas 0,35.

H3: hipotesis diterima ada pengaruh *artificial intelligence* terhadap profesi akuntan menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,852 dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Dan nilai 95 % interval kepercayaan path coefficient dengan batas bawah sebesar 1,090 dan batas atas 0,565. Dengan demikian *artificial intelligence* mempunyai pengaruh tinggi nilai F Square sebesar 0,858 lebih besar dari 0,35.

H4: hipotesis ditolak tidak ada pengaruh signifikansi *blockchain* terhadap profesi akuntan menunjukkan nilai -0 dan nilai p value $260,182 > 0,05$, dan nilai 95% interval kepercayaan path coefficient dengan batas bawah -0,621 dan nilai batas atas 0,130. Dengan demikian *blockchain* tingkat tidak berpengaruh sedang atau moderat dengan nilai F square 0,078 diatas 0,15.

2. Pengaruh mediasi

H5: hipotesis diterima ada pengaruh signifikan dimana *artificial intelligence* berperan sebagai variabel mediasi antara persepsi *future accountant* dan Profesi akuntan dengan nilai path coefficient mediasi 0,643 dan nilai p value menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai 95% interval kepercayaan path coefficient nilai batas bawah 0,402 dan nilai batas atas 0,921. Dengan demikian peran *artificial intelligence* sebagai mediasi mempunyai pengaruh tinggi dengan nilai $\epsilon > 0,413$.

H6: Hipotesis Ditolak tidak ada pengaruh signifikan *blockchain* sebagai variabel mediasi antara persepsi *future accountant* dan profesi akuntan dimana nilai path coefficient mediasi (-0,189) dengan nilai p value $0,221 > 0,05$, Nilai 95% interval kepercayaan path coefficient nilai batas bawah (-0,508) dan nilai batas atas 0,098. Dengan demikian peran blockchain sebagai variabel mediasi mempunyai tingkat tidak berpengaruh sedang atau moderat dengan nilai $\epsilon > 0,035$ diatas 0,075.

Berdasarkan pengujian hasil evaluasi kebaikan model, Nilai VIF variabel persepsi *future accountant*, *artificial intelligence*, *Blockchain*, dan Profesi akuntan Menunjukkan nilai dibawah 5, hal ini menunjukkan model dapat diterima atau tidak ada multikolinier antar variabel, selanjutnya Nilai R Square berdasarkan tabel.3 diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh persepsi *future accountant* terhadap *artificial intelligence* sebesar 56% mempunyai pengaruh tinggi, Besarnya pengaruh persepsi *future accountant* terhadap *Blockchain* menunjukkan nilai sebesar 54% mempunyai pengaruh tinggi, Hasil nilai R square pengaruh *Artificial Intelligence* dan *Blockchain* terhadap Profesi Akuntan 50% pengaruh tinggi. Nilai Q Square *artificial intelligence* terhadap persepsi *future accountant* menunjukkan nilai $0,529 > 0,50$ Menunjukkan prediksi terhadap model tinggi, Nilai Q square *Blockchain* terhadap persepsi *future accountant* sebesar $0,515 > 0,50$ menunjukkan prediksi terhadap model tinggi, Nilai Q square Profesi akuntansi terhadap *artificial intelligence* dan *Blockchain* menunjukkan nilai sebesar $0,197 > 0$ menunjukan bahwa prediksi terhadap model rendah. Hasil dari Robustness check linearity menunjukkan hasil linearity terpenuhi dimana quadratic p value $> 0,05$ sehingga hubungan variabel persepsi *future accountant* dengan *artificial intelligence*, *Blockchain* dan profesi akuntan bersifat linier.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat pengetahuan Mahasiswa akuntansi sebagai *future accounting* terhadap *artificial Intelligence* dan *blockchain* dan dampak *artificial intelligence* terhadap profesi akuntan dimana *artificial intelligence* sebagai variabel mediasi, berdasarkan perolehan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menyatakan persepsi *future accountant* berpengaruh terhadap *artificial intelligence* dalam variabel ini mahasiswa berpandangan jika *artificial intelligence* akan menggantikan pekerjaan mereka dimasa depan.
2. Persepsi berpengaruh terhadap *blockchain* dalam variabel ini mahasiswa berpandangan jika *blockchain* dapat membantu pekerjaan lebih mudah tanpa tergantikannya pekerjaan mereka dengan teknologi.
3. Hipotesis ketiga menyatakan *artificial intelligence* berpengaruh terhadap profesi akuntan dimana mahasiswa menyakinkan jika *artificial* dapat menggantikan tugas mereka dimasa yang akan datang.
4. Hipotesis keempat menyatakan *blockchain* tidak berpengaruh terhadap profesi akuntan dimana mahasiswa menyakinkan jika *blockchain* dapat membantu pekerjaan yang rumit tanpa menggantikan mereka.
5. Hipotesis kelima pengaruh mediasi dimana *artificial intelligence* memediasi antara persepsi *future accountant* terhadap profesi akuntan hasil dari pengujian menyatakan berpengaruh.
6. Hipotesis keenam pengaruh mediasi dimana *blockchain* memediasi antara persepsi *future accountant* terhadap profesi akuntan, hasil dari pengujian menyatakan bahwa berpengaruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam Penelitian ini, Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Team Peneliti , Tenaga Peneliti dan Responden yang telah ikut membantu dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner dengan sebenar benarnya. serta kepada Universitas Wijaya Kusuma sebagai pemberi dana dalam pelaksanaan proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroze, D., & Aulad, A. (2020). Perception of Professional Accountants About the Application of Artificial Intelligence (Ai) in Auditing Industry of Bangladesh. *Journal of Social Economics Research*, 7(2), 51–61. <https://doi.org/10.18488/journal.35.2020.72.51.61>
- Aisah, S. N., Amin, M., & Afifudin. (2020). Pengaruh Pendidikan Etika Bisnis dan Religiusitas Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Kota Malang). *E-Jra*, 09(02), 11–21.
- Deloitte, & Efma. (2017). AI and you Perceptions of Artificial Intelligence from the EMEA financial services industry. *AI and You Perceptions of Artificial Intelligence from the EMEA Financial Services Industry*, April, 1–20. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/technology/deloitte-cn-tech-ai-and-you-en-170801.pdf>
- Fathir Maulid Yusuf, M., Maya Sari, I., Hamid, A., Akbar Garusu Fakultas Ekonomi, I., Studi Akuntansi, P., Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara, U., Jln Mayjend Katamso Lorong Satya Kencana, K., Baruga, K., Kendari, K., Tenggara, S., & Kunci, K. (2023). Integrasi Teknologi Artificial Intelligence Dalam Sistem Akuntansi Modern. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 230–234. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.902>
- Garanina, T., Ranta, M., & Dumay, J. (2022). Blockchain in accounting research: current trends and emerging topics. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 35(7), 1507–1533. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2020-4991>

- Goto, M. (2023). Anticipatory innovation of professional services: The case of auditing and artificial intelligence. *Research Policy*, 52(8), 104828. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104828>
- Han, H., Shiwakoti, R. K., Jarvis, R., Mordi, C., & Botchie, D. (2023a). Accounting and auditing with blockchain technology and artificial Intelligence: A literature review. *International Journal of Accounting Information Systems*, 48 (November 2022). <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100598>
- Han, H., Shiwakoti, R. K., Jarvis, R., Mordi, C., & Botchie, D. (2023). Accounting and auditing with blockchain technology and artificial intelligence: A literature review. *International Journal of Accounting Information Systems*, 48, 100598. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100598>
- Hu, S., Lin, J., Du, X., Huang, W., Lu, Z., Duan, Q., & Wu, J. (2023). ACSarF: a DRL-based adaptive consortium blockchain sharding framework for supply chain finance. *Digital Communications and Networks*. <https://doi.org/10.1016/j.dcan.2023.11.008>
- O'Leary, D. E., & Watkins, P. R. (1989). Review of Expert Systems in Auditing. *Expert Systems Review, Spring-Sum*, 3–22.
- Putri Dwima Ernis, & Padli Pirdaus. (2022). Dampak Teknologi Artificial Intelligence Pada Profesi Akuntansi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 131–137. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1154>
- Slezák, J. (2023). Artificial intelligence, big data, blockchain and cloud computing – future accounting? *Trendy v Podnikání*, 1, 16–33. https://doi.org/10.24132/jbt.2023.13.1.16_33
- Taha, A., Saad, B., Taha-Mehlitz, S., Ochs, V., El-Awar, J., Mourad, M. M., Neumann, K., Glaser, C., Rosenberg, R., & Cattin, P. C. (2023). Analysis of artificial intelligence in thyroid diagnostics and surgery: A scoping review. *American Journal of Surgery*. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2023.11.019>
- Welfare, A. (2019). Future of Blockchain. *Commercializing Blockchain*, 251–268. <https://doi.org/10.1002/9781119578048.ch13>
- Zemánková, A. (2019). Artificial intelligence and blockchain in audit and accounting: Literature review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 16, 568–581.