



**POLITEKNIK MBP MEDAN**

**ISSN:2301-797X**

# **MAJALAH ILMIAH**

## **POLITEKNIK MANDIRI BINA PRESTASI**

**Volume: 9 No. 1 - Mei 2020**

### **BUKU 2**

**AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO) KUALA TANJUNG SUMATERA UTARA**

**Arifin**

**PENERAPAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SERASI AUTORAYA TRAC RENT A CAR PEKANBARU**

**Eddy**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT PONDASI MAJU BERSAMA MEDAN**

**Elyzabeth Wijaya, SE., MM**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PAJAK DENGAN INDIKATOR TARIF PAJAK EFEKTIF (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA TAHUN 2015-2016)**

**Eddy Gunawan**

**DAMPAK IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT. INDOPUTRA KEKAL ABADI JAYA MEDAN**

**Susanto**

**TINJAUAN TENTANG PERANAN RESEPSIONIS DIKANTOR DEPAN PADA HOTEL NAGOYA PLASA BATAM**

**Tina Linda**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AYU BUMI SEJATI MEDAN**

**Rosella Purba, SS., MM**

Jl. Letjen Jamin Ginting  
No. 285 - 287 Pd. Bulan Medan  
Telp. 061 - 8218605, 8218589  
Fax. 061 - 8218605  
Email : [politeknikmbp@prestasi.ac.id](mailto:politeknikmbp@prestasi.ac.id)  
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

**AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(PERSERO) KUALA TANJUNG SUMATERA UTARA**

**Arifin**

**PENERAPAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.  
SERASI AUTORAYA TRAC RENT A CAR PEKANBARU**

**Eddy**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PT PONDASI MAJU BERSAMA MEDAN**

**Elyzabeth Wijaya, SE., MM**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PAJAK  
DENGAN INDIKATOR TARIF PAJAK EFEKTIF (STUDI EMPIRIS PADA  
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK  
INDONESIA PADA TAHUN 2015 - 2016)**

**Eddy Gunawan**

**DAMPAK IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT.  
INDOPUTRA KEKAL ABADI JAYA MEDAN**

**Susanto**

**TINJAUAN TENTANG PERANAN RESEPSIONIS DIKANTOR DEPAN  
PADA HOTEL NAGOYA PLASA BATAM**

**Tina Linda**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. AYU BUMI SEJATI MEDAN**

**Rosella Purba, SS., MM**

*Majalah Ilmiah  
Politeknik Mandiri Bina Prestasi*

- Penasehat : Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.  
Drs. Anggiat P. Simamora, S.H., M.H.  
Monang Taringan, S.E.  
Saut M. J. Banjarnahor, S.P.
- Penanggung Jawab : Ketua LPPM Politeknik Mandiri Bina Prestasi
- Pimpinan Redaksi : Mardaus Purba, S.T., S.E., M.Si
- Sekretaris Redaksi : Dra. Sempa Br Perangin-angin, M. Hum
- Dewan Redaksi : 1. Ebsan Marihot Sianipar, S.P., M.M., M.P.  
2. Sahat, S.T., M.Si.  
3. Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.  
4. Sahlan Tampubolon, S.Pd, M.Hum.  
5. M. Zuhri, S.E., M.Si.  
6. Yosefi Barus, S.T., M.T.  
7. Morlan pardede, S.T., M.T.  
8. Erna Sebayang, S.E., M.Si.

Alamat Redaksi:  
Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi  
Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287  
Padang Bulan Medan 20155  
Telp (061) 8218605-8218589  
Fax. (061) 8218605  
Email : [politeknikmbp@prestasi.ac.id](mailto:politeknikmbp@prestasi.ac.id)  
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

**DAFTAR ISI**

**AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(PERSERO) KUALA TANJUNG SUMATERA UTARA**

**Arifin**

Halaman 46 s.d. 52 (Buku 2)

**PENERAPAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.  
SERASI AUTORAYA TRAC RENT A CAR PEKANBARU**

**Eddy**

Halaman 53 s.d. 61 (Buku 2)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PT PONDASI MAJU BERSAMA MEDAN**

**Elyzabeth Wijaya, SE., MM**

Halaman 62 s.d. 68 (Buku 2)

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PAJAK  
DENGAN INDIKATOR TARIF PAJAK EFEKTIF (STUDI EMPIRIS PADA  
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK  
INDONESIA PADA TAHUN 2015 - 2016)**

**Eddy Gunawan**

Halaman 69 s.d. 75 (Buku 2)

**DAMPAK IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT.  
INDOPUTRA KEKAL ABADI JAYA MEDAN**

**Susanto**

Halaman 76 s.d. 81 (Buku 2)

**TINJAUAN TENTANG PERANAN RESEPSIONIS DIKANTOR DEPAN  
PADA HOTEL NAGOYA PLASA BATAM**

**Tina Linda**

Halaman 82 s.d. 87 (Buku 2)

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. AYU BUMI SEJATI MEDAN**

**Rosella Purba, SS., MM**

Halaman 88 s.d. 94 (Buku 2)

## **PETUNJUK PENULISAN NASKAH**

Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi memuat artikel ilmiah berupa hasil pemikiran, penelitian, peninjauan/ulasan maupun studi literatur di bidang Akuntansi, Keuangan/Perbankan, Administrasi Bisnis, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Pertanian, Peternakan, Bahasa, Pendidikan.

1. Panjang Artikel 10-15 halaman, diketik dan belum pernah diterbitkan sebelumnya
2. Ditulis dengan ms Word, spasi single, Times New roman, ukuran Font 12pt, margin atas 3 cm, kiri 4 cm, kanan 3 cm, bawah 3 cm, ukuran kertas A4.
3. Manuskrip dikirimkan dalam bentuk hardcopy/printout rangkap 2 (dua) disertai softcopy dalam CD.
4. Format tulisan meliputi abstrak, jika artikel dalam bahasa Inggris, maka abstraknya wajib dalam bahasa Indonesia dan jika artikel dalam bahasa Inggris maka abstraknya Bahasa Indonesia beserta kata kuncinya (keyword), pendahuluan, isi/pembahasan, kesimpulan, saran dan daftar pustaka.
5. Redaktur Pelaksana berwenang menyunting naskah tanpa mengubah isi, dan berwenang memutuskan layak tidaknya diterbitkan.
6. Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi terbit dua kali dalam setahun pada bulan Mei dan Desember.

**Alamat Redaksi Majalah Ilmiah  
Politeknik Mandiri Bina Prestasi**

: Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287  
Padang Bulan Medan 20155  
Telp (061) 8218605-8218589  
Fax. (061) 8218605  
Email : politeknikmbp@prestasi.ac.id  
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

**AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(PERSERO) KUALA TANJUNG SUMATERA UTARA**

**Arifin**

0105028401

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

**ABSTRACT**

*This final project discussed the Accounting of Fixed Assets in PT.Indonesia Asahan Aluminium (Persero) which is known by INALUM. The aim is to find out how the handling of fixed asset accounting system in PT. INALUM (Persero). Company fixed assets are acquired through various means, among others through purchases and development. In processed to complete this final project, the authors obtained the data by conducting interviews and documentation with related parties and research the topic of project at PT. INALUM (Persero). The results showed that the Accounting of Fixed Assets in PT. INALUM (Persero) is appropriate with the conclusion Acquisition of fixed assets carried out by PT.INALUM (Persero) is by way of cash purchase and build your own. The method of depreciation of its fixed assets using the straight-line method. Costs incurred during the use of property and equipment at PT. INALUM (Persero) is classified into two types: capital expenditures and income expenditures. Fixed assets that cannot be used anymore and do not use anymore will be discontinued by selling.*

**Key Word : Accounting, Fixed Asset, Inalum**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan memerlukan faktor produksi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan laba yang maksimal. Salah satu faktor produksi tersebut adalah aset tetap. Aset tetap meliputi aset yang tidak dapat disusutkan (non depreciation) dan aset yang dapat disusutkan (depreciation), mencakup tanah/hak atas tanah, bangunan, mesin serta peralatan lainnya ataupun sumber-sumber alam. Peranan aset tetap dalam mencapai tujuan perusahaan sangat besar. Peranan ini dapat dilihat dari fungsi aset tetap dalam perusahaan, seperti lahan sebagai tempat reproduksi bagi perusahaan pertambangan, pertanian, perkebunan dan perikanan. Bangunan sebagai tempat pabrik, kantor dan kegiatan lainnya, mesin dan peralatan sebagai alat untuk reproduksi dan lain-lain.

Perhitungan besarnya penyusutan ditetapkan berdasarkan kebijaksanaan manajemen sesuai dengan metode yang lazim dipergunakan. Aset tetap perlu dikelola dan penyusutannya haruslah didasarkan atas suatu perencanaan yang tepat yakni melakukan perhitungan melalui analisis yang cukup sehingga tidak terjadi hal-hal yang merugikan perusahaan, mengingat biaya ini berhubungan dengan laba rugi perusahaan.

Aset tetap diharapkan dapat digunakan berulang-ulang sehubungan dengan itu maka pada masa penggunaannya terdapat pengeluaran-pengeluaran terhadap aset tetap. Pengeluaran-pengeluaran ini ada yang menambah umur aset tetap, menambah kegunaannya dan ada pula yang tidak menambah umur aset tetap dan bersifat rutin. PT. INALUM (Persero) yang bergerak di dalam bidang industri Aluminium dan PLTA, memiliki aset tetap seperti tanah, bangunan, peralatan kantor dan peralatannya lainnya yang dapat beroperasi tanpa aset tetap diatas karena faktor tersebut merupakan pendukung berjalannya kegiatan perusahaan ini.

**1.2 Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana cara memperoleh aset tetap yang dilakukan oleh PT. INALUM.
2. Apa saja sistem metode penyusutan yang ada pada PT. INALUM.

**1.3 Rumusan Masalah**

Adapun hal pokok yang menjadi permasalahan sehubungan dengan sistem akuntansi aset tetap pada PT. INALUM sudah sesuai dengan PSAK No. 16 atau belum.

## KERANGKA TEORI

### 2.1 Pengertian Akuntansi dan Aset Tetap

#### 2.1.1 Pengertian Akuntansi

Akuntansi sebagai proses pengidentifikasian, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi, untuk meningkatkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Sebagaimana biasanya pertanggung jawaban merupakan perhatian utama dalam perusahaan yang mana manfaat ilmu akuntansi akan semakin dirasakan. Fungsi akuntansi menjadi semakin penting bagi setiap unit dalam masyarakat. Dalam pertanggung jawaban terlihat adanya arus informasi yang diperlukan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa akuntansi akan menghasilkan suatu informasi yang berguna baik bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak luar. Kegunaan tersebut berhubungan dengan pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban.

Menurut Marshall B. Romney (2014: 11): "Akuntansi adalah proses indentifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran, dan komunikasi."

Menurut Sadeli (2010) menyatakan akuntansi sebagai suatu metodologi dan himpunan pengetahuan yang berkenaan dengan sistem informasi dari satuan-satuan ekonomi apa pun bentuknya yang terbagi atas dua bagian. Pertama, akuntansi ialah pengetahuan yang menyangkut proses pelaksanaan pembukuan dalam arti yang luas. Kedua, auditing ialah pengetahuan yang menyangkut pemeriksaan dan penilaian (evaluasi) atas hasil proses pelaksanaan pembukuan tersebut.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi merupakan organisasi yang terdiri dari formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasikan untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pengambil keputusan dalam hal manajemen.

#### 2.1.2 Pengertian Aset Tetap

Menurut Standar Akuntansi Keuangan PSAK No. 16 (2014:16.2): "Aset Tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk di rentalkan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administrative dan di

harapkan untuk digunakan selama lebih satu periode."

Menurut Bambang Riyanto (2011:115): "Aktiva tetap ialah aktiva yang tahan lama yang tidak atau secara berangsur-angsur habis turut serta dalam proses produksi. Dan ditinjau dari lama perputaran aktiva tetap ialah aktiva yang mengalami proses perputaran dalam jangka waktu panjang".

"Menurut Warren, et. al, (2010 : 2) ): "Aset tetap merupakan aset jangka panjang atau aset yang relatif permanen, dimiliki dan digunakan oleh perusahaan serta tidak dimaksudkan untuk dijual sebagai bagian dari operasi normal."

Berdasarkan definisi-defenisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa aset tetap memiliki beberapa karakteristik yaitu:

#### 2.1.3 Pengelompokan Aset Tetap

Aset tetap yang dimiliki perusahaan banyak jenisnya, untuk tujuan akuntansi maka perlu penggolongan aset tetap sesuai dengan kebutuhan dan fungsi masing-masing.

Menurut Baridwan (2011:272): Aset Tetap dikelompokkan atas: Aset Tetap yang umumnya tidak terbatas seperti tanah untuk letak perusahaan, pertanian dan peternakan. Aset Tetap yang umurnya terbatas dan apabila sudah habis masa penggunaannya bias diganti aset yang sejenis, misalnya bangunan, mesin, alat-alat, mebel, kendaraan dan lain-lain. Aset Tetap yang umurnya terbatas dan apabila sudah habis masa penggunaannya tidak dapat diganti dengan aset yang sejenis, misalnya sumber-sumber alam seperti tambang hutan dan lain-lain.

Ditinjau berdasarkan wujudnya menurut Baridwan (2011:272) Aset Tetap dapat digolongkan atas:

##### A. Aset Tetap Berwujud (*Tangible Fixed Assets*)

Menurut Baridwan (2011:171): "Aset tetap berwujud adalah aset-aset yang berwujud yang sifatnya relative permanen yang digunakan dalam kegiatan perusahaan yang normal."

Jenis Aset Tetap berwujud ada bermacam-macam dan masing-masing jenis mempunyai masalah khusus yang akan dibahas berikut ini:

##### 1. Tanah

Tanah biasanya digunakan sebagai tempat bangunan untuk lokasi pabrik atau kantor. Tanah yang dimiliki dan digunakan sebagai



- tempat berdirinya perusahaan dicatat dalam rekening tanah.
2. Bangunan  
Menurut Kieso dkk (2007:258): “Bangunan merupakan fasilitas yang digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan, seperti toko, kantor, pabrik dan gudang.”
  3. Mesin dan alat-alat  
Menurut Baridwan (2011:275) yang merupakan harga perolehan mesin dan alat-alat adalah: “Harga beli, pajak-pajak yang menjadi beban pembelian, biaya angkut, asuransi dalam perjalanan, biaya pemasangan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan selama masa percobaan mesin.”
  4. Kendaraan  
Menurut Baridwan (2011:276) harga perolehan kendaraan terdiri dari: “Harga faktur, bea balik nama dan biaya angkut.” Pajak-pajak yang dibayar setiap periode seperti pajak kendaraan bermotor, jasa raharja, dan lain-lain dibebankan sebagai biaya pada periode yang bersangkutan. Harga perolehan kendaraan didepresiasi selama masa penggunaannya.
  5. Perabot dan Alat-Alat Kantor  
Menurut Baridwan (2011:275) yang termasuk elemen-elemen perabot seperti: “Meja, kursi dan lemari, sedangkan yang termasuk elemen-elemen alat-alat kantor seperti mesin ketik, mesin hitung dan lain-lain.” Yang termasuk dalam harga perolehan perabot atau alat-alat kantor adalah harga beli, biaya angkut dan pajak-pajak yang menjadi tanggungan pembeli.
- B. Aset Tetap Tidak Berwujud (*Intangible Fixed Assets*)
- Menurut A.Syafi’i (2009:279): “Aset tetap tidak berwujud adalah aset yang memenuhi kriteria sebagai aset tetap tetapi tidak mempunyai bentuk fisik.” Aset ini dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administratif.
- Ada beberapa macam aset tetap tidak berwujud adalah sebagai berikut:
1. Hak Cipta  
Menurut A.Syafi’i (2009:281) hak cipta adalah hak yang diberikan kepada pengarang, pencipta, aransemen untuk menerbitkan, menjual atau mengawasi karyanya.
  2. Hak Merek Dagang  
Menurut Warren, dkk (2010:527) Merek dagang adalah nama, istilah, atau symbol yang digunakan untuk mengidentifikasi perusahaan dan produknya.
  3. Hak Paten  
Menurut A.Syafi’i (2009:281) Hak yang diberikan kepada pihak yang menemukan hal baru untuk memproduksi, menjual atau mengawasi penemuannya dalam jangka waktu tertentu.
  4. Nama Baik (*Goodwill*)  
Menurut Kieso dkk (2007:590) *Goodwill* adalah nilai seluruh hal-hal istimewa yang berkaitan dengan perusahaan. Hal ini mencakup manajemen yang baik, lokasi yang strategis, hubungan dengan konsumen yang baik, pekerjaan yang terampil, produk yang berkualitas baik, hubungan yang harmonis dengan serikat buruh.
- #### 2.1.4 Perolehan Aset Tetap
- Perlakuan akuntansi terhadap aset tetap berwujud dilakukan berdasarkan konsep harga perolehan (*cost concept*), artinya setiap aset dicatat dan dilaporkan dalam neraca berdasarkan harga perolehannya. Harga perolehan aset tetap adalah jumlah kas atau setara kas yang dibayarkan atau nilai wajar imbalan lain yang diberikan untuk memperoleh aset tetap pada saat diperoleh atau konstruksi sampai dengan aset tersebut dalam kondisi dan tempat yang siap untuk dipergunakan.
- Menurut Baridwan (2011:275) Ada terdapat dua unsur pembentukan harga perolehan suatu aset tetap adalah sebagai berikut:
1. Unsur pokok pembentukan harga perolehan aset tetap berwujud yaitu sebesar nilai sumber ekonomis yang diserahkan atau dikorbankan pada saat terjadinya proses peralihan hak kepemilikan suatu aset atau sebesar nilai taksiran yang ditetapkan pada saat perolehan aset yang bersangkutan.
  2. Unsur tambahan pembentuk harga perolehan yaitu segala pengorbanan ekonomi, selain unsur utama pembentuk harga perolehan yang dapat didistribusikan secara langsung, yang timbul mulai saat persiapan pembelian/pembuatan sampai dengan aset tetap yang bersangkutan dinyatakan siap digunakan dalam kegiatan sehari-hari.



Menurut A.Syafi'i (2009:226) Ada beberapa cara untuk memperoleh aset tetap antara lain adalah sebagai berikut:

1) Pembelian Secara Tunai

Aset tetap berwujud yang diperoleh dan pembelian tunai dicatat dalam buku dengan jumlah sebesar uang yang di keluarkan. Dalam jumlah uang yang dikeluarkan untuk memperoleh aset tetap termasuk harga faktur dan semua biaya yang dikeluarkan agar aset tetap tersebut siap untuk dipakai, seperti biaya angkut, premi asuransi dalam perjalanan, biaya balik nama, biaya pemasangan dan biaya percobaan.

2) Pembelian secara kredit

Dalam perolehan aktiva tetap dengan membelinya secara kredit (pembayarannya secara cicilan), maka tidak perlu adanya pengeluaran kas sekaligus, tetapi kas dikeluarkan secara bertahap sesuai deal kesepakatan bersama kredito. Selain itu dengan transaksi pembelian aset secara kredit ini akan menimbulkan bunga yang harus dibayar.

Aktiva tetap yang diperoleh dengan pembelian angsuran, dalam menentukan harga perolehannya tidak termasuk bunga didalamnya. Bunga yang timbul dibebankan pada saldo yang belum dibayar atas kontrak dicatat sebagai biaya.

3) Perolehan Melalui Pertukaran Aset Tetap

Pembelian aset tetap yang dilakukan dengan cara tukar menukar dimana aktiva lama digunakan untuk membayar harga aset baru baik seluruhnya atau sebagian dimana kekurangannya dibayar tunai. Dalam keadaan seperti ini, prinsip harga perolehan tetap harus di gunakan, yaitu aset baru dikapitalisasikan dengan jumlah sebesar harga pasar aset yang lama ditambah uang yang akan dibayarkan (jika ada) atau dikapitalisasikan sebesar harga pasar aset yang baru diterima.

Menurut A.Syafi'i (2009:257) perukaran aset dibagi atas dua yaitu :

a. Pertukaran aset tetap yang sejenis

Yang dimaksud dengan pertukaran aset tetap sejenis adalah pertukaran aset tetap yang sifat dan fungsinya sama. Dalam pertukaran aset tetap yang sejenis bila terjadi rugi pertukaran maka rugi pertukaran ini harus diakui dan besarnya harga perolehan aset tetap yang baru

adalah sebesar harga pasar yang disepakati dalam pertukaran tersebut.

b. Pertukaran aset tetap yang tidak sejenis

Yang dimaksud dengan pertukaran aset tetap yang tidak sejenis adalah pertukaran aset tetap yang sifatnya dan fungsinya tidak sama. Dalam Standar Akuntansi Keuangan, bila pertukaran aset tetap yang tidak sejenis maka perbedaan antara nilai buku aset tetap yang diserahkan dengan nilai wajar yang digunakan sebagai pasar pencatatan aset yang diperoleh pada tanggal transaksi harus diakui sebagai laba atau rugi pertukaran aset tetap. Penentuan harga perolehan dalam pertukaran ini harus didasarkan pada nilai wajar aset tetap yang diserahkan tidak dapat diketahui, maka harga perolehan aset baru didasarkan pada nilai wajar aset baru.

4) Perolehan melalui penerbitan sekuritas

Aset tetap bewujud yang diperoleh dengan cara ditukar dengan surat-surat berharga perusahaan ( saham atau obligasi ), harga perolehannya ditetapkan sebesar harga pasar surat-surat berharga tersebut pada tanggal dilakukannya pertukaran, dan apabila harga pasar surat berharga yng bersangkutan tidak diketahui maka penentuan harga perolehan aset tetap dan pertukaran tersebut ditetapkan berdasarkan taksiran harga pasar dan aset tetap tersebut dan sekaligus sitetapkan sebagai harga penjualan surat berharga yang diserahkan. Selisih antara harga pasar aset tetap dengan nominal surat berharga yang diserahkan harus diperlakukan sebagai premium ataupun diskon saham.

5) Aset diperoleh dari hadiah atau donasi

Aset tetap yang diperoleh dan hadiah atau donasi mungkin akan di keluarkan biaya-biaya tetapi jauh lebih kecil dari aset tetap yang diterima. Jika aset dicatat sebesar biaya yang dikeluarkan maka akan menyebabkan jumlah aset, modal dan penyusunan terlalu kecil. Untuk mengatasi keadaan ini maka aset yang diterima sebagai hadiah akan dicatat sebesar harga pasar.

6) Aset tetap yang dibuat sendiri

Untuk memperoleh suatu aset tetap yang berwujud, mungkin saja perusahaan membuat sendiri. Perolehan aset tetap diakui sebesar biaya yang secara langsung

berhubungan dengan pembangunan aset tetap (biaya aktual). Jika pembangunan aset tetap menggunakan jasa kontraktor maka harga perolehannya sejumlah yang tertera dalam kontrak. Pembuatan ini biasanya dengan tujuan untuk menghemat biaya konstruksi, atau untuk mencapai kualitas konstruksi yang lebih tinggi. Bila perolehan aset tetap yang dibuat sendiri lebih rendah harganya dari harga pokok jika perolehannya dengan jalan membeli atau dibuat oleh pihak luar maka selisihnya tidak dianggap sebagai laba tetapi menjadi suatu penghematan. Penghematan akan muncul sebagai laba selama usia aset bersangkutan. Jika ada biaya yang melampaui karena adanya efisiensi atau kegagalan konstruksi tertentu, kelebihan biaya itu di catat sebagai kerugian.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Ditinjau dari hasilnya, penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena penelitian ini menghasilkan data deskriptif yang berbentuk tulisan tentang orang atau kata – kata orang dan perilakunya yang tampak dan kelihatan. Penggunaan metode ini dipandang sebagai “prosedur penelitian yang diharapkan dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari sejumlah orang dan perilaku yang diamati.

- 1 Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.
- 2 Arikunto dalam bukunya yang berjudul “Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek” menjelaskan bahwa jika penelitian yang mengumpulkan data dan penafsiran hasilnya tidak menggunakan angka, maka penelitian tersebut dinamakan penelitian kualitatif. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa dalam penelitian kualitatif tidak diperbolehkan menggunakan angka. Dalam hal tersebut bisa menggunakan angka seperti menggambarkan kondisi suatu keluarga

(menyebutkan jumlah anggota keluarga, menyebutkan biaya belanja sehari – hari, dan sebagainya) tentu saja bisa. Yang tidak diperbolehkan menggunakan angka dalam hal ini adalah jika dalam pengumpulan dan penafsiran datanya menggunakan rumus – rumus statistik.

- 3 Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa jika pengumpulan data penelitian ini tidak menggunakan angka maka penelitian tersebut dinamakan penelitian kualitatif. Jadi jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif karena data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa gambaran, gejala dan fenomena yang terjadi.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Penulis melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian. Dengan menerapkan metode *observasi* terhadap objek penelitian, diharapkan penulis memperoleh data-data primer, informasi yang faktual dan akurat secara bermanfaat dalam penyusunan tugas akhir.

2. Metode wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah metode yang dilakukan dengan tanya jawab kepada bagian yang terkait dalam perusahaan dengan masalah yang teliti. Penerapan metode ini secara intens kepada pihak-pihak yang berwenang dan berkepentingan diinternal perusahaan, diharapkan memperoleh data primer dan informasi yang jelas-jelasnya sesuai dengan kode etik internal perusahaan.

## HASIL DAN ANALISIS

### 4.1 Pengeluaran Modal dan Pengeluaran Pendapatan

Pengeluaran modal dan pengeluaran pendapatan sebagai dasar kebijakan yang di atur pada PT. INALUM adalah :

- a) Masa Manfaat

Elemen dasar dalam kapitalisasi adalah bahwa masa manfaatnya lebih dari satu tahun, dimasukan ke pengeluaran modal dan masa manfaat kurang dari 1 tahun dimasukkan ke pengeluaran pendapatan.

- b) Batas Nilai Kapitalisasi

Batas biaya yang dikapitalisasi adalah

apabila biaya per unitnya melebihi Rp 10.000.000 dimasukkan sebagai pengeluaran modal. Pengeluaran untuk aset tetap termasuk yang harganya Rp 10.000.000 ke bawah dimasukan sebagai pengeluaran pendapatan, jumlahnya tersebut dibebankan langsung sebagai biaya pada saat terjadinya, tetapi perusahaan menyelenggarakan catatan secara ekstra komtabel untuk tujuan pengawasan.

c) **Penambahan dan Perluasan**

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk penambahan atau perluasan aset yang telah ada, dikapitalisasikan sebagai tambahan harga perolehan aset sesuai dengan sisa umur aset tersebut, kecuali jumlah biaya penambahan dan perluasan yang nilainya ditetapkan Direksi dibebankan langsung sebagai pada tahun yang bersangkutan. Contohnya perbaikan terhadap ruangan di departemen keuangan.

**4.2 Penghentian Aset Tetap**

Aset tetap PT. INALUM yang sudah habis umur ekonomisnya tetapi aset tersebut masih layak untuk digunakan, maka aset tersebut akan tetap digunakan. Jika aset tetap yang kondisinya tidak memungkinkan lagi untuk digunakan, dan biaya pemeliharaan aset tersebut terlalu besar serta nilai buku aset nol maka aset tetap tersebut akan dijual dan diganti dengan yang baru.

Aset tetap dapat dihentikan pemakaiannya dengan cara dijual, ditukarkan ataupun karena rusak. Aset tetap dapat dihentikan pemakaiannya apabila memenuhi beberapa factor sebagai berikut :

1. Umur ekonomis
2. Apabila rusak
3. Biaya yang akan dikeluarkan atas perawatan aktiva tetap tersebut lebih besar dan manfaat yang akan diberikan bagi perusahaan tersebut.

**4.3 Penyajian Aset Tetap di Laporan Keuangan**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aset tetap yang disajikan oleh PT.INALUM telah sesuai. aset tetap harus disajikan sebesar nilai buku yaitu harga perolehan aset tetap dikurangi dengan akumulasi penyusutan aset tetap pada akhir tahun karena neraca disusun pada akhir periode, maka dianggap setiap akhir tahun dihitung jumlah beban penyusutan yang terjadi.

PT. INALUM mencantumkan seluruh aset tetap yang dimilikinya dengan nama aset tetap sebesar harga perolehannya dikurangi dengan akumulasi penyusutan secara keseluruhan, dan didalam laporan laba rugi disajikan penyusutannya sebagai beban penyusutan yang dikelompokkan pada beban operasional (usaha). Hal tersebut dilakukan untuk keefisienan penyajian dan pencatatan aset tetap pada neraca perusahaan.

**KESIMPULAN**

Setelah melakukan penelitian di PT. INALUM, dan membandingkannya dengan teori maka penulis menyimpulkan bahwa sistem akuntansi aset tetap pada PT. INALUM telah sesuai karena sebagai berikut :

1. Perolehan aset tetap yang dilakukan oleh PT.INALUM adalah dengan cara pembelian tunai dan membangun sendiri. PT. INALUM dalam menyusutkan aset tetap nya menggunakan metode garis lurus. Biaya yang dikeluarkan selama penggunaan aset tetap di PT. INALUM digolongkan kedalam dua jenis yaitu pengeluaran modal dan pengeluaran pendapatan.
2. Aset tetap yang tidak dapat digunakan lagi dan tidak membermanfaat lagi bagi PT. INALUM akan dihentikan pemakaiannya dengan cara dijual. PT. INALUM mencantumkan di neraca seluruh aset tetap yang dimilikinya dengan nama aset tetap sebesar harga perolehannya dikurangi dengan akumulasi penyusutan secara keseluruhan, dan didalam laporan laba rugi sebagai beban penyusutan aset tetap yang dikelompokkan pada beban operasional (usaha).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Antoni, Muhammad Syafi'i, 2009. Akuntansi Suatu Pengantar. Jakarta: Gema Insani Press.
- Bambang Riyanto, 2011. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keempat. Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Baridwan, Zaki. 2011. *Intermediate Accounting*, Edisi Kedelapan. Cetakan Keempat. Yogyakarta:BPFE.
- Carl S. Warren, James M. Reeve, Philip E. Fess (2009). *Pengantar Akuntansi*.

- Buku Satu. Edisi Dua Satu. Penerjemah: Aria Farahmita, Amanugrahani, Taufik Hendrawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Roomney, Marshall B dan Paul Jhon Steinbert. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Ketigabelas, Diterjemahkan oleh: Kikin Sakinah, Nur Safira dan Novita Puspasari, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Sadeli, Lili M, Haji, 2010. *Dasar-dasar Akuntansi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Weygandt, J. Jerry, Donald E. Keiso, and Paul D. Kimmel. 2007. *Pengantar Akuntansi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.

## PENERAPAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SERASI AUTORAYA TRAC RENT A CAR PEKANBARU

Eddy

0110018704

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

### ABSTRAK

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan mau meningkatkan kerjanya supaya produktivitas kerjanya meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) motivasi kerja pegawai, (2) produktivitas kerja pegawai, (3) kaitan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai Trac Rent A Car Pekanbaru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknis analisis data dengan cara (1) mereduksi data, (2) menyajikan data, (3) menarik kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) bentuk motivasi kerja yang diterapkan: a) pandangan orientasi, b) mengadakan pengawasan, c) menciptakan komunikasi yang baik, d) memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial. (2) produktivitas kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan cara: a) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, b) pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai itu sendiri, c) menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, d) memberikan penghargaan kepada pegawai berkinerja yang baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik. (3) kaitan motivasi kerja pegawai Trac Rent A Car Pekanbaru dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui manajemen kepemimpinan yang baik.

**Kata Kunci :** *Motivas, Kerja, Produktivitas*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Masa era globalisasi, tidak dipungkiri bahwa suatu organisasi baik dalam segala besar maupun kecil menginginkan perkembangan pesat dan memiliki performa yang tinggi untuk mencapai tujuan utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting bagi organisasi karena pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang. Menurut Thomas Stewart dalam Talukdar (2008:1), *Intellectual Capital* dibagi menjadi tiga yaitu : *human capital* (modal manusia), *structural capital* (modal struktural), dan *relational capital* (modal supplier dan pelanggan). Suatu hal penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan

oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda sehingga membutuhkan orang yang biasa berfikir maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi hal tersebut. Demi kemajuan sebuah perusahaan, motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi sumber daya (karyawan) dalam melakukan produktivitas kerja. sehingga untuk mendapatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan giat.

Segala aspek kehidupan terutama bagi sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, maka dibutuhkan karyawan yang benar - benar handal dalam memajukan perusahaan. Hal itu dapat tercapai

apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Adanya penerapan motivasi bagi setiap karyawan, maka karyawan akan berusaha menunjukkan kualitas yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Penerapan motivasi yang diberikan kepada karyawan akan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Mengingat pentingnya penerapan motivasi, maka setiap manajemen dituntut untuk menerapkan motivasi kepada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, baik penerapan di bidang pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, kenaikan jabatan, dan sebagainya.

PT. SERASI AUTORAYA TRAC Rent A Car Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri rental mobil merek toyota dibawah naungan PT. ASTRA Internasional. Dalam hal ini PT SERASI AUTORAYA TRAC Rent A Car Pekanbaru sudah seharusnya menerapkan motivasi kepada setiap karyawan demi mencapai tujuan yang maksimal. Penerapan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, kemudian pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun PT. SERASI AUTORAYA TRAC Rent A Car Pekanbaru kurang menerapkan motivasi kerja terhadap karyawannya, sehingga secara tidak langsung hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja masing – masing karyawan. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien, dan produktif.

Sehubungan dengan hal diatas, maka penerapan motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya penerapan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen

dalam menerapkan motivasi sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya penerapan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, maka PT. Serasi Autoraya TRAC Rent a Car Pekanbaru dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

## 1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Serasi Autoraya TRAC Rent a Car Pekanbaru.
- b. Bagaimana penerapan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## KERANGKA TEORI

### 2.1 MOTIVASI

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku manusia merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001). Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Seperti telah dikutip di atas bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan

Steiner, adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 1994: 178).

Selain pendapat diatas, ada beberapa pendapat yang memberikan pengertian motivasi : Menurut “Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal : rasa lapar, haus, dan dahaga. “ (Malayu SP.Hasibuan, 1996: 95). Hasibuan (1999), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun, Siagian (1995), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011:171) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan moti, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang dikatakan memiliki motivasi yang tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Siagian (1995), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu

dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Wexley & Yulki (dalam As'ad, 2001), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yulki (1977) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins (dalam Hasibuan, 1999), mengemukakan motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Teori maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua faktor Herberg yang menjelaskan dua faktor yaitu :

1. Hygiene factor, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
2. Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.



Hamalik (1993), mengatakam ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses
- 2) Menentukan karakter dari proses

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001). Oleh karena itu manajer harus menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas – tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu – satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga yang ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

## 2.2 Teori Motivasi

Terori motivasi digunakan sebagai landasan teoretis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasaan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut penelitian teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian. Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada 3 (tiga) asumsi dasar sebagai berikut : (Indriyo Gittosudarmo & I Nyoman Sudita, 1997 : 30)

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut :

### a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.

### b) Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatife sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

### c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatn, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, sepervisi yang baik, rekreasi bersama, dan lain – lain.

### d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

### e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

## 2.3 Ciri – Ciri Motivasi

Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi / perusahaan. Guilford (1970), mengemukakan bahwa, *motives can be thought of as composed of two elements. The first is drive which is represented as an internal energizing process goading the organism to action. The second is*

*the reward which is defined as the goal toward which the action is directed ; reaching the goal terminates the action.*

Jadi, motif terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Adapun cirri – cirri motif adalah :

- 1) Motif adalah majemuk.  
Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama – sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.
- 2) Motif dapat berubah – ubah.  
Motif bagi seseorang karena mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan – kepentingan individu.
- 3) Motif berbeda – beda bagi individu.  
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.
- 4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu.  
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari ciri – ciri motif individu diatas, terlihat motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, yaitu :

- a. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Secara populer, motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi.
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran insensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.
- c. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

#### 2.4 Faktor – Faktor Motivasi

Faktor – faktor motivasi menurut Wahjosumidjo (1994) ada tujuh yaitu :

- 1) Promosi  
Promosi adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat – syarat kerja lainnya dapat juga merupakan cirri – cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak

mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. *Upgrading* merupakan istilah yang berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang kurang memerlukan kecakapan kepada pekerjaan lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini maka *Upgrading* adalah suatu promosi kecil.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan

3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbale – balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu

keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

## 2.5 PRODUKTIVITAS KERJA

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya

mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus membanggakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan.

Ada masyarakat mencampuradukkan pengertian produktivitas kerja dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi (Ravianto, 1991). Dengan demikian, jelalah perbedaan produksi dan produktivitas, dimana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

Aigner (dalam hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradapan manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Ada 3 (tiga) aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efesiensi tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari kemarin. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Menurut Kusrianto (1990) , mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efesiensi dan efektif.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah dengan menggunakan metode :

#### **1. Observasi Lapangan**

Observasi lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, untuk mengetahui penerapan motivasi di PT. SERASI AUTORAYA TRAC Rent a Car Pekanbaru.

#### **2. Wawancara**

Mengadakan pembicaraan langsung tentang masalah yang dibahas untuk mendapatkan keterangan dan informasi yang berguna untuk melengkapi bahan penelitian yang dibutuhkan peneliti.

#### **3. Studi dokumenter**

Alat yang digunakan adalah studi dokumentasi yakni mengambil data sekunder dari kantor TRAC terkait dengan permasalahan yang terdapat di tempat penelitian, seperti profil perusahaan, fasilitas yang ada, struktur organisasi.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian. Adapun data primer yang dikumpulkan yaitu tanggapan karyawan tentang motivasi dan produktivitas kerja pada PT. Serasi Autoraya TRAC-Astra Rent a Car Pekanbaru.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh PT. Serasi Autoraya TRAC-Astra Rent a Car Pekanbaru. Seperti, sejarah singkat

perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, Struktur Organisasi perusahaan.

3. Data Kualitatif, data yang tidak dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan dan karyawan lain dalam perusahaan.

## PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif yaitu suatu analisis untuk menguraikan tentang bagaimana penerapan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Serasi Autoraya TRAC-Astra Rent a Car Pekanbaru.

Dalam melakukan penelitian, penulis menguraikan dan melakukan penelitian mengenai penerapan motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Serasi Autoraya TRAC-Astra Rent a Car Pekanbaru. Hal ini bertujuan agar peneliti maupun pembaca mengetahui seberapa besar penerapan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Serasi Autoraya TRAC-Astra rent a Car Pekanbaru.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, terutama untuk karyawan itu sendiri. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang akan didapatkan oleh perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Disamping perusahaan menginginkan sesuatu yang lebih dari karyawan, sebaliknya karyawan juga menginginkan hal yang sama dari perusahaan yaitu adanya motivasi yang baik seperti pemberian gaji yang layak, kenaikan jabatan, tempat kerja yang nyaman, dan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan.

Jika hal tersebut dapat diterapkan maka setiap karyawan akan merasa bahwa kinerja mereka sangat dihargai oleh perusahaan dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang akan meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan motivasi maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Jika ditinjau seberapa besar pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilihat dari semangat kerja setiap karyawan

PT. TRAC yang memiliki semangat yang tinggi untuk menjalankan rutinitas kerja mereka. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti karyawan mempunyai minat yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Jika motivasi tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak tidak baik terhadap karyawan, apabila karyawan tidak termotivasi maka semangat kerja yang dimiliki akan berkurang dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping semangat kerja berkurang, produktivitas kerja pun ikut menurun. Agar produktivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan baik, maka perusahaan harus menerapkan motivasi berupa menaikkan gaji karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki karyawan, menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Jika motivasi tersebut sudah diterapkan dengan baik maka karyawan akan merasa termotivasi, dengan demikian karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya sehingga motivasi yang diberikan akan berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas akan meningkat dan perusahaan juga akan mengalami keuntungan yang besar. Motivasi itu sangat penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perusahaan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Penerapan motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi penerapan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi yang

tinggi berarti karyawan mempunyai minat yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Bandung : Rineka Cipta
- . 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Suparmoko. 2000. *Metodologi Penelitian*, edisi ke-1. Yogyakarta:BPFE.
- Edy Sutrisno Prof. Dr. M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Kencana.
- Danang Sunyoto Drs. S.H, S.E, M.M. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [https://www.researchgate.net/.../48379659\\_Pengaruh\\_Motivasi\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Pegawai\\_pada\\_PT\\_TELKOM\\_Tbk](https://www.researchgate.net/.../48379659_Pengaruh_Motivasi_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Pegawai_pada_PT_TELKOM_Tbk).
- Siagia, Sondang P, 1995. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zainun. 1979. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT PONDASI MAJU BERSAMA MEDAN

Elyzabeth Wijaya, SE., MM  
0123028101

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### ABSTRACT

*Nowadays, work environment is considered as a main reason that the employee stays loyal at a certain company. The employee commitment can be influenced by the work environment. The work environment can be included the physical environment, virtual environment and social environment. The employee that has committed to the company itself, it will gain benefits such as increase job satisfaction, increase job performance, and decrease employee turnover and absenteeism. The purpose of this research is to know whether the work environment has impact on the employee commitment at PT. Pondasi Maju Bersama. Research design used in this research is descriptive research design and correlational research design. Research methods which used are descriptive statistic analysis, validity and reliability test, normality test, coefficient correlation, coefficient of determinant, simple linear regression analysis and Z testing. The conclusion of this research is there is impact of working environment on the employee commitment at PT. Pondasi Maju Bersama. From Z testing, it can be seen that  $Z_{count} > Z_{table}$  ( $6.596 > 1.96$ ). From the coefficient correlation test, it can be know that there is strong and positive relationship between working environment on the employee commitment at PT. Pondasi Maju Bersama. From the coefficient of determination test, it can be known that working environment gives around 86.6% impact toward employee commitment while the remaining of 13.4% is affected by other factors which are not discussed in this research. From simple linear regression calculation, it can be obtained that linear regression equation is  $Y = 0.972 + 0.811X$ . It means that the employee commitment will increase in 0.811 unit, if there is increasing in each of work environment at PT. Pondasi Maju Bersama. Keywords : Work Environment and Employee Commitment.*

**Keywords :** Work, Environment, Employee, Commitment

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Peran Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah Perusahaan sangatlah penting, merupakan motor penggerak utama di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian perhatian serius sangat dibutuhkan dalam pengolahan SDM dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak dari sebuah Organisasi. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat dari kualitas individual saja, melainkan juga dapat dilihat secara kelompok di dalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki sikap dan kepribadian yang berbeda beda, baik individu maupun kelompok dalam unit organisasi. Perusahaan seharusnya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan

kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non-materil, hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya komitmen kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan yang komitmen kerjanya tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi yang ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut. Bahkan semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas karyawan tersebut, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan perusahaan. Keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai



mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi. Secara teori salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja. Definisi Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Stoner, et.al,( 1996 ) adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai.

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan karyawan tersebut juga giat serta antusias dalam mengerjakan tugasnya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga prestasi kerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005). Penelitian tentang adanya hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi sebelumnya telah dibuktikan oleh Ahmad Shalahuddin (2013), dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan arah hubungan yang positif. Selanjutnya penelitian oleh Anastasia Tania

dan Eddy M. Sutanto (2013), dengan hasil penelitian Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife. Dengan perkembangan dunia usaha yang semakin cepat dan meningkatnya perekonomian Indonesia menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba bersaing untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. PT. Pondasi Maju Bersama Medan adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor yang sudah berdiri selama 8 tahun. Di era globalisasi dituntut peranan karyawan semakin cekatan dan terampil dalam melayani konsumen. Maka dari pada itu permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan komitmen organisasinya PT. Pondasi Maju Bersama Medan melalui kualitas kerja karyawan agar tetap baik dan optimal dalam melayani konsumen. Pimpinan haruslah tetap menjaga komitmen organisasi medisnya agar selalu baik dengan karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya. George dan Jones mengatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (Sutanto, 1999).

Tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena-fenomena yang ada di PT. Pondasi Maju Bersama Medan, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahannya masih bersifat satu arah yang sifatnya hanya instruksi. Hal lain yang menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan perusahaan. Dan juga adanya sikap atasan yang membedakan karyawan yang berprestasi lebih. Dengan sikap membedakan ini menunjukkan kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain. Selain itu, juga masih ada konflik yang terjadi dikarenakan adanya selisih pendapat mengenai masalah penanganan konsumen, baik itu antar staf, manajer, direktur maupun karyawan lainnya. Dari uraian latar belakang inilah yang menarik peneliti untuk meneliti dan membuktikan asumsi-asumsi bahwasanya faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Pondasi Maju Bersama Medan

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Pondasi Maju Bersama Medan?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja karyawan PT. Pondasi Maju Bersama Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi PT. Pondasi Maju Bersama Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Pondasi Maju Bersama Medan.

## KERANGKA TEORI

### 2.1. Lingkungan Kerja

Supardi dalam Prabowo (2008:28) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Gibson (dalam Sari, 2007: 19) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan nonfisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan (Wursanto, 2005:301). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995: 161) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

### 2.3. Komitmen

Komitmen berasal dari kata Latin “Committer” yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya (Snyder; 1994:97). Komitmen organisasi terhadap organisasi atau dalam banyak literatur berbahasa Indonesia disebut

juga dengan istilah komitmen organisasi, didefinisikan oleh Porter dalam Aktami (2010: 08) sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Perkara ini ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau dengan kata lain menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan dan konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain (berhenti kerja). Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekadar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pondasi Maju Bersama Jalan Brigjend Katamso No. 19, Medan. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan pada komitmen organisasi PT. Pondasi Maju Bersama. CHal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh perusahaan demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada pada PT. Pondasi Maju Bersama yang berjumlah 51 orang.

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih menggunakan

prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin (Umar,2003) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

### 3.3. Metode pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data yaitu :

- Kuesioner Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup.
- Wawancara Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Dalam penelitian ini, key informant atau pemberi informasi yaitu dari PT. Pondasi Maju Bersama dan beberapa karyawan.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data diperoleh (Arikunto, 1998, h.30). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Data primer  
Yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang permasalahan penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja, terhadap komitmen organisasi.
- Data sekunder  
Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, data labour

turnover (LTO) Karyawan serta sejarah singkat perusahaan.

### 3.5. Teknik Analisis Data

- Analisis deskriptif Analisis data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.
- Analisis kuantitatif Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

## INSTRUMEN PENELITIAN

### 4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus analisis korelasi Product Moment pearson. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono,2004:104):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dengan angka kasar

n : Jumlah sampel uji coba

$\sum x$  : Skor x

$\sum y$  : Skor y

$\sum xy$  : Skor total hasil kali antara x dan y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat dari skor x

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat dari skor y

$r_{xy}$  : Nilai koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

### 4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

#### 4.3. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi (nilai yang diprediksikan)

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini dihitung demi mengetahui sejauh mana kemampuan sejumlah variabel bebas yang ada dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

- Uji determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ) mempunyai range antara 0 sampai (0 < < 1). Semakin besar nilai (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.
- Uji Signifikasi Individu (uji t) Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja) dengan variabel Y (komitmen organisasi).

### HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Validitas

**Tabel 5.1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator	Nilai Validitas	Kesimpulan
1	0.929	Valid
2	0.806	Valid
3	0.866	Valid
4	0.719	Valid
5	0.697	Valid
6	0.893	Valid
7	0.822	Valid

Sumber: SPSS V.23

Berdasarkan Tabel di atas keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai lebih dari R tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pada variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja, semua instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwasanya semua item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan dalam instrumen penelitian.

**Tabel 5.2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Nilai Validitas	Kesimpulan
8	0.785	Valid
9	0.785	Valid
10	0.766	Valid
11	0.820	Valid
12	0.727	Valid
13	0.614	Valid

Sumber: SPSS V.23

Berdasarkan Tabel di atas keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai lebih dari R tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pada variabel X2 yaitu Komitmen Organisasi, semua instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwasanya semua item-item tersebut adalah item yang tepat untuk

#### 5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (*Cronbach's Alpha*).

**Tabel 5.3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.920	Reliable
Komitmen Organisasi	0.845	Reliable

### 5.3. Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pondasi Maju Bersama. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS didapat yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

$$Y = 0.972 + 0.811 X$$

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,972 ini dapat diartikan jika Lingkungan Kerja 0, Maka Komitmen bernilai 0,972.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif, yaitu 0.811, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Komitmen sebesar 0.811.

### 5.4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Komitmen

Uji Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Komitmen Organisasi). Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Dari data dibawah ini bisa dilihat hasil dari koefisien determinasi yang didapat dari perhitungan program SPSS, sebagai berikut Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 86.6%. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 86.6%. Sedangkan sisanya 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### 5.5 Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja) dengan variabel Y (komitmen organisasi)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$T_{tabel} = n - k$ :  $\alpha / 2 = 51 - 2$ :  $0,05 / 2 = 51$  :  $0,025 = 1,995$  keterangan: n : jumlah k : jumlah variabel bebas Dengan demikian diketahui thitung ( $9.092$ ) > t tabel ( $1,995$ ) dan  $Sig.(0,000) < 0,05$ . Artinya variable

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Diketahui berdasarkan hasil analisis dan penelitian dari Lingkungan Kerja pada PT. Pondasi Maju Bersama bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- b. Dari hasil pengujian secara simultan Lingkungan Kerja (X1) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. Manajemen produksi. Yogyakarta: BPFE. Allen meyer, 2011. Organisational Commitment. Jakarta: Kencana.
- Anyim dan Chidi. 2012. "Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Volume 3 No. 1 Januari 2012. Nigeria : University of Lagos.
- Anggreini, Anita B., 2016."Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan, Tesis.
- Antodi, Sugian, 2012. Pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada bagian kepegawaian kantor bupati halmahera timur. (studi pada kantor bupati halmahera timur), Skripsi
- Azwar, S (2000). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding and Managing organizational Behavior (4th Ed.). New Jersey: upper Saddle River.
- Gerry J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku & M. O. Siswi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahya Pagi.

- Harindja, M. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Rajawali.
- Kartono, K. (1995). Manajemen Industri. Bandung: Raja wali.
- Lewa, S. 2005. Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mahesa deewar, (2010). ‘Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating’(Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).
- Robbin,Stephen (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat Robbins dan Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayati, 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju. Sedarmayati, 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, (2005). Metode Penelitian Administrasi.Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Terry R George. 2009. Prinsip-Prinsip Manajemen.Jakarta : Bumi Aksara.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto, (2013). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”.
- Wardani. 2009. “Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar”. Muara Tawar : Universitas Gunadarma.
- Wursanto, 2005. Dasar-dasar ilmu organisasi. Yogyakarta: ANDI.

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PAJAK  
DENGAN INDIKATOR TARIF PAJAK EFEKTIF (STUDI EMPIRIS PADA  
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK  
INDONESIA PADA TAHUN 2015 - 2016)**

**Eddy Gunawan**  
0110108002

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

**ABSTRACT**

*This study examines and analyze the effect of firm size, capital structure (leverage), profitability, fixed asset intensity, inventory intensity and tax incentive to tax management using effective tax rates as a indicator. The sample of this study were 73 companies listed in Indonesian Stock exchange for years 2015 - 2016. Analysis tool used multiple linear regression with t test, F test, and test the coefficient of determination. The result show that there are negative effect of fixed asset intensity and inventory intensity on tax management. Another result show that there are positive effect of firm size on tax management. Capital structure (leverage), profitability and tax incentive were not shown to affect tax management.*

**Keywords:** *tax management, effective tax rates, firm size, capital structure (leverage), profitability, fixed asset intensity, inventory intensity, tax incentive*

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan salah satu subjek pajak penghasilan, yaitu subjek pajak badan. Penjelasan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 pasal 2 ayat (1) huruf b menjelaskan bahwa subjek pajak badan adalah Sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga, dan bentuk badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap lainnya. Perusahaan ketika menerima atau memperoleh penghasilan akan merubah status perpajakannya menjadi wajib pajak dan akan dikenai pajak penghasilan. Penjelasan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 pasal 1 menjelaskan bahwa Pajak penghasilan dikenakan terhadap Subjek Pajak atas penghasilan yang diterima atau diperolehnya dalam tahun pajak. Subjek pajak yang menerima atau memperoleh penghasilan,

dalam undang-undang disebut wajib pajak. Wajib pajak akan dikenakan pajak atas penghasilan yang diterima atau diperolehnya selama satu tahun pajak atau dapat pula dikenakan pajak untuk penghasilan dalam bagian tahun pajak, apabila kewajiban pajak subjektifnya dimulai atau berakhir dalam tahun pajak. Perusahaan dalam penghitungan pajaknya menggunakan dasar penghasilan kena pajak dan tarif yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008. Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 pasal 6 ayat (1) menjelaskan bahwa penghasilan kena pajak ditentukan berdasarkan penghasilan bruto dikurangi dengan biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan. Secara umum, tarif pajak dinyatakan dalam bentuk prosentase (Supramono, 2010).

Tarif pajak badan yang berlaku di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 pasal 17 ayat (1) huruf b, ayat (2), ayat (2) huruf a, huruf b, dan pasal (31E) Perusahaan dapat melakukan manajemen pajak yang tujuannya untuk menekan serendah mungkin kewajiban pajaknya. Mangoting dalam Pratiwi (2013) menyatakan bahwa manajemen pajak adalah sarana untuk memenuhi kewajiban perpajakan dengan



benar tetapi jumlah pajak yang dibayar dapat ditekan serendah mungkin untuk memperoleh laba dan likuiditas yang diharapkan manajemen. Manajemen pajak harus dilakukan dengan baik agar tidak menjurus kepada pelanggaran norma perpajakan atau penghindaran pajak. Perusahaan juga harus dapat memanfaatkan celah-celah yang ada dalam peraturan perpajakan, tindakan ini sering juga disebut tindakan agresif dalam perpajakan. Definisi tindakan pajak agresif oleh Frank, Lynch dan Rego dalam Fatharani (2012) adalah tindakan yang dirancang atau dimanipulasi untuk mengurangi laba fiskal melalui perencanaan pajak (tax planning) yang tepat, yang dapat diklasifikasikan atau tidak diklasifikasikan sebagai tax evasion. Hasil dari manajemen pajak adalah jumlah pajak yang riil yang dibayarkan oleh perusahaan yang tercantum pada laporan laba rugi perusahaan.

Ada beberapa cara supaya suatu perusahaan dapat memaksimalkan manajemen pajaknya, yaitu dengan cara memaksimalkan tax incentive. Memanfaatkan ukuran perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk mendapatkan insentif pajak. Nicodème (2007) berpendapat bahwa perusahaan berskala kecil tidak dapat optimal dalam manajemen pajak dikarenakan kekurangan ahli dalam perpajakan. Ketika kegiatan manajemen pajak perusahaan tidak optimal akan menyebabkan hilangnya kesempatan perusahaan untuk mendapat tax incentive yang dapat mengurangi pajak yang dibebankan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Derashid dan Zhang (2003) dan Richardson dan Lanis (2007) menjelaskan bahwa perusahaan yang termasuk dalam perusahaan berskala besar membayar pajak lebih rendah daripada perusahaan yang berskala kecil. Porcano dalam Noor et al. (2010) menjelaskan bahwa perusahaan berskala besar mempunyai lebih banyak sumber daya yang dapat digunakan untuk perencanaan pajak dan lobi politik. Tetapi ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa perusahaan yang berskala besar membayar pajak lebih besar daripada perusahaan berskala kecil, ini dikarenakan adanya political cost yang menyebabkan jumlah beban pajak yang dibayarkan oleh perusahaan besar menjadi lebih tinggi dari yang seharusnya (Zimmerman, dalam Noor et al., 2010). Karena adanya perbedaan hasil penelitian dan data yang terus mengalami

pembaharuan, maka diperlukan penelitian untuk mengatasi permasalahan ini.

## 1.2 Perumusan Masalah

Banyaknya perusahaan yang ingin menekan kewajiban perpajakannya menyebabkan adanya perbedaan antara perhitungan beban pajak yang ditetapkan dengan tarif pada undang-undang dan yang dilaporkan dalam laporan keuangan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat dimaksimalkan oleh perusahaan untuk kegiatan manajemen pajaknya antara lain ukuran perusahaan, profitabilitas, tingkat hutang perusahaan, intensitas kepemilikan aset tetap, intensitas kepemilikan persediaan dan fasilitas perpajakan yang diberikan oleh pemerintah. Dari faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerja manajemen pajak perusahaan, maka rumusan masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap manajemen pajak perusahaan ?
- b. Apakah profitabilitas perusahaan berpengaruh terhadap manajemen pajak perusahaan ?

## KERANGKA TEORI

### 2.1 Manajemen Pajak

Manajemen pajak adalah pengelolaan kewajiban perpajakan dengan menggunakan strategi untuk meminimalkan jumlah beban pajak. Manajemen pajak merupakan salah satu elemen dari manajemen perusahaan (Rusydi dan Kusumawati, 2010). Pengertian lain manajemen pajak yang dijelaskan Lumbantoruan dalam Suandy (2008) adalah sarana untuk memenuhi kewajiban perpajakan dengan benar tetapi jumlah pajak yang dibayar dapat ditekan serendah mungkin untuk memperoleh laba dan likuiditas yang diharapkan.

Manajemen pajak dalam pembahasan ini bukan merupakan penghindaran pajak yang ilegal atau dengan melanggar norma-norma dalam perpajakan yang telah tertulis dalam undang-undang yang dampaknya akan merugikan negara. Suandy (2008) menjelaskan bahwa tujuan yang diharapkan dengan adanya manajemen pajak adalah:

1. Memenuhi kewajiban pajak yang merupakan kewajiban wajib pajak sebaik mungkin sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Usaha efisiensi untuk mencapai laba dan likuiditas yang seharusnya Suandy (2008) menjelaskan bahwa ada 3 fungsi

manajemen pajak agar tujuan dalam manajemen pajak dapat terpenuhi, fungsi tersebut adalah:

- a. Perencanaan pajak (tax planning)  
Perencanaan pajak adalah kegiatan pertama yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka melakukan manajemen pajak. Dalam perencanaan pajak, perusahaan mulai mengumpulkan dan menganalisis peraturan perpajakan agar dapat dipilih tindakan yang perlu dilakukan untuk menghemat beban pajak.
- b. Pelaksanaan kewajiban perpajakan (tax implementation)  
Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh perusahaan adalah implementasi dari hasil perencanaan pajak yang telah dilakukan sebelumnya. Manajemen harus dapat memastikan implementasi dari rencana-rencana manajemen pajak telah dilaksanakan baik secara formal dan material. Manajemen juga harus memastikan bahwa pengimplementasian manajemen pajak tidak melanggar peraturan perpajakan yang berlaku. Jika dalam pengimplementasian terjadi pelanggaran peraturan perpajakan, maka praktik yang dilakukan perusahaan telah menyimpang dari tujuan awal manajemen pajak.
- c. Pengendalian pajak (tax control)  
Langkah terakhir dari manajemen pajak adalah melakukan pengendalian pajak. Pengendalian pajak adalah memeriksa pembayaran dalam hal ini waktu yang paling baik dalam melunasi kewajiban perpajakan dan jumlah yang dibayar oleh perusahaan. Memeriksa waktu pembayaran penting karena dapat menguntungkan perusahaan, membayar pajak pada saat terakhir lebih menguntungkan perusahaan dibanding dengan membayar pajak lebih awal. Selain memeriksa waktu pembayaran yang baik untuk perusahaan, perusahaan juga harus memeriksa kembali jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan untuk melunasi kewajiban perpajakannya, apakah terjadi pemborosan atau tidak. Pemborosan dalam hal ini perusahaan membayar pajak lebih tinggi dari yang telah ditetapkan yang terhutang.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, telah dirumuskan beberapa hipotesis, untuk mendukung hipotesis yang dibuat, maka diperlukan tujuh variabel. Yaitu enam variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Ukuran Perusahaan (X1), Tingkat Hutang (X2), Profitabilitas (X3), Intensitas Modal (X4), Intensitas Persediaan (X5), dan Fasilitas Perpajakan (X6). Variabel dependen dijelaskan oleh Sekaran (2007) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen pajak. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Manajemen Pajak

Definisi manajemen pajak adalah sarana untuk memenuhi kewajiban perpajakan dengan benar tetapi jumlah pajak yang dibayar dapat ditekan serendah mungkin untuk memperoleh laba dan likuiditas yang diharapkan manajemen. Manajemen pajak dalam penelitian ini menggunakan proxy tarif pajak efektif. Tarif pajak efektif perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tarif Pajak Efektif} = \frac{\text{BEBAN PAJAK}}{\text{LABA SEBELUM PAJAK}}$$

Beban pajak dan laba sebelum pajak dalam penghitungan tarif pajak efektif merupakan beban pajak yang tercantum dalam laporan laba/rugi perusahaan. Beban pajak yang tercantum dalam laporan keuangan adalah total pajak kini ditambah dengan total pajak tangguhan.

#### 2. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan suatu pengklasifikasian sebuah perusahaan berdasarkan jumlah aset yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan proxy total aset perusahaan untuk menentukan ukuran perusahaan. Untuk mengukur skala perusahaan dapat menggunakan rumus Ukuran Perusahaan =  $\ln$  Total Aset. Total aset yang digunakan untuk mengukur ukuran perusahaan adalah total aset lancar dan aset tidak lancar.

yang dimiliki oleh perusahaan yang tercantum dalam neraca keuangan perusahaan.

### 3. Tingkat Hutang Perusahaan

Definisi hutang adalah salah satu sumber pendanaan yang dapat digunakan perusahaan untuk membiayai pengeluarannya. Rasio hutang digunakan untuk menggambarkan total aset perusahaan yang dibiayai oleh hutang. Hutang dalam penelitian ini diproxy dengan rasio hutang perusahaan. Rasio hutang dapat dihitung dengan cara membandingkan nilai buku seluruh hutang ( $\text{debt} = D$ ) dibagi dengan total aktiva. Berdasarkan penjelasan diatas, maka pengukuran tingkat hutang perusahaan dapat diukur dengan cara:

$$\text{RASIO HUTANG} = \frac{\text{TOTAL HUTANG}}{\text{TOTAL ASET}}$$

Total hutang yang digunakan untuk menghitung rasio hutang adalah total hutang perusahaan yang tertera dalam neraca baik hutang jangka pendek dan jangka panjang. Total aset yang digunakan adalah total aset perusahaan baik aset lancar maupun aset tidak lancar sesuai dengan yang tertera dalam neraca keuangan perusahaan.

### 4. Profitabilitas

Definisi profitabilitas adalah ukuran untuk menilai efisiensi penggunaan modal dalam suatu perusahaan dengan membandingkan antara modal yang digunakan dengan laba operasi yang dicapai. Penelitian ini menggunakan proxy rasio return on aset (ROA) untuk mengukur profitabilitas perusahaan. Profitabilitas perusahaan dapat dihitung dengan cara:

$$\text{ROA} = \frac{\text{LABA SEBELUM PAJAK}}{\text{TOTAL ASET}}$$

Laba sebelum pajak yang digunakan dalam penghitungan rasio ROA adalah laba sebelum pajak yang tercantum dalam laporan laba/rugi perusahaan. Untuk total aset, digunakan total aset baik aset lancar maupun aset tidak lancar yang tercantum dalam neraca. Dasar penggunaan laba sebelum pajak yang digunakan untuk menghitung ROA adalah karena dengan menggunakan laba sebelum pajak, dapat diketahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang berasal dari aktivitas operasi tanpa terpengaruh keputusan investasi dan pajak.

### 5. Intensitas Aset Tetap

Definisi intensitas aset tetap adalah gambaran besarnya aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan proxy intensitas aset tetap untuk menggambarkan intensitas aset tetap perusahaan. Intensitas aset tetap perusahaan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan cara total aset tetap yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan total aset perusahaan, atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{INTENSITAS PERSEDIAAN} = \frac{\text{PERSEDIAAN}}{\text{TOTAL ASET}}$$

Total aset tetap adalah jumlah aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan yang tercantum dalam neraca mencakup tanah, bangunan dan peralatan. Total aset dalam penghitungan intensitas aset tetap menggunakan nilai total aset perusahaan yang tercantum dalam neraca perusahaan.

### 6. Intensitas Persediaan

Intensitas persediaan merupakan cerminan dari seberapa besar perusahaan berinvestasi terhadap persediaan yang ada dalam perusahaan. Variabel intensitas aset tetap menggunakan proxy rasio intensitas persediaan. Rasio intensitas persediaan dapat dihitung dengan cara nilai persediaan yang ada dalam perusahaan dibandingkan dengan total aset perusahaan. Melalui penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa intensitas persediaan dapat diukur dengan cara:

$$\text{INTENSITAS ASET TETAP} = \frac{\text{Total Aset Tetap}}{\text{TOTAL ASET}}$$

Total aset dalam penghitungan intensitas persediaan menggunakan nilai total aset perusahaan yang tercantum dalam neraca perusahaan. Persediaan yang digunakan dalam penghitungan adalah persediaan yang tercantum dalam neraca

### 7. Fasilitas Perpajakan

Fasilitas perpajakan sesuai dengan yang tercantum dalam undang-undang No. 36 Tahun 2008 pasal 17 ayat (2b) bahwa perusahaan dengan kriteria tertentu akan mendapatkan fasilitas berupa penurunan tarif pajak sebesar 5%. Adanya fasilitas perpajakan berupa penurunan tarif akan berakibat pada menurunnya beban pajak perusahaan. Untuk menyiasati perbedaan tarif dasar pengenaan pajak pada perusahaan, maka perlu dipisahkan antara perusahaan yang mendapatkan fasilitas

dan perusahaan yang tidak mendapatkan fasilitas penurunan pajak. Dengan pemisahan ini dapat dilihat kegiatan manajemen pajak yang dilakukan oleh perusahaan yang mendapatkan dan yang tidak mendapatkan fasilitas penurunan tarif pajak. Variabel dummy digunakan sebagai proxy untuk pengukuran variabel fasilitas perpajakan. Nilai 1 (satu) diberikan kepada perusahaan yang mendapatkan fasilitas penurunan tarif dan nilai 0 (nol) untuk perusahaan yang tidak mendapatkan fasilitas penurunan tarif.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka dan dokumentasi.

1. Studi pustaka, yaitu dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau jurnal di dalam perpustakaan dimana terdapat referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan, mencatat, dan mengkaji dokumendokumen tentang data keuangan pada perusahaan manufaktur periode 2015-2016 yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia

### PEMBAHASAN

**Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Pajak** Hasil analisis uji t pada tabel diatas variabel X1 menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,828 dengan signifikansi sebesar 0,073. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,003. Oleh karena itu nilai t hitung < t tabel yaitu  $-1,828 < 2,003$  dan nilai signifikansi  $0,073 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti ukuran perusahaan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak (Y). Ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Hal ini dapat disebabkan karena ukuran perusahaan dalam sampel relatif memiliki aset perusahaan yang besar sehingga tidak ada variasi ukuran perusahaan signifikan yang menimbulkan tidak terdapat perbedaan tarif pajak efektif antar perusahaan. Jadi apabila total aset semakin tinggi maka akan menyebabkan beban pajak yang akan dikeluarkan oleh perusahaan juga tinggi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2016), menyebutkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Namun,

penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi dan Zulaikha (2013) yang menyebutkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak.

#### 4.1 Pengaruh Leverage Terhadap Manajemen Pajak

Hasil analisis uji t pada tabel diatas variabel X2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,133 dengan signifikansi sebesar 0,037. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,003. Oleh karena itu nilai t hitung > t tabel yaitu  $2,133 > 2,003$  dan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti leverage (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak (Y). Semakin tinggi nilai utang maka nilai tarif pajak efektif perusahaan akan semakin rendah, hutang perusahaan dapat mengurangi beban pajak yang dibayarkan dengan memanfaatkan bunga hutang sebagai pengurang pajak. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah, dkk (2017), menyebutkan bahwa leverage berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2016) yang menyebutkan bahwa leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak.

#### 4.2 Pengaruh Profitabilitas Terhadap Manajemen Pajak

Hasil analisis uji t pada tabel diatas variabel X3 menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,321 dengan signifikansi sebesar 0,192. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,003. Oleh karena itu nilai t hitung < t tabel yaitu  $-1,321 < 2,003$  dan nilai signifikansi  $0,192 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti profitabilitas (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak (Y). Ketika perusahaan menerima laba yang tinggi akan menyebabkan semakin besarnya pajak penghasilan yang akan dikenakan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan pajak penghasilan perusahaan akan dikenakan berdasarkan besarnya penghasilan yang diterima oleh perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelia (2015), menyebutkan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2016) yang

menyebutkan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak

#### **4.3 Pengaruh Intensitas Aset Tetap Terhadap Manajemen Pajak**

Hasil analisis uji t pada tabel diatas variabel X4 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,047 dengan signifikansi sebesar 0,045. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,003. Oleh karena itu nilai t hitung > t tabel yaitu  $2,047 > 2,003$  dan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti intensitas aset tetap (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak (Y). Intensitas aset tetap perusahaan menggambarkan banyaknya investasi perusahaan terhadap aset tetap perusahaan. Intensitas aset tetap perusahaan dapat mengurangi pajak karena adanya depresiasi yang melekat dalam aset tetap. Beban depresiasi memiliki pengaruh pajak dengan bertindak sebagai pengurang pajak. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelia (2015) yang menyebutkan bahwa intensitas aset tetap tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak.

#### **4.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas dan Intensitas Aset Tetap Terhadap Manajemen Pajak**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,288, sehingga dari nilai F hitung dan F tabel yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 yakni  $3,022 > 2,544$  dan  $0,025 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel ukuran perusahaan, leverage profitabilitas dan intensitas aset tetap secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Ukuran perusahaan, leverage, profitabilitas dan intensitas aset tetap bertujuan untuk menekankan serendah mungkin beban pajak yang akan dikeluarkan oleh perusahaan agar perusahaan yang harus membayar pajak tidak merasa terbebani dan melakukan penekanan pajak secara illegal, karena dengan adanya faktor yang mempengaruhi manajemen pajak menggunakan ukuran perusahaan, leverage, profitabilitas dan intensitas aset tetap dapat digunakan sebagai faktor pengurang pajak tanpa melanggar peraturan dan undang-undang

perpajakan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah, dkk (2017), menyebutkan bahwa profitabilitas, capi-tal intensity ratio, size dan leverage secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak. Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2016) yang menyebutkan bahwa ukuran perusahaan, tingkat utang, profitabilitas, intensitas aset tetap dan fasilitas perpajakan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa ukuran perusahaan, tingkat hutang perusahaan, tingkat profitabilitas perusahaan, intensitas aset tetap perusahaan, intensitas persediaan dan fasilitas perpajakan memiliki pengaruh terhadap tarif pajak efektif perusahaan untuk tahun 2015 dan 2016. Hasil dari penelitian ini dapat membuktikan bahwa hanya hipotesis pertama yang dapat diterima dan yang lain ditolak. Hipotesis pertama dapat diterima karena hanya hipotesis pertama yang memiliki arah hubungan yang sama dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnantara, Komang Fridagustina dan Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi. 2016. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Tingkat Utang dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Pajak Dengan Indikator Tarif Pajak Efektif Pada Perusahaan Properti dan Real Estate". ISSN 1978-6069. Vol. 11, No.2. 31 Agustus 2016. Hal 74-81.
- Agus Sartono. 2012. "Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi". Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE Bernard H..2011. "Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Pajak (Studi Kasus Pada Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar di BEI)". Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Brigham dan Houston. 2010. Dasar-dasar Manajemen Keuangan Buku 1 (Edisi 11), Jakarta : Salemba Empat.

- Bursa Efek Indonesia. "Laporan Keuangan Perusahaan Tercatat" 13 Mei 2018. [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- Darmadi, Iqbal Nul Hakim dan Zulaikha. 2013. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pajak Dengan Indikator Tarif Pajak Efektif (ETR) (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2011-2012)". Diponegoro Journal Of Accounting, ISSN (Online): 2337-3806, Volume 2, Nomor 4, Tahun 2013. Hal.1-12.
- Febrianti, Henny Meiriska. 2016. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pajak. Jurnal Bisnis dan Akuntansi". ISSN: 1410 – 9875. Vol. 18, No. 2. Desember 2016. Indonesia Pada Tahun 2009 – 2011". Diponegoro Journal Of Accounting Volume 2, Nomor 2. Halaman 1-10 ISSN: 2337-3806
- Imelia, Septi. 2015. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pajak Dengan Indikator Tarif Pajak Efektif (ETR) Pada Perusahaan LQ45 Yang Hal. 159- 166 Hanum, Hashemi Rodhian & Zulaikha. 2013. "Pengaruh Karakteristik Corporate Governance terhadap Effective Tax Rate Studi Empiris Pada BUMN Yang Terdaftar Di Bursa Efek Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012". Jom FEKON Vol 2 No.1 Februari 2015. Hal. 1-15

## **DAMPAK IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT. INDOPUTRA KEKAL ABADI JAYA MEDAN**

**Susanto**  
0122037801

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### **ABSTRACT**

*To get the maximum from human resources, employees must have to be motivated. Among all motivation factors, motivation that comes with rewards becomes most important factor which increases the exceptional contribution by employees. Doing more reward/recognition are vitally important to boost morale and creating goodwill of employees. The research was conducted at PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan which is a company that provides building materials and roofing materials. the company is having problem which many employees don't have show any working progress, they do not have an initiative on how to work and fix the problems, supervise themselves, learn new skills, responsive to the business needs. Most of the employees do not brave to take more responsibilities. These factors are lack of employees' motivation. The objectives of this research are to find out whether reward has impact on employee motivation and determine how strong the impact of reward on employee motivation in the company. The population that the writer uses is all employees who are working in PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan which are 75 people. The writer will use the sampling method which population research or census sampling method, takes all population as sample size. In analyzing data, the writer used some methods such as statistics, normality test, validity test, reliability test, correlation test, determination test, linear regression equation, and the hypothesis test. According to the result calculation data through the answers of the respondents, the writer got reward has impact on employee motivation which can be seen from hypothesis test ( $z_{count} > z_{table}$ ), and reward has a positive and significantly strong impact on employee motivation from the result of correlation test and linear regression equation.*

**Keywords :** Reward, Employee, motivation

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Imbalan merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Melalui Imbalan diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Imbalan merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja. Imbalan sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum pemberian

punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Skinner dalam Gitosudarmo dan Sudita (2009:47) bahwa sebenarnya hukuman atau punishment bukan merupakan cara yang efektif bagi manajer untuk merubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama.

Namun pada kenyataannya, sistem Imbalan yang kurang baik pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menyebabkan rendahnya daya kompetitif sehingga merugikan perusahaan. Mathis (2009:47) mendefinisikan Imbalan yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan



hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya.

Diharapkan dengan adanya penerapan Imbalan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Demikian juga halnya dengan PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan, penerapan Imbalan telah menjadi perhatian penuh bagi pihak managerial perusahaan terutama untuk memotivasi kinerja karyawan. Meskipun pada awalnya karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat melalui penerapan Imbalan tetapi ada juga yang menganggap penerapan tersebut sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi kerja. Yang menjadi fenomena penelitian adalah karyawan PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan mengalami penurunan motivasi kerja akibat lemahnya penerapan Imbalan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan,
2. Apakah variabel reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan

## KERANGKA TEORI

### 2.1 Pengertian Imbalan

Kata imbalan berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2009:41). Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005:39). Menurut Handoko (2009:46) reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja

yang baik. Menurut Nawawi (2009:63), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Dengan kata lain, semakin positif reward diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya. Menurut Matteson dalam Koencoro (2013:46) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik.

Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi. 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward.

Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai.

Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja

yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Nawawi, 2009:67) Menurut Handoko (2009:46) beberapa fungsi reward adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal. Menurut Taylor (dalam Manullang, 2009:36) menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut:
  - a. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
  - b. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
  - c. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan– penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan– tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

**Pengertian Motivasi** Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: *motifus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan. Ada banyak teori tentang motivasi. Diantaranya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Indrawijaya (2003) bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya.

Motif untuk berafiliasi tercermin pada keinginannya untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia. Berikutnya dalam motif berkuasa seseorang merasa mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain Menurut Siswanto (2009:48), motivasi

adalah (1) setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009:67) bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Demikian juga Purwanto (2009:56) menyatakan bahwa motivasi mengandung tiga kemampuan pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku. Mengarahkan adalah menyatukan tingkah laku untuk mencapai suatu orientasi tujuan.

Menopang yaitu memberikan penguatan intensitas, arah, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu. Uno (2009:57), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain sebagai dorongan mental terhadap pereorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan.

Stevenson (2010:89) menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon berdasarkan hal yang sama juga dikemukakan Walgito (2010:63) bahwa seorang berperilaku pasti berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, apa yang mendorongnya, dan apa yang ditujuh, dengan kata lain bahwa perilaku manusia selalu menyangkut kebutuhan biologis dan psikologis. Robbins (2009:94) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nawawi (2009:47) bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi

penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan orang yang memungkinkan seorang mampu mencapai suatu tujuan positif dimasa depan. Sedangkan ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya. Motivasi menurut Purwanto (2009:53) adalah “usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:97) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai, berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua

hal yang terangkung dalam kesatuan integral. Semua manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain kausal (causal) yang berguna untuk menganalisa hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan data primer hasil jawaban responden atas kuesioner tentang pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan.

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini yaitu pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan. Jalan Cirebon No.3 A / 13, Medan 2021. Sedangkan rencana waktu penelitian yaitu Januari hingga Maret 2017. 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga ada 75 sampel penelitian.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner Jenis Data Jenis data adalah berupa jawaban responden atas setiap pertanyaan kuesioner oleh karyawan PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan.

### **3.5 Uji Validitas**

Validitas atau kesahihan merupakan kemampuan suatu instrumen (alat pengukur) mengukur apa yang harus diukur. Untuk mendapatkan data yang valid dalam metode kuantitatif diperlukan instrumen yang valid, oleh karenanya diperlukan uji validitas instrument (Arikunto; 2010,67).

### **3.6 Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa : “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang”. Reliabilitas adalah kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu

alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pertanyaan, jika pengukuran atau pengamatan dilakukan berulang. "Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan formula Alpha's Cronbach yang dirumuskan" dalam Sugiyono (2010:71) sebagai berikut. jika koefisien reliabilitas ( $\alpha$ )  $\geq 0,6$  maka alat ukur dianggap reliable (handal) atau terdapat internal consistency reliability.

### 3.7 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal dan diagram histogram yang tidak condong ke kiri dan ke kanan. Pengujian ini dilakukan dengan Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data tersebut terdistribusi normal Untuk menguji normalitas digunakan 2 metode pengujian yaitu Normal p\_plot dan diagram histogram. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, analisis non parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan untuk mendeteksi penyebaran. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal. Kenormalan data juga dapat dilihat dengan melihat diagram histogram dimana keputusan/pengambilan kesimpulan yaitu jika grafik histogram tidak condong ke kiri dan ke kanan maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan salah satu tujuan yang akan dibuktikan dalam penelitian, jika terdapat diviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh :

1. Hasil dari uji validitas , hasil uji validitas variabel X (Imbalan) dan variabel Y (motivasi karyawan) rata-rata nilai uji validitasnya lebih dari 0.60 yang mana termasuk validitas tinggi. Sehingga semua kuesioner adalah valid.
2. Hasil uji reliabilitas adalah 0.82. hasil uji reliabilitas 0.82 > 0.80 yang mana semua kuesioner bersifat reliabel.
3. Hasil uji normalitas adalah 0.210 dan 0.226 yang mana lebih besar 0.05. artinya semua berdistribusi normal.
4. Hasil statistik dari variable X (Imbalan) dimana karyawan setuju perusahaan menawarkan imbalan yang lebih baik . Hasil statistik dari variable Y (Motivasi karyawan) motivasi karyawan akan meningkat apabila imbalan yang ditawarkan menarik.
5. Hasil uji korelasi 0.83 artinya ada hubungan yang kuat dampak imbalan terhadap motivasi karyawan.
6. Hasil uji koefisien determinasi bahwa hubungan antara imbalan dan motivasi karyawan sangat kuat.
7. Hasil regresi linier menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara dampak imbalan terhadap motivasi karyawan di PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan.
8. Hasil uji hipotesis menunjukkan  $Z_{count} > Z_{table}$  ( $6.92 > 1.96$ ), artinya  $H_0$  diterima imbalan mempunyai hubungan terhadap motivasi karyawan di PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan, dapat disimpulkan bahwa : Imbalan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Indoputra Kekal Abadi Jaya Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, M. (2013). *Reward System: A handbook of Remuneration Strategy and Practice*. London: Kogan Page Limited

- Armstrong M., and, Mullins H.(2011). *Reward Management*. London: Kogan Page Ltd
- Burns, R. and Grove. (2012). *Business Research Methods*. United States of America:McGraw-Hill International Edition
- Chiang, F.T., and Birtch,T. (2013). *The Transferability of Management Practices*. United States of America: Pearson Prentice Hall
- Daft, R. L. and D. Marcic (2012). *Understanding Management* (4<sup>th</sup> edition). Mason:Thompson
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*.International Edition. United States of America: Pearson Prentice Hall
- Ivancevich, J.W.(2012). *Organizational Behavior and Management*. United States of America:McGraw-Hill International Edition
- Kothari. (2013). *Research Methods for Business students*. Third Edition. England: Pearson Education Limited
- Pynes, J.E.(2012).*Human Resource Management for Public*. USA: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited
- Sugiyono, A.(2011). *Research Methods for Business students*. Third Edition. England: Pearson Education Limited
- Torrington D (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. 1st edition. New York: Pearson Education Limited
- Journals:**
- Hafiza, et.al. (2011). Business Intelligence Journal: *Relationship between Rewards and Employee's Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan*. Vol.4, No.2, pp.327-334
- Pratheepkanth, P. (2011). Double Blind Peer Reviewed International Research Journal:*Reward System And Its Impact On Employee Motivation in Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District*. Volume 11, Issue 4, pp 85-92.
- Safiullah, A.B. (2014), IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM): *Impact of Rewards on Employee Motivation of the Telecommunication Industry of Bangladesh: An Empirical Study*. Vol.16, Issue 12, pp 22-30.
- Smith,E., Joubert, P., and Karodia, A.M. (2015). Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review:*The Impact of Intrinsic and Entrinsic Rewards on Employee Motivation at a Medical Devices Company in South Africa*. Vol.5, No.1, pp 39-87

## TINJAUAN TENTANG PERANAN RESEPSIONIS DIKANTOR DEPAN PADA HOTEL NAGOYA PLASA BATAM

Tina Linda  
0125126401

Dosen Program Studi Pengelolaan Perhotelan IB IT&B Medan

### ABSTRACT

*In a hotel the role of a receptionist is very important, where the receptionist is one part of the Front Office responsible for handling the reception process that comes to the hotel and makes guests feel comfortable while in the hotel. This study aims to determine the role of a receptionist in Nagoya Hotel Plasa Batam, especially in the Front Office. This research uses descriptive method, where the data collection is done through questionnaire so that it can get more in-depth information about the role of a receptionist in the Front Office at Hotel Nagoya Plasa Batam. The results of this study received responses on receptionist SOP in the Home Office given to 10 respondents with respondents who answered strongly agree as much as 19%, agree 24%, less agree 39%, disagree 15% and strongly disagree as much as 10%. The results of this respondent indicate that the receptionist at Hotel Nagoya Plaza Batam is not working according to SOP. Therefore, employees should be more thorough in the work and improve the work in accordance with the procedures for guests to feel comfortable while in the hotel and provide a better image of the hotel.*

**Keywords:** *Role of Receptionist, Manager Supervision, Standart Operational Procedure.*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini pariwisata menunjukkan peningkatan yang sangat pesat, dikarenakan banyaknya hotel-hotel yang dibangun terutama di pusat kota. Banyaknya tamu-tamu yang datang ke pusat kota untuk bertemu dengan rekan kerja demi menjalin kerja sama bisnis yang lebih baik. Selain melakukan bisnis, banyak juga wisatawan dari lokal maupun mancanegara yang datang menginap di hotel untuk menikmati objek wisata yang ada di kota tersebut. Indonesia memiliki berbagai ragam budaya dan suku-suku yang berbeda yang tidak kalah pentingnya dengan objek wisata yang sudah ada. Untuk itu banyak wisatawan yang datang untuk menikmati keunikan serta atraksi yang disajikan kepada wisatawan mancanegara maupun lokal, sehingga dapat meningkatkan perekonomian maupun kemajuan kepariwisataan.

Dalam industri pariwisata hal yang paling penting untuk membuat wisatawan merasa senang dan nyaman adalah *hospitality* yang diberikan oleh pihak pelaku industri pariwisata, dengan adanya *standart hospitality* yang diberikan kepada wisatawan maka

wisatawan tersebut akan merasa nyaman dan senang dalam menikmati waktu liburannya. Bentuk *hospitality* yang diberikan oleh pelaku industri pariwisata sangat beragam, mulai dari pelayanan yang memberikan informasi secara mendetail mengenai hal yang ingin diketahui oleh wisatawan selama mereka menggunakan jasa industri pariwisata tersebut. Hal ini dilakukan untuk menjaga kepuasan yang maksimal kepada wisatawan yang menggunakan jasa industri pariwisata.

Pariwisata menurut Undang-undang R.I.No.9 Tahun 1990 tentang kepariwisataan, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata serta usaha-usaha yang terkait di bidang tersebut. Sedangkan pengertian usaha pariwisata secara umum adalah suatu kegiatan yang bertujuan menyelenggarakan jasa-jasa pariwisata serta menyediakan objek wisata dan daya tarik wisata, usaha sarana pariwisata dan usaha lain yang terkait di bidang tersebut. Adapun kegiatan wisata yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang ialah kegiatan guna melakukan kenikmatan, kesenangan, keindahan alam semesta serta lingkungan yang lain dari keadaan, yang setiap hari dialami oleh sekelompok orang-

orang yang selanjutnya sekelompok orang itu disebut wisatawan.

Menurut Undang-undang pemerintah No. 10 Tahun 2009 kepariwisataan, pariwisata adalah perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara.

Sejalan dengan perkembangan dunia pariwisata, untuk mengantisipasi arus kedatangan wisatawan mancanegara maupun lokal di Indonesia, maka dalam menyediakan jasa pelayanan akomodasi maupun jasa lainnya dunia hotel perlu mendapat perhatian yang lebih. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang akomodasi, industri perhotelan akan terus berkembang dengan meningkatkan pelayanan. Menurut keputusan Menteri parpostel No Km94/HK103/MPPTI1987 tentang peraturan usaha dan penggolongan hotel” menyebutkan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil.

Menurut Wiyasha (2010:5) mengatakan bahwa “Hotel merupakan bangunan yang menyediakan jasa kamar untuk jangka pendek, makanan, minuman, dan jasa lain yang diperlukan dengan imbalan pembayaran dari pada tamu.” Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan usaha yang mencari laba sebagai hasil akhir dari aktivitas bisnisnya. Hotel yang baik secara umum dapat kita nilai dari kebersihan, kenyamanan, dan kualitas pelayanan hotel tersebut. Dalam memberikan pelayanan terhadap tamu sangatlah ditentukan oleh siapa yang melayani tamu tersebut.

Salah satu bagian yang mempunyai fungsi penting dalam pelayanan di hotel adalah kantor depan. Kantor Depan yang bertanggung jawab dalam penjualan kamar yang secara operasional berhubungan langsung dengan tamu-tamu yang datang ke hotel. Kantor Depan juga sering disebut sebagai jantung sebuah hotel karena disini kita bisa mengetahui seluruh informasi mengenai hotel. Kantor Depan hotel juga memiliki bagian dan tanggung jawab masing-masing, salah satunya bagian resepsionis. Dimana bertanggung jawab melayani tamu yang

*check-in* dan kemudian memprosesnya hingga tamu tersebut mendapatkan kamar yang diinginkannya sampai tamu tersebut akan meninggalkan hotel.

Selain bertugas untuk memberikan informasi mengenai hotel resepsionis juga harus menyambut tamu dan memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada tamu sehingga tamu merasa puas dan merasa nyaman selama berada di hotel. Apabila seorang resepsionis tidak ramah kepada tamu maka dapat menimbulkan masalah bagi hotel tersebut karena tamu bisa komplain dan membuat penilaian terhadap hotel menjadi buruk.

Hal yang sangat penting bahwa seorang resepsionis diperlukan dalam operasional kerja, harus dipastikan bahwa seorang resepsionis mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing karena kesan pertama yang ditemukan dalam suatu hotel terletak pada bagian ini. Adapun permasalahan yang timbul dari Kantor Depan adalah kurangnya tanggung jawab seorang resepsionis dalam menjalankan tugasnya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan Manajer terhadap kinerja resepsionis di Kantor Depan pada Hotel Nagoya Plasa Batam?
2. Bagaimana SOP ( *standart operasional procedure*) resepsionis di Hotel Nagoya Plasa Batam.

## KERANGKA TEORI

### 2.1 Pengertian Manajemen Perhotelan

Tanggung jawab manajemen dalam sebuah hotel berada pada seorang atau beberapa orang yang diberi kuasa oleh pemilik untuk mewakili kepentingannya. Manajemen tidak hanya diharapkan untuk menjalankan hotel tetapi juga sebagai penghubung dengan pemilik. Manajemen memberikan informasi secara rutin kepada pemilik mengenai kondisi perusahaannya.

Tugas utama tim manajemen hotel meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan pegawai, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan. Untuk memenuhi tugas-tugas ini diperlukan kemampuan untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan di berbagai departemen. Penting juga

untuk melihat gambaran yang lebih luas untuk memahami pengaruh dari berbagai aktivitas terhadap seluruh tujuan.

Manajemen perhotelan adalah studi dan praktek efektif seni untuk menjalankan bisnis hotel, restoran dan bisnis pariwisata lainnya yang berhubungan dengan bidang perjalanan supaya lebih lancar, nyaman, berkualitas sehingga memenuhi bahkan melebihi harapan konsumen, yang ada pada tujuannya adalah menghasilkan margin keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan. Tanpa manajemen perhotelan yang efektif, tidak akan ada standar untuk pelayanan di hotel atau agen perjalanan. Manajemen hotel melibatkan kombinasi berbagai keterampilan seperti manajemen pemasaran, pengembangan sumber daya manusia, manajemen keuangan, keterampilan hubungan antar manusia dan ketangkasan. Hotel merupakan generator utama di industri pariwisata. Manajemen hotel memastikan melibatkan semua operasi, termasuk akomodasi, makanan dan minuman dan layanan hotel lainnya dapat berjalan lancar.

Tujuan dari manajemen perhotelan adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memahami dasar-dasar pengetahuan di bidang perhotelan, mampu dan terampil melaksanakan inti bisnis perhotelan yang meliputi *frontoffice*, *housekeeping*, *laundry*, *pastry and bakery*, *bar*, *service*, *safety*, *hygiene*, sanitasi dan mampu berkomunikasi secara profesional dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

## 2.2. Pengertian hotel

Menurut KBBI hotel adalah sebuah kata benda yang memiliki pengertian bangunan berkamar yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan; bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan, dan minum.

Sulastiyono (2011:5) “menyebutkan bahwa hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Dalam SK Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No. Km 37/pw).”

Setelah melihat dari pengertian hotel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi hotel itu mengacu pada sebuah layanan penginapan berbayar dalam bentuk bangunan komersial yang disediakan untuk para wisatawan atau orang yang sedang berpergian untuk ditinggali dalam waktu tertentu dan bukan sebagai bangunan hak milik pemakai. Dalam pengelolaannya yang menyediakan banyak fasilitas diantaranya: penginapan, tempat makan, jasa cuci baju, jasa kebersihan, ruang rapat dan fasilitas komersial lainnya.

## 2.3 Fasilitas Usaha Hotel

Menurut Agus Sulastiyono dalam bukunya manajemen Penyelenggaraan Hotel (2016:10) hotel merupakan bagian integral dari usaha pariwisata yang disebutkan sebagai suatu usaha akomodasi yang dikomersilkan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas seperti:

1. Kamar tidur (kamar tamu)
2. Makanan dan minuman
3. Pelayanan-pelayanan penunjang lain seperti: tempat-tempat rekreasi, fasilitas olahraga.

Hotel merupakan usaha jasa yang pelayanannya cukup rumit pengolahannya dengan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan tamu selama 24 jam. Disamping itu dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan perjalanan usaha atau wisatawan yang sedang melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah wisata

## 2.4 Kantor Depan Departemen

Menurut Bagyono (2012:21) “*front office* berasal dari bahasa Inggris “*Front*” yang artinya depan, dan “*Office*” berarti kantor. Jadi *Front Office* adalah Kantor Depan. Dalam pengertian hotel, Kantor Depan merupakan sebuah departemen di hotel letaknya bagian depan. Tepatnya tidak jauh dari pintu depan hotel atau *lobby*. Area ini merupakan tempat yang paling sibuk di hotel. Dengan lokasi di bagian depan maka Kantor Depan termasuk departemen yang paling mudah dicari dan dilihat oleh tamu.”

Dalam operasi sehari-hari Kantor Depan memiliki peran penting untuk memperlancar kegiatan hotel karena merupakan pusat kegiatan tamu, para tamu mendapatkan pelayanan sebelum tamu tiba, pada saat tiba di hotel, pada saat berada di hotel, dan pada waktu akan meninggalkan hotel, kesan



pertama dan kesan terakhir bagi tamu ditentukan oleh bagian Kantor Depan.

## 2.5 Fungsi Kantor Depan (*Front Office*)

Menurut Agus Sulastiyono (2016:53) “dalam bukunya Manajemen Penyelenggaraan Hotel Peranan dan fungsi utama dari bagian Kantor Depan Hotel adalah menjual (dalam arti menyewakan) kamar kepada tamu. Oleh karena fungsinya itu, maka lokasi atau letak Kantor Depan Hotel harus berada ditempat yang mudah dilihat atau diketahui oleh tamu.”

Untuk membantu pelaksanaan fungsi Kantor Depan maka dibagi menjadi beberapa sub bagian yang memiliki fungsi pelayanan yang berbeda. Adapun sub bagian Kantor Depan Hotel tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Pelayanan pemesanan kamar (*reservation service*)

Pelayanan pemesanan kamar yang dilakukan oleh bagian ini merupakan bagian yang pertama dihubungi oleh tamu sebelum datang menginap di hotel untuk memastikan apakah kamar yang dikehendaki oleh tamu masih tersedia atau tidak. Adapun ruang lingkup bagian reservasi adalah:

- Melayani seluruh pemesanan kamar hotel dari berbagai sumber dan cara pemesanan.
- Melaksanakan proses pekerjaan pemesanan kamar termasuk memberikan konfirmasi kamar.
- Mengarsipkan pemesanan kamar sesuai dengan tanggal, bulan kedatangan tamu.
- Melakukan pengecekan situasi jumlah dan jenis kamar yang terjual dan yang belum terjual.

### 2. Pelayanan penanganan barang-barang tamu (*porter atau bell captain*)

Bagian yang memiliki tugas sebagai berikut:

- Menangani barang-barang bawaan tamu pada saat tamu datang (*check-in*).
- Menangani penitipan barang bawaan tamu.
- Memberikan pelayanan informasi yang diminta oleh tamu.
- Menjemput dan mengantarkan tamu pada waktu datang dan berangkat.
- Mengantar tamu ke bagian penerima tamu untuk registrasi, mengantarkan tamu menuju kamar.

### 3. Pelayanan informasi (*information service*)

Bagian ini berfungsi memberikan penjelasan-penjelasan tentang sesuatu yang diperlukan oleh tamu, baik tamu yang

menginap di hotel maupun yang tidak menginap di hotel. Bagian ini juga berfungsi untuk menangani semua komunikasi lewat telepon, penerimaan dan faksimili serta layanan *wake-up call*.

### 4. Pelayanan *Check-in* dan *Check-out* tamu (*receptionist service*)

Bagian ini adalah bagian yang melakukan pendaftaran semua tamu yang datang untuk menginap di hotel. Adapun ruang lingkup tugas bagian penerima tamu adalah:

- Melayani penerimaan kedatangan tamu perorangan, rombongan, dan tamu-tamu penting (VIP).
- Melaksanakan pendaftaran tamu yang menginap.
- Memberikan penjelasan tentang fasilitas kamar apabila diminta oleh tamu.
- Menangani perpindahan kamar tamu.
- Menangani proses keberangkatan tamu.
- Menyiapkan laporan penjualan kamar.
- Pengarsipan, termasuk tentang suka duka tamu tersebut selama menginap di hotel.
- Menangani keluhan-keluhan tamu.

### 5. Kasir Kantor Depan Hotel (*front office cashier*)

Bertanggung jawab untuk menangani pembayaran seluruh transaksi yang dilakukan oleh tamu di dalam hotel serta membuat mencatat seluruh pemasukan hotel.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Definisi Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian. Menurut Soetrisno Hadi “penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah”. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) “mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah.”

Sedangkan menurut Punjani Setyosari (2010:89) “menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa

dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata.”

Menurut Sugiono (2013:224) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.” Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, peneliti ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Uma Sekaran (2011) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari responden individu, kelompok fokus, dan internet juga dapat menjadi sumber data primer jika disebarkan melalui internet.” Berdasarkan sumber data yang diteliti, maka sumber pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Observasi (pengamatan)

Menurut Walgito Bimo (2010:61) “mengatakan bahwa observasi merupakan suatu penelitian yang dijalankan secara sistematis dan disengaja diadakan dengan menggunakan alat indra (terutama mata) atas kejadian-kejadian berlangsung.” Oleh karena itu, fakta atau fenomena yang akan diobservasi adalah terkait dengan peranan seorang resepsionis dalam menunjang kelancaran operasional di Hotel Nagoya Plasa Batam.

2. Kuesioner

Penulis mengajukan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada *staff* Kantor Depan dengan jumlah responden 10 orang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:402) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur bacaan. Berdasarkan sumber data yang diteliti maka sumber pengumpulan data yang penulis gunakan ialah: Teknik Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data melalui buku-buku literatur dan sumber data lainnya, dilengkapi dengan pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan dibahas untuk mendapatkan data teoritis yang akan dijadikan sebagai bahan pembandingan dalam pembahasan

masalah. Seluruh data telah diperoleh melalui cara ini merupakan data sekunder yang disajikan dengan cara mengutip dan mengungkapkan kembali teori-teori yang ada.

### 3.2 waktu dan Tempat Penelitian

Adapun penulis melakukan penelitian Agustus 2019. Adapun tempat penelitian sebagai berikut:

Tempat : Hotel Nagoya Plasa Batam  
Alamat : Jl.Imam Bonjol, Lubuk Baja-Batam 29432, Indonesia  
Telephone : (0778) 459 888/ +08116931313  
Fax : (0778) 456690/456 418  
Email : [reservation@nagoyaplaza.co.id](mailto:reservation@nagoyaplaza.co.id)  
Website : <http://www.nagoyaplaza.co.id>

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 dengan persentase 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase 24%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 39 dengan persentase 39%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 dengan persentase 15%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 10%.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa peranan resepsionis di Kantor Depan Hotel Nagoya Plasa sangat penting. Apabila seorang resepsionis tidak bekerja sesuai dengan prosedur maka dapat mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Hal ini dapat mengakibatkan tamu tidak puas atas pelayanan yang diberikan resepsionis di Hotel Nagoya Plasa Batam.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang diperoleh oleh hasil olahan kuesioner yang disebarkan oleh penulis kepada asstian manajer, dan *staff* Kantor Depan pada Hotel Nagoya Plasa Batam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pengawasan Manajer terhadap kinerja resepsionis yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal sehingga tamu kurang puas dengan pelayanan yang diberikan petugas resepsionis di Hotel Nagoya Plasa Batam.

2. Kurangnya penerapan SOP dari atasan untuk resepsionis di Kantor Depan yang mengakibatkan karyawan tidak bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
- Uma, Sekaran.2011. metode penelitian (Online)  
(<http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data-html>. Diakses 20 Juli 2017).

## DAFTAR PUSTAKA

- Komar, Richard, (2014), *Hotel Management*, Jakarta: PT Grasindo.
- Sulastiyono, Agus, (2011), *Costumer Service*, Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus, (2016), *Management Penyelenggara Hotel*, Bandung: Alfabeta.
- Soenarno Adi, (2006), *Front Office Management*, Yogyakarta: Andi.
- Sujatno, Bambang, (2008), *Front Office Operations*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wiyasha, (2010), *Akuntansi Perhotelan*, Yogyakarta: Andi.
- <http://apadsin.blogspot.co.id/2015/10/Reception-one.html>. Diakses 20 Juli 2017
- <http://pariwisata-teknologi.blogspot.co.id/2010/06/peralatan-formulir-kantor-depan-front.html>. Diakses 20 Juli 2017.
- <http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data-html>. Diakses 20 Juli 2017.
- <http://www.academia.edu/5415980/Pengertian-Manajemen-Management-dan-Manajer-Manager>. Diakses 15 Agustus 2017.
- <http://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-tujuan-fungsi-dan-manfaat-sop.html>. Diakses 15 Agustus 2017.
- [www.ekonomipldefinisi-dan-tugasperusahaan.html](http://www.ekonomipldefinisi-dan-tugasperusahaan.html)  
[lanner.com/2014/06/-manajer-](http://lanner.com/2014/06/-manajer-). Diakses 15 Agustus 2017.
- KBBI, 2015. *Arti Kata Hotel* (Online)  
(<https://kbbi.web.id/hotel>. Diakses 15 Juli 2017).
- Setyosari, Pujano. 2010. *Metodologi Penelitian deskriptif* (Online)  
<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=262116>. Diakses 15 Juli 2017).
- Sugiyono, 2013. *pengertian metode penelitian kualitatif* (online)  
([https://prezi.com/\\_efftzh8bd/pengertian-penelitian-kualitatif](https://prezi.com/_efftzh8bd/pengertian-penelitian-kualitatif). Diakses 15 Juli 2017).

---

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. AYU BUMI SEJATI MEDAN**

**Rosella Purba, SS., MM**  
0123118401

Dosen Program Studi Manajemen Keuangan Politeknik IT&B Medan

**ABSTRAK**

Secara umum bahwasanya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Namun, keadaan berbeda yang terjadi pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan yang mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya sistem evaluasi penilaian kinerja secara rutin yang dilakukan manajemen sumber daya manusia melalui penilaian kinerja berbasis MKE (Manajemen Kinerja Elektronik). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pertama strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ayu Bumi Sejati Medan. Kedua untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif penulis juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari hasil analisis didapat strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil kesempatan dan peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada pada kuadran I dimana total weighted score kekuatan-kelemahan 2.710504 sedangkan total weighted score peluang-ancaman 2.653142. Posisi pada kuadran ini sangat menguntungkan dan dapat diterapkan secara maksimal.

**Kata Kunci :** *Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Analisis SWOT*

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja. Kinerja karyawan dapat

ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tinggi atau rendahnya motivasi karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, baik karyawan yang lama maupun karyawan yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang kemampuan yang dimiliki para karyawannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja masih ada pegawai PT. Ayu Bumi Sejati Medan yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya pegawai yang mangkir kerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemuinya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin pegawai. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya pegawai tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan?
2. Bagaimanakah hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1.1 Pengertian Strategi

Kata "Strategi" berasal dari bahasa Yunani yaitu "Strategos" yang berarti "Generalship" atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang. Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.<sup>20</sup> Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi. Untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengertian strategi,

berikut ini merupakan beberapa dari pengertian strategi menurut para ahli, yakni:

- a. Bussinesdictionary Strategi merupakan metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan dan solusi untuk masalah.
- b. Glueck dan Jauch Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata "program" dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.
- c. Griffin Mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan berlangsungnya organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya

Menurut Webster's New World Dictionary strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Michael E. Porter, strategi adalah menciptakan penyesuaian diantara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada melakukan banyak hal yang baik, tidak hanya beberapa dan menintegrasikannya. Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Jadi, yang dimaksud dengan strategi disini adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan atau alat yang digunakan oleh perusahaan agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Karena mengandalkan hasil wawancara PT. Ayu Bumi Sejati Medan, studi dokumentasi pada arsip-arsip berupa laporan hasil wawancara dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian di proses dan dianalisis untuk kemudian menarik kesimpulan.

### 3.2 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data yang merupakan cara untuk memperoleh tujuan. Cara pertama ini digunakan setelah peneliti memperhitungkan kemajuan yang ditinjau dari tujuan serta situasi penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer Data primer adalah data hasil wawancara kepada pihak manajemen sumber daya manusia PT. Ayu Bumi Sejati Medan mengenai strategi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain. Peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumendokumen bagian sumber daya manusia PT. Ayu Bumi Sejati Medan. Sedangkan untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :
  1. Pengamatan (Observation) Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi PT. Ayu Bumi Sejati Medan terfokus pada gambaran sumber daya manusia, kinerja karyawan dan penerapan manajemen sumber daya manusia.

2. Wawancara (Interview) Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya-jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam tetapi bersifat luwes, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan yang fokusnya adalah kepala pimpinan manajemen sumber daya manusia PT. Ayu Bumi Sejati Medan.
3. Dokumentasi Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi, dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau didokumentasikan seperti dokumen, soft file, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai pelengkap dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.
4. Studi Pustaka Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3 Teknik Analisis Data

#### 1. Teknik pengolahan data

- a. Editing, yaitu penulis meneliti kembali data-data yang sudah terkumpul dan mengoreksi sehingga kelengkapan data dan kejelasan serta kesempurnaannya dapat diketahui.
- b. Deskripsi, yaitu menguraikan data dan menyusun kembali data yang telah terhimpun dalam uraian yang sistematis.
- c. Kategorisasi, penulis mengelompokkan data penelitian berdasarkan jenis permasalahannya sehingga tersusun secara sistematis.

#### 2. Analisis Data

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SWOT. SWOT merupakan alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan. Dimana SWOT ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Analisis SWOT ini akan dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ayu Bumi Sejati Medan, hal ini disebut pula analisis situasi dengan model analisis SWOT.

### PEMBAHASAN

Hasil Analisis SWOT Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Ayu Bumi Sejati Medan Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength), dan peluang (opportunity, namun secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (treath). Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan, maka disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Rekapitulasi Faktor Internal Berikut ini hasil rekapitulasi terhadap faktor internal PT. Ayu Bumi Sejati Medan yaitu faktor kekuatan internal yang terdiri dari kekuatan (Strenght) dan kelemahan (Weakness).

a. Kekuatan (Strenght) Kekuatan adalah kondisi internal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objectif yang diinginkan yang dimiliki adalah:

- 1) Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, dan semua karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.
- 2) PT. Ayu Bumi Sejati Medan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis MKE,

- perusahaan menerapkan sistem teknologi dan informasi secara menyeluruh.
- 3) Setiap tahun perusahaan memberikan penghargaan. Reward ini di berikan kepada karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - b. Kelemahan (Weakness) Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mendapat objektif yang diinginkan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT. Ayu Bumi Sejati Medan.
    - 1) Kurangnya kekeluargaan, jumlah karyawan dalam satu divisi terdapat 20-40 karyawan, namun kurangnya tegur sapa yang ada di dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan lambat laun akan merasa bosan berada dalam ruangan tersebut.
    - 2) Terdapat sistem perekrutan yang dilakukan dengan metode lokal berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sehingga terdapat kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
    - 3) Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat karena disaat jam istirahat telah tiba masih banyak karyawan yang berada dalam ruangan untuk menyelesaikan kegiatannya, namun ketika jam istirahat telah usai masih banyak karyawan yang berada di luar ruangan/perusahaan.
2. Rekapitulasi Faktor Eksternal
- Berikut ini beberapa rekapitulasi terhadap faktor eksternal PT. Ayu Bumi Sejati Medan yaitu faktor kekuatan eksternal yang terdiri dari peluang (Opportunity) dan ancaman (treath) yang dihadapi.
- a. Peluang (Opportunity)

Peluang (opportunity) adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektifnya terdiri atas:

    - a. Segmen pasar yang besar, targer pasar dalam memasarkan jasa kepelabuhanan sangat memadai karena melihat kondisi indonesia
- saaat ini banyak bekerja sama dengan negara lain
- b. Prospek yang bagus, sebab pelabuhan memiliki peranan yang sangat penting dan sangat strategis dalam menunjang pertumbuhan perekonomian dan perdagangan.
  - c. Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi, PT. Ayu Bumi Sejati Medan telah banyak menjalin kerja sama dengan instansi lain seperti Perusahaan sumatera utara maupun luar sumatera utara.
- b. Ancaman (Treath) Ancaman (treath) adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu organisasi untuk mencapai objektifnya, yang dihadapi antara lain:
    - 1) Adanya saingan dari perusahaan swasta. Dengan adanya kepelabuhanan milik perusahaan swasta maka akan menjadi suatu ancaman bagi jasa kepelabuhanan dalam negeri, pasalnya tarif yang dikenakan perusahaan asing lebih rendah di bandingkan tarif kepelabuhanan indonesia.
    - 2) Teknologi yang terus berkembang. Dengan zaman yang modren sekarang ini, semua serba menggunakan teknologi dan sistem informasi yang canggih, berkembangnya teknologi akan lebih memudahkan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai visi dan misi perusahaan.
    - 3) Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor impor.
- Matriks SWOT Matriks SWOT merupakan alat yang dipakai untuk mengukur faktorfaktor strategi perusahaan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dimiliki. Berikut analisa berdasarkan matriks SWOT.
1. Strategi SO (Strength-Opportunity) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Strength dan faktor eksternal Opportunity. Strategi ini dibuat atas pemikiran para eksekutif perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh oleh PT. Ayu Bumi Sejati Medan adalah sebagai berikut:



- a. Meningkatkan strategi promosi sehingga dapat menarik semua target pasar
  - c. Mempertahankan pelanggan dengan meningkatkan pelayanan yang baik.
  - d. Menambahkan mitra kerja baru untuk meningkatkan kepuasan pengguna produk.
2. Strategi ST (Strength-Threat) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Strength dengan faktor eksternal Threat. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancaman dari luar. Strategi ST yang ditempuh oleh PT. Ayu Bumi Sejati Medan sebagai berikut:
- a. Meningkatkan sistem pelayanan baik secara online ataupun offline
  - b. Meningkatkan sistem teknologi informasi dan mengelola jaringan sosial yang lebih luas
3. Strategi WO (Weakness-Opportunity) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Weakness dengan faktor eksternal Opportunity, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh PT. Ayu Bumi Sejati Medan adalah sebagai berikut:
- a. Meningkatkan hubungan kerja sama antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan
  - b. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka
  - c. Memberikan reward kepada karyawan yang selalu disiplin
4. Strategi WT (Weakness-Threat) Strategi ini merupakan gabungan faktor internal Weakness dan faktor eksternal Threat. Strategi ini didasarkan pada aktivitas yang sifatnya defensif dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan perusahaan, strategi WT yang ditempuh PT. Ayu Bumi Sejati Medan adalah sebagai berikut:
- a. Membentuk tim kerjasama antar divisi dalam menghadapi saingan dari perusahaan swasta
  - b. Menjaga kestabilan tarif harga dalam mempertahankan pelanggan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT. Ayu Bumi Sejati Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT. Ayu Bumi Sejati Medan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi. Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT. Ayu Bumi Sejati Medan meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2.710504 dan EFAS nya adalah 2.653142. Dengan demikian PT. Ayu Bumi Sejati Medan berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- David dan Fred R. Manajemen Strategi: konsep-konsep, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. 2006.
- Dharma, Surya. Manajemen Kinerja, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018.

- Echols, John M. dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, Jakarta:Gramedia. 1996.
- Fahmi, Irham. Kewirausahaan: Teori, Kasus dan Solusi, Bandung:Alfabeta. 2013.
- Handyaningrat,
- Soewarno. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: CV. Haji Mas Agung. 2000.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPPE. 2001.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo. 2002.
- Hasibuan, Malayu P. Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan Jakrta: PT.Gunung Agung. 2004.
- Hendrawan. Advanced Strategic. Manajemen: Bact To Basic Approach, Jakarta: PT. Grafindo Supratikno, Persada. 2003.
- Henry, Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPI. 2004.
- Kertajaya, Hermawan. & Sula, Muhammad Syakir. Syariah Marketing, Jakarta: Mizan. 2008.
- Kuswandi, Cara Mengukur Kepuasan Kerja, Jakarta: Elex Media Komputindo. 2004.
- Mangkunegara, Anwar. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Refika Aditama. 2005
- Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Band