

# JURNAL **BISNIS** DARMAJAYA

Volume 06 No.02, Juni 2020

- 01 - 09 | **ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAI KINERJA DOSEN TETAP DI IBI DARMAJAYA**  
Sri Rahayu
- 10 - 26 | **INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARS (IFRS) DAN PROSES PENGADOPSIANNYA DI INDONESIA**  
Risma Wira Bharata, Ghina Fitri Ariesta Susilo, Agustina Prativi Nugraheni
- 27 - 36 | **IMPLUSE BUYING DITENTUKAN OLEH PROMOSI BUY 1 GET 1 PADA PELANGGAN KEDAI KOPI KETJE BANDAR LAMPUNG**  
Defia Riski Anggarini, Berlintina Permatasari
- 37 - 47 | **ANALISIS FAKTOR KENYAMANAN DAN KETERGANTUNGAN MAHASISWA PADA SMARTPHONE YANG MENGAKIBATKAN STRES**  
Antonius Satria Hadi
- 48 - 60 | **INDEKS KEPUASAAN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN NON AKADEMIK INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**  
Stefanus Rumangkit , Anggawidia Wibaselpa
- 61 - 73 | **PENINGKATAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA USAHA PENJUAL PAKAIAN JADI PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KABUPATEN SIDRAP**  
Muhammad Yunus

# JURNAL BISNIS

---

---

*Jurnal Bisnis Darmajaya Vol.06 No.02, Juni 2020*

## **Pelindung**

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya

## **Pimpinan Redaksi**

Anuar Sanusi ( Informatics & Business Darmajaya )

## **Redaksi Pelaksana**

Yulmaini ( Informatics & Business Institute Darmajaya)

## **Editor Ahli**

Dias Haryokusumo (STIE YKPN Yogyakarta)

Susi Sarumpaet (Universitas Lampung)

Anuar Sanusi (Informatics & Business Institute Darmajaya )

Raymond Chaniago (Universitas Putera Batam )

## **Dewan Editor**

Herlina ( Informatics & Business Institute Darmajaya )

Anggawidia Wibaselpa ( Informatics & Business Institute Darmajaya )

Stefanus Rumangkit ( Informatics & Business Institute Darmajaya )

Rio Kurniwan ( Informatics & Business Institute Darmajaya )

## **Admin. & Sirkulasi**

Suci Mutiara

**Alamat Redaksi/Penerbit:** Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93. Bandar Lampung 35142. Telp (0721) 787214, 781310.

Fax. (0721) 700261.

*E-mail* : lp4m@darmajaya.ac.id. *Website* : www.darmajaya.ac.id

Jurnal Bisnis Darmajaya diterbitkan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran, Penelitian Pengabdian Masyarakat Informatics & Business Institute Darmajaya. Hak atas naskah/tulisan tetap berada pada penulis, karenanya isi diluar tanggung jawab Penerbit dan Dewan Penyunting

**DARI REDAKSI**

Jurnal Bisnis Darmajaya Volume 06 No. 02, Juni 2020 ini menyajikan enam judul artikel yang beragam dengan pengkajian berbeda. Pada volume ini mengupas berbagai bidang antara lain : ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAI KINERJA DOSEN TETAP DI IBI DARMAJAYA, INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARS (IFRS) DAN PROSES PENGADOPSIANNYA DI INDONESIA, IMPLUSE BUYING OLEH PROMOSI BUY 1 GET 1 PADA PELANGGAN KEDAI KOPI KETJE BANDAR LAMPUNG, ANALISIS FAKTOR KENYAMANAN DAN KETERGANTUNGAN MAHASISWA PADA SMARTPHONE YANG MENGAKIBATKAN STRES, INDEKS KEPUASAAN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN NON AKADEMIK INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA, PENINGKATAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA USAHA PENJUAL PAKAIAN JADI PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KABUPATEN SIDRAP. Mudah- mudahan semua artikel yang disajikan dapat menambah pengetahuan dan pengamalan para pembaca, sehingga menimbulkan semangat untuk terus berinovasi melalui rekan karya tulis bermutu.

Selamat membaca.

Bandar Lampung, Juni 2020

Dewan Redaksi

**DAFTAR ISI**

Halaman

<b>ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAI KINERJA DOSEN TETAP DI IBI DARMAJAYA.....</b>	<b>1</b>
Sri Rahayu	
<b>INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARS (IFRS) DAN PROSES PENGADOPSIANNYA DI INDONESIA.....</b>	<b>10</b>
Risma Wira Bharata, Ghina Fitri Ariesta Susilo, Agustina Prativi Nugraheni	
<b>IMPLUSE BUYING DITENTUKAN OLEH PROMOSI BUY 1 GET 1 PADA PELANGGAN KEDAI KOPI KETJE BANDAR LAMPUNG.....</b>	<b>27</b>
Defia Riski Anggarini, Berlentina Permatasari	
<b>ANALISIS FAKTOR KENYAMANAN DAN KETERGANTUNGAN MAHASISWA PADA SMARTPHONE YANG MENGAKIBATKAN STRES .....</b>	<b>37</b>
Antonius Satria Hadi	
<b>INDEKS KEPUASAAN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN NON AKADEMIK INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA .....</b>	<b>48</b>
Stefanus Rumangkit, Anggawidia Wibaselpa	
<b>PENINGKATAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA USAHA PENJUAL PAKAIAN JADI PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KABUPATEN SIDRAP.....</b>	<b>64</b>
Muhammad Yunus	

# ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAI KINERJA DOSEN TETAP DI IBI DARMAJAYA

Sri Rahayu

*Fakultas Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung  
e-mail : srirahayu@darmajaya.ac.id*

## ABSTRACT

*Lecturers are human resources (HR) who have an important role for the development of a tertiary institution. In creating these human resources, education and training are the most dominant factors in improving the performance of the lecturers concerned. This study discusses the impact between education variables and training variables. The data collection in this study used a questionnaire distribution technique (to the Permanent Lecturer of IBI Darmajaya) which was tested through an instrument test and then assisted in processing it using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Application Program. The results of the study indicate that the education and training variables are strategic variables to support the lecturers' performance. This education and training variable is strategic because it has a significant positive impact on performance. The reference of this research is to improve the quality of lecturer performance, the organization must first improve the education model and lecturer training model.*

**Keywords** – Education, Training, Strategic and Performance

## ABSTRAK

*Dosen merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting bagi kemajuan perkembangan sebuah perguruan tinggi. Dalam menciptakan SDM tersebut pendidikan dan pelatihan adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja dari dosen yang bersangkutan. Penelitian ini membahas dampak antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner (kepada Dosen Tetap IBI Darmajaya) yang diuji melalui uji instrument kemudian dibantu diolah menggunakan Program Aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan merupakan variabel yang strategis untuk mendukung kinerja Dosen. Variabel pendidikan dan pelatihan ini strategis dikarenakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Referensi daripada penelitian ini adalah guna memperbaiki kualitas kinerja dosen, organisasi harus terlebih dahulu memperbaiki model pendidikan dan model pelatihan dosen.*

**Kata Kunci** – Pendidikan, Pelatihan, Strategis dan Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Dimana peserta didik dalam sebuah perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik pada perguruan tinggi disebut dosen. Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam usaha pendidikan sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya terbatas pada kebutuhan karyawan atau staff administrasi saja, melainkan terdapat kebutuhan akan tenaga seorang pengajar yakni Dosen. Dalam pasal 1 Undang-

undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat." Dalam pasal 2 dikatakan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Dalam undang-undang No.40 pasal 2 ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; serta memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Profesioanalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam mengetahui mutu akademik seorang dosen, sehingga harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Pencapaian profesionalisme dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab dosen, tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara dosen dan institusi (organisasi). Peran perguruan tinggi dalam mempersiapkan sumber daya dosen yang berkualitas (professional) sangatlah penting. Dalam prosesnya, kualitas tenaga dosen merupakan titik sentral yang akan sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas lulusan suatu perguruan tinggi. Untuk itu dosen dalam sebuah perguruan tinggi haruslah memiliki kemampuan akademik satu tingkat dari program pendidikan mahasiswa yang diajarkannya. Dosen bukan hanya dituntut untuk pakar dalam bidang kajian ilmunya, tetapi juga dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik, menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memiliki jejaring yang luas, peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar. Kesesuaian keahlian dan kepakaran juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peningkatan mutu kinerja dosen. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang tampak dari seorang dosen tentunya akan dapat dilihat dari hasil evaluasi yang diberikan oleh anak didiknya mengenai keseluruhan secara teknis bagaimana dosen

menyampaikan matakuliah yang diampunya. Adapun evaluasi kinerja tersebut dapat kita ukur melalui kompetensi professional dosen berkenaan dengan penguasaan materi, memiliki struktur konsep, mengembangkan materi perkuliahan yang diampu secara kreatif, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pangkalan data perguruan tinggi sebanyak 85 dosen, tingkat pendidikannya masih tergolong rendah. Hal ini dapat kita lihat dari presentase dosen yang berjenjang S1 sebesar 32%, S2 sebesar 64%, dan S3 sebesar 4%. Didukung oleh data Biro Keuangan dan Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa rasio dosen yang melanjutkan studi tidak seimbang yakni 1:1 (S2 sebanyak 3 orang dan S3 sebanyak 3 orang). Data dari Bagian Pusat Layanan Perkuliahan terdapat 75% dosen memenuhi kewajibannya sesuai jadwal yang ditentukan selama 45 menit/sks dan 25% dosen masih belum optimal dalam menggunakan waktu yang diberikan untuk proses belajar mengajar, sehingga secara keseluruhan kinerja pengajaran belum tercapai. Dari segi penelitian Lembaga Pengembangan, Pembelajaran dan Pengabdian Masyarakat menyebutkan bahwa 80% dosen melakukan penelitian secara aktif pada tiap tahunnya baik lokal maupun nasional sedangkan 20% lainnya belum optimal. Dan untuk pelaksanaan pengabdian masyarakat dinilai belum cukup optimal, meskipun pada tiap semesternya dosen melakukan Praktek Kuliah dan Pengabdian Masyarakat dengan menjadi pendamping mahasiswa pada kegiatan tersebut.

Dalam rangka mendukung itu semua Institusi Darmajaya memberikan dukungan melalui pemberian beasiswa studi lanjut, namun belum optimal dimanfaatkan dikarenakan beberapa faktor. Dan memberikan pelatihan bagi dosen diantaranya pelatihan bidang keilmuan dosen dalam rangka peningkatan kompetensi dosen, pelatihan non keilmuan dalam rangka nilai tambah pengetahuan, dan pelatihan bidang lainnya.

## **2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Dosen**

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Dessler (1998: 26-28) menyebutkan enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (dosen ), yaitu: (1) penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, (2) penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, (3) penilaian dilakukan oleh komisi penilai( BPM), (4) penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, (5) penilaian dilakukan oleh mahasiswa, dan (6) penilaian melalui umpan balik. Dalam penelitian ini penilaian kinerja dosen dilakukan oleh dosen itu sendiri. Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi.

### **Pendidikan**

Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiranserta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakat. Pada dasarnya pengertian pendidikan (Wikipedia) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan Susana belajar danproses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Secara lebih sederhana UNESCO mendefinisikan pendidikan sebagai “proses belajar mengajar yang teroganisir dan terus menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, skill, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup”

### **Pelatihan**

J.Wungu dan Brotoharsono (2003), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Istilah pelatihan biasa

dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan. Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dianalogikan seperti halnya perbedaan antara pendidikan dan pembelajaran, dalam konteks membatasi dimensi lain terhadap area kajian. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Michael J. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini maka tujuan umum pelatihan adalah untuk : Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama. Carrell dan Kuzmits (1982: 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area : Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, Untuk membantu masalah operasional, Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi, Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

### **Hipotesis**

Berdasarkan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pendidikan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

H2 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

H3 : Diduga bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari faktor Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Tetap IBI Darmajaya

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau

sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap riil dengan jenjang pendidikan S1, S2, dan S3 serta pernah mengikuti pelatihan. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode presentase sebesar 45% dari total populasi dosen riil berdasarkan data dari bagian BKSDM dengan jenjang pendidikan S1, S2, dan S3 serta pernah mengikuti pelatihan. Menurut Gay & Diehl (1996) penentuan jumlah sampel studi korelasional minimal berjumlah 30. Variabel independent dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pendidikan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja dosen. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuatnya dampak antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Dosen tetap. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.933	6.604		-.444	.660
1 Pendidikan	.508	.112	.523	4.540	.000
Pelatihan	.445	.120	.428	3.717	.001

Data Diolah Tahun 2019

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,933 + 0,508X_1 + 0,445X_2$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta  $\beta$  adalah sebesar -2,933, hal ini berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Pendidikan dan Pelatihan maka Kinerja memiliki nilai sebesar -2,933. Nilai koefisien regresi untuk  $\beta_1$  sebesar 0,508. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Pendidikan ( $X_1$ ) berdampak positif terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika Pendidikan meningkat maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar peningkatan pada pendidikan, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi untuk  $\beta_2$  sebesar 0,445. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika Pelatihan meningkat maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar peningkatan pada pelatihan, begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.658	2.595

Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,823 menunjukkan bahwa kinerja dosen (Y) sangat dipengaruhi oleh pendidikan (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama terhadap kinerja adalah sebesar 0,658.

Dari hasil analisis data didapaet nilai signifikansi F menunjukkan angka sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau layak untuk digunakan.

Berdasarkan dari uji t pada, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel Pendidikan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas (sig) variabel Pendidikan memiliki nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05, maka H0 diterima. Pendidikan memiliki dampak yang sangat signifikan bagi kinerja seorang dosen. Dengan memiliki jenjang pendidikan yang baik tentunya dosen dapat mengembangkan potensi sesuai dengan kompetensinya. Ilmu pengetahuan yang diperoleh akan menjadi pemahaman yang bernilai dalam menunjang keberhasilan dosen terhadap kualitas dan kuantitas yang diberikan atau dikomunikasikan kepada mahasiswanya. Jadi, dari hasil uji t tersebut terbukti bahwa faktor pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Temuan lain dari penelitiann ini, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas (sig) variabel Pelatihan memiliki nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05, maka H0 diterima. Pelatihan merupakan dukungan kemampuan yang tidak hanya dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dosen tetapi juga membantu dalam peningkatan kualitas mahasiswa. Menjadikan dosen memiliki keterampilan dengan kualitas yang lebih baik, sehingga dapat menjadi solusi dalam pengembangan bakat/ilmu pengetahuan yang lebih bernilai/bermakna.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat dampak positif yang signifikan antara pendidikan dan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Dinamika kenaikan/penurunan kualitas kinerja dosen dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Jika ingin memperbaiki tingkat kinerja dosen, maka terlebih dahulu memperbaiki tingkat pendidikan.
2. Terdapat dampak positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Dinamika kenaikan/penurunan kualitas kinerja dosen dipengaruhi juga oleh pelatihan. Semakin banyak dan baik pelatihan yang sering diikuti, maka akan sangat mendukung perbaikan kualitas kinerja. Jika kualitas kinerja yang diharapkan maksimal, maka terlebih dahulu memperbaiki pelatihan.
3. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Pendidikan dan Pelatihan keduanya secara bersama-sama memiliki dampak yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen tetap IBI Darmajaya. Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh dosen saling memiliki keterkaitan. Apabila tingkat pendidikan tinggi namun tidak ditunjang dengan pelatihan, maka kinerja dosen kurang maksimal begitu pula sebaliknya. Jadi, jika ingin memperbaiki kualitas kinerja dosen, maka pendidikan dan pelatihan harus dijalankan secara beriringan atau bersamaan meski dalam jangka waktu yang berbeda.

Saran dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kenyamanan suasana belajar, pengembangan potensi mahasiswa, memberikan keterampilan dan kecerdasan yang bernilai merupakan salah satu indikator pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen. Oleh sebab itu, diharapkan kepada dosen untuk terus meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
- b. Meningkatkan pengetahuan, memperoleh keterampilan, dan mengembangkan bakat yang dimiliki melalui pelatihan, baik yang berhubungan dengan kompetensi dosen atau yang tidak berhubungan dengan kompetensinya merupakan faktor pendukung dalam rangka peningkatan kualitas kinerja. Sehingga dosen diharapkan dapat mengikuti berbagai jenis pelatihan yang dapat mendukung hal tersebut.

- c. Diharapkan kepada dosen untuk dapat mempertahankan kinerja yang sudah dihasilkan sebagai bahan pendorong atau motivasi peningkatan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 1998. Human Resource Managament, Tenth edition, Alih Bahasa, Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indek , Jakarta
- Natapriatna, Sulaiman. 2001. Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Carrell dan Kuzmits. 1982. Pelatihan Tenaga Kerja. Jakarta: PT Pradnya

## **INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS (IFRS) DAN PROSES PENGADOPSIANNYA DI INDONESIA**

Risma Wira Bharata<sup>1</sup>, Ghina Fitri Ariesta Susilo<sup>2</sup>, Agustina Prativi Nugraheni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116  
Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438  
e-mail : rismawirab@untidar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116  
Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438  
e-mail : ghinafitri.ariesta@untidar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116  
Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438  
e-mail : devi.agustina@untidar.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the process of IFRS adopting in Indonesia. Initially the International Accounting Standards Boards created the IASC which produces IAS and later changed to IASB which produces IFRS. The reason the boards makes standards is because the need for accounting standards throughout the world is very large, especially in the global era of industrial competition requires uniformity of accounting standards so that the financial statements can be compared with others. The adoption of IFRS for countries around the world is carried out in full or in stages. The adoption of IFRS in Indonesia to become a financial accounting standard is carried out through various stages, namely the adoption stage, the final preparation stage, and the implementation resistance. In the adoption process, human resources are still constrained. To overcome this obstacle, a continuous training was held for DSAK and IFRS users in theory and practice.*

**Keywords** – IFRS, Adoption, Convergence, Implementation, Accounting Standard

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengadopsian IFRS di Indonesia. Awalnya dewan standar Akuntansi Internasional membuat IASC yang memproduksi IAS dan kemudian berubah menjadi IASB yang memproduksi IFRS. Alasan dewan membuat standar karena kebutuhan standar akuntansi di seluruh dunia sangatlah besar apalagi persaingan industri di era global ini menghendaki keseragaman standar akuntansi sehingga antar laporan keuangan bisa dibandingkan dengan yang lain. Pengadopsian IFRS bagi negara-negara di seluruh dunia dilakukan secara penuh maupun bertahap. Pengadopsian IFRS di Negara Indonesia agar menjadi standar akuntansi keuangan dilakukan melalui berbagai tahapan, yaitu tahap adopsi, tahap persiapan akhir, dan tahan implementasi. Di dalam proses pengadopsian itu, masih terkendala mengenai sumber daya manusia. Untuk mengatasinya kendala tersebut, maka diadakannya pelatihan yang berkelanjutan bagi DSAK dan para pengguna IFRS secara teori maupun praktek.*

**Kata Kunci** – IFRS, Adopsi, Konvergensi, Implementasi, Standar Akuntansi

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat ditengah persaingan global membuat pelaku usaha harus meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan pastinya bertujuan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya demi kesejahteraan pemegang saham. Jika prospek perusahaan bagus maka harga saham perusahaan akan meningkat karena investor akan menanamkan sahamnya di perusahaan itu dengan harapan akan mendapatkan keuntungan dari deviden yang dibagikan setiap periode oleh perusahaan kepada pemegang saham.

Persaingan global saat ini sangat kompetitif sehingga sekat pembatas antar negara sudah tidak kelihatan lagi menyebabkan perusahaan-perusahaan antar negara saling bersaing, saling merger, saling akuisisi, atau membuka cabang-cabang perusahaan itu di luar negeri. Ternyata dalam perkembangannya muncul permasalahan tentang perbedaan bahasa, standar akuntansi, dan mata uang untuk setiap negara menurut Baridwan dalam perkuliahan Teori Akuntansi dengan topik Akuntansi Internasional di Magister Sains Akuntansi FEB UGM pada tanggal 07 Mei 2012. Dari ketiga perbedaan ini, yang dapat dipersamakan hanya standar akuntansi. Walaupun ada yang sudah berupaya menyamakan mata uang seperti di benua Eropa berlaku uang Euro. Sedangkan bahasa juga mulai diberlakukan bahasa Inggris sebagai bahasa Internasional. Tetapi hal itu sulit terwujud karena setiap negara sudah mempunyai bahasa dan mata uang sendiri yang merupakan ciri khas dari suatu negara.

Isu yang sedang populer sekarang ini adalah harmonisasi standar akuntansi untuk seluruh dunia. Harmonisasi menurut Wolk, et.al (2008) mengacu pada tingkat koordinasi atau kesamaan di antara berbagai perangkat standar akuntansi nasional dan metode dan format pelaporan keuangan. Faktor - faktor yang mendasari keinginan harmonisasi menurut Wolk, et. al (2008) adalah peningkatan kepentingan perusahaan multinasional. Kesamaan standar umum dan prosedur akuntansi akan memfasilitasi koordinasi antara bagian-bagian dari perusahaan multinasional. Secara khusus, laporan keuangan konsolidasi pasti akan lebih mudah jika aturan akuntansi yang berlaku untuk berbagai bagian dari perusahaan multinasional lebih konsisten. Sekarang istilah harmonisasi disebut konvergensi.

Negara Indonesia harus melakukan konvergensi IFRS menurut Setiyono, et. al (2011) agar dapat meningkatkan daya informasi dari laporan keuangan perusahaan-perusahaan di Indonesia disamping itu Konvergensi IFRS adalah salah satu kesepakatan pemerintah Indonesia sebagai anggota G20 forum. Menurut IAI (2008), Konvergensi IFRS memberikan manfaat terhadap keterbandingan laporan keuangan dan peningkatan transparansi karena laporan keuangan perusahaan Indonesia akan dapat diperbandingkan dengan laporan keuangan perusahaan dari negara lain, sehingga akan sangat jelas kinerja perusahaan mana yang lebih baik. IFRS dapat menjadi referensi utama dalam mengembangkan standar akuntansi keuangan di Indonesia karena IFRS merupakan standar yang sangat kokoh yang disusun oleh para ahli dan dewan konsultatif internasional dari seluruh penjuru dunia. Artikel ini adalah sebuah tinjauan mengenai IFRS tentang sejarah, karakteristik, manfaat penerapan, tahapan adopsi, persiapan adopsi dan kendala yang dihadapi dalam menerapkan IFRS untuk negara Indonesia.

## 2. SEJARAH IFRS

Sejarah IFRS yang panjang dengan diawali oleh pemikiran beberapa negara untuk mengharmonisasikan standar akuntansi di seluruh dunia pasti berawal dari suatu permasalahan yang dihadapi pada waktu itu. Berawal dari perkembangan dunia bisnis yang mana pasar modal dunia terbuka kepada para investor seluruh dunia untuk berinvestasi di perusahaan manapun di seluruh dunia. Hal ini melatarbelakangi munculnya ide menyeragamkan standar akuntansi untuk menyeragamkan standar akuntansi di seluruh dunia agar terjadi kemudahan dalam pelaporan akuntansi. Ide itu direalisasi dengan membentuk suatu organisasi *standard setter* yang berkala Internasional.

Pada akhir tahun 1960-an, perwakilan lembaga-lembaga profesional akuntansi negara Inggris, Kanada, dan Amerika Serikat membentuk *Accountants International Study Group* (AISG) dengan tujuan untuk mengkaji terhadap kemungkinan melakukan harmonisasi standar akuntansi dan auditing negara tersebut. Pada kongres profesi akuntan dunia di Sidney pada tahun 1972 yang biasanya diadakan setiap lima tahun, perwakilan-perwakilan AISG bertemu kembali untuk membahas proposal pembentukan *International Accounting Standard Committee* (IASC). (Purba, 2010:2)

Pada tanggal 23 Juni 1973, IASC terbentuk di Inggris yang diwakili oleh profesi akuntansi negara Inggris, Amerika Serikat, Australia, Canada, Prancis, Jerman Barat, Jepang, Mexico, dan Belanda. Pembentukan IASC bertujuan untuk memformulasi standar, mendorong keberterimaan standar, mempromosikan harmonisasi standar dan prosedur akuntansi di seluruh dunia. IASC mengeluarkan produk yang bernama *International Accounting Standard* (IAS). (Wolk, Dodd, and Rozicki: 2008)

Pada tahun 2000, IASC melakukan restrukturisasi kelembagaan dengan dibentuknya *IASC Foundation* (IASCF) yang membawahi *International Accounting Standard Board* (IASB) dan *International Financial Reporting Interpretation Committee* (IFRIC). IASB membuat standar akuntansi dan pelaporan keuangan dengan nama *International Financial Reporting Standards* (IFRS) yang diberlakukan disamping IAS yang sudah ada (Purba, 2010:3).

Tujuan IASC dengan membuat IAS adalah untuk mengharmoniskan standar akuntansi di seluruh dunia, namun IASC sendiri tidak berhak memaksa setiap negara didunia untuk mengadopsi standar itu. Di dunia ini untuk negara yang sudah maju telah menerapkan standar akuntansinya sendiri. Akan tetapi masih ada beberapa negara yang tidak mempunyai standar akuntansi sehingga negara itu mengadopsi IAS. Setelah adanya revisi dan tambahan dalam IAS, maka semakin banyak negara yang mulai berpartisipasi dalam kegiatan IASC yang berstatus sebagai otoritas internasional yang tumbuh pesat. Status itu lebih ditingkatkan setelah perkembangan yang signifikan (Wolk, Dodd, and Rozicki; 2008), antara lain adalah:

- a. Pada tahun 2002, Komisi Eropa dengan Peraturan Eropa 1606 pada tanggal 19 Juli 2002 mewajibkan entitas yang terdaftar di Uni Eropa untuk mengadopsi IFRS mulai tahun 2003.
- b. Pada tahun 2003, Australia, Hong Kong dan Selandia Baru bersedia untuk mengadopsi IFRS.
- c. Pada tahun 2005, sekitar 7.000 perusahaan yang ada di 25 negara menerapkan IFRS.
- d. Pada tahun 2006, IASB dan FASB bersepakat untuk konvergensi antara IFRS dan GAAP di Amerika Serikat.
- e. Pada tahun 2007, Brasil, Canada, Chile, India, Jepang, dan Korea berencana untuk mengadopsi IFRS.

- f. Pada tahun 2007, SEC di Amerika Serikat menghapus ketentuan rekonsiliasi untuk perusahaan non-US yang menerapkan IFRS, dan berkonsultasi pada IFRS untuk perusahaan domestik.

### 3. KARAKTERISTIK IFRS

IFRS sebagai standar akuntansi dan pelaporan keuangan yang diharapkan dapat mengharmoniskan standar akuntansi di seluruh dunia mempunyai karakteristik atau keistimewaan daripada standar akuntansi yang lain karena dibuat oleh sebagian besar negara di dunia yang pasti memadukan kepentingan dan ciri khas standar di negara masing-masing.

Menurut Kurniawan (2009) dalam Simbolon dan Nadeak (2010), IFRS memiliki karakteristik, diantaranya:

- a. IFRS menggunakan "*Principles Based*" sehingga lebih menekankan pada interpretasi dan aplikasi atas standar sehingga harus berfokus pada *spirit* penerapan prinsip tersebut.
- b. Standar membutuhkan penilaian atas substansi transaksi dan evaluasi apakah presentasi akuntansi mencerminkan realitas ekonomi.
- c. Membutuhkan *professional judgment* pada penerapan standar akuntansi.
- d. Menggunakan *fair value* dalam penilaian.
- e. Mengharuskan pengungkapan (*disclosure*) yang lebih banyak.

Sesuai karakteristik IFRS diatas, penulis berpendapat bahwa IFRS menggunakan *principles based* karena aturannya lebih umum dan lebih pendek daripada menggunakan *rules based*. *Rules based* menurut Wolk, Dodd, and Rozicki (2008) merupakan aturan yang lebih detail, sering memiliki banyak pengecualian, membutuhkan petunjuk implementasi yang luas dan sering kali memiliki perbedaan aturan yang jelas yang dapat ditumbangkan oleh manajemen. Manajemen diberi kebebasan dalam menggunakan standar akuntansi dalam operasi perusahaan. Tetapi hal itu akan menyebabkan ketidakseragaman di antara perusahaan-perusahaan di suatu negara. IFRS baru berencana menyeragamkan standar akuntansi negara di seluruh dunia. Niatan IFRS menurut penulis sudah bagus karena IFRS harus menyeragamkan standar akuntansi negara di dunia dengan *principles based* yang lebih longgar dan lebih pendek sehingga memberi kesan kepada negara-negara di dunia

bahwa IFRS mudah diterapkan dan *fleksible*. Setelah semua negara di dunia sudah mengadopsi IFRS, penulis menyarankan supaya IFRS sedikit demi sedikit menyeragamkan standar akuntansi untuk semua perusahaan di suatu negara di seluruh dunia dengan membuat standar yang seragam walaupun terasa kaku tetapi jika pelan-pelan dalam menerapkannya, maka penulis yakin semua perusahaan akan dapat menerimanya dengan baik.

#### 4. MANFAAT IFRS

IASB membuat IFRS untuk mengharmoniskan standar akuntansi dan pelaporan keuangan diseluruh dunia membawa banyak manfaat jika di terapkan di suatu negara di seluruh dunia karena akan mempermudah dalam menggunakan laporan keuangan.

Menurut Kurniawan (2009) dalam Simbolon dan Nadeak (2010), dengan mengadopsi IFRS, Indonesia akan mendapatkan tujuh manfaat, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas standar akuntansi keuangan (SAK).
- b. Mengurangi biaya SAK.
- c. Meningkatkan kredibilitas dan kegunaan laporan keuangan.
- d. Meningkatkan komparabilitas pelaporan keuangan.
- e. Meningkatkan transparansi keuangan.
- f. Menurunkan biaya modal dengan membuka peluang penghimpunan dana melalui pasar modal.
- g. Meningkatkan efisiensi penyusunan laporan keuangan.

Selain manfaat yang diungkapkan diatas, Wirahardja (2010) berusaha memperinci manfaat konvergensi IFRS, yaitu:

- a. Memudahkan pemahaman atas laporan keuangan dengan penggunaan Standar Akuntansi Keuangan yang dikenal secara internasional (*enhance comparability*).
- b. Meningkatkan arus investasi global melalui transparansi.
- c. Menurunkan biaya modal dengan membuka peluang *fund raising* melalui pasar modal secara global.

Setiyono, et. al. (2011) juga memperinci manfaat konvergensi IFRS yang diungkapkan diatas, yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas laporan keuangan, dengan antara lain, mengurangi kesempatan untuk melakukan *earning management*

- 2) Reklasifikasi antar kelompok surat berharga (*securities*) dibatasi, cenderung dihilangkan
- 3) Reklasifikasi dari dan ke FVTPL, dilarang
- 4) Reklasifikasi dari L&R ke AFS, dilarang
- 5) Tidak ada lagi *extraordinary items*

Bank Indonesia juga mendukung penuh upaya IAI untuk melakukan konvergensi standar akuntansi Indonesia (PSAK) ke IFRS. Hal ini didasarkan pada beberapa manfaat yang didapat dari konvergensi IFRS menurut Bank Indonesia (2011), yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas standar laporan keuangan.
- b. Meningkatkan kredibilitas dan daya banding antar yuridiksi yang berlaku secara internasional.
- c. Memenuhi komitmen Indonesia sebagai anggota IFAC (*International Federation of Accountants*) dan sebagai anggota G-20.
- d. Berkontribusi terhadap stabilitas sistem keuangan.

Menurut Hadibroto (2009) dalam Marlia (2009), manfaat dari program konvergensi IFRS diharapkan akan mengurangi hambatan-hambatan investasi, meningkatkan transparansi perusahaan, mengurangi biaya yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan, dan mengurangi *cost of capital*.

Pengadopsian IFRS akan bermanfaat untuk menghasilkan laporan keuangan yang memiliki tingkat kredibilitas tinggi, persyaratan akan item-item pengungkapan akan semakin tinggi sehingga nilai perusahaan akan semakin tinggi pula, manajemen akan memiliki tingkat akuntabilitas tinggi dalam menjalankan perusahaan, laporan keuangan perusahaan menghasilkan informasi yang lebih relevan dan akurat, dan laporan keuangan akan lebih dapat diperbandingkan dan menghasilkan informasi yang valid untuk aktiva, hutang, ekuitas, pendapatan dan beban perusahaan. (Gamayuni, 2009)

Ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari konvergensi IFRS ke dalam PSAK menurut Wahyuni (2011), di antaranya menciptakan efisiensi penyusunan laporan keuangan, memudahkan pemahaman atas laporan keuangan dengan penggunaan standar akuntansi keuangan yang dikenal secara internasional. Bila

Indonesia sudah secara penuh mengadopsi IFRS maka kualitas informasi laporan keuangan di negara ini akan meningkat, termasuk kualitas laporan keuangan BUMN.

Manfaat-manfaat dalam menerapkan IFRS bagi Indonesia harus kita dukung bersama. Menurut penulis, jika kita mengadopsi IFRS sebagai standar akuntansi Indonesia, maka Indonesia akan sangat beruntung dari berbagai aspek, seperti IAI akan lebih menghemat pengeluaran untuk membuat standar karena tinggal mengadopsi IFRS dan standarnya akan lebih berkualitas, perusahaan-perusahaan yang *go public* atau perusahaan yang membuka cabang diluar negeri atau perusahaan asing yang membuka cabang didalam negeri akan lebih mudah dalam pelaporan keuangannya dan laporan keuangannya juga akan lebih berkualitas dan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di berbagai negara. Namun penulis menyarankan agar dalam mengadopsi IFRS, IAI harus mempertimbangkan teori akuntansi, faktor politik dan kondisi ekonomi yang sesuai dengan yang ada dinegara kita karena jangan sampai terjadi pertentangan dengan kondisi yang sudah ada.

## 5. TAHAP-TAHAP ADOPSI IFRS DI INDONESIA

Dalam melakukan pengadopsian IFRS ke dalam PSAK harus melalui beberapa tahapan supaya dalam pengadopsian itu menjadi berhasil dengan baik. Berdasarkan proposal konvergensi yang telah dikeluarkan oleh IAI dalam Marisi P. Purba (2010), proses adopsi dibagi dalam 3 tahap, yaitu:

**Tabel 1.**

**Proses Adopsi IFRS di Indonesia**

No.	Tahap	Keterangan	Tahun
1.	Tahap adopsi	Adopsi seluruh IFRS terakhir ke dalam PSAK	2008-2010
2.	Tahap persiapan	Penyiapan seluruh infrastruktur pendukung untuk implementasi PSAK yang sudah mengadopsi seluruh IFRS	2011
3.	Tahap implementasi	Penerapan PSAK yang sudah mengadopsi seluruh IFRS bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki akuntabilitas publik	2012

*Roadmap* Konvergensi IFRS 2012 menurut Roy Iman Wirahardja (2010) yaitu



*Roadmap* Konvergensi IFRS 2012 menurut Rosita Uli Sinaga (2011) yaitu



Penerapan IFRS yang akan digunakan sebagai standar akuntansi Indonesia harus melalui berbagai tahapan supaya dapat diterima oleh para pengguna standar akuntansi Indonesia. Jika kita akan memperkenalkan sesuatu yang baru kepada seseorang, maka kita harus pelan-pelan memperkenalkan sesuatu yang baru itu supaya dapat diterima dengan baik. Menurut penulis, tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mengadopsi IFRS sudah baik, dari tahap adopsi sampai tahap implementasi membutuhkan waktu selama 5 tahun.

Persiapan infrastruktur dan pengevaluasian dampak IFRS yang mungkin terjadi sudah dilakukan dengan baik. Namun penulis menyayangkan karena dalam tahapan diatas, IFRS belum ditawarkan kepada calon para pengguna PSAK berbasis IFRS secara menyeluruh dan mendalam sehingga ada kesan memaksa supaya harus mengikuti aturan ini. Padahal jika DSAK itu bersedia menawarkan terlebih dahulu kepada calon pengguna PSAK berbasis IFRS dan memberikan pengertian-pengertian tentang pengadopsian IFRS termasuk keuntungan PSAK berbasis IFRS, maka penulis yakin para pengguna PSAK berbasis IFRS akan lebih mantap dan lebih senang untuk

menggunakan PSAK berbasis IFRS. Penulis juga menyarankan supaya pengadopsian IFRS harus sesuai dengan kondisi negara Indonesia sehingga tidak bertentangan dengan kondisi negara Indonesia sudah ada sejak dahulu.

## 6. PERSIAPAN ADOPSI IFRS

Tingkat kesiapan suatu perusahaan dalam melakukan adopsi IFRS dapat dilihat dari berbagai aspek sebagaimana dijelaskan pada tabel dibawah ini (P. Purba, 2010):

**Tabel 2.**

**Aspek Kesiapan Penerimaan IFRS di Perusahaan**

No.	ASPEK	TINDAKAN
1.	Sumber Daya Manusia	Lakukan program pelatihan IFRS bagi sumber daya manusia yang terkait, yaitu karyawan-karyawan yang bekerja pada divisi pelaporan keuangan, perpajakan, sistem informasi akuntansi, legal dan sumber daya manusia. Pelatihan IFRS dilakukan terlebih dahulu bagi direktur Keuangan atau CFO dan karyawan-karyawan kunci di bidang keuangan dan administrasi.
2.	Iklim legal dan perundang-undangan	Lakukan evaluasi atas semua kontrak yang sedang dan akan dijalankan oleh perusahaan. Hal ini untuk menghindari adanya kontrak-kontrak transaksi yang dapat menimbulkan implikasi terhadap laporan keuangan perusahaan.
3.	Sistem informasi akuntansi	Lakukan evaluasi atas <i>software</i> akuntansi yang digunakan oleh perusahaan, apakah berbasis IFRS atau tidak. Jika tidak, maka perlu dievaluasi lebih lanjut untuk melakukan modifikasi atau mengganti <i>software</i> tersebut.
4.	Perpajakan	Lakukan evaluasi apa-apa saja konsekuensi perpajakan yang mungkin muncul sebagai akibat penerapan IFRS.
5.	Evaluasi atas struktur organisasi dan proses bisnis yang ada	Lakukan evaluasi untuk struktur organisasi dan proses bisnis yang ada untuk melihat kemungkinan perlu tidaknya merubah struktur organisasi dan proses bisnis yang ada.

Persiapan untuk menerapkan IFRS sebagai standar akuntansi Indonesia perlu disiapkan secara matang sehingga tidak akan menjadi persoalan dikemudian hari.

Sesuai yang diungkapkan diatas, penulis berpendapat bahwa hal yang utama yang harus dipersiapkan itu dibagi menjadi dua, yaitu sesuatu yang akan menggunakan IFRS dan sesuatu yang akan digunakan IFRS. Sesuatu yang akan menggunakan IFRS adalah segala sesuatu yang berhubungan dalam penggunaan IFRS, yaitu orang yang memakai IFRS dan *software* akuntansi yang berbasis IFRS. Dua hal itu harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya karena jika dua hal itu tidak mampu memahami IFRS secara baik, maka IFRS pun tidak mungkin dapat diterapkan sebagai standar akuntansi Indonesia dengan baik. Dua hal itu yang paling sulit diubah *mindset*-nya adalah orang yang akan menggunakan IFRS karena merubah *software* yang berupa benda mati yang bisa diubah-ubah sesuai dengan keinginan kita.

Orang yang akan menggunakan IFRS harus diberi pelatihan yang baik dan berkelanjutan untuk memahami betul IFRS. Pelatihan itu bisa dilakukan dalam bentuk *training* karyawan yang sudah bekerja dan pelatihan dalam bentuk perkuliahan bagi mahasiswa akuntansi. Penulis agak khawatir untuk pelatihan karyawan karena standar akuntansi yang sudah terbentuk dalam pikiran mereka harus diubah dan disesuaikan dengan IFRS. Hal itu sekiranya sangat sulit dilakukan, tetapi penulis yakin jika dilakukan pelatihan dengan baik dan berkelanjutan maka pikiran mereka sedikit demi sedikit akan bisa menyesuaikan. Lain halnya untuk perkuliahan, penulis yakin hal itu mudah dilakukan oleh mahasiswa jika mata kuliah akuntansi diubah menjadi akuntansi berbasis IFRS, maka hal itu akan lebih mudah dipelajari oleh mahasiswa baru yang akan mempelajari ilmu Akuntansi. Faktor yang kedua adalah sesuatu yang digunakan IFRS yaitu sistem perpajakan yang ada di Indonesia dan proses bisnis yang digunakan di Indonesia. Dua hal itu harus dievaluasi kemungkinan konsekuensi apa yang akan muncul setelah penerapan IFRS dilakukan dan bagaimana solusi nantinya yang akan digunakan untuk mengantisipasi dampak konsekuensi yang muncul setelah penerapan IFRS.

## 7. KENDALA PENGADOPSIAN IFRS

Menurut Marisi P. Purba (2010), ada tiga permasalahan utama yang dihadapi oleh Indonesia dalam melakukan adopsi penuh IFRS. Permasalahan pertama adalah kurang siapnya infrastruktur seperti DSAK sebagai *financial accounting standard setter* di Indonesia. Permasalahan kedua adalah kondisi perundang-undangan yang belum

tentu sinkron dengan IFRS. Permasalahan ketiga adalah kurang siapnya sumber daya manusia dan dunia pendidikan di Indonesia.

Ada beberapa kendala yang menjadi penghambat penerapan IFRS sebagai standar akuntansi dan pelaporan keuangan di dunia hingga saat ini. Kendala - kendala tersebut menurut Marisi P. Purba (2010) adalah

- a. Sistem hukum dan politik
- b. Sistem perpajakan dan fiskal
- c. Nilai-nilai budaya korporasi
- d. Sistem pasar modal dan peraturan terkait dengan kepemilikan korporasi
- e. Kondisi ekonomi dan aktivitas bisnis
- f. Teknologi

Kemungkinan permasalahan yang akan terjadi menurut Purba (2010):

**Tabel 3.**

**Kemungkinan Isu Terkait IFRS di Indonesia**

NO	ISU	KEMUNGKINAN PERMASALAHAN
1.	Revaluasi aktiva tetap, aktiva properti dan aktiva biologi tidak diakui sebagai laba melainkan sebagai bagian dari ekuitas. Revaluasi aktiva tidak hanya menaikkan nilai aktiva tetapi juga dapat menurunkan nilai aktiva yang belum atau pernah direvaluasi (IAS 16, IAS 38, IAS 40 dan IAS 41)	Apakah selisih yang diperoleh dari revaluasi aktiva tetap, aktiva properti dan aktiva biologi sebagaimana diatur IAS 16, IAS 38, IAS 40 dan IAS 41 dikenakan pajak? Apakah aktiva yang telah direvaluasi nilainya berdasarkan peraturan perpajakan dapat kemudian diturunkan nilainya berdasarkan IAS 36? (Baca Undang-Undang No. 36 tahun 2008 tentang "Perubahan keempat atau Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan" pasal 19 ayat 1 dan Peraturan Menteri Keuangan No. 79/PMK 03/2008 tentang "Penilaian Kembali Aktiva Tetap untuk Tujuan Perpajakan") Apakah selisih yang diperoleh dari revaluasi aktiva tetap, aktiva properti dan aktiva biologi atau surplus revaluasi sebagaimana diatur didalam IAS 16, IAS 38, IAS 40 dan IAS 41 dapat dikonversikan sebagai modal saham? (Baca Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 4 ayat 2 yang menyebutkan bahwa penyertaan

		modal negara dalam rangka pendirian atau penyertaan pada BUMN dapat bersumber dari keuntungan revaluasi aktiva).
2.	Laporan keuangan dapat dilaporkan dalam mata uang manapun. Namun akan lebih baik jika laporan keuangan dilaporkan dengan menggunakan mata uang fungsionalnya. Jika mata uang pelaporan berbeda dengan mata uang fungsional, maka manajemen wajib melakukan prosedur <i>remeasurement</i> untuk mengukur kembali saldo-saldo yang ada pada laporan keuangan tersebut ke dalam mata uang pelaporan (IAS 21)	Apakah diperbolehkan menyajikan laporan keuangan dalam mata uang selain rupiah ? (Baca: Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No. 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan pasal 3 ayat 1a yang menyebutnya bahwa setiap wajib pajak mengisi surat pemberitahuan dengan benar, lengkap, jelas dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan huruf latin, angka Arab, satuan mata uang Rupiah dan menandatangani serta menyampaikannya ke kantor Direktorat Jenderal Pajak tempat Wajib Pajak terdaftar atau dikukuhkan atau tempat lain yang diterapkan oleh Direktur Jenderal Pajak. Wajib Pajak yang telah mendapat izin Menteri Keuangan untuk menyelenggarakan pembukuan dengan menggunakan bahasa asing dan mata uang selain Rupiah, wajib menyampaikan Surat Pemberitahuan dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan satuan mata uang selain Rupiah yang diizinkan, yang pelaksanaannya diatur dengan atau berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan.
3	Pemegang saham dikelompokkan sebagai bagian dari pihak yang memiliki hubungan istimewa. Pemegang saham BUMN adalah negara, sedangkan pemerintah adalah penyelenggara negara. Dalam kasus BUMN, harus bisa dibedakan saat kapan pemerintah bertindak sebagai pemegang saham	Dalam kasus BUMN, instansi pemerintah manakah yang digolongkan sebagai pihak yang memiliki hubungan istimewa ? (Baca: Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Undang-Undang No 19 Tahun 2003 pasal 14 menyebutkan bahwa Menteri bertindak selaku

	mewakili negara dan saarkapan pemerintah bertindak sebagai regulator (IAS 24).	RUPS dalam hal seluruh saham Persero dimiliki oleh negara dan bertindak selaku pemegang saham pada Persero dan perseroan terbatas dalam hal tidak seluruh sahamnya dimiliki oleh negara).
4	Laporan keuangan interim harus disajikan dengan kualitas penyajian dan pengungkapan ' <i>condensed financial statements</i> ' atau laporan keuangan dengan penyajian yang dipadatkan (IAS 34).	BAPEPAM mengharuskan penyampaian laporan keuangan interim dengan kualitas penyajian dan pengungkapan yang sama dengan laporan keuangan tahunan. (Baca: Keputusan Ketua BAPEPEM No.Kep-36/PM/ 2003 tentang "Kewajiban Penyampaian Laporan Keuangan Berkala").
5	IAS dan IFRS harus diterapkan secara konsisten dengan berlandaskan pada <i>Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements</i> .	Dunia perbankan dan pasar modal Indonesia saat menggunakan dua sistem, yaitu sistem kapitalis murni dan syariah. IAS dan IFRS akan beresiko diterapkan sebagian-sebagian oleh perbankan dan lembaga keuangan yang berbasis syariah.
6	Sebagian besar standar akuntansi dan pelaporan keuangan yang ada pada IAS dan IFRS menggunakan basis <i>fair value</i> atau nilai wajar sebagai basis penilaian atas aktiva, saham, obligasi, dan lain-lain. <i>Fair value</i> ditentukan dengan tiga jenjang, yaitu: 1. Harga pasar resmi, 2. Harga pasar produk sejenis, 3. Nilai wajar yang ditentukan <i>appraisal</i> . Dalam menentukan nilai wajar, prioritas utama ditekankan pada penggunaan harga pasar resmi aktiva yang dinilai.	Tidak semua jenis aktiva memiliki harga pasar resmi. Jika IAS dan IFRS diterapkan secara penuh di Indonesia, sebagian besar nilai wajar akan ditentukan dengan menggunakan jasa <i>appraisal</i> atau konsultasi penilai. Kondisi ini memunculkan pertanyaan: Apakah profesi <i>appraisal</i> di Indonesia telah siap dalam menyokong adopsi IFRS?

Menurut Sinaga (2011), kendala penerapan IFRS, diantaranya :

- a. Pemahaman semua pemangku kepentingan atas dampak konvergensi IFRS 2012
- b. Perbedaan peraturan perundangan dengan SAK
- c. Beda pengaturan pengukuran dan pengakuan laba, aset dan liabilitas yang semakin besar antara akuntansi dan pajak
- d. Infrastruktur ketersediaan data untuk pengukuran aset dan liabilitas berbasis fair value
- e. Perbedaan interpretasi atas SAK
- f. Sumber daya manusia yang memahami SAK berbasis IFRS

Kendala dalam harmonisasi PSAK ke dalam IFRS menurut Setiyono, et. al. (2011), adalah:

- a. Dewan Standar Akuntansi yang kekurangan sumber daya
- b. IFRS berganti terlalu cepat sehingga ketika proses adopsi suatu standar IFRS masih dilakukan, pihak IASB sudah dalam proses mengganti IFRS tersebut
- c. Kendala bahasa, karena setiap standar IFRS harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan acapkali ini tidak mudah
- d. Infrastruktur profesi akuntan yang belum siap untuk mengadopsi IFRS banyak metode akuntansi yang baru yang harus dipelajari lagi oleh para akuntan
- e. Kesiapan perguruan tinggi dan akuntan pendidik untuk berganti kiblat ke IFRS
- f. Dukungan pemerintah terhadap isu konvergensi

Suatu yang baru pasti akan berkendala jika diterapkan untuk menggantikan sesuatu yang sudah ada. IFRS adalah standar akuntansi baru di negara Indonesia, padahal Indonesia sendiri sudah mempunyai standar akuntansi yang berkiblat pada FASB Amerika Serikat. Sekarang muncul standar akuntansi baru yang nantinya akan menjadi kiblat bagi standar akuntansi negara di seluruh dunia yaitu IFRS produk dari IASB. Kendala yang akan muncul dalam pengadopsian IFRS sebagai standar akuntansi di Indonesia, menurut penulis sesuai yang diungkapkan diatas, yang paling utama adalah sumber daya manusia.

Para pengguna IFRS secara teori dan praktek yang akan menggunakan standar akuntansi berbasis IFRS. Para pengguna IFRS secara teori, yaitu mahasiswa akuntansi yang mempelajari akuntansi yang berkiblat pada standar akuntansi berbasis IFRS. Dalam sistem perkuliahan akuntansi harus mengubah kurikulum pembelajaran akuntansi menjadi berbasis IFRS sehingga nantinya mahasiswa akan mempelajari

akuntansi berbasis IFRS. Para pengguna IFRS secara praktek, yaitu profesi dan karyawan perusahaan yang menggunakan akuntansi berbasis IFRS. Menurut penulis, hal ini agak sulit dilakukan karena harus mengubah pemikiran pengguna akuntansi secara praktek sehingga dibutuhkan pelatihan secara baik dan berkelanjutan.

## 8. KESIMPULAN

Standar akuntansi mengalami perubahan yang cukup besar karena terdapat ide untuk membuat suatu kesepakatan harmonisasi standar akuntansi negara di seluruh dunia. Langkah pertama yang dilakukan adalah membuat IASC yang memproduksi IAS dan kemudian berubah menjadi IASB yang memproduksi IFRS. Hal itu dilakukan karena mengikuti perkembangan zaman yang memperlumahkan standar akuntansi. IASB membuat IFRS karena berkeyakinan bahwa kebutuhan standar akuntansi di seluruh dunia sangatlah besar apalagi persaingan industri di era global ini menghendaki keseragaman standar akuntansi sehingga antar laporan keuangan bisa dibandingkan dengan yang lain.

IFRS mempunyai karakteristik yang salah satunya adalah *principles based*, yaitu mempunyai aturan yang umum dan lebih pendek daripada *rules based* yang digunakan FASB. Dengan karakteristik dan pemikiran IASB itulah, maka negara-negara di hampir seluruh dunia itu mulai mengadopsi IFRS secara penuh maupun bertahap, termasuk Indonesia. Negara Indonesia mengadopsi IFRS karena banyak manfaat yang didapat Indonesia jika mengadopsi IFRS, salah satunya adalah menghemat biaya pembuatan standar akuntansi dan menambah kualitas standar akuntansi Indonesia sehingga laporan keuangan yang dibuat oleh suatu perusahaan dapat digunakan di dunia internasional.

Pengadopsian IFRS sebagai standar akuntansi Indonesia dilakukan melalui berbagai tahapan, yaitu tahap adopsi, tahap persiapan akhir, dan tahan implementasi. Dalam proses pengadopsian itu, ternyata di Indonesia terdapat kendala yang harus dihadapi yang paling utama adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu harus dilakukan pelatihan secara baik dan berkelanjutan bagi DSAK dan para pengguna IFRS secara teori maupun praktek sehingga dapat memahami IFRS secara baik dan nantinya dapat menggunakan standar akuntansi Indonesia berbasis IFRS untuk membuat laporan keuangan yang berkualitas sehingga pengguna laporan keuangan akan puas dan yakin.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bank Indonesia. 2011. Konvergensi IFRS: Dampak dan Strategi yang harus Disiapkan. (<http://www.iaiglobal.or.id>).
- Baridwan, Zaki. 2012. Akuntansi Internasional. (Dalam perkuliahan Teori Akuntansi di Magister Sains dan Doktor FEB UGM tanggal 07 Mei 2012)
- Dodd, Wolk, H.I., J.L. and Rozicki. *Accounting Theory-Conceptual Issues in a Political and Economic Environment*. 7<sup>th</sup> Ed. Sage Publications Inc.
- Ersa Tri Wahyuni. 2011. Penerapan IFRS Efisienkan Penyusunan Laporan Keuangan (<http://www.antaraneews.com/berita/1311187224/penerapan-IFRS-efisienkan-penyusunan-laporan-keuangan>).
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2008. Konvergensi Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Indonesia ke *International Financial Reporting Standards* (IFRS). (<http://www.iaiglobal.or.id>).
- Marlia. (2009). *IFRS Harmonization for a Better Indonesian Future*. (<http://www.unpad.ac.id/archives/20531>).
- Purba, Marisi P. 2010. *International Financial Reporting Standards-Konvergensi dan kendala Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gamayuni, Rindu Rika. 2009. Perkembangan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia Menuju *International Financial Reporting Standards*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 14 No.2.
- Sinaga, Rosita Uli. 2011. Konvergensi IFRS. (<http://www.iaiglobal.or.id>).
- Wirahardja , Roy Iman. 2010. Adopsi IAS 41 dalam Rangkaian Konvergensi IFRS di Indonesia. (<http://www.iaiglobal.or.id>).
- Simbolon, Harry Andrian Dan Ludovikus Nadeak. 2010. Menuju Penerapan IFRS 2011 ([Http://Akuntansibisnis.Wordpress.com/2010/10/12/Menuju-Penerapan-IFRS-2011](http://Akuntansibisnis.Wordpress.com/2010/10/12/Menuju-Penerapan-IFRS-2011)).

# **IMPLUSE BUYING DITENTUKAN OLEH PROMOSI *BUY 1 GET 1* PADA PELANGGAN KEDAI KOPI KETJE BANDAR LAMPUNG**

Defia Riski Anggarini<sup>1</sup>, Berlintina Permatasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia  
Jalan Z.A. Pagar Alam No.9-11, Labuhan Ratu, Bandar Lampung  
[Defiaranggarini@gmail.com](mailto:Defiaranggarini@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia  
Jalan Z.A. Pagar Alam No.9-11, Labuhan Ratu, Bandar Lampung  
[berlintina@teknokrat.ac.id](mailto:berlintina@teknokrat.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of buy one get one promotion through direct promotion and online media promotions on impulse buying in Ketje Bandar Lampung coffee shop customers. The number of respondents in this study were 100 respondents. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis using the SPSS 25.0 program. The results of the study prove that the buy one get one promotion which is carried out through direct promotions has a positive and significant effect, while for online media promotions the positive and insignificant effect on impulse buying that occurs in Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung.*

**Keywords:** *Promosi buy one get one, Direct Promotions, Online Media Promotions, impulse buying*

## **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh promosi buy one get one melalui direct promotion (promosi langsung) dan online media promotions terhadap impulse buying pada pelanggan kedai kopi Ketje Bandar Lampung. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa promosi buy one get one yang dilakukan melalui direct promotions (promosi langsung) berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan untuk online media promotions berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap impulse buying yang terjadi di Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung.*

**Kata Kunci:** *Promosi buy one get one, Direct Promotions, Online Media Promotions, impulse buying*

## 1. PENDAHULUAN

Promosi penjualan (Kotler & Keller, 2016) dirancang untuk menstimulasi pembelian yang lebih cepat atau lebih besar atas produk atau jasa tertentu oleh konsumen atau perdagangan. Industri makanan dan minuman telah berkembang pesat di Indonesia sejak tahun 2012 dan tumbuh sebesar 8,16% pada tahun 2014 (Kemenperin, 2014), dimulai dari semakin banyaknya dibuka kedai makanan dan minuman yang beroperasi ditempat-tempat umum, khususnya pusat perbelanjaan (*mall*) dan semakin mudah akses akan pembelian makanan dan minuman tersebut melalui aplikasi *online*. Karena semakin menjamurnya kedai makanan dan minuman tersebut memicu adanya persaingan diantara pengusaha, hal ini memunculkan berbagai macam strategi pemasaran salah satunya strategi promosi yaitu *buy 1 get 1* pada pelanggan.

Peter dan Olson (2013) pembelian tidak terencana (*impulse buying*) adalah pembelian yang terjadi ketika konsumen mendapat rangsangan dari lingkungan (afeksi) dan suasana hati (kognisi), sehingga konsumen tertarik untuk membeli tanpa direncanakan sebelumnya.

Pembelian tidak terencana (*impulse buying*) umumnya sangat mudah terjadi terutama saat konsumen terpengaruh langsung oleh strategi-strategi pemasaran, yaitu biasanya berbentuk kupon undian, *point reward*, *branded product*, *free gift* dan harga diskon. Konsumen cenderung akan melakukan *impulse buying* jika melihat adanya berbagai strategi pemasaran yang menarik dan menguntungkan bagi konsumen.

Hulte'n and Vanyushyn (2014) menjelaskan bahwa *impulse buying* merupakan perilaku umum diantara pembeli yang dipengaruhi secara signifikan oleh promosi baik melalui promosi langsung, iklan tv dan tampilan khusus di dalam toko. Altukar dan Kesari (2018) juga menjelaskan bahwa kecenderungan dalam perilaku *impulse buying* merupakan kecenderungan kesenangan berbelanja, materialisme, situasi orang, kegiatan motivasi oleh produsen. Aragoncillo dan Orus (2018) juga menjelaskan bahwa salah satu hal yang mendorong terjadinya *impulse buying* adalah kegiatan promosi pada *online* media dan jejaring sosial. Penelitian sebelumnya sudah banyak meneliti tentang hubungan promosi dengan *impulse buying* (Hulte'n & Vanyushyn, 2014; Altukar & Kesari, 2018; Aragoncillo dan Orus, 2018), namun belum ada yang menggunakan variabel promosi "*buy one get one*" untuk mengetahui tentang pengaruh *impulse buying*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah promosi *buy one get one* melalui *direct promotions* (promosi langsung) berpengaruh terhadap *impulse buying* dan apakah promosi *buy one get one* melalui *online media promotions* berpengaruh terhadap *impulse buying*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh promosi *buy one get one* melalui *direct promotions* (promosi langsung) dan *online media promotions* terhadap *impulse buying* pada pelanggan kedai kopi Ketje Bandar Lampung.

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### 2.1 *Impulse Buying*

Fenomena *impulse buying* merupakan perilaku irrasional yang mulai terjadi dalam *decade* 1940-an (Luna & Quintanilla, 2000). *Impulse buying* dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak direncanakan. Pembelian yang tidak direncanakan dapat terjadi hanya karena konsumen membeli suatu produk tetapi belum dimasukkan dalam daftar belanja. Pembelian yang tidak direncanakan tidak selalu disertai dengan keinginan mendesak atau perasaan positif tapi biasanya dipengaruhi oleh berbagai promosi yang diberikan oleh produsen. (Aragoncillo dan Carlos Orus, 2018).

Pembelian tidak terencana umumnya terjadi pada saat konsumen melihat suatu merek produk tertentu biasanya karena ada suatu ketertarikan yang menarik konsumen dari toko tersebut (Utami, 2010). Pembelian tidak terencana umumnya tidak tergantung pada gender dan terjadi pada konsumen laki-laki dan perempuan. Dan tidak terbukti bahwa perempuan lebih sering melakukan pembelian implusif di bandingkan laki-laki (Indraswari, dkk 2016). Jadi tidaklah betul bahwa hanya perempuan yang suka melakukan *impulse buying*. Program promosi merupakan salah satu langkah penawaran bagi calon konsumen yang diambil oleh produsen atau pemasar dalam menciptakan suatu pemahaman akan *implusif buying*. (Mulyono, 2012). Oleh karena itu konsumen sering melakukan *implusif buying* karena tertarik dengan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan seperti potongan harga, kupon hadiah, hadiah dan promo *buy 1 get 1*.

## 2.2 Promosi

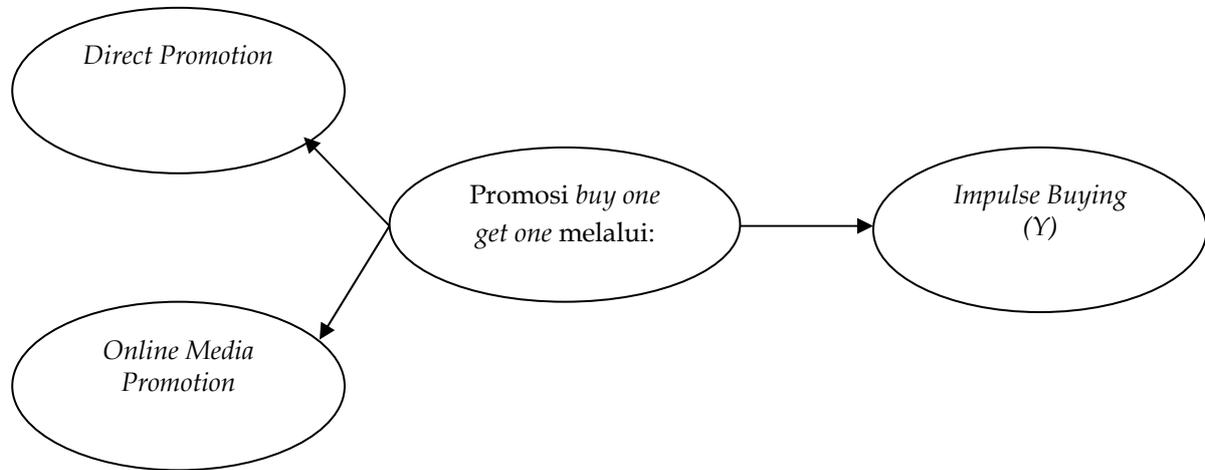
Promosi berkaitan dengan komunikasi informasi yang terjadi antar penjual dan pembeli yang bertujuan untuk merubah sikap dan tingkah laku pembeli yang membuat pembeli menjadi mengingat suatu produk (Saladin dan Oesman, 2002). Kegiatan promosi yang semakin menarik akan meningkatkan niat beli konsumen, melalui promosi baik konsumen akan terpengaruh untuk melakukan pembelian, baik pembelian untuk pertama kali ataupun pembelian ulang. Terdapat empat alat utama dalam bauran promosi yaitu iklan, promosi penjualan, publisitas dan penjualan pribadi/*personal selling* (Kotler dan Keler 2016).

(Indraswari dan Martono, 2016 ) mengemukakan bahwa promosi langsung (*direct promotions*) berpengaruh langsung terhadap *impulse buying*. Konsumen sering melakukan *impulse buying* karena tertarik dengan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan seperti potongan harga, kupon undian dan hadiah dan hal itu pula memberikan pemahaman pada produsen untuk memberikan lebih banyak penawaran bagi (calon) konsumennya (Mulyono, 2012).

Mayoritas konsumen yang melakukan *impulse buying* membeli dengan spontan, tidak berpikir akibat dan dipengaruhi oleh keadaan emosional dan pada umumnya konsumen tertarik pada promosi yang ditawarkan oleh perusahaan (Altukar dan Kestari, 2018). Promosi berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan antara penjual dan pembeli dengan tujuan tertentu yaitu dapat merubah sikap dan tingkah laku pembeli dari yang sebelumnya tidak mengenal produk yang dijual oleh perusahaan menjadi pembeli dan mengingat produk tersebut (Saladin dan Oesman, 2002).

Berdasarkan hasil penelitian Hulte'n dan Vanyushyn (2014) promosi yang dilakukan baik melaluo promosi langsung, iklan tv dan tampilan khusus berpengaruh secara signifikan terhadap *impulse buying*. Aragoncillo dan Orus (2018) kegiatan promosi pada *online media* dan jejaring sosial yang dilakukan oleh perusahaan mendorong terjadinya *impulse buying* yang dilakukan oleh konsumen. Kurniawan dan Kunto (2013) mengemukakan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *impulse buying*.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

H1 : Promosi “*buy one get one*” melalui *direct promotion* (promosi langsung)

berpengaruh positif terhadap *impulse buying*.

H2 : Promosi “*buy one get one*” melalui *online media promotion* berpengaruh

positif terhadap *impulse buying*.

### 3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 pelanggan kedai kopi Ketje Bandar Lampung yang melakukan *impulse buying* secara langsung (*direct promotions*) maupun melalui *online media promotions*. Sampel dalam penelitian ini adalah pelanggan kedai kopi Ketje yang berusia di atas 17 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

## Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Variabel bebas

Variable bebas dalam penelitian ini adalah promo *buy one get one* yang dilakukan melalui *direct promotions* (promosi langsung) dan *online media promotions*.

### 2. Variabel terikat

Variable terikat dalam penelitian ini adalah *impulse buying*, dengan indikator empiric yaitu *strong feeling, Immediate Statisfaction, lack of self-control, enviromrntal cognition*.

**Tabel 1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Item Measurement	Referensi
1. <i>Direct Promotions</i> (X1)	a. Mendapatkan tester/sampel produk yang sedang promo <i>buy one get one</i> . b. Mendapatkan informasi promo <i>buy one get one</i> dari katalog produk. c. Mendapatkan informasi promo <i>buy one get one</i> dari melihat Brosur/ <i>Stand banner</i> produk. d. Mendapatkan informasi promo <i>buy one get one</i> dari berbagai komunitas-komunitas yang ada di masyarakat.	Hulte'n and Vanyushyn (2014) dan Hedynata & Radianto (2016).
2. <i>Online Media Promotions</i> (X2)	a. Memberikan informasi promo <i>buy one get one</i> melalui media sosial Instagram. b. Memberikan informasi promo <i>buy one get one</i> melalui media sosial twitter. c. Memberikan informasi	Hulte'n and Vanyushyn (2014) dan Hedynata & Radianto (2016)

---

	<p>promo <i>buy one get one</i> melalui media sosial facebook.</p> <p>d. Memberikan informasi promo <i>buy one get one</i> melalui <i>mobile apps</i> yaitu via Gojek-Gofood dan Grab-Grabfood.</p>	
3. <i>Impulse Buying</i>	<p>a. Saya membeli makanan dan minuman karena keinginan yang kuat untuk membeli.</p> <p>b. Saya membeli makanan dan minuman untuk mendapatkan kepuasan segera.</p> <p>c. Saya berulang kali membeli makanan dan minuman karena kurangnya kontrol diri.</p> <p>d. Sebagian besar pembelian saya diperkuat oleh kesadaran lingkungan.</p>	Atulkar &Kestari ( 2018)

---

### Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dengan model regresi linier.

Alat analisis ini digunakan untuk:

1. Untuk menguji validitas dan reabilitas tiap variabel
2. Pengujian secara parsial dan simultan antar variable adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dapat diterima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil yang diperoleh dari pengujian validitas dan reabilitas data dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Construct Reliability
<i>Direct Promotions (X1)</i>	DP1	0.612	0.985
	DP2	0.686	
	DP3	0.848	
	DP4	0.653	
<i>Online Media Promotions (X2)</i>	OM1	0.605	0.721
	OM2	0.724	
	OM3	0.883	
	OM4	0.615	
<i>Impulse Buying (Y)</i>	IB1	0.750	0.942
	IB2	0.883	
	IB3	0.964	
	IB4	0.747	

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan didapatkan hasil bahwa uji validitas terhadap semua item indikator berada di atas nilai toleransi faktor *loading* yaitu diatas  $>0,6$  sehingga berdasarkan Hair *et al* (2010) dianggap semua item tersebut valid. Pengujian terhadap reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0.8$ . Sehingga instrument tersebut dianggap realible dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil uji parsial (t) dapat di lihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.938	1.754			5.666	.000
	X1	.205	.114	.196		1.897	.035
	X2	.162	.101	.175		1.599	.113

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan Tabel 3. Variabel X1 (*direct promotion*) diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,897 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H1, promosi *buy one get one* melalui *direct promotion* (promosi langsung) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *impulse buying* di Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung **diterima**. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *direct promotion* (promosi langsung) berpengaruh terhadap *impulse buying* melalui dua indikator yaitu mendapatkan informasi promosi dari katalog produk dan stand banner yang ada di depan toko.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Hultén dan Vanyushyn (2014) yang menyatakan bahwa promosi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap *impulse buying*. Indraswari dan Martono (2016) mengemukakan bahwa promosi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *impulse buying*. Hal ini bisa disebabkan karena ada komunikasi yang baik melalui promosi langsung yang dilakukan perusahaan kepada (calon) konsumen baik yang sudah mengenal produk tersebut maupun yang belum (Saladin dan Oesman, 2002).

Variabel X2 (*online media promotions*) diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,599 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,113 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H2, promosi *buy one get one* melalui *online media promotions* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *impulse buying* di Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung **ditolak**.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa promosi *buy one get one* yang dilakukan melalui *direct promotions* (promosi langsung) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *impulse buying* yang terjadi di Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung. Artinya semakin banyak *direct promotions* (promosi langsung) yang ditawarkan ke (calon) konsumen, semakin meningkat juga *impulse buying*. Sedangkan untuk *online media promotions* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *impulse buying* yang terjadi di Kedai Kopi Ketje Bandar Lampung.

Implikasi manajerial dari penelitian ini untuk dapat meningkatkan *impulse buying* yang dilakukan konsumen, perusahaan hendaknya meningkatkan kegiatan promosi terutama pada *online media promotions* melalui *media online* yang sedang trend saat ini yaitu instagram, twitter, facebook dan web perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aragoncillo, Laura dan Orus, Carlos. (2018) "Impulse buying behaviour: an online-offline comparative and the impact of social media: Comportamiento de compra impulsiva: comparativa online-offline e impacto de las redes sociales", Spanish Journal of Marketing - ESIC, <https://doi.org/10.1108/SJME-03-2018-007>.
- Atulkar, Sunil dan Kesari, Bikrant. (2018) "Role of consumer traits and situational factors on impulse buying: does gender matter?", International Journal of Retail & Distribution Management, <https://doi.org/10.1108/IJRDM-12-2016-0239>.
- Hulte'n, Peter dan Vanyushyn, Vladimir. 2014. Promotion and Shoppers' impulse purchases: the example of clothes. Journal of Consumer Marketing, Vol.31 No.2, pp.94-102. <https://doi.org/10.1108/JCM-06-2013-0603>.
- Indraswari, Gilang Raafi dan Martono, S. 2016. Management Analysis Journal.
- Kotler, Philip dan Keller K. L. 2016. Manajemen Pemasaran. Jilid 1. Edisi ketiga belas. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hulte'n, Peter dan Vanyushyn, Vladimir. 2014. Promotion and Shoppers' impulse purchases: the example of clothes. Journal of Consumer Marketing, Vol.31 No.2, pp.94-102. <https://doi.org/10.1108/JCM-06-2013-0603>.
- Mulyono, Fransiska. 2012. Faktor Demografis dalam Pembelian impulsif. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Peter, J Paul dan Jerry C. Olson. 2013. Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran. Erlangga. Jakarta.
- Priyatno. (2013). Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Saladin, Djaslim dan Oesman, Yevis Marty. 2002. Perilaku Konsumen dan Pemasaran. Strategik. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono, (2006), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV. Alpha Betha.

# ANALISIS FAKTOR KENYAMANAN DAN KETERGANTUNGAN MAHASISWA PADA SMARTPHONE YANG MENGAKIBATKAN STRES

Antonius Satria Hadi

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram  
Dalem Mangkubumen KT III/237 Yogyakarta  
Telepon: 0274-374352, Fax: 0274-381722  
e-mail: suns.sund@gmail.com

## ABSTRACT

*Convenience is a trigger factor for dependency which in turn will trigger stress. Convenience can be said as a pleasant feeling when someone uses a smartphone. This study aims to determine the factor that influence stress caused by smartphone (technology) which is convenience. Previous researchers called the stress caused by technology is technostress. The technostress in this study is caused by dependency, and dependency is influenced by convenience variable. Data obtained from questionnaires distributed with purposive sampling techniques to undergraduate students at UGM in Yogyakarta. Result of this study shows that convenience have positive and significant effect to dependency and dependency itself have positive and significant effect to technostress. All hypotheses on this research are accepted. Each of hypotheses discussed detailly in this article.*

**Keywords** – *convenience, dependency, technostress, smartphone*

## ABSTRAK

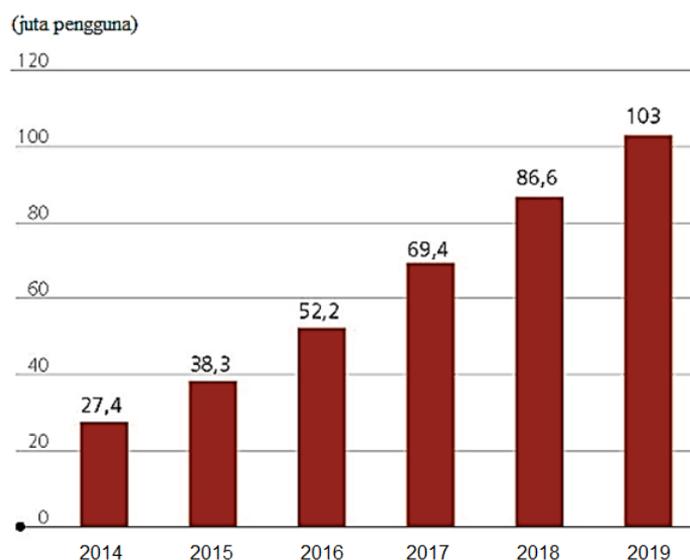
Kenyamanan merupakan faktor pemicu timbulnya ketergantungan yang pada nantinya akan memicu timbulnya stress. Kenyamanan dapat dikatakan sebagai perasaan senang saat seseorang menggunakan sebuah ponsel cerdas (*smartphone*). Penelitian ini bertujuan untuk menegaskan faktor yang mempengaruhi stres yang disebabkan oleh *smartphone* (teknologi) yaitu kenyamanan. Para peneliti sebelumnya menyebut stres yang disebabkan oleh teknologi dengan istilah *technostress*. *Technostress* di dalam penelitian ini disebabkan oleh ketergantungan, dan ketergantungan sendiri dipengaruhi oleh variabel kenyamanan. Data diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* kepada mahasiswa sarjana UGM di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa kenyamanan mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada ketergantungan serta variabel ketergantungan berpengaruh positif dan signifikan pada *technostress*. Semua hipotesis yang diajukan diterima. Masing-masing hipotesis dibahas secara detil pada artikel ini.

**Kata Kunci** – *kenyamanan, ketergantungan, technostress, ponsel cerdas*

## 1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan yang cepat ini dapat ditunjukkan dengan evolusi ponsel biasa menjadi ponsel cerdas (*smartphone*) yang canggih. *Smartphone* adalah teknologi baru yang menyerupai *personal digital assistant* (PDA) yang memiliki berbagai fungsi dan kemudahan untuk mengakses internet (Phillippi & Wyatt, 2011). *Smartphone* memiliki teknologi yang

lebih canggih daripada ponsel biasa, yang membuktikan bahwa *smartphone* merupakan ponsel yang memiliki kemampuan seperti komputer, biasanya memiliki layar yang besar dan sistem operasi yang mampu menjalankan aplikasi secara spesifik dan secara umum (Oxford Dictionary, 2019). Brusco (2010) menambahkan bahwa *smartphone* adalah ponsel yang memiliki fungsi seperti sistem terkomputerisasi, mengirim surat elektronik (*email*), akses internet, dan memiliki berbagai aplikasi sebagai sarana mencari informasi seperti kesehatan, politik, keuangan, musik, olahraga dan topik lainnya.



Gambar 1. Total Pengguna Smartphone di Indonesia

(sumber: <https://kominfo.go.id/content/detail/6095/indonesia-raksasa-teknologi-digital-asia/0/sorotanmedia>)

Perilaku ketergantungan seseorang pada *smartphone* tidak terjadi begitu saja, akan tetapi cenderung dipicu oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan perilaku ketergantungan adalah kenyamanan, yang merupakan perasaan nyaman ketika seseorang menggunakan barang. Sejalan dengan pendapat Davis *et al.*, (1989) yang mengungkapkan bahwa kenyamanan adalah sejauh mana seseorang menerima dampak setelah menggunakan teknologi untuk bersenang-senang dalam dirinya sendiri. Kenyamanan dinyatakan memiliki efek positif dan signifikan terhadap ketergantungan pada *smartphone*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Suki dan Suki (2007) yang menemukan bahwa kenyamanan memiliki efek positif dan signifikan terhadap ketergantungan pada *smartphone*. Ini berarti bahwa semakin tinggi kenyamanan yang dirasakan oleh konsumen saat menggunakan *smartphone*, semakin tinggi pula ketergantungan pada *smartphone* tersebut.

Dampak yang disebabkan oleh perilaku ketergantungan secara berlebihan seseorang pada *smartphone*-nya dalam bentuk stres yang dialami oleh individu karena teknologi, disebut sebagai *technostress* (Shu *et al.*, 2008). Sejalan dengan hasil penelitian oleh Lee, *et al.*, (2014) yang menemukan bahwa penggunaan kompulsif direpresentasikan sebagai ketergantungan yang berlebihan terhadap *smartphone* yang memiliki efek positif dan signifikan pada *technostress*.

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Teori ketergantungan media individu mirip dengan teori *uses and gratification*. Teori ini menganggap individu sebagai seseorang yang aktif dalam menentukan pilihan media yang akan digunakan (McQuail, 2010). Berdasarkan teori ketergantungan media individu, individu tersebut digambarkan sebagai seseorang yang aktif yang memilih media apa yang ingin mereka gunakan, tonton, dengar, atau baca. Semakin banyak harapan seseorang akan informasi yang dapat membantu tujuannya, semakin kuat ketergantungan mereka pada media tersebut selama mereka tidak mengalami kekecewaan dengan media tersebut. Ini berarti bahwa individu harus bergantung pada media tertentu untuk memenuhi tujuannya (Grant *et al.*, 1991; Loges, 1994). Dimensi utama terkait dengan ketergantungan media yang bervariasi pada tingkat mikro adalah intensitas dan tujuan yang ingin dicapai. Intensitas mengacu pada dua hal yaitu pentingnya tujuan yang dapat memotivasi hubungan ketergantungan media dan eksklusivitas sumber daya media dalam mencapai tujuan. Intensitas biasanya diukur dengan bertanya kepada orang-orang tentang bagaimana media dalam upaya mereka untuk mencapai pemahaman, orientasi, atau mencapai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut merupakan sejumlah tujuan yang memotivasi hubungan dalam ketergantungan media (Rubin & Windahl, 1986).

Branton dalam Osborne (1995) mendefinisikan kenyamanan sebagai kondisi dari hilangnya perasaan tidak nyaman menjadi penderitaan yang tak tertanggungkan, bukan kondisi perasaan dari yang paling bahagia ke yang paling menyedihkan, juga bukan perasaan yang hanya sesaat. Pendapat serupa menyatakan bahwa kenyamanan adalah kondisi perasaan dan sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Seseorang tidak dapat mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh orang lain secara langsung atau dengan pengamatan. Seseorang harus meminta orang lain untuk memberi tahu mereka

seberapa nyaman mereka, biasanya dengan menggunakan istilah-istilah seperti agak tidak nyaman, menyebalkan, sangat tidak nyaman, atau mengkhawatirkan (Sanders & McCormick, 1993). Berdasarkan dua pemahaman ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kenyamanan adalah keadaan perasaan, dari yang paling nyaman hingga yang paling tidak nyaman, yang dirasakan secara pribadi oleh individu, di mana nyaman untuk individu tertentu belum tentu terasa nyaman bagi individu lain. Kenyamanan menurut definisi telah dijelaskan di atas, maka peneliti akan menjelaskan arti ketergantungan. Ketergantungan adalah kegiatan tertentu yang dilakukan berulang kali dan memiliki dampak, baik positif maupun negatif (Hovart, 1989). Salah satu contoh penerapannya dalam penelitian ini adalah ketergantungan terhadap *smartphone*. Berdasarkan definisi ketergantungan, ketergantungan terhadap *smartphone* adalah aktivitas menggunakan *smartphone* oleh konsumen berulang kali (cenderung berlebihan) yang berdampak negatif.

Kenyamanan yang dirasakan oleh seseorang (konsumen) cenderung mempengaruhi ketergantungan terhadap *smartphone*, seperti diungkapkan oleh Genova (2010), bahwa konsumen dapat memperoleh informasi yang berguna dengan mudah dan cepat melalui internet hanya dengan mengklik tombol atau menyentuh layar pada *smartphone* mereka ketika mereka bepergian, beristirahat di rumah, bepergian ke luar negeri dan sebagainya, mengakibatkan konsumen menjadi sangat tergantung pada *smartphone* mereka. Konsumen dapat memeriksa *email*, berkomunikasi di situs jejaring sosial, dan menggunakan fasilitas obrolan *online* melalui *smartphone* mereka, dan tidak membayar untuk koneksi internet pada komputer (*tethering*) (Hudson, 2010). Stephen & Davis (2009) menegaskan bahwa kenyamanan konsumen diperoleh dari penggabungan ponsel biasa dan *laptop* ke dalam *smartphone*. Ini menunjukkan bahwa penggunaan ganda ponsel biasa dan *laptop* di *smartphone* memberikan peningkatan positif untuk penggunaan *smartphone* (Hahn, 2010). Konsumen yang sudah merasa nyaman saat menggunakan dan setelah menggunakan *smartphone* mereka cenderung mengulangi kegiatan yang sama di mana saja dan kapan saja. Jelas bahwa ketergantungan terhadap *smartphone* akan meningkat, ketika *smartphone* memberikan kenyamanan kepada seseorang (konsumen). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Ting, *et al.* (2011) dan Hadi (2018) yang menyatakan bahwa kenyamanan memiliki efek positif dan signifikan terhadap ketergantungan terhadap *smartphone*. Ini menunjukkan bahwa semakin nyaman seseorang ketika dan setelah menggunakan *smartphone*-nya, maka orang itu cenderung lebih tergantung pada

*smartphone*-nya, yang berarti kenyamanan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap ketergantungan terhadap *smartphone*.

Griffiths (dalam Essau, 2008) menyatakan bahwa ketergantungan adalah aspek perilaku kompulsif. Berdasarkan pendapat ini, dapat dikatakan bahwa perilaku kompulsif adalah perilaku yang mengandung unsur ketergantungan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat O'Guinn & Faber (1989) yang mendefinisikan perilaku kompulsif sebagai respons terhadap impuls yang tidak terkendali atau keinginan untuk mendapatkan, menggunakan, atau merasakan atau kegiatan yang mengarahkan individu untuk terlibat dalam tindakan berulang yang pada akhirnya akan membahayakan individu, dan atau orang lain. Misalnya, kemampuan ponsel cerdas yang mampu memberikan umpan balik yang berasal dari jejaring sosial dan komunikasi dengan cepat menyebabkan pengguna lebih sering memeriksa ponsel cerdas mereka. Pengecekan berulang pada *smartphone* dianggap perilaku kompulsif (Oulasvirta *et al.*, 2012). Perilaku kompulsif / ketergantungan berlebihan yang tidak dapat dihindarkan, dapat mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan berupa tekanan psikologis seperti depresi dan stres (Matusik & Mickel, 2011). Fenomena pengguna akhir yang mengalami stres karena teknologi informasi dan komunikasi yang berlebihan adalah *technostress*.

Istilah *technostress* pada awalnya diciptakan oleh seorang psikolog klinis bernama Brod (1984) yang kemudian didefinisikan sebagai penyakit modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengatasi atau menangani teknologi informasi dan komunikasi secara sehat (Ayyagari *et al.*, 2011). Definisi *technostress* dari Brod dikembangkan lebih lanjut oleh Rosen & Weil (1997) yang mengungkapkan bahwa *technostress* adalah dampak negatif pada sikap, pikiran, perilaku, atau fisiologi tubuh yang disebabkan baik secara langsung atau tidak langsung oleh teknologi. Definisi *technostress* dari Rosen & Weil (1997) menunjukkan dua elemen utama dari *technostress*. Definisi dari bagian pertama adalah "setiap dampak negatif pada sikap, pikiran, perilaku, atau fisiologi tubuh" menggambarkan elemen ketegangan, sedangkan bagian kedua dari definisi "yang disebabkan secara langsung atau tidak langsung oleh teknologi" menggambarkan elemen *stressor* (faktor pemicu timbulnya stres) (Fox, 2014). Berdasarkan pendapat para peneliti di atas, maka *techostress* dapat didefinisikan sebagai segala jenis stres yang dialami atau diderita seseorang secara langsung atau tidak langsung disebabkan oleh teknologi.

*Technostress* adalah penyakit modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengatasi atau menangani teknologi informasi dan komunikasi secara sehat (Ayyagari *et al.*, 2011). Salah satu studi tentang penggunaan *smartphone* yang secara langsung dapat menyebabkan *technostress* adalah penelitian dari Charles *et al.* (2013) yang menemukan bahwa sejak *smartphone* menjadi perangkat teknologi informasi utama, orang merasa perlu atau penting untuk beradaptasi dengan *smartphone* ini demi tetap mengikuti teknologi, tetapi ketergantungan yang berlebihan (penggunaan kompulsif) pada *smartphone* dapat menyebabkan *technostress* pada pengguna meningkat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Lee, *et al.*, (2014) dan Hadi (2018) menemukan bahwa penggunaan atau perilaku kompulsif yang mewakili ketergantungan berlebihan terhadap *smartphone* memiliki efek positif dan signifikan pada *technostress*. Ini berarti bahwa semakin tinggi ketergantungan berlebihan (penggunaan kompulsif) yang dimiliki seseorang pada *smartphone*-nya, semakin tinggi *technostress* yang dialami atau diderita oleh orang itu, dan begitu pula sebaliknya.

H<sub>1</sub>: Kenyamanan *smartphone* mempengaruhi ketergantungan terhadap *smartphone*

H<sub>2</sub>: Ketergantungan pada *smartphone* mempengaruhi *technostress*



Gambar 2. Kerangka Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

Model dalam penelitian ini dibuat berdasarkan beberapa temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggambarkan pengaruh variabel kenyamanan, ketergantungan, dan *technostress*. Selain didasarkan pada filosofi positivisme, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan analisisnya terhadap data numerik (angka) yang diproses dengan metode statistik.

Desain penelitian menjelaskan hubungan kausal dari 3 variabel yang terdiri dari kenyamanan dengan 5 variabel teramati (indikator), variabel ketergantungan dengan 4 variabel teramati, dan *technostress* dengan 4 variabel teramati. Mahasiswa UGM di Yogyakarta terpilih sebagai sampel penelitian menggunakan metode *purposive random sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat tercapainya tujuan dari penelitian ini. Kriteria yang ditetapkan tersebut adalah para mahasiswa harus mempunyai *smartphone*. Kenyamanan, ketergantungan, dan *technostress* diukur menggunakan skala Likert dengan bobot skor 1 hingga 5, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju. Semua instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya. Variabel kenyamanan dimodifikasi dari penelitian Ting, *et al*, (2011) dengan 5 pertanyaan. Ketergantungan dimodifikasi dari penelitian Ting, *et al*, (2011) dengan 4 pertanyaan. *Technostress* dimodifikasi dari penelitian Lee, *et al*. (2014) dengan 4 pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan metode rotasi *varimax*. Analisis reliabilitas skala dan subskala dilakukan dan harus ditemukan bahwa setiap konstruk melebihi nilai koefisien reliabilitas Cronbach *alpha* yang direkomendasikan yakni sebesar 0.7 (Nunnally dan Bernstein, 1995).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner didistribusikan sebanyak 200, baik secara luring (*offline*) maupun daring (*online*), 30 di antaranya digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. 56% (96 orang) responden adalah perempuan dan 44% (74 orang) adalah laki-laki. Sebagian besar responden berusia 21-24 tahun sejumlah 102 responden (60%), sedangkan sisanya adalah responden antara usia 18-20 tahun, sebanyak 68 responden (40%). Mayoritas responden menyatakan bahwa durasi penggunaan ponsel cerdas selama 1-2 tahun sebanyak 59 responden (35%), durasi penggunaan 5-6 tahun sebanyak 58 responden (34%), dan durasi penggunaan 3 -4 tahun sebanyak 53 responden (31%).

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Validitas Konstruk					
	Validitas Konvergen				Validitas Diskriminan	
	Standardized loading factor $\geq 0,50$	AVE $\geq 0,5$	Reliabilitas Konstruk		Rotated Component Matrix	AVE > R <sup>2</sup>
Standardized Cronbach's Alpha $\geq 0,7$			Composite Reliability (CR) $\geq 0,7$			
Kenyamanan	$\geq 0,50$	0,7	0,88	0,93	no cross loading	Ya
Ketergantungan	$\geq 0,50$	0,5	0,86	0,78	no cross loading	Ya
Technostress	$\geq 0,50$	0,7	0,89	0,92	no cross loading	Ya
Kesimpulan	OKE					
	OKE			OKE		
	OKE					

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian termasuk kenyamanan, ketergantungan, dan *technostress* memiliki reliabilitas konstruk yang baik, yang terlihat dari nilai standar alpha Cronbach dan reliabilitas komposit  $\geq 0,70$ . Selain itu, konstruk dalam semua variabel penelitian memiliki validitas konvergen yang baik, yang ditunjukkan oleh nilai faktor pemuatan standar dan nilai AVE  $\geq 0,50$ .

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien Jalur	Arah Hubungan	t-value (> 1,96)	Sig.	Kesimpulan
H1	KN-KP	0,33	(+)	3,41	-	Diterima
H2	KP-TS	0,56	(+)	4,53	-	Diterima

Keterangan:

KN = Kenyamanan

TS = *Technostress*

KP = Ketergantungan

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien jalur H<sub>1</sub> memiliki arah hubungan positif 0.33 dan signifikan karena t-value = 3.41 lebih besar dari 1.96 sehingga dapat disimpulkan bahwa kenyamanan *smartphone* memiliki efek positif pada ketergantungan terhadap *smartphone*. Koefisien jalur H<sub>2</sub> memiliki arah positif 0.56 dan signifikan karena t-value = 4.53 lebih besar dari 1.96 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketergantungan terhadap *smartphone* memiliki efek positif pada *technostress*.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini berkontribusi pada pembaruan pengetahuan bahwa ada temuan baru dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa ketergantungan memiliki efek positif dan signifikan pada *technostress*. Selain itu, hasil penelitian ini juga melengkapi atau memperbarui hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ting, *et al.*, (2011), Arif & Aslam (2014), dan Vahabzadeh *et al.*, (2014) yang menyatakan kenyamanan pada ketergantungan memiliki pengaruh. Dan tidak hanya itu, ada variabel baru dalam penelitian ini yang dipengaruhi oleh ketergantungan yaitu variabel *technostress*.

Meskipun penelitian ini didukung secara empiris, namun penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan pertama terkait dengan waktu karena penelitian ini dilakukan hanya pada satu waktu mengingat keterbatasan sumber daya peneliti. Sementara ketergantungan pada *smartphone* terakumulasi bersamaan dengan frekuensi seseorang berinteraksi dengan *smartphone*. Keterbatasan kedua berkaitan dengan objek dan sampel penelitian. Merek-merek yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada merek-merek global dalam industri ponsel cerdas pada tahun penelitian ini yang kemungkinan akan muncul merek baru di tahun-tahun mendatang. Keterbatasan ketiga adalah konteks penelitian terbatas pada perilaku ketergantungan *smartphone*, yang ditinjau berdasarkan ranah ilmu komunikasi dan bisnis pemasaran menggunakan pendekatan teori ketergantungan media. Keterbatasan keempat, yaitu konteks *technostress* dalam penelitian ini terbatas pada *smartphone*, dan keterbatasan kelima adalah bahwa pendekatan teori *technostress* hanya dilihat dari aspek psikologi klinis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Imtiaz & Aslam, Wajeeha. (2014). "Students' dependence on smart phone and its effect on purchase behavior". *Munich Personal RePEc Archive Paper*, No. 58919, pp. 1-11.
- Ayyagari, R., Grover, V., Purvis, R. (2011). "Technostress: Technological Antecedents and Implications". *MIS Quarterly*, Vol. 35, No. 4, pp.1-10.
- Brod, Craig (1984). *Technostress: the human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley.
- Brusco, Jennifer M. (2010). "Using Smartphone Applications in Perioperative Practice". *AORN Journal*, Vol. 92, No. 5, pp. 503-508.
- Davis, F.D., Bagozzi, R.P. and Warshaw, P.R. (1989). "User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models". *Management Science*, Vol. 35, No. 8, pp. 982-1002.
- Essau CA, Hutchinson D. (2008). *Alcohol use, Abuse and Dependence*. New York, NY: Academic Press; pp. 61-115.

- Fox, Oliver (2014). "What Impact do Smartphones have on Technostress?" *Thesis*, University of Derby School of Computing & Mathematics, United Kingdom.
- Genova, G.L. (2010). "The anywhere office = anywhere liability". *Business Communication Quarterly*, Vol. 73, pp. 119-126.
- Grant, A.E., Guthrie, K.K. and Ball-Rokeach, S.J. (1991). "Television shopping: a media system dependency perspective". *Communication Research*, Vol. 18, No. 6, pp. 773-98.
- Hadi, Antonius Satria (2018). "The Effect of Dependency on Repurchase Intention and Technostress", *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8, No. 1. pp. 1-14.
- Hahn, J. (2010). "Information seeking with Wikipedia on Ipod Touch". *Reference Service Review*, Vol. 38, No. 2, pp. 284-298.
- Hovart, A.T. (1989). Coping with addiction. Tersedia di: <http://www.cts.com/babtsmrt/coping/html>, diakses pada Desember 2019.
- Hudson, A. (2010). "Measuring the impact of cultural diversity on desired mobile reference services", *Reference Research Review*, Vol. 38, No. 2, pp. 1-13.
- Lee, Y.K., Chun T.C., You L., Zhao H.C., (2014). "The dark side of smartphone usage: Psychological traits, compulsive behavior and technostress". *Computers in Human Behavior*, Vol. 31, pp.373-383.
- Loges, W.E. (1994). "Canaries in the coal mine: Perception of threat and media system dependency relations". *Communication Research*, Vol. 21, No. 1, pp. 5-23.
- Matusik, Sharon F. & Mickel, Amy E. (2011). "Embracing or Embattled by Converged Mobile Devices? Users' Experiences with a Contemporary Connectivity Technology". *Human Relations*, Vol. 64, Issue 8.
- McQuail, Denis (2010). *Mass Communication Theory*. Sage Publications Ltd.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1995). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York, NY.
- Osborne, David J. (1995). *Ergonomic at Work. Third Edition*. England: John Wiley and Sons Ltd.
- O'Guinn, T.C. and Faber, R.J. (1989). "Compulsive Buying: A Phenomenological Exploration". *Journal of Consumer Research*, Vol. 16, pp. 147-157.
- Oulasvirta, Antti., Rattenbury, Tye., Ma, Lingyi., Raita, Eeva. (2012). "Habits make smartphone use more pervasive". *Personal and Ubiquitous Computing*, Vol. 16, No. 1, pp. 105-114.
- Oxford Dictionary (2019). Definition of smartphone noun. Tersedia di: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/smartphone?q=smartphone>, diakses pada Desember 2019.
- Phillippi JC. and Wyatt TH. (2011). "Smartphones in nursing education". *Computers, informatics, nursing: CIN*, Vol. 29, No. 8, pp. 449-454.
- Rahmayani, Indah (2015). Indonesia Raksasa Teknologi Digital Asia. Tersedia di: <https://kominfo.go.id/content/detail/6095/indonesia-raksasa-teknologi-digital-asia/0/sorotanmedia>, diakses pada Desember 2019.
- Rosen, L., & Weil, M., (1997). *TechnoStress: Coping with Technology @work @home @play*, England: John Wiley and Sons.
- Rubin, A. M., & Windahl, S. (1986). "The uses and dependency model of mass communication". *Critical Studies in Mass Communication*, Vol. 3, pp. 184-199.
- Sanders, Mark S. & McCormick, Ernest J. (1993). *Human Factor in Engineering and Design*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Shu, Q., Tu, Q. & Wang, K., (2008). "Technostress under different organizational environments: An empirical investigation". *Computers in Human Behavior*, Vol. 24, No. 6, pp. 3002-3013.

- Stephen, K.K. and Davis, J. (2009). "The social influences on electronic multitasking in organization meetings". *Management Communication Quarterly*, Vol. 23, No. 1, pp. 63-83.
- Suki, N.M. and Suki, N.M. (2013). "Dependency on Smartphones: An Analysis of Structural Equation Modelling". *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, Vol. 62, No. 1, pp. 49-55.
- Ting, Ding Hooi., Lim, Suet Fong., Patanmacia, Tanusina., Low, Ca Gie and Gay Chuan Ker. (2011). "Dependency on smartphone and the impact on purchase behavior". *Young Consumers*, Vol. 12, No. 3, pp. 193-203.
- Vahabzadeh, S., Duneghe, S.S., Khachoei, T.A., (2014). "A Study of the Factors Influencing Dependency and Its Effect on the Purchase Behavior of the Iranian Consumers of Smartphones". *Switzerland Research Park Journal*, Vol. 103, No.2, pp.1120-1132.

# INDEKS KEPUASAAN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN NON AKADEMIK INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

Stefanus Rumangkit<sup>1</sup>, Anggawidia Wibaselpa<sup>2</sup>

*Fakultas Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung  
e-mail : kit240187@gmail.com*

## ABSTRACT

*This study aims to investigate job satisfaction of lecturers and non-academic employees of the Darmajaya Institute of Informatics and Business. This research is descriptive research. To measure job satisfaction, the instrument used was a job satisfaction survey (JSS) developed by Spector (1994) consisting of 36 questions. The respondents in this study were 155 lecturers and non-academic employees. The data analysis tool used the Employee Satisfaction Index. The results of the investigation showed that the level of job satisfaction of lecturers and non-academic employees on salaries, promotions, supervision, awards, operational procedures, work colleagues, nature of work, and communication were at very satisfied levels. However, when viewed from the aspect of profit, employee satisfaction is at the level of satisfaction. This finding also strengthens the instrument suitability test for the job satisfaction survey measuring instrument developed by Spector. In addition, this finding also reinforces the two-factor theory developed by Herzberg, that salary, promotion, supervision, rewards, benefits, operational procedures, work colleagues, nature of work, and communication are antecedents of job satisfaction.*

**Keywords** — Job Satisfaction, Job Satisfaction Survey, Two Factor Theory, Lecturer

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, instrumen yang digunakan adalah job satisfaction survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1994) yang terdiri dari 36 pertanyaan. Responden dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan non akademik yang berjumlah 155. Alat analisis data menggunakan Indeks Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil investigasi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik akan gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi berada pada tingkat sangat puas. Akan tetapi, jika dilihat dari aspek keuntungan, kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat cukup puas. Temuan ini memperkuat juga uji kelayakan instrumen untuk alat ukur job satisfaction survey yang dikembangkan oleh Spector. Selain itu, temuan ini juga memperkuat teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, bahwa gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, keuntungan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi merupakan anteseden dari kepuasan kerja.*

**Kata Kunci** — Kepuasan kerja, Job Satisfaction Survey, Teori Dua Faktor, Dosen

## 1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu topik penelitian yang selalu dilakukan investigasi berulang-ulang dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki anteseden atau pembentuk kepuasan kerja yang berbeda-beda. Spector (2014) menyatakan bahwa terdapat sembilan anteseden kepuasan

kerja karyawan, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi, dan keuntungan. Selain itu, kepuasan kerja selalu dilakukan investigasi lebih lanjut oleh para akademisi, maupun praktisi karena memiliki dampak perilaku extra-role pada karyawan, seperti: meningkatkan kinerja dan produktivitas, terbentuknya perilaku organizational citizenship behavior, komitmen organisasional, dan menurunkan turnover intention karyawan (Bateman & Strasser, 1984; Bauwens et al., 2019; Feyerabend et al., 2018; Sawalha et al., 2019).

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB Darmajaya) merupakan salah satu perguruan tinggi ternama di Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan, IIB Darmajaya berada pada peringkat 2 perguruan tinggi terbaik swasta di LLDIKTI wilayah II. Akan tetapi, investigasi mengenai kepuasan kerja karyawan belum pernah dilakukan sebelumnya. Padahal, investigasi tersebut sangat penting, terutama untuk kebutuhan akreditasi program studi yang tertera pada poin kepuasan pengguna yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan investigasi kepuasan kerja Dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan IIB Darmajaya. Investigasi ini akan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Spector (1994), yaitu job satisfaction survei (JSS). Alat ukur ini dipilih karena memiliki tingkat keakuratan dan kekonsistenan yang tinggi. Ibrahim et al (2014) menyatakan bahwa tingkat keakuratan job satisfaction survei berada pada nilai cronbach alpha sebesar 0,76 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, job satisfaction survei dapat menjadi alat ukur yang handal untuk mengukur kepuasaa kerja dosen dan karyawan non akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

## **2. KAJIAN TEORI**

Teori dua faktor merupakan dasar investigasi dalam penelitian ini. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan dissatifies. Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya

faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Kepuasan kerja merupakan rasa emosional karyawan terhadap perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan (Bangun, 2012). Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan mengembangkan alat ukur Job Satisfaction Survei (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1994). Job Satisfaction Survei terdiri dari sembilan atribut, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian kuantitatif, sering ditekankan pada data berisikan tanggapan dari responden yang dikodekan, dikelompokkan, dan diperkecil jumlahnya kemudian dianalisis secara statistik untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Cooper dan Schindler, 2011). Populasi yang akan digunakan peneliti sebagai responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Selanjutnya, sampel yang digunakan sebagai responden adalah dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan IIB Darmajaya. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 138 dosen dan 114 tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampling menggunakan purposive sampling. Kriteria pengambilan sampling, yaitu: dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Masa jabatan dipilih kurang waktu minimal satu tahun karena diharapkan dengan masa jabatan satu tahun, responden sudah mampu untuk mengevaluasi harapan dan kenyataan saat bekerja di IIB Darmajaya. Chatman (1991) dan Vanderberg (1992) menyatakan kesesuaian nilai pribadi individu dan organisasi; lalu perkembangan komitmen pada diri masing-masing individu cukup membutuhkan waktu.

Seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan definisi operasional yang sama dengan definisi konseptual dan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Kepuasan kerja diadopsi dari Job Satisfaction Survei (JSS) dengan 36 pertanyaan. Contoh pertanyaan dalam kuesioner, yaitu: 1) I feel I am being paid a fair amount for the work I do, 2) There is really too little chance for promotion on my job, 3) My supervisor is quite competent in doing his/her job, 4) dan lain-lain. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Indeks Kepuasan Karyawan. Indeks kepuasan karyawan merupakan analisis kuantitatif berupa presentase kepuasan. Indeks kepuasan karyawan diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut tersebut.

$$\frac{T}{5 \times Y} \times 100\%$$

Keterangan :

T = Skor total perkalian rata-tara X dan rata-rata Y

Y = Skor total rata-rata kepentingan (Y)

5 = Nilai maksimum pada skala pengukuran

Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) mengacu pada Kriteria Interpretasi Skor yang di sampaikan oleh Bhote (1996).

**Tabel 1. Kriteria Interpretasi Skor**

Nilai Interpretasi	Kreteria IKK
0% - 50%	Tidak Puas
51% - 80%	Cukup Puas
81% - 100%	Puas

Sumber: Bhote (1996)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Pendistribusian Kuesioner

Total kuesioner yang didistribusikan kepada responden berjumlah 252 kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 138 Dosen Tetap dan 114 Karyawan Non Akademik. Akan tetapi kuesioner yang kembali berjumlah 194 kuesioner, sedangkan 58 kuesioner tidak

kembali. 194 Kuesioner sudah mencukupi syarat jumlah sampel yang digunakan. Gay dan Diehl (1992) menyatakan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian deskriptif minimum 10% dari jumlah populasi. Berikut tabel hasil pendistribusian kuesioner:

**Tabel 2. Hasil Pendistribusian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang didistribusikan	252	100 %
Kuesioner yang tidak dikembalikan	97	38%
Kuesioner yang kembali	155	62%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	155	62%

Sumber : Data Diolah (2020)

### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap dan Karyawan Non-Akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja. Hasil deskripsi responden memperlihatkan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki, berdasarkan usia responden terbanyak adalah karyawan berusia pada rentang umur 31 - 35 tahun, berdasarkan jabatan responden terbanyak yaitu dosen tetap, dan berdasarkan masa kerja responden terbanyak memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Berikut tabel hasil deskripsi responden:

**Tabel 3. Deskripsi Responden**

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
a) Pria	103	57%
b) Wanita	52	43%
<b>Usia</b>		
a) Dibawah 25 tahun	36	23%
b) 26 - 30 tahun	37	24%
c) 31 - 35 tahun	42	27%
d) 36 - 40 tahun	28	18%
e) Diatas 40 Tahun	12	8%
<b>Jabatan</b>		
a) Dosen Tetap	97	63%
b) Karyawan Non Akademik	58	37%
<b>Masa Kerja</b>		
a) 1 - 3 tahun	67	43%
b) 3 - 5 tahun	42	27%
c) Lebih dari 5 tahun	46	30%

Sumber : Data Diolah (2020)

### Pengujian Kelayakan Data

Pengujian kelayakan data dilakukan untuk membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan sudah sahih dan konsisten melalui uji validitas dan reabilitas. Pengujian validitas menggunakan uji bivariate pearson/pearson product moment. Sedangkan, uji reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berikut tabel hasil pengujian validitas dan reabilitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,002	0,05	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Valid
Butir 21	0,000	0,05	Valid

Butir 22	0,000	0,05	Valid
Butir 23	0,000	0,05	Valid
Butir 24	0,002	0,05	Valid
Butir 25	0,000	0,05	Valid
Butir 26	0,000	0,05	Valid
Butir 27	0,000	0,05	Valid
Butir 28	0,000	0,05	Valid
Butir 29	0,000	0,05	Valid
Butir 30	0,000	0,05	Valid
Butir 31	0,003	0,05	Valid
Butir 32	0,000	0,05	Valid
Butir 33	0,000	0,05	Valid
Butir 34	0,000	0,05	Valid
Butir 35	0,000	0,05	Valid
Butir 36	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2020)

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menguatkan penelitian Ibrahim dan Dagang (2014) yang menemukan bahwa kuesioner job satisfaction survei yang dikembangkan oleh Spector (1994) memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sehingga, penelitian ini juga memperkuat bahwa job satisfaction survei merupakan instrumen yang memiliki kehandalan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, karena memiliki nilai 0,941. Nilai ini berada pada rentang nilai 0,8000 - 1,0000 yang masuk dalam kategori reabilitas sangat tinggi.

### Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) yang dikembangkan oleh Bhote (1996). Tahap pertama yang dilakukan adalah dengan mencari rata-rata atribut dari jawaban kuesioner responden terkait dengan harapan dan kenyataan mengenai kepuasan kerja, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Rata-Rata Atribut

Indikator	Harapan	Rata-rata (X)	Kenyataan	Rata-rata (Y)
<b>Gaji</b>				
Gaji 1	4.55		3.00	
Gaji 2	4.46		2.85	
Gaji 3	3,45		3.00	
Gaji 4	4.30		3.62	
	16,76	4,19	12,47	4,98
<b>Promosi</b>				
Prom 1	4.40		3.65	
Prom 2	4.32		3.36	
Prom 3	5.00		4.73	
Prom 4	4.50		2.57	
	18,22	4,55	14,31	3,57
<b>Pengawasan</b>				
Penga 1	4.56		3.40	
Penga 2	4.32		3.43	
Penga 3	3.35		3.45	
Penga 4	4.70		3.39	
	16,93	4,23	13,67	3,41
<b>Keuntungan</b>				
Keun 1	3,55		3.25	
Keun 2	4.70		4.24	
Keun 3	3.50		4.23	
Keun 4	3.13		3.82	
Keun 5	4.32		3.35	
	19,2	3,84	18,89	3,77
<b>Penghargaan</b>				
Pengha 1	4.44		3.89	
Pengha 2	4.32		3.83	
Pengha 3	4.87		3.03	
	13,63	4,54	10,75	3,58
<b>Prosedur Operasional</b>				
Prose 1	3.25		3.74	
Prose 2	4.53		2.63	
Prose 3	3.37		3.23	
Prose 4	3.15		4.53	
Prose 5	5.62		3.70	
	19,92	3,98	17,83	3,56
<b>Rekan Kerja</b>				
Rek 1	4.32		4.64	
Rek 2	4.40		4.32	
Rek 3	4.37		4.30	
Rek 4	4.50		3.56	
	17,59	4,39	16,82	4,20
<b>Sifat Pekerjaan</b>				

Sif 1	4.53		3.92	
Sif 2	4.42		3.42	
Sif 3	4.62		3.00	
Sif 4	4.40		3.32	
Sif 5	4.02		3.40	
Sif 6	4.28		3.30	
	26,27	4,37	20,36	3,39
<b>Komunikasi</b>				
Kom 1	4.48		3.40	
	4.48	4.48	3.40	3.40

Sumber : Data Diolah (2020)

Setelah mencari nilai rata-rata jawaban kuesioner harapan dan kenyataan mengenai kepuasan kerja, tahap kedua menganalisis dengan metode Indeks Kepuasan Kerja (IKK) yang dikembangkan oleh Bhote (1996). IKK merupakan metode yang digunakan untuk melihat atribut-atribut kepuasan kerja masuk dalam kategori tidak puas, cukup puas, dan sangat puas. Hasil analisis IKK dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Indeks Kepuasan kerja**

No	Atribut	X	Y	X.Y (T)	IKK (%) $\frac{T}{5 \times Y} \times 100$	Kriteria
1	Gaji	4,19	4,98	20,87	83,80	Sangat Puas
2	Promosi	4,55	3,57	16,24	91	Sangat Puas
3	Pengawasan	4,23	3,41	14,42	84,60	Sangat Puas
4	Keuntungan	3,84	3,77	14,48	76,80	Cukup Puas
5	Penghargaan	4,54	3,58	16,25	90,80	Sangat Puas
6	Prosedur Operasional	3,98	3,56	14,17	79,60	Sangat Puas
7	Rekan Kerja	4,39	4,20	18,44	87,80	Sangat Puas
8	Sifat Pekerjaan	4,37	3,39	14,81	87,40	Sangat Puas
9	Komunikasi	4,48	3,40	15,23	89,60	Sangat Puas
<b>Total</b>		<b>38,57</b>	<b>33,86</b>	<b>144,91</b>	<b>771,4</b>	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dan karyawan non-akademik memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada atribut gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sedangkan, atribut keuntungan dosen dan karyawan non akademik memiliki kepuasan kerja yang cukup. Selanjutnya, perhitungan di bawah ini menunjukkan kepuasan kerja secara keseluruhan, dengan hasil sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan : } \frac{144,91}{5 \times 33,86} \times 100\% = 85,59\%$$

Berdasarkan perhitungan IKK didapatkan angka sebesar 85,59%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

### **Pembahasan**

Gaji atau kompensasi merupakan salah satu atribut dari alat ukur job satisfaction survey yang dikembangkan oleh Spector (1994). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen dan karyawan non akademik merasa sangat puas dengan kebijakan dan besaran gaji yang diterima saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima, dapat mensupport atau memenuhi kebutuhan pada dosen dan karyawan non akademik. Teori dua faktor menyatakan bahwa gaji atau kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Stello, 2014). Mabaso dan Dlamini (2017) mendukung bahwa gaji dapat menjadi anteseden dari kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi secara langsung akan membuat karyawan tersebut memiliki dedikasi terhadap perusahaan. Temuan lain dari penelitian ini adalah dosen dan karyawan non akademik memiliki kepuasan yang tinggi pada kebijakan promosi atau pengembangan karir. Promosi sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan promosi merupakan bentuk dari aktualisasi diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Teori dua faktor juga mendukung hasil penelitian ini. Teori tersebut menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, maka karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dipercaya bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Stello, 2014). Fiori et al (2015) mendukung bahwa promosi atau pengembangan karir memiliki efek yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa, salah satu atribut kepuasan kerja, yaitu penghargaan mampu menjadi salah satu anteseden dari tingginya kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik. Hal ini dikarenakan, dengan adanya penghargaan yang berupa diberikan baik oleh pimpinan maupun rekan kerja, dosen dan karyawan non akademik merasa adanya dukungan, apresiasi atas pencapaian kerja yang baik. Penghargaan itu dapat berupa ucapan selamat ketika mendapatkan prestasi (misal: lolos hibah penelitian, kenaikan jabatan fungsional, kenaikan karir, dan lain-lain). Kaur (2013) menyatakan bahwa berdasarkan teori kebutuhan maslow, salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan adalah kebutuhan apresiasi atau pengakuan. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang dibutuhkan oleh karyawan. Melalui penghargaan, karyawan akan memiliki motivasi kerja yang meningkat dan selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Suttikun et al (2018) mendukung bahwa pengakuan yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dosen dan karyawan non akademik memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terkait tentang prosedur operasional yang ada pada institusi. Prosedur operasional merupakan salah satu bentuk kebijakan insitusi mengenai alur proses pekerjaan dosen dan karyawan non akademik. Melalui prosedur operasional, dosen dan karyawan non akademik merasa apa yang harus dilakukan menjadi semakin jelas. Sehingga, pada akhirnya dengan prosedur operasional tersebut, mempermudah pekerjaan dosen maupun karyawan non akademik. Liu et al (2018) menemukan bahwa prosedur operasional yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya prosedur operasional karyawan menjadi jelas mengenai proses pekerjaan mereka. Temuan lain dari penelitian ini adalah kepuasan akan rekan kerja, bagi Dosen dan Karyawan non akademik sangat tinggi. Rekan kerja yang mampu memberikan dukungan satu sama lain dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, dengan dukungan

pekerjaan yang diberikan rekan kerja, karyawan akan merasa disupport, didorong, dan dimotivasi agar dapat melakukan pekerjaan yang baik. Sehingga, dengan begitu munculah sense of belonging antar karyawan, dan dengan kata lain keterikatan emosional karyawan yang satu dengan yang lain akan terbentuk, dan ini yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian lain yang ditemukan adalah dosen dan karyawan non akademik memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada sifat pekerjaan dan komunikasi. Sifat pekerjaan merujuk pada keberartian tugas dan kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan yang dilakukan. Baik dosen maupun karyawan merasa bahwa sifat pekerjaannya yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan memiliki keberartian penting bagi diri karyawan tersebut maupun bagi orang lain. Hal ini sejalan dengan temuan Rothmann & Hamukang'andu (2013) dan Kristof-Brown et al (2005) yang menemukan bahwa keberartian tugas dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan lain dari penelitian ini adalah dosen dan karyawan non akademik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada aspek komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan komunikasi yang baik maka akan terjalin keterikatan kerja antar karyawan. Dengan keterikatan kerja yang baik, maka hasil pekerjaan juga akan baik, karena terjadi kerja yang baik pula. Hakanen et al (2008) menyatakan bahwa alur komunikasi yang baik akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang satu dengan yang lain, dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Temuan penting dari penelitian ini yang lain adalah dosen dan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup pada aspek keuntungan. Dosen dan karyawan merasa bahwa keuntungan yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan, baik kompensasi finansial maupun non finansial mampu memberikan rasa kepuasan kerja yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa, apa yang sudah diberikan oleh institusi sudah adil, artinya apa yang didapat oleh dosen maupun karyawan sudah sebanding dengan keuntungan dari sisi finansial maupun non finansial. Hal ini sejalan dengan konsep teori keadilan (equity theory) yang menyatakan bahwa karyawan akan melakukan evaluasi atau membandingkan terhadap apa yang karyawan dapat dengan pekerjaan yang dilakukan. Keadilan terjadi ketika karyawan merasa apa yang sudah dilakukan dan diusahakan dalam melakukan pekerjaan sebanding dengan imbalan atau keuntungan yang diperoleh (Fehr & Schmidt, 1999).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah tingkat kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik akan gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi berada pada tingkat sangat puas. Akan tetapi, jika dilihat dari aspek keuntungan, kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat cukup puas.

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya untuk kedepannya harus mempertahankan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, pengawasan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Hal ini dikarenakan, tingkat

kepuasaan kerja dosen dan karyawan pada aspek tersebut sudah berada pada tingkat sangat puas. Sedangkan, yang perlu ditingkatkan kembali adalah aspek keuntungan. Hal ini dikarenakan, pada aspek tersebut kepuasan kerja dosen dan karyawan non akademik berada pada tingkat cukup puas. Mekanisme dalam meningkatkan kepuasan kerja pada aspek keuntungan adalah dengan cara meredesain ulang kebijakan-kebijakan yang terkait dengan imbalan yang diberikan kepada dosen dan karyawan non akademik, seperti: peninjauan peningkatan kompensasi, sosialisasi alur proses pengembangan karir jabatan maupun peningkatan akademik dosen, dan lain-lain. Dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada aspek keuntungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*. <https://doi.org/10.2307/255959>
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bauwens, R., Audenaert, M., & ... (2019). Fostering societal impact and job satisfaction: the role of performance management and leader-member exchange. *Public Management ...* <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2018.1561928>
- Cooper, D. R., Schindler, P. S. (2011), *Business Research Methods* (11th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Fehr, E., & Schmidt, K. M. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. *Quarterly Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1162/003355399556151>
- Feyerabend, R., Herd, A. M., & Choi, N. (2018). Job satisfaction and turnover intentions among Indian call center agents: Exploring the role of emotional intelligence. *The Psychologist-Manager ...* <https://psycnet.apa.org/record/2018-33893-002>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Ohtsuka, K., Dagang, M. M., & Bakar, A. A. (2014). Job satisfaction among Malaysian employees: An application of spector's job satisfaction survey in the South East Asian context. *Jurnal Pengurusan*. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2014-41-06>
- Kaur, A. (2013). Maslow ' s Need Hierarchy Theory : *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT. In *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

- Liu, M., Huang, Y., & Zhang, D. (2018). Gamification's impact on manufacturing: Enhancing job motivation, satisfaction and operational performance with smartphone-based gamified job design. *Human Factors and Ergonomics in ...* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hfm.20723>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*. <https://doi.org/10.15700/saje.v33n2a699>
- Sawalha, N., Kathawala, Y., & Magableh, I. (2019). Educator organizational citizenship behavior and job satisfaction moderation in the GCC expatriate-dominated market. *International Journal of ...* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-09-2017-1247/full/html>
- Spector, P. (2014). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. In *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stello, C. M. (2014). Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*.
- Suttikun, C., Chang, H. J., & Bicksler, H. (2018). A qualitative exploration of day spa therapists' work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism*<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677017300153>

# PENINGKATAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA USAHA PENJUAL PAKAIAN JADI PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KABUPATEN SIDRAP

Muhammad Yunus

STIEM BONGAYA MAKASAR

## ABSTRACT

*This study aims to determine the factors that influence (i) individual characteristics of entrepreneurial competencies, (ii) human resources towards entrepreneurship competencies, (iii) entrepreneurial orientation towards entrepreneurship competencies (iv) environment towards entrepreneurship competencies and (v) entrepreneurial competencies towards business performance. This research belongs to the category of explanatory research (explanatory research). The study was conducted on small and medium businesses spread across Sidrap Regency. The research population is small and medium enterprises in the economic sector of textile entrepreneurs and apparel entrepreneurs based on 2013-2014 data. The number of SMEs experienced a reduction of 1.85% and 5.36% respectively in 2013 and 2014. The sampling technique uses a sample technique (stratified random sampling), (stratified random sampling), i.e. taking stratified random samples (groups) with the number a sample of 300 entrepreneurs. In this study, contextual factors, as independent variables, are tested as potential predictors of the dimensions of each predictor for the components of entrepreneurial performance. The contextual factor is business performance (Y1) as the dependent variable and entrepreneurial competence as an intervening variable (Y2). Conceptual factors as independent variables are (X) consisting of individual characteristics (X1), human resources (X2), entrepreneurial orientation (X3) and environmental factors (X4). The results of this study indicate that the variables of individual characteristics, human resources, entrepreneurial orientation, and the environment together with each of their dimensions indicate that there is a significant influence between exogenous variables and endogenous variables simultaneously and partially on entrepreneurial competence and on business performance.*

*Keyword - Personality, Environment, Entrepreneurship Competence and Business Performance*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi (i) karakteristik individu terhadap kompetensi kewirausahaan, (ii) sumberdaya manusia terhadap kompetensi kewirausahaan, (iii) orientasi kewirausahaan terhadap kompetensi kewirausahaan (iv) lingkungan terhadap kompetensi kewirausahaan dan (v) kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanasi (explanatory research). Penelitian dilakukan pada usaha kecil menengah yang tersebar di Kabupaten Sidrap. Populasi penelitian adalah usaha kecil menengah pada sektor ekonomi pengusaha tekstil dan pengusaha pakaian jadi yang berdasarkan pada data tahun tahun 2013-2014. Jumlah UKM mengalami penurunan 1,85 % dan 5,36 % masing-masing tahun 2013 dan 2014. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel (Stratified random sampling), (stratified random sampling), yakni mengambil sampel secara acak berstrata (kelompok) dengan jumlah sampel sebanyak 300 pengusaha. Pada penelitian ini, faktor-faktor kontekstual, sebagai variabel independen, diuji sebagai prediktor potensial dari dimensi masing-masing prediktor untuk komponen kinerja kewirausahaan. Faktor kontekstual yakni kinerja usaha (Y1) sebagai variabel dependen dan kompetensi kewirausahaan sebagai variabel intervening (Y2). Faktor konseptual sebagai variabel independen yaitu (X) yang terdiri dari karakteristik individu (X1), sumberdaya manusia (X2), orientasi kewirausahaan (X3) dan faktor lingkungan (X4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, dan lingkungan bersama dengan masing-masing dimensinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen secara simultan dan parsial terhadap kompetensi kewirausahaan maupun terhadap kinerja usaha.*

*Katakunci – Keperibadian, Lingkungan, Kompetensi Kewirausahaan dan Kinerja Usaha.*

## 1. PENDAHULUAN

Upaya pengembangan usaha kecil menengah (UKM) akan berhadapan dengan kendala-kendala tertentu yaitu ketika mereka 'diminta' menjalankan fungsi produksi, maka kompetensi seseorang harus dimiliki. Sebuah budaya yang memiliki sikap kewirausahaan menciptakan lingkungan pembelajaran yang bersumber dari eksplorasi dan eksperimen yang diwujudkan dalam bentuk kreatifitas dan inovasi. Sedangkan indikasi nyata dari berhasilnya pembelajaran adalah kompetensi pengetahuan yang dimiliki untuk selanjutnya akan tercermin dalam sebuah kinerja optimal bagi personel-personel yang berhubungan langsung dengan pasar dan terikat dalam pola organisasi yang formal maupun informal. Saat ini, orientasi kewirausahaan telah menjadi sesuatu yang kritis dan mendesak bagi perusahaan yang menghadapi persaingan dan tekanan dalam pasar yang terus meningkat. Ini relevan dengan kondisi lingkungan bisnis yang juga semakin dinamis, oleh karenanya, manajer dalam setiap level harus terus mencari dan terus belajar menanggulangi ketidakpastian agar fungsi strategisnya dapat lebih kompetitif.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)) diketahui bahwa angkatan kerja yang menganggur mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda. Tercatat jumlah pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan dari tahun 2009 (Agustus) menuju 2010 (Februari) sebesar 1,16 persen. Meningkatnya jumlah pengangguran terbuka tingkat perguruan tinggi \disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara bidang keahlian lulusan dengan tuntutan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan pencari tenaga kerja atau kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi untuk menjadi seorang pengusaha. Desfiandi, A., Sanusi, A., & Winata, A. (Dec, 2018)., The result of this research found that there is effective model of business start-up development in university through an ideal and effective business incubation that is replicated and implemented by other universities. The next finding in establishing an entrepreneurial atmosphere model is through a start-up competition program among universities. Dengan kata lain bahwa hasil penelitian ini menemukan bahwa ada model yang efektif dari pengembangan bisnis baru di universitas melalui inkubasi bisnis yang ideal dan efektif yang direplikasi dan diimplementasikan oleh universitas lain. Temuan berikutnya dalam membangun model atmosfer kewirausahaan

adalah melalui program kompetisi awal antar universitas. Perkembangan UMKM tahun 2010 naik sebesar 0,12 % yakni 51.409.612 unit naik menjadi 52.764.603 unit pada tahun 2011. tahun 2011 turun sebesar 0,63% yakni 52.764.603 unit naik menjadi 53.823.732 unit pada tahun 2012. Pada tahun 2012 ke 2013 UMKM naik sebesar 0,56 % yakni 53.823.732 unit pada tahun 2012 menjadi 55.206.444 unit pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 ke 2014 Jumlah UMKM berkurang sebesar 0,16 % yakni 55.206.444 unit tahun 2013 menjadi 56.534.592 unit tahun 2014. Sementara yang lain seperti pertumbuhan jumlah tenaga kerja pada tahun 2014 naik sebesar 5,83 % dari tahun 2013 yakni 2,33 % pada tahun 2014. Kemudian sumbangan PDB UMKM (harga konstan) 9,9 % yakni dari tahun 2013 yakni Rp 1.369.326,00 menjadi 1.504.928,20 pada tahun 2014 (dalam Milyar Rp). Demikian juga pertumbuhan nilai export juga mengalami pertumbuhan sebesar 11 % tahun 2013 ke tahun 2014 (6,56 % menjadi 11,00 % ). Pertumbuhan jumlah UMKM yang mana dalam hal ini UKM merupakan bahagian dari UMKM dalam hal ini menurunnya jumlah pertumbuhan jumlah UMKM. Berarti UKM juga menjadi masalah karena hal ini kemungkinan penyebab menurunnya minat, niat untuk berusaha kecenderungannya lebih menurun.

Menurut Zulfadhli dalam Tribun News.com Menyatakan bahwa :“Tingkat kemajuan dan kesejahteraan sebuah negara dilihat dari berapa jumlah wirausaha dalam suatu negara, sedikitnya yang harus dimiliki sebanyak 2 persen dari total penduduk, dengan jumlah penduduk Indonesia sebanyak 237 juta jiwa, maka Indonesia membutuhkan sekitar 4,5 juta lebih wirausahawan. Hanya saja Indonesia saat ini baru memiliki sekitar 0,24 persen atau sekitar 590 ribu wirausahawan. Jumlah ini jauh dari target minimal sebesar 2 persen atau 4,5 juta wirausahawan”. (<http://id.berita.yahoo.com>). Sanusi, A., & Wibasuri, A. (2015) Hasil dari kegiatan ini diantaranya adalah: (1) meningkatnya jiwa entrepreneurship kelompok UKM; 2) meningkatnya kemampuan kelompok dalam perencanaan bisnis (business plan); 3) meningkatnya kemampuan kelompok usaha Sinar Alam dalam melakukan operasional bisnis; 4) bertambahnya jaringan (networking) kerjasama bisnis; dan 5) model kelompok usaha Sinar Alam dijadikan model pengembangan wirausaha kelompok UKM yang berbasis pemberdayaan masyarakat.

Di Sulawesi Selatan pertumbuhan jumlah UMKM dari tahun 2010 sampai 2014 umumnya mengalami penurunan sementara pertumbuhan jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan. Penyebab terjadinya perubahan pada sektor UKM karena berubahnya 1) karakteristik individu seperti perilaku, umur tingkat, pendidikan, kompetensi 2) sumberdaya manusia, seperti keahlian, pengalaman, resiko, komitmen. 3) Orientasi kewirausahaan seperti sikap, motivasi dan niat. dan 4) Faktor lingkungan seperti ketersediaan fasilitas kredit. Jika ini semua menjadi lemah berarti produktifitas usaha mengalami penurunan. Kunci pemberdayaan

## 2. TEORI DAN HIPOTESIS

### Usaha Kecil Menengah (UMK)

Berdasarkan UU No. 9 tahun 1995, usaha kecil dan menengah memiliki kriteria sebagai berikut: a. Kekayaan bersih paling banyak Rp 200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 1 miliar. c. Milik Warga Negara Indonesia (WNI) d. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki atau dikuasai usaha besar. e. Bentuk usaha orang perorang, badan usaha berbadan hukum/tidak, termasuk koperasi. f. Untuk sektor industri, memiliki total aset maksimal Rp 5 miliar. g. Untuk sektor non industri, memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 600 juta (tidak termasuk tana dan bangunan tempat usaha), atau memiliki hasil penjualan tahunan maksimal Rp 3 miliar pada usaha yang dibiayai. Standard yang digunakan dinas Perindagkop mengklasifikasikan UKM sesuai UU No 9 Tahun 1995 yang berdasarkan investasi perusahaan. Investasi tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Usaha Rumah Tangga, Kecil, Menengah

No	Kelompok Usaha	Kriteria
1	Usaha rumah tangga	< 5 Juta
2	Usaha Kecil	5 – 200 Juta
3	Usaha menengah	201 – 1 milyar
4	Usaha besar	> 1 Milyar

### **Kinerja Usaha**

Kinerja dapat dilihat dari tingkat penjualan, profitabilitas, tingkat pengembalian modal, tingkat omset dan pangsa pasar yang diperoleh (Jauch dan Glueck, 1998). Li, H., Zhang, Y. and Chan, T.S. (2005) menggunakan 3 indikator kinerja pengukuran efisiensi, pertumbuhan, dan keuntungan (Sanchez dan Marin, 2005). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Jangwoo, Lee, Danny Miller. 1996.). Tercapainya kinerja usaha yang untuk membuat usaha berkesinambungan sangat tergantung pada Karakteristik Individu, sumberdaya manusia, orientasi, lingkungan, kompetensi (Yusuff. Olabisi, Sherifat, Andrew Akinola Olagbemi. Adewole Akinwale Atere PhD, 2011).

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik merupakan suatu kekuatan dan kelemahan dibandingkan dengan yang dimiliki individu. Dengan demikian, pengumpulan data profil, pengalaman, keterampilan manajemen dan kompetensi, karakteristik individu dan motif pengusaha mempengaruhi kinerja usaha. Para pembuat kebijakan harus melanjutkan upaya mereka dalam memelihara lebih banyak pengusaha dan juga untuk memfasilitasi keberhasilan mereka. (Li, H., Zhang, Y. and Chan, T.S.( 2005)

### **Orientasi Kewirausahaan**

Orientasi kewirausahaan yang meliputi kepercayaan diri, keberanian, kemauan yang kuat, risiko, kreativitas, inovasi, dan sebagainya harus dimiliki, jika ingin menjadi pengusaha. Ini bisa diperoleh melalui pendidikan (Hasni Che Ismail, 2012). Hubungan yang signifikan antara orientasi kewirausahaan dan kinerja, sedangkan keunggulan kompetitif ditemukan untuk memediasi orientasi menuju kinerja kewirausahaan, (Rosli Mahmood. Norshafizah Hanafi 2013). Inovasi, proaktif, kecenderungan mengambil resiko, kompetitif, sikap, agresif, otonomi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja usaha (Arslan Ayub, Adeel Razzaq, Muhammad Salman Aslam, Hanan Iftekhhar, 2013).

### **Faktor Lingkungan**

Isidore Ekpe Norsiah Mat & Razli Che Razak (2011) menurutnya atribut individu seperti pendidikan, pengalaman dan sikap terhadap pengambilan risiko penting untuk aktivitas pengusaha. Faktor lingkungan bisnis, seperti kredit. Isidore Ekpe, Norsiah Mat (2012) menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan seperti niat. Demikian juga lingkungan sosial (keluarga dan sahabat/teman).

### **Kompetensi Wirausaha**

UKM harus dilengkapi dengan tiga kompetensi, yaitu (1). Kekuatan (fokus pada peluang bisnis dan nilai-nilai inovasi) (2).Kemampuan (berfokus pada manajemen dan perencanaan yang efektif, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol), dan (3). Kompetensi teknis (berfokus pada ilmu pengetahuan dan teknologi, dan inovasi untuk orientasi konsumen (Hee Song Ng, Daisy Mui Hung Kee, PhD 2013). Hubungan antara kompetensi wirausaha dan kinerja usaha. Dalam organisasi program pemikiran yang kolektif. yang membedakan anggota satu organisasi dengan yang lain ( Hee Song Ng dan Daisy Mui Hung Kee, PhD, 2013).

### **Hipotesis**

Adapun pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan empat hipotesis yakni diduga bahwa : 1) Ada pengaruh secara simultan dan parsial karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan faktor lingkungan terhadap kinerja usaha pada usaha kecil menengah (UKM), 2) Ada pengaruh dimensi masing-masing karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan faktor lingkungan secara simultan dan parsial terhadap kinerja usaha pada usaha kecil menengah (UKM).

### **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka penelitian ini termasuk penelitian dan pengembangan (Research & Development) yaitu pengembangan usaha yang berbasis pada Kompetensi Kewirausahaan. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sidrap. Kajian penelitian ini dilaksanakan di, Kota Makassar dengan unit analisis yaitu pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (UKM). Penentuan

sampel dilakukan dengan cara stratified. Populasi dalam penelitian ini adalah pemilik atau pendiri UKM yang tersebar di beberapa tempat di 2 Kota dan 1 Kabupaten Propinsi Sulawesi Selatan yakni Makassar. Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 300. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner (angket), Observasi, Wawancara (interview). Dan, definisi Operasional sebagai berikut:

1. Karakteristik individu adalah Suatu sifat atau watak atau keperibadian yang khas dari seseorang, setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan. Benny M. E. De Waal and Paul Breman (2012)
2. Sumber daya manusia adalah himpunan individu yang membentuk tenaga kerja organisasi, sektor bisnis, atau ekonomi. Arslan Ayub, Adeel Razzaq, Muhammad Salman Aslam, Hanan Iftekhhar (2013).
3. Orientasi kewirausahaan adalah Aktivitas wirausaha dianggap sebagai kegiatan pengembangan ekonomi yang mendukung penciptaan kesejahteraan dan lapangan kerja. C. Callaghan & R. Venter (2011) menurutnya attitude, motivation, motivasi Intention merupakan faktor yang menentukan pengembangan entrepreneurial orientation.
4. Faktor lingkungan menurut Isidore Ekpe Norsiah Mat & Razli Che Razak (2011) menurutnya 1) Atribut individu (pendidikan, pengalaman dan sikap terhadap pengambilan risiko) dan 2) Faktor lingkungan bisnis seperti, saingan, kredit, sahabat dan keluarga.
5. Kompetensi Kerwirausahaan yaitu kemampuan melaksanakan semua tugas yang ada dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang diharapkan. (Isidore Ekpe Norsiah Mat & Razli Che Razak (2011) menurutnya faktor kompetensi berwirausaha seperti skill, ability, Creativity and Action.
6. kinerja usaha adalah semua fenomena pada lingkungan kerja khususnya pada sektor yang berhubungan dengan aktifitas manusia untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan usaha seperti keuntungan dan kepuasan berkelanjutan (Ojokuku, R.M. 2013.).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama data primer yang diperoleh melalui observasi yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada aktivitas objek penelitian (responden). Data direncanakan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada obyek penelitian (responden) dengan memberi beberapa pertanyaan atau

pernyataan tertulis pada responden. Terakhir wawancara (interview) yang merupakan bentuk pengumpulan data secara langsung. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data SEM (Structural Equation Modelling) untuk melihat hubungan dan keterkaitan di antara baik secara simultan maupun secara parsial.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Instrumen**

Hasil penelitian dengan Output Anova menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 3.677 dengan signifikan 0.013 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara instrument variabel independen terhadap dependen, atau dengan kata lain tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian cukup valid. Kemudian uji koefisien nilai t hitung sebesar 6,523 dengan sig 0.00.  $t$  hitun  $6,523 > t$  tabel 1,649 sementara tingkat sig,  $0,00 < 0,05$ . Ini berarti instrumen penelitian cukup valid mendukung penelitian.

Analisis Estimasi dan Uji Kecocokan Karakteristik Individu, Sumberdaya Manusia, Orientasi kewirausahaan, lingkungan, Kompetensi kewirausahaan dan Kinerja usaha. Masing-masing dengan dimensinya dengan dimensinya bahwa Variabel Karakteristik Individu, nilai regression wieight dimana CR 8,87. 8,92. 5,98 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilita nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua indikator sumberdaya manusia dinyatakan valid. Untuk variabel Sumberdaya Manusia nilai CR 2,77. 2,81 dan 2,55 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilita nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua indikator sumberdaya manusia dinyatakan valid. Untuk variabel orientasi kewirausahaan nilai CR 6,51. 30,70. 44,53 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilita nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua indikator orientasi kewirausahaan dinyatakan valid. Untuk variabel Lingkungan nilai CR 19,31. 5,40. 5,61 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilita nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua dimensi indikator lingkungan dinyatakan valid. Untuk variabel kompetensi kewirausahaan nilai CR 6,15. 8,39. 8,30 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilita nilainya lebih kecil dari

0,05 (  $P < 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua dimensi indikator lingkungan dinyatakan valid. Untuk variabel kinerja usaha nilai CR 15,33. 5,63. 3,09 lebih besar dari angka 1,96 (standar signifikan  $> 1,96$ ). Juga mengenai probabilitas nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Ini dapat dinyatakan bahwa semua dimensi indikator lingkungan dinyatakan valid.

### Pengujian Hipotesis

Ada pengaruh secara simultan dan parsial karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan faktor lingkungan terhadap kinerja usaha pada usaha kecil menengah (UKM). Hubungan secara simultan variabel karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan, nilai Probabilitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 pada  $N = 300$  (0,18. 011. 0,002. \*\*\*. \*\*\*  $< 0,05$ ). Artinya secara simultan ada hubungan yang signifikan. Selanjutnya secara parsial kita uji variabel satu persatu dimana masing-masing variabel memiliki hubungan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $P < 0,05$ ). Ini berarti bahwa pengaruh secara parsial signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan maupun secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Ini berdasarkan hipotesis variabel independen dan variabel dependen signifikan berarti hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Data

VARIABEL DEPENDEN	HUBUNGAN	VARIABEL INDEPENDEN				Nilai Probabiliti			
		1	2	3	4	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4
Kompetensi Kewirausahaan	<---	Karakteristik Individu	Sumberdaya Manusia	Orientasi Kewirausahaan	Lingkungan	0,006	***	0,002	***
Kinerjaisaha	<---	Karakteristik Individu	Sumberdaya Manusia	Orientasi ewirausahaan	Lingkungan	***	***	***	***
Kinerjaisaha	<---	Kompetensi	Kompetensi Kewirausahaan	Kompetensi Kewirausahaan	Kompetensi Kewirausahaan	***	***	***	***

Ada pengaruh dimensi masing-masing karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan faktor lingkungan secara simultan dan parsial terhadap kinerja usaha pada usaha kecil menengah (UKM). Dari variabel eksogen dapat di uji dengan Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel terikat. Nilai F dalam analisis SPSS adalah 23,101. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai F tabel pada probabilitas 0,05, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $23,101 > 2,25$ ) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel eksogen dengan indikator masing-masing secara simultan terhadap variabel endogen (kinerja usaha). Untuk menentukan signifikan atau tidak akan diuji dengan Uji t dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . Untuk mencari nilai t tabel =  $(\alpha/2); n-k-1 = 0,05/2 ; 300 - 5 - 1 = 0,025 ; 294$  Nilai pada tabel t = 1,968, sementara t hitung untuk variabel karakteristik individu  $2,967 > t$  tabel 1,968 artinya variabel independen bersama dengan dimensi masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan maupun secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Ini berdasarkan hipotesis variabel independen dan variabel dependen signifikan berarti hipotesis diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pemikiran Olabisi, Sherifat Yusuff. Andrew Akinola Olagbemi. Adewole Akinwale Atere, PhD (2011) menegaskan bahwa kinerja usaha dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi dan tujuan, sumberdaya, orientasi kewirausahaan dan faktor lingkungan. Perbedaan hasil penelitian ini dengan Yusuff. Olabisi, Sherifat, adalah sumberdaya, motivasi dan tujuan. Motivasi dan tujuan, peneliti jadikan dimensi pada orientasi kewirausahaan sementara sumberdaya peneliti jadikan variabel sumberdaya manusia, karena sumberdaya yang lain tergantung pada permodalan dan ini masuk sebagai fasilitas permodalan yang didukung oleh perbankan. Selanjutnya hasil penelitian ini bahwa semua variabel independen mempengaruhi kinerja usaha. Dalam hal ini hipotesis diterima.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung secara parsial masing-masing karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan terhadap kinerja usaha. Perubahan karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan masing-masing memiliki kecenderungan untuk menentukan peningkatan kinerja usaha. Kondisi pengusaha di Kabupaten Sidrap menjelaskan bahwa kinerja usaha ditentukan oleh karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan para pengusaha.

2. Pengaruh tidak langsung secara parsial karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan terhadap kinerja usaha dengan pertimbangan kompetensi kewirausahaan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan peningkatan kualitas masing-masing karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan dan lingkungan menjadi lebih baik akan meningkatkan kinerja usaha jika disertai pertimbangan kompetensi kewirausahaan.
3. Pengaruh langsung secara simultan karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, lingkungan terhadap kinerja usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan peningkatan kualitas karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, lingkungan menjadi lebih baik, secara simultan memiliki kecenderungan meningkatkan kinerja usaha
4. Pengaruh tidak langsung secara simultan karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, lingkungan terhadap kinerja usaha dengan mempertimbangkan kompetensi kewirausahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan peningkatan kualitas karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, lingkungan menjadi lebih baik secara simultan akan meningkatkan kinerja usaha dengan pertimbangan kompetensi kewirausahaan para pengusaha di Kabupaten Sidrap.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pengusaha tekstil dan pengusaha pakakain jadi perlu memahami bahwa karakteristik individu, sumberdaya manusia, orientasi kewirausahaan, lingkungan sebagai faktor kontekstual keperibadian bagi pengelola usaha kecil menengah menjadi kekuatan untuk menopang atau meningkatkan kinerja usaha. Kualitas faktor kontekstual keperibadian, ini perlu diperbaiki kualitasnya agar kecenderungan untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja usaha
2. Sebagai pengusaha tekstil dan pengusaha pakain jadi perlu memahami bahwa, pengaruh tidak langsung faktor kontekstual keperibadian harus didukung oleh kompetensi kewirausahaan sebagai mediator untuk meningkatkan kinerja usaha.

Kualitas masing-masing indikator kompetensi kewirausahaan sebaiknya ditingkatkan kekuatannya untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja usaha.

3. Sebagai pengusaha tekstil dan pengusaha pakaian jadi sangat penting untuk memahami indikator terkuat dari masing-masing variabel agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya yakni (1) indikator tingkat pendidikan sebagai indikator variabel karakteristik individu tertinggi (2) indikator kemampuan bersaing sebagai indikator variabel sumberdaya manusia terkuat (3) indikator motivasi sebagai indikator variabel orientasi kewirausahaan terkuat (4) indikator keamanan sebagai indikator variabel lingkungan tertinggi, untuk mempengaruhi atau meningkatkan kinerja usaha.
4. Sebagai pengusaha tekstil dan pengusaha pakaian jadi sangat penting untuk memahami indikator terendah dari masing-masing variabel untuk mendapat perhatian khusus yakni (1) indikator resiko sebagai indikator variabel karakteristik individu terendah. (2) indikator resiko sebagai indikator variabel sumberdaya manusia terendah. (3) indikator niat sebagai indikator variabel orientasi kewirausahaan terendah. (4) indikator keluarga sebagai indikator variabel lingkungan terendah. Masing-masing indikator tersebut memiliki kecenderungan yang rendah untuk mempengaruhi kinerja usaha melalui kompetensi kewirausahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Callaghan C & R. Venter (2011) *An investigation of the entrepreneurial orientation, context and entrepreneurial performance of inner-city Johannesburg street traders*, Southern African Business Review Volume 15 Number 1
- Christine G. Ishengoma, (2011) *Accesibility of Resources by Gender : The Case Of Morogoro Regeion in Tanzania*
- Desfiandi, A., Sanusi, A., & Winata, A. Saudi Journal of Humanities and Social Sciences (SJHSS) ISSN 2415-6256 (Print).
- Ekpe Isidore, Norsiah Mat & Razli Che Razak (2011), *Attributes, Environment Factors and Women Entrepreneurial Activity: A Literature Review*. ollege of Business, Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Darul Aman, Malaysia
- Hasni Che Ismail, Faridahwati Mohd. Shamsudin, Mohammed S. Chowdhury (2012), *An Exploratory Study of Motivational Factors on Women Entrepreneurship Venturing in Malaysia*, Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah, Malaysia.
- <http://id.berita.yahoo.com>). Zulfadhli dalam Tribun News.com. 2015Lung Choe Kum, Siat-Ching Loo & Teck-Chai Lau (2013) *Exploratory Study on The Relationship between Entrepreneurial Attitude and Firm's Performance* .Faculty of Business and Finance, Universiti Tunku Abdul Rahman, Kampar, Malaysia

- Sanusi, A., & Wibasuri, A. (2015). Model Pemberdayaan Tata Kelola Kelompok Usaha Kecil Menengah Pengrajin Batu Permata Bungur Lampung Selatan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis Pengabdian Masyarakat Darmajaya*, 1(1), 96-123.
- Song Hee Ng dan Daisy Mui Hung Kee, PhD (2013). *Effect of entrepreneurial Competencies on firm performance under the influence of organizational culture*. School of Management, Universiti Sains Malaysia, 11800 USM Penang Malaysia]
- Yusuff. Olabisi, Sherifat, Andrew Akinola Olagbemi. Adewole Akinwole Atere(PhD), (2011), *Factors Affecting Small Scale Business Performance In Informal Economy In Logos State Negeria : A Gendered Based Analyisis*, Department of Sociology Lagos State university Negeria.

## PEDOMAN PENULISAN JURNAL

1. Naskah yang diusulkan untuk diterbitkan ke dalam jurnal merupakan hasil akhir dari suatu penelitian.
2. Naskah yang diterbitkan adalah naskah yang mempunyai topik ilmu komputer untuk Jurnal Informatika.
3. Naskah yang diterbitkan adalah naskah yang mempunyai topik ilmu ekonomi dan Bisnis untuk Jurnal Bisnis.
4. Naskah yang diterbitkan adalah naskah yang belum pernah diterbitkan atau dipublikasi sebelumnya.
5. Format Penulisan :
  - a. Bahasa : Bahasa Indonesia yang baku menurut Ejaan Indonesia Yang Disempurnakan (EYD)
  - b. Banyak halaman antara 8–20 halaman dengan ukuran kertas A4 menggunakan program Microsoft Word
  - c. Spasi : 1,5 spasi dan ditulis dalam format dua kolom
  - d. Bentuk huruf Time New Roman dengan ukuran huruf 12
  - e. Margin/Batas : batas atas dan kiri 3 cm, batas bawah dan kanan 2,5 cm
  - f. Nama Penulis, dan Afiliansi : ditulis 1 spasi dengan ukuran huruf 10
  - g. Abstrak : Abstract berbahasa Inggris dan Abstrak berbahasa Indonesia ditulis dengan 1 (satu) spasi
6. Sistematika Tulisan : Judul, Nama Penulis, Afiliansi, Abstract dan Abstrak dengan kata kunci maks. 250 kata, I. Pendahuluan, II. Metode Penelitian, III. Hasil dan Pembahasan, IV. Simpulan, Penelitian lanjutan (Future Works) (jika ada/optional), Ucapan Terima Kasih (Acknowledge) (jika ada/optional), Daftar Pustaka.
7. Daftar pustaka dibuat secara alfabetis dengan memuat unsur-unsur sebagai berikut : Nama penulis, tahun penerbitan, judul buku/jurnal/proseding, Halaman, Nama penerbit, Kota Asal Penerbit.
8. Naskah akan diterbitkan pada bulan Januari dan Bulan Juli untuk Jurnal Bisnis dan bulan Juni dan Desember untuk Jurnal Informatika.
9. Naskah yang masuk ke redaksi akan di seleksi dan hasilnya akan disampaikan kepada penulis dengan kondisi :
  - a. Langsung diterima tanpa perbaikan
  - b. Diterima dengan perbaikan oleh penulis
  - c. Diterima dengan perbaikan oleh redaksi
  - d. Dikembalikan karena kurang memenuhi syarat
10. Isi naskah secara substansi diluar tanggungjawab penerbit dan dewan redaksi/penyunting.
11. Alamat Redaksi : Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran dan Pengabdian pada Masyarakat (LP4M) - Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung - Indonesia  
Telp. 0721-787214 ext: 126  
Email jurnal informatika : [lp4mjurin@gmail.com](mailto:lp4mjurin@gmail.com)  
Email Jurnal Bisnis : [lp4mjurbis@gmail.com](mailto:lp4mjurbis@gmail.com)

Diterbitkan :

**Lembaga Pengembangan Pembelajaran, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat (LP4M)**

**Alamat** : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Gedong Meneng, Bandar Lampung 35142

Telp. **0721-787214** Fax. **0721- 700261**

email : [info@ darmajaya.ac.id](mailto:info@ darmajaya.ac.id)

Website : [www.darmajaya.ac.id](http://www.darmajaya.ac.id)