



DeReMa

Development Research of Management

Jurnal Manajemen

Vol.10, No. 2 September 2015

ISSN 1907-0853

Kristiana Gabriela Astri A.
Yeterina Widi Nugrahanti

Sylvia Diana Purba
Levi Nilawati

Fitri Ismiyanti
Chintia Prastichia

Heri Fatkhurrokhim
Didi Sundiman

Astadi Pangarso
Renny Rengganis

Aditya Wardhana

Sri Nathasya Br Sitepu

Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Komite Audit dan Kualitas Audit Terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan 162

Studi Tentang *Work Life Balance* dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita di Jakarta 183

Mekanisme *Corporate Governance* Dan Kecurangan Laporan Keuangan 200

Pengaruh Pola MACD Histogram IHSG Terhadap Pola MACD Histogram Perusahaan Dari Daftar Indeks LQ45 (Periode Februari s.d Juli 2015) Bursa Efek Indonesia 227

Faktor-Faktor Budaya Organisasi : Suatu Studi Pada Prodi Administrasi Bisnis (AdBis) - Telkom University Bandung 248

Pengaruh Kualitas Layanan Mobile Banking (*M-Banking*) Terhadap Kepuasan Nasabah Di Indonesia 273

Pengaruh Faktor Keuangan Dan Non-Keuangan Mencapai Keberhasilan *Start-Up* Bisnis 285

Diterbitkan oleh Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi
Universitas Pelita Harapan - Karawaci Tangerang



DeReMa

Development Research of Management

Jurnal Manajemen

Vol. 10, No.2

DeReMa - Jurnal Manajemen

September 2015

SUSUNAN REDAKSI

Pelindung

Associate Dean Business School

Penanggung Jawab

Ketua Jurusan Manajemen

Redaksi Pelaksana

Dr. Sabrina O. Sihombing, S.E., M.Bus

Mitra Bebestari

Prof. Roy Sembel, Ph.D (IPMI International Business School)

Dr. Ir. Suci Paramitasari Syahlani, M.M. (Universitas Gajah Mada)

Dr. Endang Ruswanti (Universitas Esa Unggul Jakarta)

Dr. Fitri Ismiyanti, S.E., M.Si. (Universitas Airlangga Surabaya)

Dr. Putu Anom Mahadwartha, S.E., M.M. (Universitas Surabaya)

Dr. Titik Indrawati (Universitas Bina Nusantara)

Dr. Kim Sung Suk (Universitas Pelita Harapan)

Dr. Zulganef, M.M. (Universitas Widyatama Bandung)

Dr. Iin Mayasari, S.Pd., S.IP., M.M., M.Si (Universitas Paramadina)

Dra. Prima Naomi, M.T. (Universitas Paramadina)

Sekretaris

Staff Office Research and Publication (ORP)

Sirkulasi Terbit

2 (dua) kali setahun: Mei dan September

Diterbitkan oleh

Jurusan Manajemen - Business School

Universitas Pelita Harapan

Kampus UPH Gedung F Lt. 1

Lippo Karawaci, Tangerang 15811

Telp: (021) 5460901 Fax: (021) 54210992

e-mail: jurnal.derema@uph.edu



DeReMa

Development Research of Management

Jurnal Manajemen

Vol. 10, No.2

DeReMa - Jurnal Manajemen

September 2015

DAFTAR ISI

Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Komite Audit dan Kualitas Audit Terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan <i>Kristiana Gabriela Astri A.</i> <i>Yeterina Widi Nugrahanti</i>	162
Studi Tentang <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita di Jakarta <i>Sylvia Diana Purba</i> <i>Levi Nilawati</i>	183
<i>Mekanisme Corporate Governance</i> Dan Kecurangan Laporan Keuangan <i>Fitri Ismiyanti</i> <i>Chintia Prastichia</i>	200
Pengaruh Pola Macd Histogram IHSG Terhadap Pola Macd Histogram Perusahaan Dari Daftar Indeks LQ45 (Periode Februari s.d Juli 2015) Bursa Efek Indonesia <i>Heri Fatkhurrokhim</i> <i>Didi Sundiman</i>	227
Faktor-Faktor Budaya Organisasi : Suatu Studi Pada Prodi Administrasi Bisnis (ADBIS) - Telkom University Bandung <i>Astadi Pangarso</i> <i>Renny Rengganis</i>	248
Pengaruh Kualitas Layanan Mobile Banking (<i>M-Banking</i>) Terhadap Kepuasan Nasabah Di Indonesia <i>Aditya Wardhana</i>	273
Pengaruh Faktor Keuangan Dan Non-Keuangan Mencapai Keberhasilan <i>Start-Up</i> Bisnis <i>Sri Nathasya Br Sitepu</i>	285

PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, UKURAN KOMITE AUDIT, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP LUAS PENGUNGKAPAN KOMPENSASI MANAJEMEN KUNCI DI LAPORAN KEUANGAN

Kristiana Gabriela Astri Astasari¹⁾, Yeterina Widi Nugrahanti²⁾

¹⁾Alumni Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

²⁾Staf Pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

²⁾e-mail: yeterina.nugrahanti@staff.uksw.edu

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of ownership structure and audit committee's size to the disclosure of executive management compensation in the Financial Statement. The research's samples are 125 manufacturing companies that listed in Indonesia Stock Exchange in 2012. The results of this research show that managerial ownership and audit committee's size does not have a significant effect to the disclosure of executive management compensation in the Financial Statements. Besides that, institutional ownership has a negative significant effect to the disclosure of executive management compensation in the Financial Statements.

Keywords: Disclosure of Executive Management Compensation, Manajerial Ownership, Institutional Ownership, Audit Committee's Size.

1. Pendahuluan

Laporan keuangan merupakan alat utama bagi para manajer untuk menunjukkan efektivitas pencapaian tujuan dan untuk melaksanakan fungsi pertanggungjawaban dalam organisasi. Sehingga pihak manajemen akan berusaha untuk memberikan informasi yang dinilai baik oleh para pihak eksternal perusahaan. Dalam teori keagenan (*agency theory*), hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut (Jensen & Meckling, 1976). Manajer (*agent*) sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan pemilik (*principal*). Oleh karena itu,

sebagai pengelola, manajer berkewajiban memberikan sinyal mengenai kondisi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan. Akan tetapi informasi yang disampaikan terkadang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan sebenarnya. Kondisi ini dikenal sebagai informasi yang tidak simetris atau asimetri informasi (*information asymmetric*) (Haris, 2004 dalam Hardikasari, 2011). *Agency theory* memandang bahwa manajemen sebagai *agents* bagi para pemegang saham, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang bijaksana serta adil terhadap pemegang saham (Hardikasari, 2011). Jensen dan Meckling (1976) menambahkan bahwa jika kedua kelompok (*agent* dan *principal*) tersebut adalah orang-orang yang berupaya memaksimalkan utilitasnya, maka terdapat

alasan yang kuat untuk meyakini bahwa *agent* tidak akan selalu bertindak yang terbaik untuk kepentingan *principal*.

Untuk membatasi aktivitas *agent* yang menyimpang, *principal* dapat menyusun suatu rencana kompensasi eksekutif yang dapat memberikan motivasi bagi para manajer agar bekerja sesuai dengan keinginan dari para *principal*. Kompensasi ini diberikan sebagai penyeimbang atas kesempatan yang hilang (*opportunity loss*) dari eksekutif tersebut. Namun pembayaran kompensasi kepada personil manajemen kunci sebagai salah satu transaksi pihak berelasi memiliki dampak potensi timbulnya *moral hazard* pada manajemen, sehingga dapat mengakibatkan konflik keagenan. Konflik keagenan memungkinkan manajemen sebagai pihak yang memahami bisnis perusahaan untuk memberikan informasi yang bersifat oportunistik untuk kepentingan pribadinya sehingga tidak memberikan informasi yang luas kepada pemegang saham (Bhattacharya & Spiegel, 1991). Untuk menanggapi hal tersebut, pada tahun 2010, IAI menerbitkan PSAK No. 7 (Revisi 2010) tentang Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi, yang salah satunya mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan jumlah kompensasi personil manajemen kunci di Laporan Keuangan. Perilaku manipulasi oleh manajer yang berawal dari konflik kepentingan tersebut dapat diminimalisasi dengan menyelaraskan (*alignment*) berbagai kepentingan tersebut melalui struktur kepemilikan saham perusahaan, keberadaan komite audit, dan kualitas audit perusahaan, yang diharapkan dapat mengurangi asimetri informasi yang timbul

akibat adanya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal*.

Penelitian tentang struktur kepemilikan dan ukuran komite audit seringkali dikaitkan dengan pengungkapan wajib di Laporan Keuangan. Menurut Jensen dan Meckling (1976), keberadaan kepemilikan manajerial dapat menimbulkan *interest alignment* antara manajer dan pemegang saham, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan dengan memberikan informasi yang dibutuhkan pemegang saham berdasarkan peraturan yang berlaku. Penelitian Diyanti (2010) juga membuktikan bahwa jumlah komite audit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan perusahaan pada pengungkapan wajib di Laporan Keuangan. Salah satu pengungkapan wajib berdasarkan PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi adalah pengungkapan atas pemberian kompensasi kepada personil manajemen kunci. Penelitian Conyon dan He (2011) membuktikan bahwa pengungkapan kompensasi manajemen kunci dapat merepresentasikan kinerja perusahaan. Sehingga pengungkapan kompensasi manajemen kunci menjadi penting dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan investasi pemegang saham. Penelitian Akmyga dan Farahmita (2013) menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemilikan keluarga, efektifitas komite audit terhadap luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Akmyga dan Farahmita (2013) yang

meneliti pengaruh kepemilikan keluarga, kepemilikan manajerial dan efektifitas komite audit terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Penelitian ini menambahkan variabel kepemilikan institusional karena kepemilikan institusional dianggap memiliki kemampuan untuk mengendalikan pihak manajemen melalui proses *monitoring* secara efektif yang dapat mengurangi timbulnya asimetri informasi (Wulandari & Budiarta, 2014). Kepemilikan institusional diharapkan dapat mendorong manajemen untuk mengungkapkan informasi yang lebih luas terkait pengungkapan wajib di Laporan Keuangan, termasuk di dalamnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan ukuran komite audit terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena meskipun merupakan salah satu pengungkapan wajib yang dilandasi oleh PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi, pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan masih bervariasi. Akmyga dan Farahmita (2013) menemukan bahwa sebagian besar perusahaan hanya mengungkapkan total kompensasi manajemen kunci pada tahun tersebut tanpa rincian jenis kompensasi. Bahkan masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Padahal pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan dianggap penting karena dapat

merepresentasikan pencapaian kinerja suatu perusahaan. Conyon dan He (2011) yang menemukan hubungan positif antara kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan. Sehingga dengan semakin luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, dapat meyakinkan investor untuk melakukan investasi di suatu perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada manajemen terkait struktur kepemilikan saham perusahaan dan ukuran komite audit yang dapat mengurangi konflik keagenan serta dapat mempengaruhi luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan yang dinilai dapat merepresentasikan pencapaian kinerja perusahaan. Penelitian ini dapat digunakan pula sebagai dasar pengambilan keputusan bagi para investor untuk melakukan investasi pada perusahaan *go public* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) terkait informasi mengenai struktur kepemilikan saham perusahaan, ukuran komite audit dan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Agency Theory

Agency theory merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principals* dan *agents*. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa hubungan agensi muncul ketika *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. *Agent* adalah pihak yang mengelola perusahaan, seperti manajer

perusahaan atau dewan direksi, yang bertindak sebagai pembuat keputusan dalam menjalankan perusahaan. Sedangkan *principal* adalah pihak yang mengevaluasi informasi, seperti pemegang saham. Jika kedua kelompok (*agent dan principal*) tersebut adalah orang-orang yang berupaya memaksimalkan utilitasnya, maka terdapat alasan yang kuat untuk meyakini bahwa *agent* tidak akan selalu bertindak yang terbaik untuk kepentingan *principal*. *Principal* dapat membatasinya dengan menetapkan insentif yang tepat bagi *agent* dan melakukan monitor yang didesain untuk membatasi aktifitas *agent* yang menyimpang. Di dalam hubungan keagenan, terdapat perjanjian bahwa *agent* setuju untuk melakukan tugas-tugas tertentu bagi *principal*, dan *principal* memberi imbalan atau kompensasi kepada *agent*. Pembayaran kompensasi manajemen kunci tidak terlepas dari teori keagenan. Hal ini dikarenakan pembayaran kompensasi sebagai salah satu transaksi pihak berelasi memiliki dampak timbulnya *moral hazard* pada manajemen, sehingga dapat mengakibatkan konflik keagenan. Konflik keagenan antara manajemen dan pemegang saham tersebut dapat disejajarkan dengan adanya kepemilikan saham perusahaan oleh manajer dan institusi, keberadaan komite audit dalam perusahaan, dan kualitas audit perusahaan, yang dianggap dapat meningkatkan transparansi dan luasnya pengungkapan informasi di Laporan Keuangan, terutama pengungkapan wajib mengenai kompensasi manajemen kunci.

2.2 Pengungkapan **Kompensasi** Manajemen Kunci

Terdapat dua jenis pengungkapan, yaitu pengungkapan yang sifatnya wajib (*mandatory disclosure*) dan pengungkapan yang sifatnya sukarela (*voluntary disclosure*). Pengungkapan wajib merupakan pengungkapan minimum yang disyaratkan oleh standar akuntansi yang berlaku dan memaksa perusahaan untuk mengungkapkannya di Laporan Keuangan. Sedangkan pengungkapan sukarela merupakan pengungkapan butir-butir yang dilakukan sukarela oleh perusahaan tanpa diharuskan oleh peraturan yang berlaku (Suwardjono, 2005 dalam Sari, 2013).

PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mengatur tentang pengungkapan hubungan, transaksi dan saldo pihak-pihak berelasi, termasuk komitmen, dalam laporan keuangan konsolidasi dan laporan keuangan tersendiri entitas induk. Pihak-pihak berelasi adalah orang atau entitas yang terkait dengan entitas tertentu dalam menyiapkan laporan keuangannya. PSAK tersebut salah satunya mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan jumlah kompensasi personil manajemen kunci di Laporan Keuangan, berupa rincian sub jumlah per kategori imbalan kerja. Kompensasi yang dimaksud merupakan seluruh imbalan kerja (sebagaimana didefinisikan dalam PSAK 24 (revisi 2004) tentang Imbalan Kerja), termasuk imbalan kerja yang berlaku pada PSAK 53 tentang Akuntansi Pembayaran Berbasis Saham. Personil manajemen kunci perusahaan

adalah orang-orang yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin dan mengendalikan aktivitas perusahaan, secara langsung maupun tidak langsung, termasuk seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan; atau dapat dikatakan, personil manajemen kunci perusahaan merupakan manajemen perusahaan yang berada dalam jajaran *Top Management*.

Selain karena merupakan pengungkapan wajib, pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan dianggap penting karena dapat merepresentasikan pencapaian kinerja suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Conyon dan He (2011) yang menemukan hubungan positif antara kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan. Dengan begitu, para pihak eksternal dapat menilai kinerja suatu perusahaan, salah satunya dengan melihat jumlah kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Hal tersebut dikarenakan pembayaran kompensasi bagi manajemen kunci ditetapkan berdasarkan tingkat kinerja yang dicapai manajemen kunci dalam memenuhi target perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada manajemen kunci dapat mengindikasikan semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja manajemen kunci dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, dengan semakin luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, akan semakin meyakinkan investor untuk melakukan investasi di suatu perusahaan.

2.3 Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Kepemilikan manajerial adalah kepemilikan saham oleh direksi, manajemen, komisaris maupun setiap pihak yang terlibat secara langsung dalam pembuatan keputusan perusahaan (Purwandari & Purwanto, 2012). Kepemilikan saham manajerial dinilai dapat mengatasi konflik keagenan, karena dapat mensejajarkan kepentingan pemegang saham dengan manajer. Hal ini dapat terjadi karena manajemen akan ikut merasakan manfaat secara langsung dari keputusan yang diambil, dan akan ikut menanggung resiko atas kesalahan pengambilan keputusan yang mereka lakukan. Hal ini berarti semakin besar kepemilikan manajerial maka manajemen akan semakin berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memenuhi kepentingan pemegang saham, yang termasuk di dalamnya manajemen itu sendiri. Oleh karena itu, pihak manajemen akan berusaha memaksimalkan nilai perusahaan agar dapat meyakinkan pihak eksternal untuk melakukan investasi. Salah satunya dengan mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan yang dinilai dapat memberi gambaran kepada investor tentang pencapaian kinerja perusahaan, karena kompensasi yang dibayarkan kepada manajemen kunci didasarkan atas pencapaian kinerja oleh manajemen kunci tersebut dalam memenuhi target perusahaan (Conyon & He, 2011). Sehingga dapat disimpulkan, semakin besar proporsi kepemilikan manajerial pada perusahaan akan mendorong

manajemen untuk mengungkapkan kompensasi manajemen kunci yang lebih luas dan transparan di Laporan Keuangan. Purwandari dan Purwanto (2012) menemukan kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap Indeks Wallace (indeks pengungkapan Laporan Keuangan perusahaan).

H1: Kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

2.4 Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham perusahaan oleh institusi keuangan, seperti perusahaan asuransi, bank, dana pensiun, dan *investment banking* (Siregar & Utama, 2005). Pujiningsih (2011) menyatakan bahwa pemegang saham institusional dianggap sebagai investor yang lebih berpengalaman dibandingkan dengan investor individu (*sophisticated investor*). Kepemilikan institusional memiliki peranan penting dalam meminimalisasi konflik keagenan yang terjadi antara manajer dan pemegang saham. Tarjo (2008) dalam Bangun *et al.* (2012) menyebutkan bahwa keberadaan investor institusional dianggap mampu menjadi alat monitoring yang efektif dalam setiap keputusan yang diambil oleh manajer. Adanya kepemilikan institusional di suatu perusahaan akan mendorong peningkatan *monitoring* agar lebih optimal terhadap kinerja manajemen, karena kepemilikan saham mewakili suatu sumber kekuasaan.

Semakin besar kepemilikan institusi keuangan, maka akan semakin besar kekuatan suara dan dorongan dari institusi keuangan tersebut untuk mengawasi manajemen dan akibatnya akan memberikan dorongan yang lebih besar untuk mengoptimalkan nilai perusahaan sehingga kinerja perusahaan akan meningkat (Irfana, 2012). Dengan *monitoring* yang lebih efektif dari pihak investor institusional tersebut, manajemen akan mengungkapkan informasi yang dibutuhkan pemegang saham dengan lebih transparan, salah satunya informasi mengenai kompensasi manajemen kunci. Conyon dan He (2011) menyatakan bahwa pengungkapan kompensasi manajemen dapat merepresentasikan pencapaian kinerja perusahaan, karena kompensasi yang dibayarkan kepada manajemen kunci didasarkan atas pencapaian kinerja oleh manajemen kunci tersebut dalam memenuhi target perusahaan.

Bangun *et al.* (2012) menyebutkan bahwa adanya kepemilikan oleh perusahaan dan pihak investor institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal yang diharapkan dapat mengurangi perilaku *opportunistic* para manajer, sehingga akan mendorong pengungkapan informasi yang lebih luas dalam Laporan Keuangan. Penelitian Wulandari dan Budiarta (2014) juga membuktikan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh signifikan positif terhadap integritas Laporan Keuangan.

H2: Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

2.5 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Secara umum, komite audit dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris dalam mengawasi kinerja kegiatan pelaporan keuangan dan pelaksanaan audit internal dan eksternal di dalam perusahaan (Utama, 2004). Dan karenanya untuk mempertahankan independensi, Badan Pengawas Pasar Modal dan Laporan Keuangan (BAPEPAM-LK) (2004) mengeluarkan Peraturan No. IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit yang menyebutkan bahwa komite audit paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang anggota yang berasal dari Komisaris Independen dan pihak dari luar Emiten atau perusahaan publik. Tujuan umum dari pembentukan komite audit, antara lain untuk mengembangkan kualitas pelaporan keuangan, memastikan bahwa direksi membuat keputusan berdasarkan kebijakan, praktik dan pengungkapan akuntansi, menelaah ruang lingkup dan hasil dari audit internal dan eksternal, dan mengawasi proses pelaporan keuangan (Pujiningsih, 2011). Oleh karena itu, dengan keberadaan komite audit dalam suatu perusahaan akan memastikan bahwa manajemen akan bertindak sesuai dengan kerangka peraturan sehingga akan mengurangi konflik keagenan dalam perusahaan, dan membantu manajemen untuk menghasilkan suatu Laporan Keuangan yang berkualitas. Conyon dan He (2011) membuktikan bahwa pengungkapan kompensasi manajemen kunci merupakan salah satu informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan

keputusan investasi pemegang saham, karena dapat merepresentasikan kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi yang dibayarkan kepada manajemen kunci didasarkan atas pencapaian kinerja oleh manajemen kunci tersebut dalam memenuhi target perusahaan. Penelitian Diyanti (2010) membuktikan bahwa jumlah komite audit yang semakin banyak akan menjadi suatu mekanisme pengawasan yang baik dalam meningkatkan kualitas dan transparansi informasi yang disajikan di laporan keuangan.

H3: Ukuran komite audit berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian *hypothesis testing* yang bertujuan meneliti pengaruh variabel independen, yakni struktur kepemilikan (kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional) dan ukuran komite audit terhadap variabel dependen, yakni luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan. Data atas perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder berupa data Laporan Keuangan yang telah diaudit dan Laporan Tahunan yang bersumber dari situs Bursa Efek Indonesia (BEI) dan *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012. Sampel dipilih dengan

menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria: (a) Perusahaan menerbitkan dan mempublikasikan dengan lengkap laporan keuangan yang telah diaudit dan laporan tahunan untuk periode yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2012, (b) Perusahaan menyajikan data yang lengkap terkait dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tingkat luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan perusahaan_i (SCCOMPDISC_i). Variabel ini diukur dengan menggunakan skor seperti yang dipakai dalam penelitian Akmyga dan Farahmita (2013). Skor pengungkapan kompensasi manajemen kunci bernilai 0 apabila perusahaan tidak mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, bernilai 1 apabila perusahaan hanya menyajikan total kompensasi tanpa keterangan kategori imbalan, bernilai 2 apabila perusahaan mengungkapkan total kompensasi masing-masing komisaris dan direktur, bernilai 3 apabila perusahaan mengungkapkan total kompensasi dengan memberikan deskripsi/kategori imbalan, dan bernilai 4 apabila perusahaan mengungkapkan total kompensasi dan memberikan rincian sub jumlah per kategori imbalan kerja. Nilai skor pengungkapan tersebut dibagi dengan skor maksimal (4) untuk menentukan nilai variabel, sehingga nilai variabel bervariasi dari 0 hingga 1. Variabel bernilai 0 apabila skor pengungkapan bernilai 0, bernilai 0,25

apabila skor pengungkapan bernilai 1, bernilai 0,5 apabila skor pengungkapan bernilai 2, bernilai 0,75 apabila skor pengungkapan bernilai 3, dan bernilai 1 apabila skor pengungkapan bernilai 4.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemilikan Manajerial (MANOWN_i)
Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemilikan manajerial adalah persentase jumlah saham yang dimiliki pihak manajemen dari seluruh modal saham perusahaan yang beredar (Diyanti, 2010; Bangun *et al.*, 2012).

$$\text{MANOWN}_i = \frac{\% \text{ Jumlah saham manajemen}}{\text{Total saham perusahaan}}$$

2. Kepemilikan Institusional (INSTOWN_i)

Kepemilikan institusional diukur dengan menggunakan indikator persentase jumlah saham yang dimiliki institusi dari seluruh modal saham perusahaan yang beredar (Bangun *et al.*, 2012).

$$\text{INSTOWN}_i = \frac{\% \text{ Jumlah saham institusi}}{\text{Total saham perusahaan}}$$

3. Ukuran Komite Audit (KOMAUD_i)

Variabel ukuran komite audit dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan jumlah anggota komite audit yang ada di perusahaan tersebut (Permanasari, 2012).

$$\text{KOMAUD}_i = \sum \text{anggota komite audit}$$

3.3.3 Variabel Kontrol

Selain variabel independen, penelitian ini juga akan menggunakan

variabel kontrol untuk menentukan variabel dependen, yaitu:

1. Ukuran Perusahaan ($SIZE_i$)

Pada penelitian ini, variabel ukuran perusahaan diproksikan dengan *log of total asset*, yaitu *logaritma natural* dari jumlah seluruh aset yang dimiliki perusahaan (Akmyga & Farahmita, 2013). Berdasarkan penelitian Diyanti (2010), serta Akmyga dan Farahmita (2013), ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap luas pengungkapan wajib di laporan keuangan. Semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka akan lebih mendapatkan sorotan baik oleh pasar maupun publik, dan lebih dituntut untuk menyajikan informasi yang lebih luas di laporan keuangan. Perusahaan besar akan mengungkapkan informasi yang lebih luas di Laporan Keuangan, termasuk di dalamnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci.

$$SIZE_i = \ln \text{Totalaset}$$

2. Rasio Total Kompensasi Manajemen Kunci dengan Total Aset Perusahaan ($COMP_TA_i$)

Variabel rasio antara besarnya kompensasi manajemen kunci terhadap total aset perusahaan digunakan berdasarkan penelitian Akmyga dan Farahmita (2013). Perusahaan dengan rasio kompensasi manajemen kunci terhadap total aset yang besar diduga akan memberikan kompensasi manajemen kunci yang lebih besar dan beragam, sehingga akan mengungkapkan pembayaran kompensasi manajemen kunci yang lebih luas di Laporan Keuangan.

$$COMP_TA_i = \frac{\text{Total kompensasi manajemen kunci}}{\text{Total aset}}$$

4. Model Penelitian

Sebelum pengujian hipotesis, akan dilakukan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Untuk menguji hipotesis, digunakan teknik regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut model penelitian yang digunakan:

$$SCCOMPDISC_i = \beta_0 + \beta_1 MANOWN_i + \beta_2 INSTOWN_i + \beta_3 KOMAUD_i + \beta_4 SIZE_i + \beta_5 COMP_TA_i + \varepsilon_i$$

Keterangan:

$SCCOMPDISC_i$	=	tingkat luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan perusahaan i
$MANOWN_i$	=	proporsi kepemilikan manajerial perusahaan i
$INSTOWN_i$	=	proporsi kepemilikan institusional perusahaan i
$KOMAUD_i$	=	ukuran komite audit perusahaan i
$SIZE_i$	=	ukuran perusahaan perusahaan i
$COMP_TA_i$	=	rasio total kompensasi manajemen kunci terhadap total aset perusahaan i

5. Analisis Data dan Pembahasan

5.1 Proses Sampling

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, peneliti memperoleh sampel sebanyak 125 perusahaan manufaktur yang akan digunakan di dalam penelitian.

Tabel 1.

Proses Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia per 31 Desember 2012	146
Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan tahun 2012 tidak tersedia	(3)
Data tidak lengkap	(18)
Total sampel penelitian	125

5.2 Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif atas seluruh variabel dalam model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean
SCCOMPDISC	125	0.0000	1.0000	0.6740
MANOWN (%)	125	0.0000	73.9300	3.0198
INSTOWN (%)	125	0.0000	98.9600	69.7644
KOMAUD	125	2.0000	4.0000	3.0320
SIZE	125	23.0825	32.8365	28.1134
COMP_TA	125	0.0000	0.0439	0.0081
Valid N (listwise)	125			

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2014

Keterangan:

SCCOMPDISC = tingkat luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan
 MANOWN = proporsi kepemilikan manajerial
 INSTOWN = proporsi kepemilikan institusional
 KOMAUD = ukuran komite audit di perusahaan
 KA = kualitas audit
 SIZE = ukuran perusahaan
 COMP_TA = rasio total kompensasi manajemen kunci terhadap total aset.

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata skor luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan sebesar 0,6740. Hal ini berarti dalam satu periode, rata-rata perusahaan belum mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan sesuai dengan kriteria dalam PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang Transaksi Pihak-pihak Berelasi, yang seharusnya

memperoleh skor pengungkapan sebesar 1. Jumlah perusahaan berdasarkan tingkat luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2012 disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3.
Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Pengungkapan	Jumlah Perusahaan	%
Tidak mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan	4	3,20
Mengungkapkan total kompensasi keseluruhan	37	29,60
Mengungkapkan total kompensasi masing-masing Komisaris dan Direksi	10	8,00
Mengungkapkan total kompensasi dan kategori imbalan	16	12,80
Mengungkapkan total kompensasi dan rincian sub jumlah per kategori imbalan kerja	58	46,40
Total	125	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa ada sebanyak 46,4% dari total 125 perusahaan sampel yang telah mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan sesuai dengan kriteria dalam PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang

Transaksi Pihak-pihak Berelasi, yaitu harus mengungkapkan total kompensasi manajemen kunci dan memberikan rincian sub jumlah per kategori imbalan kerja. Sedangkan sebanyak 50,4% belum melakukan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan sesuai dengan kriteria tersebut. Dari Tabel 3 juga dapat dilihat bahwa masih terdapat 4 perusahaan (3,2%) yang tidak mengungkapkan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan sekalipun pengungkapan tersebut merupakan salah satu pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*) seperti yang diatur dalam PSAK No.7 (Revisi 2010) tentang Transaksi Pihak-pihak Berelasi.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel ukuran komite audit (KOMAUD) yang diukur berdasarkan jumlah anggota komite audit di perusahaan sebagai auditor internal perusahaan secara rata-rata diperoleh sebesar 3,032. Dari total perusahaan sampel, terdapat 96% (120 perusahaan) yang telah mematuhi ketentuan yang dikeluarkan oleh BAPEPAM-LK (2004), yaitu Peraturan No. IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, yang menyebutkan bahwa komite audit paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang anggota yang berasal dari Komisaris Independen dan pihak dari luar Emiten atau perusahaan publik. Jumlah anggota komite audit yang paling sedikit adalah sebanyak 2 orang dan yang terbanyak adalah sebanyak 4 orang.

5.3 Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,915. Hal

tersebut menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki probabilitas signifikansi di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Hasil Regresi

Berikut ini adalah tabel hasil regresi model penelitian setelah dilakukan uji asumsi klasik:

Tabel 4
Hasil Regresi Model Penelitian

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	-0.8033	-1.5611	0.1212	
MANOWN	-0.0039	-1.5918	0.1141	H1 Ditolak
INSTOWN	-0.0035	-2.8514	0.0051	H2 Ditolak
KOMAUD	0.0019	0.0287	0.9772	H3 Ditolak
SIZE	0.0497	2.9977	0.0033	Berpengaruh positif
COMP_TA	16.7746	5.3171	0.0000	Berpengaruh positif

N = 125; R Square= 0.554

F hitung 24.462

Sig. 0.000

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2014

Keterangan:

SCCOMPDISC = tingkat luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan
 MANOWN = proporsi kepemilikan manajerial
 INSTOWN = proporsi kepemilikan institusional

KOMAUD	= ukuran komite audit di perusahaan
KA	= kualitas audit
SIZE	= ukuran perusahaan
COMP_TA	= rasio total kompensasi manajemen kunci terhadap total aset.

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,554. Hal ini berarti pada model penelitian ini, variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan dapat menjelaskan 55,4% variasi pada tingkat luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Sedangkan 45,58% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Selain itu, dari Tabel 4 juga dapat dilihat nilai *F* hitung adalah sebesar 24,462 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, atau dapat dikatakan bahwa variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan pada model penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap tingkat luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

5.5 Kepemilikan Manajerial dan Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Dari hasil regresi (Tabel 4), variabel kepemilikan manajerial (MANOWN) memiliki nilai *t* hitung sebesar -1,5918 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,1141 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, sehingga **hipotesis 1 ditolak**. Penolakan hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Sari *et al.* (2010) dan Adnantara (2013) yang tidak dapat membuktikan adanya pengaruh antara kepemilikan manajerial dengan tingkat transparansi informasi. Penelitian Akmyga dan Farahmita (2013) juga menyebutkan bahwa kepemilikan saham oleh manajer dalam perusahaan tidak mempengaruhi luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Penelitian Wulandari dan Budiarta (2014) juga menunjukkan hasil bahwa kepemilikan manajemen tidak berpengaruh terhadap integritas Laporan Keuangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan saham oleh manajemen dalam perusahaan sampel tidak menimbulkan *interest alignment* antara manajer dan pemegang saham. Hal ini dimungkinkan karena secara statistik rata-rata jumlah kepemilikan saham manajerial pada perusahaan manufaktur di Indonesia relatif kecil sehingga belum terdapat keselarasan kepentingan antara pemilik dan manajer. Penelusuran kembali pada sampel penelitian menunjukkan rendahnya persentase kepemilikan manajerial bagi perusahaan sampel dengan rata-rata kepemilikan sebesar 3,0198% (lihat Tabel 2). Data ini menunjukkan bahwa kepemilikan anggota Dewan Direksi dan Dewan Komisaris atas saham perusahaan adalah sangat terbatas. Bahkan dari 125 perusahaan sampel, 59 perusahaan (47,2%) menunjukkan nilai kepemilikan manajerial 0%, yang berarti tidak ada anggota Dewan Direksi dan Dewan Komisaris yang

memiliki saham perusahaan tempat mereka bekerja. Nabor (2013) dalam Wulandari dan Budiarta (2014) menyatakan nilai kepemilikan manajemen dibawah 10% merupakan persentase kepemilikan saham yang rendah, sehingga manajemen tidak mampu mempengaruhi kebijakan perusahaan terutama dalam integritas suatu Laporan Keuangan. Diindikasikan karena persentase kepemilikan saham sangat rendah, manajemen yang juga sebagai pemegang saham perusahaan tidak mampu mempengaruhi kebijakan perusahaan termasuk kebijakan dalam transparansi pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

Dari perusahaan sampel yang digunakan, dapat diambil contoh, PT Saranacentral Bajatama Tbk dengan proporsi kepemilikan manajerial tertinggi yaitu 73,93%, PT Star Petrochem Tbk dan PT Mustika Ratu Tbk dengan proporsi kepemilikan manajerial sebesar 0%, sama-sama memiliki skor pengungkapan kompensasi manajemen kunci sebesar 0,5. Artinya ketiga perusahaan tersebut hanya menyajikan total kompensasi masing-masing Komisaris dan Direksi di Laporan Keuangan. Sehingga dapat disimpulkan, kepemilikan manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

5.6 Kepemilikan Institusional dan Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Dari hasil regresi (Tabel 4), variabel kepemilikan institusional (INSTOWN) memiliki nilai t hitung sebesar -2,8514 dengan probabilitas

signifikansi sebesar 0,0051 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, namun dengan arah negatif, sehingga **hipotesis 2 ditolak**. Dengan kata lain, semakin besar kepemilikan saham oleh institusi atau perusahaan lain dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah tingkat pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rustiarini (2011) yang menemukan adanya hubungan negatif antara kepemilikan saham institusional dengan pengungkapan informasi di Laporan Keuangan. Penelitian Permanasari (2012) juga membuktikan bahwa besarnya kepemilikan institusional berpengaruh signifikan negatif terhadap tingkat pengungkapan pada Laporan Keuangan.

Hal ini mungkin disebabkan karena selama ini investor institusional sebagai pemegang saham mayoritas hanya bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi saja tanpa mempedulikan tanggung jawab perusahaan pada *stakeholders* lain. Penelusuran kembali pada sampel penelitian menunjukkan tingginya persentase kepemilikan institusional bagi perusahaan sampel dengan rata-rata kepemilikan sebesar 69,7644% dan nilai tertinggi adalah 98,96% (lihat Tabel 2). Bahkan dari 125 perusahaan sampel, 107 perusahaan (85,6%) menunjukkan nilai kepemilikan institusional diatas 50%, yang berarti institusi atau perusahaan lain menjadi pemilik saham mayoritas perusahaan.

Permanasari (2012) menyebutkan bahwa diindikasikan perusahaan yang memiliki saham yang lebih besar memiliki kecenderungan melakukan ekspropriasi kepada pemilik saham minoritas dengan cara memanfaatkan informasi lebih untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, kemungkinan institusi sebagai pemilik saham mayoritas akan mendorong manajemen untuk menyimpan informasi-informasi perusahaan yang dianggap penting untuk kepentingan pribadinya, salah satunya pengungkapan kompensasi manajemen kunci yang dianggap dapat merepresentasikan pencapaian kinerja perusahaan, dikarenakan kompensasi yang dibayarkan kepada manajemen kunci didasarkan pada tingkat pencapaian kinerja manajemen kunci dalam memenuhi target perusahaan. Ada beberapa kemungkinan yang mendasarinya, misalnya perusahaan dimana institusi tersebut berinvestasi mengalami kerugian atau kinerja yang tidak terlalu baik, sehingga institusi akan berusaha untuk menutupi informasi mengenai kompensasi manajemen kunci yang merepresentasikan kinerja perusahaan. Selain itu, perusahaan Indonesia memiliki karakteristik praktek *family business* yang sangat kental, sehingga kemungkinan institusi yang memiliki saham perusahaan juga dimiliki oleh anggota keluarga perusahaan. Dengan demikian, *monitoring* dari pihak institusi atas kinerja manajemen menjadi kurang optimal, sehingga tidak mampu menyelaraskan konflik keagenan antara manajer dan pemegang saham. Oleh karena itu, semakin besar proporsi kepemilikan institusional dalam perusahaan akan menyebabkan semakin rendah tingkat

pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

Dari perusahaan sampel yang digunakan, dapat diambil contoh, PT Tifico Fiber Indonesia Tbk dengan proporsi kepemilikan institusional sebesar 98,86%, memiliki skor pengungkapan sebesar 0,25, yang artinya perusahaan tersebut hanya menyajikan total kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Sedangkan PT Intanwijaya Internasional Tbk dengan proporsi kepemilikan institusional sebesar 2,01%, memiliki skor pengungkapan sebesar 1, yang artinya perusahaan tersebut telah mengungkapkan total kompensasi manajemen kunci dan rincian sub jumlah per kategori imbalan kerja di Laporan Keuangan. Sehingga dapat disimpulkan, semakin besar persentase saham yang dimiliki oleh institusi atau perusahaan lain dalam suatu perusahaan, justru akan semakin rendah tingkat pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

5.7 Ukuran Komite Audit dan Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

Dari hasil regresi (Tabel 4), variabel ukuran komite audit (KOMAUD) memiliki nilai *t* hitung sebesar 0,0287 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,9772 yang jauh di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan, sehingga **hipotesis 3 ditolak**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujiyono dan Nany (2010) dan Permanasari (2012)

yang menunjukkan bahwa jumlah komite audit tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan informasi di Laporan Keuangan. Penelitian Wulandari dan Budiarta (2014) juga menyatakan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap integritas Laporan Keuangan.

Hasil ini mungkin disebabkan karena keberadaan komite audit disinyalir hanya melakukan penelaahan atas informasi keuangan dan akuntansi yang akan dikeluarkan perusahaan, tetapi tidak langsung terlibat atas penyelesaian masalah keuangan yang dihadapi perusahaan (Wulandari & Budiarta, 2014). Penelitian yang dilakukan Sulistya (2013) dalam Wulandari dan Budiarta (2014) menunjukkan hasil bahwa keberadaan badan komite audit kurang efektif disebabkan karena jumlah komite audit dalam perusahaan belum bisa memaksimalkan fungsinya dalam praktik akuntansi. Diindikasikan karena komite audit hanya bertugas untuk mengawasi, namun bukan sebagai pelaksana dalam kegiatan pelaporan keuangan, komite audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam luas pengungkapan di Laporan Keuangan, termasuk di dalamnya pengungkapan wajib mengenai kompensasi manajemen kunci. Di samping itu, hasil empiris penelitian mendapatkan bahwa masih ada perusahaan yang belum memenuhi peraturan BAPEPAM-LK No. IX.I.5, dengan memiliki anggota komite audit dibawah 3 orang. Kemungkinan perusahaan membentuk komite audit hanya sebagai formalitas untuk memenuhi peraturan dan persyaratan untuk bisa *listing* di Bursa Efek Indonesia, diantaranya peraturan BAPEPAM-LK No. IX.I.5 dan Keputusan Direksi PT. Bursa Efek Jakarta

No. KEP-339/BEJ/07-2001 yang mengharuskan semua perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Jakarta (sekarang disebut Bursa Efek Indonesia) untuk memiliki komite audit. Dengan demikian, ukuran komite audit belum dapat memastikan efektifitas keberadaan komite audit di perusahaan dalam meningkatkan kualitas Laporan Keuangan. Oleh karena itu, ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

Dari perusahaan sampel yang digunakan, dapat diambil contoh PT Apac Citra Centertex Tbk dengan jumlah anggota komite audit sebanyak 4 orang dan PT Roda Vivatex Tbk dengan jumlah anggota komite audit sebanyak 2 orang, keduanya memiliki skor pengungkapan kompensasi manajemen kunci sebesar 0,5. Artinya kedua perusahaan tersebut hanya menyajikan total kompensasi masing-masing Komisaris dan Direksi di Laporan Keuangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

5.8 Variabel Kontrol dan Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan

5.8.1 Ukuran Perusahaan

Dari hasil regresi (Tabel 4), variabel kontrol ukuran perusahaan (SIZE) memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,9977 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,0033 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa ukuran perusahaan yang diukur dengan *logaritma natural* total aset

memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mujiyono dan Nany (2010), Sari *et al.* (2010), dan Permanasari (2012) yang menyebutkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap transparansi informasi di Laporan Keuangan. Diyanti (2010) juga menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat kepatuhan perusahaan pada pengungkapan wajib di Laporan Keuangan. Penelitian Akmyga dan Farahmita (2013) juga menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap luasnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

Hasil ini mengimplikasikan bahwa semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka perusahaan dapat mengungkapkan informasi kompensasi manajemen kunci dengan lebih transparan di Laporan Keuangan, karena perusahaan besar lebih dapat mendanai proses pengumpulan, klasifikasi, dan penyebaran informasi kepada publik. Perusahaan yang memiliki ukuran lebih besar cenderung menjadi sorotan publik dan akan menghadapi tuntutan lebih besar dari para *stakeholder* untuk menyajikan informasi yang lebih luas dan transparan di Laporan Keuangan. Selain itu, perusahaan besar rawan menjadi sasaran berbagai macam regulasi, oleh karena itu perusahaan besar cenderung untuk lebih patuh pada ketentuan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk menghindari sanksi yang dapat merugikan (Diyanti, 2010). Dengan demikian, semakin besar ukuran suatu

perusahaan maka akan semakin luas pengungkapan informasi di Laporan Keuangan, termasuk di dalamnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci.

5.8.2 Rasio Total Kompensasi Manajemen Kunci dengan Total Aset Perusahaan

Dari hasil regresi (Tabel 4), variabel kontrol rasio total kompensasi manajemen kunci dengan total aset perusahaan (COMP_TA) memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,3171 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,0000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa rasio total kompensasi manajemen kunci dengan total aset perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Akmyga dan Farahmita (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi manajemen kunci terhadap total aset, maka perusahaan dapat mengungkapkan informasinya dengan lebih luas dan beragam.

Perusahaan dengan rasio kompensasi manajemen kunci terhadap total aset yang besar diduga akan memberikan kompensasi manajemen kunci yang lebih besar dan beragam, sehingga akan mengungkapkan pembayaran kompensasi manajemen kunci yang lebih luas di Laporan Keuangan.

6. Penutup

6.1 Kesimpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial dan komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap

luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci. Sedangkan kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan dan rasio kompensasi manajemen kunci terhadap total aset, memiliki pengaruh positif terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan.

6.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas dari adanya beberapa keterbatasan. Oleh karena itu, diharapkan penelitian-penelitian mendatang yang sejenis dengan penelitian ini dapat meminimalisir keterbatasan-keterbatasan yang ada.

Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk penelitian mendatang: (1) Penelitian ini hanya menggunakan data perusahaan sektor manufaktur. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan data seluruh sektor perusahaan yang terdaftar di BEI agar dapat mengungkap faktor determinan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di Laporan Keuangan pada seluruh sektor perusahaan, sekaligus melihat konsistensi penelitian pada perusahaan manufaktur. (2) Penelitian ini hanya menggunakan data Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan untuk periode satu tahun. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan periode observasi yang lebih panjang dengan tujuan meningkatkan komparabilitas atau daya banding dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnantara, K.F. (2013). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham dan Corporate Social Responsibility pada nilai Perusahaan. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 18(2).
- Akmyga, S.F. & Farahmita, A. (2013). Pengaruh Struktur Corporate Governance Terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, Manado, 25-28 September.
- Badan Pengawas Pasar Modal dan Laporan Keuangan. (2004). *Peraturan No.IX.I.5. Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit*. Jakarta.
- Bangun, N., Octavia, J., & Tarigan, K.B. (2012). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 717-738.
- Bhattacharya, U. & Spiegel, M. (1991). Insiders, Outsiders, and Market Breakdowns. *The Review of Financial Studies*, 4(2), 255-282.

- Bursa Efek Indonesia. (2004). *Peraturan Bursa Efek Indonesia: Nomor Kep-305/BEJ/07-2004 tentang Pencatatan Saham dan Efek Bersifat Ekuitas Selain Saham yang Diterbitkan oleh Perusahaan Tercatat*.
- Conyon, M.J. & He, L. (2011). *Executive Compensation and Corporate Governance in China. Institute for Compensation Studies*.
- Diaz, M. & Espa, V. (2008). Bentuk Dan Komponen Penentu Kompensasi Eksekutif. *TEMA*, 9(1).
- Diyanti, F. (2010). Mekanisme Good Corporate Governance, Karakteristik Perusahaan dan Mandatory Disclosure: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Publikasi Ilmiah*. Program Magister Sains Akuntansi Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP-UNDIP.
- Hardikasari, E. (2011). Pengaruh Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan pada Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2006-2008. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2010). *PSAK No.7. Pengungkapan Pihak Berelasi*. Jakarta.
- Irfana, M.J. (2012). Analisis Pengaruh Debt Default, Kualitas Audit, Opinion Shopping dan Kepemilikan Perusahaan terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Mujiyono & Nany, M. (2010). Pengaruh Leverage, Saham Publik, Size dan Komite Audit terhadap Luas Pengungkapan Sukarela. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 2(2), 129-134.
- Permanasari, M. (2012). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Mekanisme Corporate Governance terhadap Pengungkapan Informasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 14(3), 193-212.
- Pujiningsih, A.I. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Praktik Corporate Governance dan Kompensasi Bonus terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2009). *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.

- Purwandari, A. & Purwanto, A. (2012). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Struktur Kepemilikan Dan Status Perusahaan Terhadap Pengungkapan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(2), 1-10.
- Rahmawati, Suparno, Y., & Qomariyah, N. (2006). Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Praktik Manajemen Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi 9*, Padang, 23-26 Agustus.
- Riyatno. (2007). Pengaruh Ukuran Kantor Akuntan Publik Terhadap Earnings Response Coefficients. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 5(2), 148-162.
- Rustiarini, N.W. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham pada Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(1).
- Sari, R.N., Anugerah, R., & Dwiningasih, R. (2010). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kualitas Audit dan Ukuran Perusahaan terhadap Transparansi Informasi. *Pekbis Jurnal*, 2(3), 326-335.
- Sari, R.P. (2013). Pengaruh Financial Leverage dan Size Perusahaan terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI). *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Siregar, S.V. & Utama, S. (2005). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Praktek Corporate Governance Terhadap Pengelolaan Laba (Earnings Management). *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo, 15-16 September.
- Trimuharmi, R. (2010). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Kepatuhan Pengungkapan Wajib dalam Laporan Keuangan Perusahaan di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret.
- Utama, Marta. (2004). Komite Audit, Good Corporate Governance dan Pengungkapan Informasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 1, 61-79.
- Wulandari, N.P.Y. & Budiarta, I.K. (2014). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Komite Audit, Komisaris Independen dan Dewan Direksi terhadap Integritas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 7(3), 574-586.

Lampiran 1.
Output Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^a	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.23240534
Most Extreme Differences	Absolute	0.050
	Positive	0.046
	Negative	-0.050
Kolmogorov-Smirnov Z		0.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.915

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 2.
Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MANOWN	0.7415	1.3487
	INSTOWN	0.6783	1.4743
	KOMAUD	0.9082	1.1011
	KA	0.7269	1.3757
	SIZE	0.6506	1.5371
	COMP_TA	0.8198	1.2198

a. Dependent Variable: SCCOMPDISC

Lampiran 3.
Output Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.471	0.301	1.562	0.121
	MANOWN	0.000	0.001	-0.070	0.497
	INSTOWN	0.000	0.001	-0.060	0.574
	KOMAUD	-0.058	0.039	-0.135	0.146
	KA	-0.051	0.029	-0.178	0.087
	SIZE	-0.003	0.010	-0.032	0.773
	COMP_TA	2.757	1.848	1.492	0.138

a. Dependent Variable: AbsRes

STUDI TENTANG WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KARIR PEKERJA WANITA DI JAKARTA

Sylvia Diana Purba¹⁾, Levi Nilawati²⁾

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta

¹⁾e-mail: sylvia.purba@atmajaya.ac.id

²⁾e-mail: levi.nilawati@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

This research proposes to find out the influence of availability of career information on career satisfaction of career woman in Jakarta. Participants in this study are 199 women, consist of lecturers, doctors, police women, bank employees, etc. Work-life balance, awareness of organizational plans for self and match between individual and organizational career plans are used as mediating variables on impact of availability of career information toward career satisfaction. Research finding shows that work-life balance and awareness of organizational plans have no significant effects as mediating variables on the impact of availability career information toward career satisfaction. Meanwhile, match between individual and organizational career plans have a significant effect as a weak mediating variable. WLB issue seems not become a concern in forming career satisfaction among career women in Indonesia.

Keywords: Availability of Career Information, Work-Life Balance, Match between Individual and Organizational Career Plans, Awareness of Organizational Plans, Career Satisfaction.

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah Penelitian

Di masyarakat negara berkembang, wanita masih identik sebagai pekerja rumah tangga sesuai kodratnya. Namun kenyataannya sebagaimana seorang pria, wanita juga memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya. Dorongan aktualisasi diri dapat pula memperkuat keinginan seorang wanita untuk sukses dalam karirnya di tempat kerja. Hal ini terbukti dari tren di Amerika 80% pasangan menikah adalah *dual career partnerships* yang saling mendukung karir satu sama lain (Bohlander & Snell, 2013, p.212). Untuk menyesuaikan rencana karir individu dengan rencana organisasi, tentu karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak akan berupaya memilih karir yang membuatnya tidak kehilangan peran sebagai seorang ibu rumah tangga. Dalam

kondisi tersebut sebagai seorang pekerja, individu (wanita karir) sering berhadapan dengan masalah kehidupan dalam keluarga. Wanita seringkali mengalami konflik dengan perannya sebagai seorang ibu rumah tangga yang dapat menghambat kinerja maupun kesuksesan karir yang dijalani.

Ketertarikan untuk meneliti bagaimana wanita dapat mengembangkan karirnya telah banyak mendapat perhatian. Meski wanita saat ini telah mendapat peran yang sama dalam berbagai profesi karir, namun kodrat wanita sebagai pengemban peran domestik masih tetap melekat. Konflik peran ganda yang dirasakan wanita bekerja penuh waktu menjadi topik yang menarik. Banyak wanita lebih memilih menghabiskan waktunya untuk merawat anak ketimbang bekerja di luar rumah (Betz & Fitzgerald, 1987), namun sebagian

lagi wanita merasa bekerja di luar rumah juga pilihan yang membanggakan.

Berkaitan dengan pola karir diatas organisasi saat ini membutuhkan *Human Resources Strategies* dan kebijakan-kebijakan yang mengakomodasi kebutuhan kerja dan keluarga pada angkatan kerja yang beragam (Cox & Blake, 1991; Robinson & Dechant, 1997, dalam De Ciere et al., 2002) dan strategi *work-life balance* (WLB) adalah kuncinya. Dengan terjaganya WLB karyawan dapat merencanakan karirnya dengan tetap memenuhi tuntutan peran di tempat kerja, seimbang dengan di rumah maupun di wilayah lain. WLB diasumsikan dapat memediasi ketersediaan informasi karir terhadap kepuasan karir yang dirasakan. Selain dengan hadirnya WLB, kepuasan karir tentunya dapat pula dipengaruhi oleh kesesuaian rencana karir individu dengan rencana organisasi dan juga kesadaran individu atas karir yang tersedia oleh organisasi untuknya.

Studi dalam jangka panjang telah mendefinisikan kesuksesan karir sebagai serangkaian promosi, posisi yang dijabat atau keyakinan akan kesuksesan karir. Studi dihubungkan dengan suatu pekerjaan atau organisasi yang menggunakan hirarki jabatan pada suatu ukuran operasional kesuksesan karir (Schein, 1978). Namun kemudian, dalam lingkungan yang kompleks, global dan dinamis, karir tidak lagi banyak ditentukan atau diatur oleh organisasi. Dengan kata lain, individu dengan pengalaman dan transisi karir berperan dalam mengambil keputusan karirnya sendiri dimana ia dituntut mampu beradaptasi dan terus belajar (Hall & Moss, 1998). Sebagai konsekuensinya, kesuksesan karir akan diukur dari kepuasan

kerja, *self awareness*, *adaptability*, *learning* yang merupakan esensi dari faktor individu yang sering dikenal dengan subjektif karir.

Jauh sebelum perkembangan teori kesuksesan karir yang mengangkat dimensi individu sebagai pelaku karir dalam menentukan makna kesuksesan, Sonnenfeld dan Kotter (1982) telah membangun suatu *Model of Career Development* yang menurut penulis dapat menjadi acuan penting dalam membangun model kesuksesan atau kepuasan karir khususnya wanita. Model ini disajikan dalam artikel *The Maturation Career Theory*. Mereka menyatakan ada 4 fase dalam pendekatan karir selama ini antara lain: 1) *Sosial Structure Approuch* (1890-an), yaitu pendekatan yang melihat karir sebagai pembeda kelas sosial sesuai okupasi yang dicapai; 2) *Personality Traits Approuch* (1920-an), yaitu riset-riset karir berkaitan dengan *personality traits*; 3) *Career Stages* (1950-an), yaitu karir dilihat sebagai suatu pendekatan yang dinamis yang terus berubah dan berbeda di setiap tahapan yang ditandai dengan kebutuhan, concern, komitmen dan aspirasi karir yang berbeda; 4) *Life Cycle Theory* (1970-an), yaitu pendekatan dimana pentas karir direfleksikan dan berinteraksi dengan pentas dan even dalam kehidupan individu di waktu yang lalu, sekarang, dan masa yang akan datang. Dari model pengembangan ini, relevansi yang dapat dikaitkan dengan pentingnya WLB sebagai variabel yang memoderasi peningkatan kepuasan karir karena tersedianya informasi karir diasumsikan dengan hadirnya WLB maka wanita karir dapat memanfaatkan informasi karir yang ada namun tetap dapat menjalankan peran

domestiknya. Dari penelitian Boyar *et al.* (2008) ditemukan bahwa perkiraan tuntutan pekerjaan berpengaruh sangat signifikan terhadap pertentangan pekerjaan dengan keluarga. Demikian pula perkiraan tuntutan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap pertentangan keluarga dengan pekerjaan.

Sementara di sisi lain dengan pengembangan model karir yang disajikan Sonnenfeld dan Kotter, rencana karir individu juga dapat memediasi informasi karir yang tersedia dalam meningkatkan kepuasan karir, dimana wanita karir dapat merencanakan tahapan karir mana yang akan dipilih sesuai pola kehidupannya. Beberapa hal telah diidentifikasi terkait bagaimana peran seorang wanita dalam karir sesuai pola keluarganya. Ada 3 pola yang teridentifikasi yaitu: (a) satu jalur, riwayat karir/pekerjaan tanpa peran tambahan hanya sebagai ibu; (b) serangkaian, riwayat permulaan suatu karir/pekerjaan yang diikuti interupsi bagi tanggungjawab sebagai seorang ibu dengan memasuki karir dan dunia kerja; (c) banyak *track* (jalur), kelihaian berperan dengan harapan mampu menyatukan peran sebagai pekerja purnawaktu sekaligus sebagai ibu rumah tangga (Whitmarsh *et al.*, 2007). Dengan pola c (ketiga) maka wanita karir harus mampu menjalankan berbagai perannya baik di rumah maupun di organisasi dengan menyesuaikan kondisi yang di hadapi.

Peningkatan karir dilalui melalui proses yang panjang, tidak selalu rencana karir individu dapat berjalan dengan baik sesuai program karir organisasi. Meskipun intervensi karir organisasi seperti usaha menghasilkan kesuksesan karir, rencana karir organisasi dapat menghasilkan

kepuasan, informasi karir dan peluang karir dapat meningkatkan komitmen, namun hal ini tidak selalu dapat berjalan dengan baik (Granrose & Poortwood, 1987). Rencana karir individu yang sesuai dengan rencana karir organisasi diyakini juga dapat memediasi informasi karir dalam meningkatkan kepuasan karir. Hal ini dapat dipahami bila informasi karir yang ada dapat berasosiasi dengan kesesuaian rencana individu di satu pihak dan organisasi di pihak lain terkait pengembangan karir maka kepuasan karir akan meningkat karena informasi karir yang tersedia relevan dengan kesesuaian rencana karir individu dan organisasi.

Mengamati uraian di atas maka sangat menarik untuk meneliti bagaimana pekerja wanita merasakan peningkatan kepuasan karir bila informasi karir tersedia baginya dan di mediasi oleh WLB, kesadaran akan rencana karir individu serta kesesuaian rencana karir individu. Riset ini dilakukan terhadap wanita karir dari berbagai profesi seperti dosen, dokter, polwan, karyawan bank, asuransi dan jasa lainnya untuk menguji apakah ketersediaan rencana karir yang dimediasi oleh work-life balance (WLB), kesesuaian rencana karir individu dan organisasi serta kesadaran rencana karir organisasi terhadap diri dapat mempengaruhi atau memediasi kepuasan karir pada wanita.

2. Landasan Teori

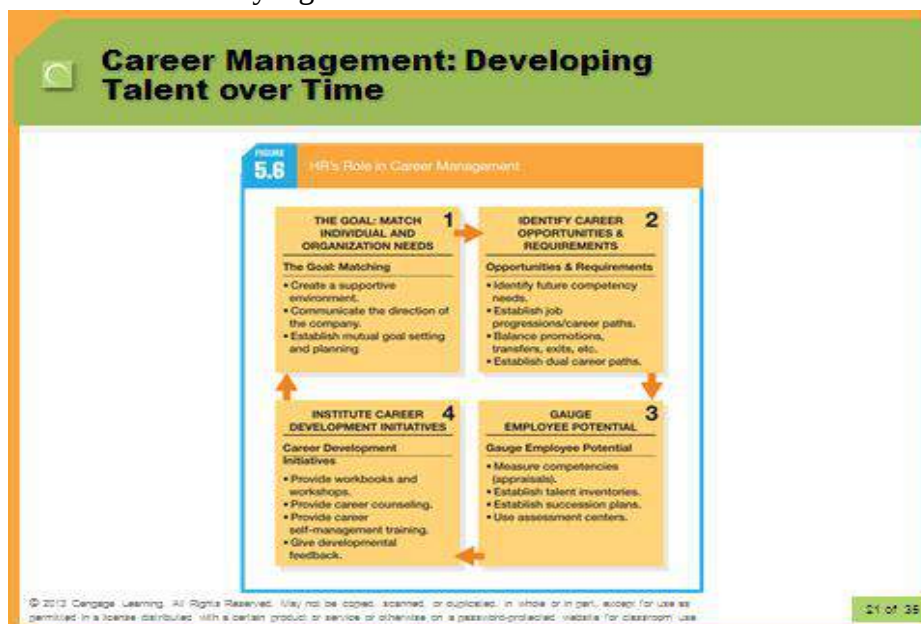
Rencana Karir Individu dan organisasi, WLB dan kepuasan karir

Karir adalah rangkaian posisi seseorang dalam pekerjaan sepanjang hidupnya (Robbins, 2007). Pilihan karir seseorang biasanya dilatarbelakangi banyak faktor seperti *interests*, *self image*,

personality, dan *social backgrounds* (Mathis, 2003). Namun seringkali karir seseorang pada akhirnya ditentukan oleh kesempatan atau dukungan organisasi dimana seseorang bekerja. Oleh karena itu diperlukan rencana karir yang dirancang organisasi dan diikuti kesadaran individu untuk menyesuaikannya dengan rencana secara personal. Granrose dan Poortwood (1987), menulis bahwa 3 asumsi intervensi karir organisasi ternyata belum diyakini selalu benar yaitu: (1) peran penting usaha untuk kesuksesan; (2) kepastian akan rencana karir organisasi dan peluang individu dapat membawa kepuasan; (3) tersedianya informasi karir yang relevan

dan dukungan menghasilkan komitmen organisasi.

Dalam menjalani karirnya setiap individu dalam organisasi semestinya memiliki informasi terkait rencana karir mereka seperti *strategic planning, forecasting, succession planning, and skills inventories* (Bohlanders & Snell, 2013, p.189). Dengan demikian setiap individu dapat menggunakan informasi tersebut untuk mempersiapkan jalur karir yang mereka siapkan. Berikut digambarkan bagaimana kebutuhan individu dan organisasi dapat dipadukan dalam manajemen karir.



Gambar 1. Peran HRD dalam Career Manajemen
 Sumber: Bohlander & Snell, 2013

Gambar di atas menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi selalu berada dalam rencana strategis organisasi dimana dalam pengembangan karirnya baik tujuan organisasi dan individu harus dikawinkan sehingga dapat ditetapkan tujuan yang saling menguntungkan. Selanjutnya, dilakukan pula identifikasi kompetensi yang

dibutuhkan agar dapat disesuaikan dengan penentuan jalur karir, promosi, transfer maupun *dual career paths* dan lain-lain. Aktivitas selanjutnya yang penting untuk merencanakan karir individu adalah dengan menggunakan *assessment centers* dengan demikian perencanaan *counselling and training* dapat dilakukan untuk persiapan karir secara mandiri. Dalam

memadukan kebutuhan organisasi dan individu, masing-masing akan bersama-sama mencari kesesuaian dimana organisasi dari sisi strategi maupun operasionalnya, sedangkan individu dari sisi personal maupun profesional. Dan yang menjadi masalah ketika manajemen karir dihadapkan pada dimensi personal individu seperti *family concerns*, *spouse's employment*, *ability to relocate* ataupun masalah pribadi lainnya (Bohlander & Snell, 2013, p.191).

H1: Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kesadaran akan rencana karir organisasi terhadap individu.

Karyawan yang memulai karir dalam suatu perusahaan selalu berharap akan dapat meningkatkan karirnya dari waktu ke waktu. Namun peningkatan karir tidak semudah yang diharapkan, terutama bagi karyawan wanita dengan status menikah kesempatan peningkatan karir menjadi sesuatu yang dilematis. Apabila perusahaan tidak menyediakan ruang bagi wanita karir untuk tetap menjalankan peran dalam keluarga maka akan muncul konflik kerja keluarga (Voydanoff, 2004; Ahmad, 1999; Sullivan & Lewis, 2001; Lewis & Campbell, 2008; Waren *et al.*, 2009). Banyak faktor yang menjadi pertimbangan bagi karyawan wanita ketika hendak ikut berpartisipasi dalam program manajemen karir. Konflik peran menjadi salah satu faktor yang menentukan. Hal ini terkait dengan *family concern* dalam *individual's needs* yang tidak dapat dipisahkan dalam perencanaan karir.

Isu *gender* dan WLB seringkali dipertimbangkan sebagai dasar penting untuk mengelola *gender* dalam organisasi

dimana seringkali diasumsikan bahwa wanita bekerja lebih bertanggungjawab kepada keluarganya daripada pekerja pria (Sullivan & Lewis, 2001). Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan yang bekerja *full time* biasanya pria, sedangkan wanita secara konvensional biasanya hanya menjalankan pekerjaan rumah tangga tanpa mendapat upah/gaji (Crompton & Lyonette, 2006). Dalam menghadapi kebijakan kerja-kehidupan pribadi konsekuensi karir (*career consequences*) seringkali dipersepsikan negatif. Misalnya, wanita bekerja paruh waktu yang memutuskan untuk kembali bekerja setelah melahirkan seringkali mengabaikan beberapa kesempatan, seperti tidak mengikuti training, sehingga tidak dapat mengikuti kesempatan promosi ataupun pengembangan karir lainnya. Akibat hal itu progres kerja/karir mereka menjadi lebih lambat karena mereka memiliki tanggungjawab ganda baik di dalam pekerjaan maupun keluarga. Oleh karena itu ketersediaan informasi karir dapat menjadi peluang bagi wanita untuk menyesuaikan peran domestiknya dengan sehingga WLB dapat diwujudkan.

H2: Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik WLB individu.

Di sisi lain riset juga menemukan bahwa kepuasan karir semakin dirasakan ketika keinginan berkarir atau rencana karir individu dapat didukung organisasi (Igbaria *et al.*, 1991; Leibowitz *et al.*, 1988; Hall & Associates, 1986). Namun hasil tersebut tidak relevan dengan temuan pada penelitian Purba (2014) pada pekerja bank di Jakarta Indonesia dimana dukungan organisasi ternyata tidak berpengaruh

signifikan terhadap kehadiran WLB yang dirasakan.

Pengembangan karir merupakan proses dimana individu di satu pihak berhak atas informasi yang tersedia atas rencana karir organisasi atas diri mereka sehingga mereka dapat menyadari kesempatan yang tersedia. Informasi rencana karir yang tersedia dapat pula memberi kesempatan bagi individu untuk menyesuaikan pilihan pengembangan karirnya sesuai dengan minat/talentanya bahkan bagi wanita menikah dapat pula menyesuaikan dengan situasi kehidupan keluarganya. Hall dan Associates (1986) serta Granrose dan Portwood (1987) menekankan pentingnya perencanaan karir sebagai langkah utama menuju kepada proses pengembangan karir. Tentu saja organisasi dan individu mengerti dan menghargai kerumitan yang melekat pada fenomena yang kompleks ini, karena di pihak lain seringkali pengembangan karir dilaporkan sebagai inisiatif dari organisasi untuk menyusun suatu mekanisme, proses, struktur dan sistem untuk mendukung inisiatif perkembangan karir di antara individu (McDaniels & Gysbers, 1992; Herr, 2001). Dan bila hal ini yang terjadi maka kepuasan karir tentu tidak dapat dirasakan sesuai dengan orientasi karir yang diinginkan masing-masing individu secara unik.

Idealnya perencanaan karir ditampilkan sebagai suatu inisiatif dimana individu melakukan kendali personal atau pribadi atas karir mereka dan terlibat dalam pilihan yang diberikan sebagai pekerjaan, organisasi dan penugasan pekerjaan serta pengembangan pribadi (Hall & Associates, 1986). Bagaimanapun juga, organisasi dapat membantu menyediakan peralatan

perencanaan karir atau workshop (pelatihan) melalui konseling verbal atau dengan buku kerja ataupun pusat sumber karir untuk mendampingi karyawan dalam melakukan penilaian mandiri. Karyawan dapat menganalisis dan mengevaluasi pilihan dan penentuan karir mereka, menuliskan tujuan pengembangan mereka dan menyiapkan rencana implementasi (Leibowitz *et al.*, 1988) dengan demikian ketersediaan informasi tentang rencana karir individu dalam manajemen karir organisasi akan dapat mendorong peningkatan kesadaran individu atas rencana karirnya, kesesuaian pilihan karir individu dan organisasi juga pengaturan WLB yang dirasakan. Hal-hal tersebut dapat memediasi pengaruh informasi karir terhadap kepuasan karir khususnya pada pekerja wanita. Berikut disajikan model dan hipotesis penelitian.

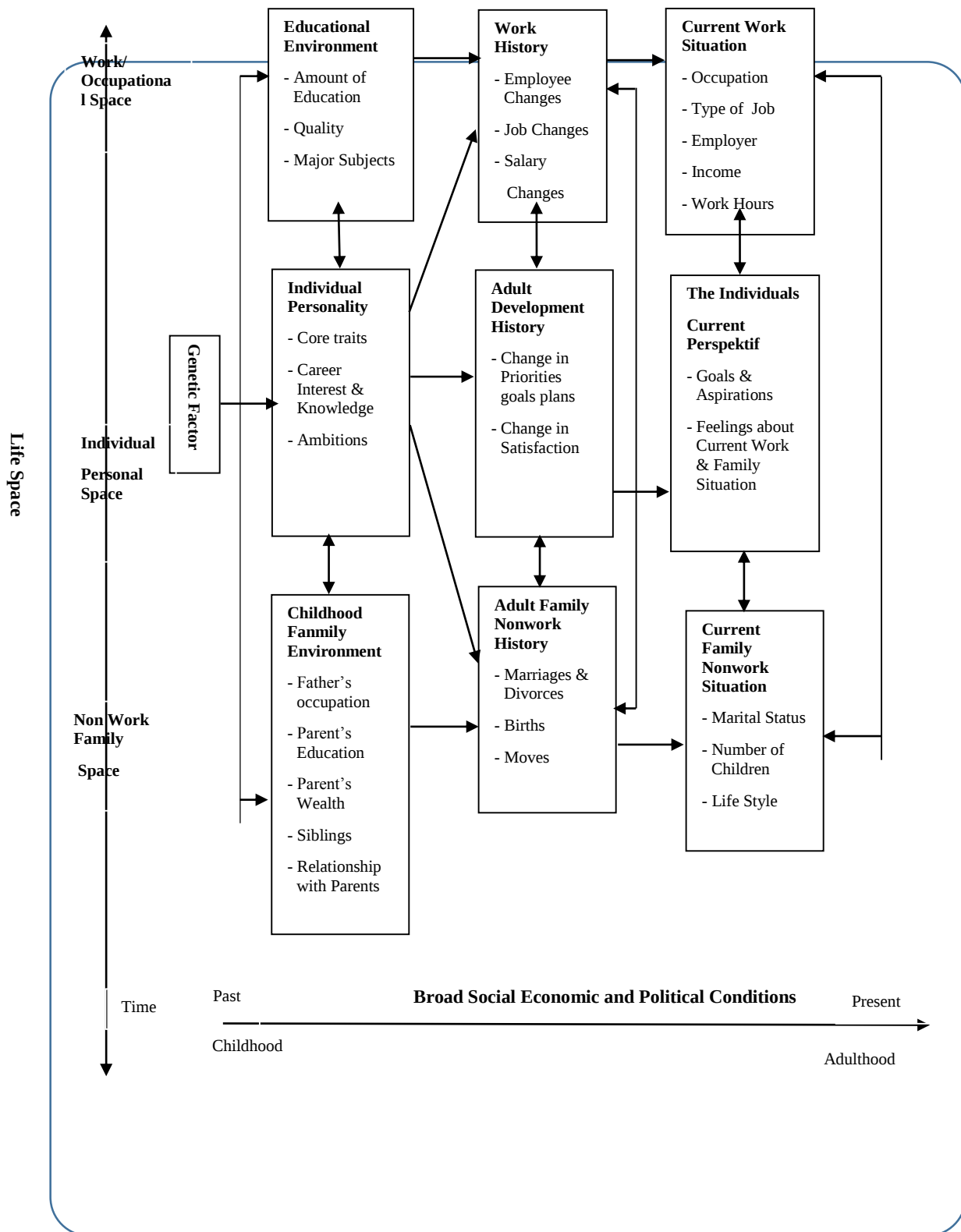
- H3: Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kesesuaian rencana karir individu dan organisasi
- H4: Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kepuasan karir yang dirasakan
- H5: Semakin baik kesadaran akan rencana karir organisasi terhadap individu maka semakin baik kepuasan karir yang dirasakan

Kehadiran *work-life balance* (WLB) diharapkan dapat memberi konsekuensi positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan karir. Bila konsekuensi ini terjadi maka karyawan diharapkan akan memiliki keinginan menghabiskan masa karirnya dalam organisasi. Hal ini dapat mempertahankan SDM berkualitas yang akan menjadi keunggulan organisasi dalam mencapai tujuannya. Riset-riset telah

menyatakan bahwa pengembangan karir akan dapat berjalan dengan baik apabila *work life conflict* dapat diturunkan (Greenhaus & Beutell, 1985; Bielby, 1992). Oleh karena itu WLB diharapkan dapat digunakan meningkatkan moral karyawan, komitmen dan kepuasan, mengurangi masalah pekerjaan dan stres, meningkatkan kemampuan merekrut dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan bernilai (Cappelli, 2000) dengan kata lain hal ini bagi pekerja wanita dapat meningkatkan kepuasan atas karir yang dijalannya. Seorang pekerja akan merasakan kepuasan bila mampu menjalankan peran dalam suatu hubungan dengan baik (Konrad *et al.*, 1999). Suatu kondisi yang dapat menempatkan seseorang dalam berbagai peran secara seimbang sedemikian rupa baik sebagai seorang karyawan sekaligus pelaku multiperan akan mengalami WLB. Dengan demikian, *Work-life Balance* sangat relevan dalam meningkatkan kepuasan karir. Organisasi sebagai pihak pemberi kerja sudah semestinya memperhatikan karyawan dengan menyediakan fasilitas dan kebijakan agar karyawan dapat bekerja secara kondusif untuk menghasilkan kinerja yang baik (Zeytinoglu *et al.*, 2007). Hal ini mendesak khususnya bagi karyawan wanita dengan peran gandanya. Pihak perusahaan sebagai pihak pemberi kerja menjadi pihak yang ikut menentukan

dalam membuat suatu kondisi terjadinya keseimbangan *work and life*. Beberapa riset terdahulu telah menjelaskan perusahaan dapat membuat aturan, kebijakan dan menyediakan fasilitas yang mendukung kehadiran WLB (Voydanoff, 2004).

Dalam model pengembangan karir yang diajukan Sonnenfeld dan Kotter (1982) digambarkan bahwa kemajuan karir tidak bisa dipisahkan dengan situasi atau kondisi yang melekat pada ruang kehidupan di luar karir seperti keluarga. Organizational domain adalah variabel yang ada pada organisasi yang ikut menentukan hadir tidaknya WLB. Variabel tersebut antara lain konteks formal (praktek dukungan organisasi) dan konteks informal (iklim organisasi dan dukungan sosial) (Kossek, 1999). Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga dan kehidupan pribadinya. Dengan terciptanya kondisi WLB, maka diharapkan dapat menyelaraskan karir dengan kehidupan serta meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan (Fonseca & Verma 2001; De Cieri *et al.*, 2002; Bell *et al.*, 2003; John Lewison, 2006; Breaugh & Frye, 2008; Lewis & Campbell, 2008; Kisilevitz & Bedington, 2009). Berikut disajikan model pengembangan karir Sonnenfeld dan Kotter.

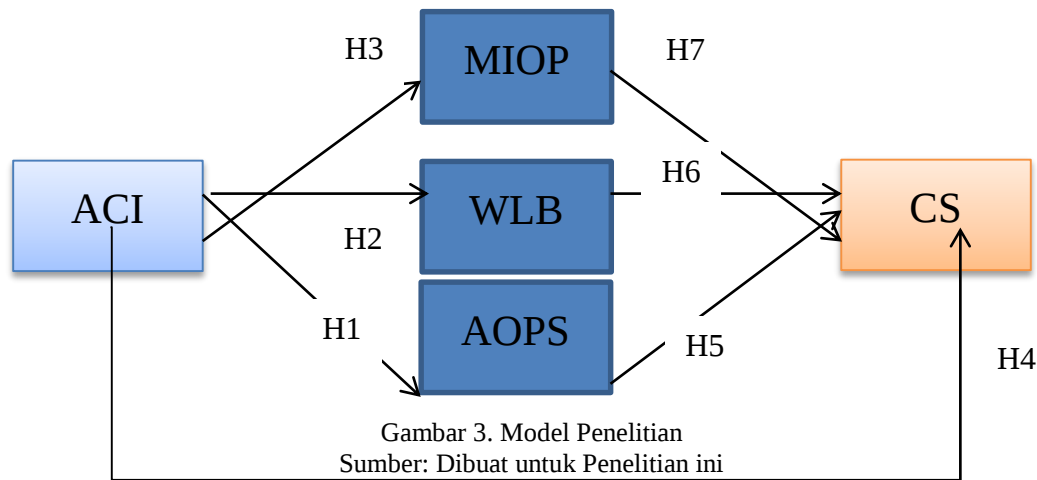


Gambar 2. Model Pengembangan Karir

Sumber: Sonnenfeld & Kotter (1982)

H6: Semakin baik WLB semakin baik kepuasan karir yang dirasakan

H7: Semakin baik kesesuaian rencana karir individu dan organisasi semakin baik kepuasan karir yang dirasakan.



Keterangan:

ACI = Availability of Career Information

MIOP = Match Individual and Organization Plans

WLB = Work-life Balance

AOPS = Awareness of Organizational Plans for Self

CS = Career Satisfaction

Berikut hipotesis penelitian untuk model 1:

1. H1 : Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kesadaran akan rencana karir organisasi terhadap individu.
2. H2 : Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik WLB individu.
3. H3 : Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kesesuaian rencana karir individu dan organisasi

Tersedianya informasi karir bagi pekerja wanita seperti dinyatakan dalam model 1 akan meningkatkan kepuasan karir yang dirasakan baik secara langsung maupun dimediasi oleh ketiga variabel yang ada di model 1. Maka hipotesis 4 akan diajukan sebagai berikut:

4. H4 : Semakin baik informasi karir bagi individu semakin baik kepuasan karir yang dirasakan

Dalam penelitian-penelitian terdahulu telah dinyatakan bahwa semakin individu merasakan faktor motivasi intrinsik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan dan tujuan karirnya maka akan semakin tinggi kepuasan karir yang dirasakan. Ketika profesional merasakan hal positif tentang karir mereka, maka hal itu akan diikuti upaya untuk mengembangkan karir (Reynolds *et al.*, 2002; Rosenholtz, 1991) selanjutnya akan menghasilkan kepuasan karir. Berikut hipotesis dalam Model 3.

5. H5 : Semakin baik kesadaran akan rencana karir organisasi terhadap individu maka semakin baik kepuasan karir yang dirasakan

6. H6 : Semakin baik WLB semakin baik kepuasan karir yang dirasakan
7. H7 : Semakin baik kesesuaian rencana karir individu dan organisasi semakin baik kepuasan karir yang dirasakan

3. Metode Penelitian

Sampel atau partisipan dalam penelitian ini adalah 199 orang wanita yang telah bekerja di beberapa jenis bisnis, seperti manufaktur, jasa, *sales* / *retailer*, asuransi, polwan, dan karyawan IT yang ada di jabodetabek. Penentuan partisipan dilakukan dengan tehknik *convinience sampling*.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Availability of Career Information adalah ketersediaan informasi mengenai progress karir yang disediakan oleh organisasi/perusahaan. variable ini diukur dengan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Granrose C.S dan Portwood J.D (1987) seperti Informasi pengembangan karir, Program karir manajemen, dan Sebaran informasi pada tiap level, yang diukur pada skala 1 sangat tidak setuju sampai 5 adalah sangat setuju. Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi Item pertanyaan *availability of career information* dinyatakan valid dengan nilai korelasi item dengan total item adalah diatas 0.7, dan reliable dengan nilai *chronbach Alpha* 0,871.

Match individual and organizational plans career adalah kesesuaian perencanaan karir yang dimiliki individu karyawan dengan perencanaan karir organisasi/perusahaan. Item pengukuran variabel ini dikembangkan oleh Granrose, C.S dan Portwood J.D

(1987), terdiri dari 3 item pertanyaan yaitu tujuan karir yang sesuai, jadwal rencana karir yang tepat, dan kesesuaian rencana dengan keluarga. Keseluruhan item valid dengan nilai di atas 0,5 dengan nilai reliabilitas *chronbach Alpha* sebesar 0,797.

Work life balance adalah penyelarasan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga. Responden diminta untuk merespon tiga item pertanyaan yaitu Keselarasan kerja kehidupan pribadi, Fleksi time, dan dukungan organisasi atas peran ganda. Seluruh item pertanyaan valid pada nilai di atas 0.3, dengan reliabilitas pada nilai *Chronbach Alpha* sebesar 0,572.

Awareness of organizational plans for self adalah perencanaan karir untuk setiap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Reponden diminta untuk merespon empat item pertanyaan, seperti kesadaran akan adanya pelatihan dan pengembangan, rencana karir yang sesuai dengan kinerja, komunikasi rencana karir dengan atasan, dan rencana karir yang mengacu pada rencana organisasi. Item pertanyaan valid dengan nilai diatas 0,5 dan reliabel pada nilai *Chronbach Alpha* 0,50.

Career Success adalah persepsi karyawan atas pencapaian tujuan karir yang dialaminya. Variable ini diukur dengan menggunakan tujuh item pertanyaan, seperti peluang sukses selalu terbuka, puas akan progres karir, dan potensi diri dapat menunjang sukses karir. Keseluruhan item pertanyaan valid dengan nilai diatas 0,30 dengan nilai reliabel 0,760.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi

hirarkis, tujuannya adalah untuk menguji pengaruh variable mediasi *Match Individual and Organization Plans, Work-life Balance*, dan *Awarness of Organizational Plans for Self* terhadap hubungan antara *Avaibility of Career Information* dan kepuasan karir. Seperti yang direkomendasikan oleh Judd dan Kenny (1981) dalam Kenny dan Baron (1986), untuk menguji hipotesis mediasional maka perlu dipertimbangkan penggunaan model regresi. Ketiga persamaan regresi tersebut memberikan pengujian keterkaitan model mediational. Untuk memastikan mediasi, harus memenuhi beberapa kondisi: pertama, independen variable harus mempengaruhi mediator pada persamaan pertama; kedua, independen variable harus memperlihatkan pengaruh terhadap dependen variable pada equation kedua; ketiga, mediator harus mempengaruhi dependen variable pada equation ketiga. Perfect mediation terjadi jika independen variable tidak memiliki pengaruh ketika variable mediator di control (Kenny & Baron, 1986).

4. Pembahasan

Indikator dalam penelitian ini telah diuji valid dan realible untuk tiap variabel, dan dari hasil hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan secara umum responden pekerja wanita pada penelitian ini rata-rata menggambarkan situasi karir mereka bahwa informasi karir yang tersedia sudah baik. Namun kesesuaian rencana karir individu dengan organisasi masih pada kategori cukup. Di sisi lain kesadaran individu atas rencana karir organisasi atas diri sudah baik, WLB yang dirasakan juga cukup baik sesuai dengan hal tersebut kepuasan karir yang dirasakan juga masuk dalam level cukup baik.

Indikator yang tampak agak menonjol adalah keyakinan bahwa prestasi dapat mendukung sukses karir mendapat rata-rata skor tertinggi, namun kepuasan atas gaji sesuai karir tampak dalam skor terendah. Meski penelitian ini dilakukan untuk berbagai profesi namun kecenderungan jawaban relatif tidak jauh berbeda antara profesi yang satu dengan lainnya. Hasil kuesioner tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Score	Mean
ACI	Informasi pengembangan karir	3,45	3,4
	Program karir manajemen	3,32	
	Informasi yang diperbaharui	3,24	
	Sebaran informasi pada tiap level	3,09	
MIOP	Tujuan karir yang sesuai	3,10	3,2
	Jadwal rencana karir yang tepat	3,19	
	Kesesuaian rencana dgn keluarga	3,28	
WLB	Keselaran kerja kehidupan pribadi	3,66	3,4
	Fleksi time	3,53	
	Dukungan organisasi atas peran ganda	3,10	
AOPS	Kesadaran akan adanya pelatihan dan pengembangan	3,58	3,6
	Rencana karir yang sesuai dengan kinerja	3,90	
	Komunikasi rencana karir dengan atasan	3,07	
	Rencana karir yang mengacu pada rencana organisasi	3,37	

CS	Potensi diri dapat menunjang sukses karir	3,69	3,4
	Peluang sukses selalu terbuka	3,63	
	Prestasi mendukung sukses karir	3,90	
	Puas akan progres karir	3,24	
	Puas atas jabatan	3,37	
	Puas atas promosi	3,30	
	Puas atas gaji	3,05	

Sumber: Diolah untuk Penelitian ini

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji model yang diusulkan dengan uji hirarkikal regression, dimana ketersediaan informasi rencana karir individu dilihat pengaruhnya secara

hirarki dengan melakukan 3 tahapan uji. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Hirarkikal

	Model 1			Model 2	Model 3
Variabel dependen	<i>Match indv & orgn Plans</i>	<i>Work life balance</i>	<i>Awareness of orgns</i>	<i>Career Satisfaction</i>	<i>Career Satisfaction</i>
Variabel kontrol	β	β	β	β	β
Usia	0.330	0.081	-0.637	0.534	0.304
Lama kerja	0.050	0.269	0.177	0.152	0.120
Jabatansaatini	-0.004	0.043	0.145	0.176	0.184
Tipebisnis	-0.189	-0.105	-0.160	0.152	0.259
Jumlahkaryawan	0.088	-0.268	0.986**	-0.313	-0.300
<i>Availability of information</i>	0.324**	-0.051	0.605**	0.757**	0.602*
R ²	0.266	0.064	0.699	0.472	
<i>Match indv&orgn Plans</i>					0.585**
<i>Work life balance</i>					0.046
<i>Awareness of orgns</i>					-0.053
R ²					0.556
Δ R ²					0.084

Sumber: Diolah untuk Penelitian ini

Diskusi dan Pembahasan

Dari hasil penelitian model 1, pada responden penelitian (wanita karir) tampak bahwa ketersediaan informasi karir yang jelas bagi tiap individu dapat meningkatkan kesadaran individu akan rencana karir organisasi atas dirinya secara signifikan dengan koefisien yang cukup tinggi demikian juga dengan kesesuaian rencana karir individu dan organisasi juga signifikan namun dengan koefisien agak

rendah. Dengan demikian hipotesis 1 dan 3 dapat dibuktikan bahwa bila informasi karir tersedia dengan baik maka individu akan dapat mengetahui progres karir yang bagaimna yang akan dipilihnya sesuai dengan informasi karir yang tersedia. Hasil ini mendukung teori pengembangan karir yang disajikan oleh Sonnenfeld dan Kotter yang menyatakan individu akan berupaya menyesuaikan situasi pekerjaan dan kehidupan di luar kerja dalam memilih

kemajuan karirnya. Bersamaan dengan hal itu maka organisasi dan individu dapat menyesuaikan kebutuhan pihak organisasi berkaitan dengan posisi jabatan dengan kesediaan dan pilihan rencana karir individu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji terhadap hipotesis 3 yang signifikan.

Namun, tidak demikian untuk hipotesis 2 dimana informasi karir yang tersedia ternyata tidak dapat meningkatkan WLB yang dirasakan oleh wanita karir. Hal ini diperkirakan berhubungan dengan kurang konserennya pihak organisasi dalam mendukung WLB dimana untuk kasus di Indonesia belum menjadi perhatian. Hasil ini relevan dengan penelitian Purba (2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap WLB tidak signifikan. Semestinya dengan tersediannya informasi karir maka wanita karir dapat memilih program-program WLB untuk memilih rencana karir yg diminati sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga (Whitmarsh *et al.*, 2007). Di sisi lain penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan karir signifikan dipengaruhi kesesuaian rencana karir inidividu dan organisasi. Dengan demikian pada wanita karir kepuasan karir lebih dipengaruhi oleh bagaimana karir yang direncanakan sesuai dengan program karir yang disiapkan organisasi. Lebih jelasnya ketika organisasi mengelola program karir dan menawarkannya pada individu dimana individu juga memiliki minat yang sesuai terhadap program karir tersebut maka kepuasan karir lebih dapat dirasakan.

Selanjutnya tersedianya informasi karir bagi individu juga terbukti signifikan meningkatkan kepuasan karir dengan koefisien yang tinggi (0,757). Hal ini relevan dengan penelitian Potwoord (1987)

yang menyatakan ketersediaan informasi karir dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karir individu. Riset senada yang menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap rencana karir (Igbaria *et al.*, 1991; Leibowitz *et al.*, 1988; Hall & Associates, 1986) dapat meningkatkan kepuasan karir, juga relevan dengan temuan ini dimana ketersediaan informasi karir yang jelas juga merupakan salah satu dukungan organisasi dalam menghadirkan kepuasan karir yang dirasakan. Dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima dimana informasi karir yang tersedia dapat meningkatkan kepuasan karir wanita.

Dengan responden penelitian yang terdiri dari berbagai profesi karir ternyata bagi responden tersedianya informasi karir sangat menentukan bagaimana kesadaran atas rencana karir organisasi terhadap mereka dapat ditindak lanjuti dan juga dapat disesuaikan dengan pilihan karir mereka sehingga menghadirkan rasa puas atas karir yang dijalani. Artinya hal ini menggambarkan para responden dengan profesi dosen, dokter, polwan ataupun yang lain dalam organisasinya, telah mengetahui bahwa dalam menjalani karir langkah-langkah apa yang harus dilakukan karena informasi untuk itu telah tersedia. Informasi kenaikan jenjang, golongan, pangkat ataupun jabatan telah diatur prosedurnya dan hal itu dapat diketahui setiap individu dengan mudah dan jelas. Hal tersebut mendorong kesadaran individu pada kondisi karir yang sedang direncanakan organisasi baginya dimana rencana tersebut dapat ditindak lanjuti melalui upaya individu atas rencana tersebut. Disamping itu tersedianya informasi karir dapat pula memudahkan

wanita karir menyesuaikan pilihan jalur karir yang tepat baginya.

Pada model 2 ditemukan tersediannya informasi karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa wanita karir merasa informasi karir sangat penting bagi rencana kemajuan karir mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan karir.

Sementara pada model 3 keyakinan atas tersediannya informasi karir yang jelas dalam organisasi dapat berpengaruh pada kesadaran atas karir organisasi terhadap individu, namun kesadaran akan karir ternyata tidak terbukti meningkatkan kepuasan karir. Dengan demikian kesadaran akan karir tidak dapat memediasi pengaruh tersediannya informasi karir terhadap kepuasan karir (hipotesis 5). Lebih lanjut hasil penelitian pada model 3 juga membuktikan bahwa WLB tidak berpengaruh terhadap kepuasan karir wanita, artinya kepuasan karir yang dirasakan tidak dapat didukung oleh kehadiran WLB begitupula kesadaran atas rencana karir organisasi atas individu. Pada variabel *work-life balance* juga tidak terbukti secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan karir. Temuan ini tidak relevan dengan riset Greenhaus dan Beutell (1985) dan riset Bielby (1992) yang menyatakan pengembangan karir dapat dilakukan bila *work-life conflict* diturunkan dengan kata lain seharusnya dengan tersediannya informasi rencana karir yang jelas dapat meningkatkan WLB karena dapat menyesuaikan dengan masalah keluarga yang dihadapi individu (Bohlander & Snell, 2013, p.191). Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan hipotesis 6, namun relevan dengan riset

Purba (2014) dimana dukungan organisasi pada wanita karir bank di Indonesia juga tidak berpengaruh terhadap WLB. Dengan demikian, pada pekerja wanita yang diteliti variabel WLB tidak dapat meningkatkan kepuasan karir (hipotesis 6). Dengan kata lain informasi rencana karir tidak dapat digunakan para wanita karir untuk menyesuaikan rencana aktifitasnya yang menunjang keseimbangan *work-life*, dan selanjutnya WLB gagal memediasi tersediannya informasi karir untuk meningkatkan kepuasan karir. Issue WLB di Indonesia belum menjadi bagian dari kebijakan organisasi namun masih menjadi strategi individu dalam menghadapi karirnya (Purba, 2014).

Namun demikian pada model 3 diketahui variabel kesesuaian karir individu dan organisasi dapat meningkatkan kepuasan karir sehingga variabel tersebut dapat memediasi pengaruh tersediannya informasi karir terhadap kepuasan karir namun tidak kuat terbukti dengan turunnya tingkat signifikansi ketika variabel tersebut dimasukkan ke dalam model. Maka dalam pengujian model hirarkikal regression yang dilakukan ditemukan bahwa variabel WLB dan kesadaran atas karir organisasi ternyata bukanlah variabel mediasi dalam pengaruh tersediannya informasi terhadap kepuasan karir, sementara variabel kesesuaian rencana karir organisasi dan individu dapat memediasi hubungan tersebut secara lemah. Beberapa kemungkinan yang dapat menjelaskan hal ini misalnya, keseimbangan peran dalam keluarga dan kerja dapat mengurangi kesempatan individu dalam menjalankan aktifitas kerja terutama bagi wanita yang mempunyai anak dalam usia yang butuh perhatian

besar. Kondisi perusahaan di Indonesia yang belum memberi dukungan penuh dalam peran ganda Ibu dapat menjadi pertimbangan dalam merencanakan kemajuan karir wanita pekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan karir. Misalnya, tidak tersedianya tempat penitipan anak, antar jemput dan kurangnya fasilitas yang diberikan dalam mendukung peran ganda Ibu menjadi salah satu dilema bagi wanita bila ingin karirnya sukses dengan WLB yang baik.

Beberapa kontrol variabel yang dimasukkan dalam pengujian hanya variabel jumlah karyawan dalam organisasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap kesadaran individu atas rencana karir organisasi atas individu. Sementara variabel usia, lama kerja, tipe bisnis, lama kerja dan jabatan tidak berpengaruh signifikan pada variabel penelitian. Hal ini berarti pada partisipan kepuasan karir tidak dipengaruhi usia juga lama kerja wanita karir pada sampel dari berbagai profesi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya pada kelompok wanita karir tertentu dengan convenience sampling sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir. Perlu dilakukan studi lebih lanjut tentang bagaimana wanita dapat berkarir dengan baik secara harmonis dengan kehidupan di luar pekerjaannya pada profesi yang lebih beragam dan cakupan sampel yang lebih luas, khususnya

pada pekerja di Indonesia dimana organisasinya belum memperhatikan WLB.

5. Simpulan

Dari hasil penelitian pada wanita karir dalam studi ini, kepuasan karir dapat dirasakan ketika dalam organisasi tersedia informasi karir yang jelas dan terus di *updated* bagi semua anggota organisasi. Kepuasan karir juga dirasakan semakin baik apabila rencana karir individu sesuai dengan program rencana karir organisasi. Bagi wanita karir menyesuaikan rencana karirnya tentu mempertimbangkan situasi/kondisi keluarga yang sedang dihadapi. Oleh karena itu kepuasan karir dirasakan akan lebih baik bila situasi keluarga dapat mendukung kemajuan karir pada wanita karir. Namun demikian, responden tidak merasakan WLB yang baik dapat meningkatkan kepuasan karir yang dirasakan. Hasil uji membuktikan WLB tidak dapat meningkatkan kepuasan karir secara signifikan dan sekaligus tidak mampu memediasi pengaruh tersedianya informasi karir terhadap kepuasan karir. Begitu pula kesadaran karir organisasi atas individu juga tidak dapat memediasi pengaruh tersedianya informasi karir terhadap kepuasan karir. Sementara, kesesuaian rencana karir individu dan organisasi hanya dapat memediasi secara lemah pengaruh tersediannya informasi karir terhadap kepuasan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. (1999). Gender Role Orientation of Husbands and Work-family Conflict of Wives in Dual-earner Families. *Pertanika J. Soc.Sci. & Hum*, 7(1), 1-9. Universiti Putra Malaysia Press.

- Bell, S. G., Maxwell, A. M., Vicar, L., Ritchie, & M. McDougall. (2003). *Sizing up Work-life Balance Practices: Developments in Micro, Small and Medium Sized Enterprises*.
- Bielby, D. D., (1992). Commitment to Work and Family. *Annual Review of Sociology*, 18, 281-302.
- Bohlander, George W. & Snell, Scott A.. (2013). *Principles of Human Resource Management (16th edition)*. China: South-Western Cengage Learning.
- Breugh, J. A., N. Frye, & N. Kathleen. (2008). Work-Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *Journal Bus Psychol*, 22, 345-353.
- Cappelli, Peter. (2000). *A Market Driven Approach to Retaining Talent: Harvard Business School Publishing Corporation*.
- Cappelli, Peter., Constantine, Jill., & Chadwick, Clint. (2000). It Pays to Pay Family: Work Family Tradeoffs Reconsidered. *Industrial Relations*, 39(2).
- Crompton, Rosemary & Clare Lyonette, (2006). Work-life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49, 379.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T.. (2002). Work/life Balance Strategies: Progress and Problems in Australian Organization. *Working paper*.
- Granrose, C.S., & Portwood, J.D.. (1987). Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management. *Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Greenhaus, J.G., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H.; Parasuraman, S.; & Wormley, W.M.. (1990). Race Effects of Organizational Experience, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.
- Greenhaus, J.G., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M.. (2000). *Career Management* (3rd ed.). New York: The Dryden Press.
- Hall, D. T., & Moss, J. E.. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 22-37.
- Igbaria, M.; Greenhaus, J.J.; & Parasuraman, S.. (1991), Career Orientations of MIS Employees: an Empirical Analysis. *MIS Quarterly*, 15(2), 151-169.

- Kisilevitz, M., & Bedington, T. (2009). Managing Work-life Balance Programs in a Down Economy. *International Foundation of Employee Benefit Plan*.
- Lewis, J., & Campbell, M. (2008). What's in a Name? 'Work and Family' or 'Work and Life' Balance Policies in the UK since 1997 and the Implications for the Pursuit of Gender Equality. *Social Policies & Administration*, ISSN 0144-5596, 42(5), 524-541.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H.. (2004). *Human Resource Management*, 10th ed. USA: Thomson.
- Portwood, J.D.. (1981) Organizational Career Management: The Need for a System Approach. *Human Resource Planning*, 4, 47-59.
- Purba, S. D. (2014). Effect of Work-Life Balance & Antecedent Variable on Intention to Stay. (A Study of Female Employees in High Performing Banks in Jakarta). *International Journal of Management & Information Technology*, 8(3).
- Robbins, Stephen P. & Coulter, M.. (2007). *Management* (9th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Reynolds, J., Aletraris, L. (2004). Work-family Conflict and the Adjustment of Working Hours in Australia. *Department of Sociology, University of Georgia*. Athens: Baldwin Hall.
- Sullivan, C., & Lewis, S.. (2001). Home-based Telework, Gender and the Synchronisation of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and Their Co-residents. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 123-145.
- Schein, E. H.. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. MA: Addison-Wesley.
- Warren, T., Fox, Elizabeth., & Pascall, G. (2009). Innovative Social Policies: Implications for Work-life Balance among Low Waged Women in England. *Gender, Work and Organization*, 16(1).
- Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Rodgers, Y. H., & Wentworth, Diane Keyser. (2007). Choices and Challenges: A Qualitative Exploration of Professional Women's Career Patterns. *The Career Development Quarterly*, 55(3).
- Voydanoff, P. (2004). The Effect of Work Demand and Resources on Work to Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.

MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN

Fitri Ismiyanti¹⁾, Chintia Prastichia²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

ABSTRACT

Purpose of this research to examines factors that may affect fraud on financial statements that could encourage the emergence of corruption by management. This research uses banks as industry sample because banking industry is a highly regulated and should report their financial statement to central bank. Meanwhile, banks still frequently appears the fraudulent financial statements. Good corporate governance mechanism indicated that bank have capability to detect fraud in financial statement. This research focuses on testing factors that may affect the financial statements fraud and lead to corruption of management. The data uses in this research is financial statement data. Corporate governance mechanism tests in this study is snumber of commissioners, percentage of independent directors, numbers of commissioners meeting, percentage of largest share ownership, managerial ownership, long tenure of commissioners, and type of auditor. This research found that the number of commissioners and managerial ownership affects management's fraud, while the number of independent directors, the number of commissioners meeting, a long tenure managing director, large share ownership and the type of auditor has no effect on fraud.

Keywords: Fraud, Corruption Management, Corporate Governance Mechanism.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan laporan keuangan (*fraud*) merupakan perilaku atau tindakan kesengajaan yang dilakukan oleh seseorang untuk memanipulasi dan mencurangi laporan keuangan untuk kepentingan pribadi, ataupun golongan tertentu. *Fraud* merupakan perilaku penipuan yang disengaja yang bertujuan untuk menggelapkan atau mencuri. Penggelapan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perilaku yang dilakukan dengan mengubah aset atau kekayaan perusahaan secara tidak wajar.

Industri perbankan merupakan industri yang teregulasi sangat ketat karena segala transaksi yang dilakukan harus dilaporkan ke bank Indonesia. Akan

tetapi berdasarkan data statistik Pusat pelaporan dan Analisis Transaksi keuangan (PPATK) hingga tahun 2009, perbankan merupakan industri penyumbang Laporan Transaksi Keuangan Mencurigakan (LTKM) terbesar, yaitu sebesar 78,8% dari 24.392 kasus atau setara dengan 19.242 kasus.

Penipuan yang dilakukan sejak tahun 2007 sampai tahun 2010 tercatat sejumlah 15.097 kasus dengan total kerugian negara sebesar Rp 86,76 Miliar. Kecurangan internal yang ditemukan tersebut sebagian besar menunjukkan lemahnya sistem pengawasan internal perbankan. *Fraud* dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal tersebut berhubungan dengan organisasi di mana pelaku melakukan

fraud. *Corporate governance* yang baik diindikasikan mampu untuk menghalangi faktor eksternal pemicu *fraud*. Beberapa penelitian dilakukan untuk membuktikan pengaruh *corporate governance* terhadap terjadinya *fraud*. Jensen (1993) beragumen bahwa dewan *board* yang besar menjadi kurang efektif dan direktur utama akan lebih mudah untuk mengendalikan, sehingga memudahkan terjadinya kecurangan internal. Berdasarkan penelitian Beasley (1996) dan Uzun *et al.* (2004), perusahaan dengan prosentase komisaris independen yang tinggi memiliki tingkat *fraud* yang lebih rendah. Chen *et al.* (2005) menemukan bahwa rapat *board* berpengaruh signifikan positif terhadap *fraud*. Lama masa jabatan dari direktur utama dan kepemilikan manajerial mungkin memiliki pengaruh terhadap probabilitas terjadinya kecurangan perusahaan (Beasley, 1996). Zhang (2005) menemukan bahwa pemegang saham terbesar memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap skandal perusahaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Perols (2008) mengindikasikan bahwa keberadaan auditor *Big 4* adalah salah satu variabel signifikan dalam pendeteksian terjadinya *fraud* dalam organisasi.

Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa *corporate governance* memiliki pengaruh terhadap *fraud*. Semakin banyak dewan komisaris dalam perusahaan maka fungsi pengawasan akan kurang terpusat sehingga dapat memberikan celah terjadinya *fraud*. Semakin besar proporsi komisaris independen maka pengawasan yang independen akan semakin besar dan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya *fraud*. Jumlah rapat dewan komisaris

mungkin dapat menjadi indikator aktivitas pengawasan dewan komisaris. Semakin sering dewan komisaris rapat, menunjukkan pengawasan dewan komisaris yang semakin tinggi, sehingga probabilitas terjadinya *fraud* diindikasikan semakin meningkat. Lama masa jabatan direktur utama menentukan pengalaman yang dimiliki direktur utama dalam menangani perusahaan. Semakin lama masa jabatan direktur utama, maka akan semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki tentang perusahaan tersebut, sehingga kemungkinan terjadinya *fraud* akan berkurang. Kepemilikan manajerial dapat menyelaraskan kepentingan pemegang saham dan manajemen, sehingga dapat menurunkan probabilitas *fraud*. Pemegang saham terbesar dapat mengurangi probabilitas terjadinya *fraud*. Hal ini dikarenakan pemegang saham terbesar dapat membantu dewan komisaris untuk mengawasi jalannya perusahaan. Probabilitas terjadinya *fraud* juga dapat dikurangi dengan adanya auditor yang berkualitas. Auditor dapat membantu perusahaan dalam mendeteksi terjadinya penyelewengan pada laporan keuangan. Semakin baik kualitas auditor, maka hasil auditnya semakin bisa dipercaya dan tingkat independensi yang dimiliki semakin tinggi.

Penelitian sebelumnya (Chen *et al.*, 2005), meneliti semua perusahaan yang tercatat di bursa efek Cina selama lima tahun dan dihubungkan dengan *The Security Law* yang diterbitkan oleh *China Securities and Regulatory Commission* (CSRC). Variabel dependen yang merupakan variabel dummy bernilai 1 jika perusahaan merupakan subjek dari

tindakan hukum oleh CSRC serta menggunakan uji *univariate* dan regresi logistik. Variabel independen (variabel *corporate governance*) yang diuji terdiri dari proporsi komisaris independen, jumlah *board*, jumlah rapat komisaris, lama masa jabatan direktur utama, CEO *duality*, proporsi kepemilikan saham oleh badan usaha, proporsi kepemilikan saham individu, kepemilikan saham asing, prosentase kepemilikan saham terbesar, Herfindhal index yang mengukur konsentrasi dari sepuluh pemegang saham terbesar, tipe auditor, tingkat pertumbuhan perusahaan, kerugian perusahaan, *leverage*, tingkat pengembalian, dan MINDEX. Penelitian ini menggunakan pendekatan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika auditor adalah salah satu dari sepuluh auditor terbesar berdasarkan pangsa pasar di Cina untuk variabel kualitas auditor. Hal ini dikarenakan audit independen masih cukup baru di Cina. Chen juga tidak meneliti tentang pengaruh kepemilikan manajerial terhadap terjadinya *fraud* dikarenakan kepemilikan manajerial masih jarang pada perusahaan sampel penelitian selama masa pengamatan.

Pada penelitian ini, variabel dependen yang merupakan variabel *dummy* bernilai 1 jika terjadi *internal fraud* dalam perusahaan berdasarkan surat edaran Bank Indonesia No. 9/12/DPNP tanggal 30 Mei 2007 karena di Indonesia belum memiliki organisasi yang mempublikasikan perusahaan-perusahaan memiliki kasus *fraud*, serta hanya meneliti perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia, karena peraturan untuk mengungkapkan *internal fraud* ditujukan hanya kepada bank umum di Indonesia.

Periode sampel penelitian ini ialah empat tahun, karena peraturan pengungkapan *internal fraud* bagi bank dikeluarkan mulai tahun 2007. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan uji regresi logistik. Variabel independen (variabel *corporate governance*) yang diuji ialah jumlah dewan komisaris, komisaris independen, jumlah rapat komisaris, lama masa jabatan direktur utama, kepemilikan manajerial, kepemilikan saham terbesar, dan tipe auditor. Di semua bank sampel penelitian tidak terdapat CEO *duality*, sehingga variabel ini tidak dimasukkan dalam model penelitian. Sebagian besar perusahaan yang diteliti tidak menyajikan pemegang saham secara jelas sehingga variabel kepemilikan saham individu, legal, asing dan Herfindahl index yang mengukur konsentrasi kepemilikan sepuluh pemilik saham terbesar tidak dapat dimasukkan dalam model penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memproksi kualitas auditor dengan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika auditor adalah KAP yang berafiliasi dengan auditor *Big 4*.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah apakah mekanisme *corporate governance* yang terdiri dari jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris independen, jumlah rapat komisaris, kepemilikan saham terbesar, kepemilikan manajerial, lama masa jabatan komisaris, dan tipe auditor berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mekanisme *corporate governance* yang terdiri dari jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris independen, jumlah rapat komisaris, kepemilikan saham terbesar, kepemilikan manajerial, lama masa jabatan komisaris, dan tipe auditor terhadap kecurangan laporan keuangan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Fraud*

Hall (2001, p.135) mendefinisikan *fraud* sebagai kecurangan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. Penelitian Chen *et al.*, (2005) mendefinisikan *fraud* sebagai kesalahan dan ketidaksesuaian pengungkapan keuangan, pengambilalihan asset-aset yang merugikan investor minoritas, korupsi pejabat perusahaan dan perusahaan sekuritas, dan manipulasi pasar saham. Ini merujuk pada ketentuan yang diterbitkan oleh CSRC (*China Securities and Regulatory Commission*).

Penelitian ini mendefinisikan *fraud* sesuai definisi *internal fraud* pada SE BI No.9/12/DPNP tanggal 30 Mei 2007, yaitu penyimpangan atau kecurangan yang dilakukan oleh pengurus, karyawan tetap dan tidak tetap terkait dengan proses kerja dan kegiatan operasional bank yang mempengaruhi kondisi keuangan bank secara signifikan. Pengaruh terhadap kondisi keuangan bank secara signifikan ialah apabila dampak penyimpangannya lebih dari Rp 100.000.000

(seratus juta rupiah). Salah satu mekanisme pengungkapan *fraud* melalui sistem *whistleblowing* yang memungkinkan setiap pegawai untuk melaporkan kepada direktur utama jika menemukan adanya pelanggaran pada pegawai lainnya. Setelah itu, kepala audit internal akan menanggapi laporan tersebut. *Fraud* juga dapat ditemukan dari hasil investigasi audit internal dan audit eksternal (kantor akuntan publik dan Bank Indonesia). Ruang lingkup audit internal ialah seluruh aspek dan unsur bank. Hasil temuan audit internal nantinya akan disampaikan pada direksi dan dewan komisaris dengan tembusan komite audit. Audit internal juga melakukan koordinasi dengan auditor eksternal. Bank juga membentuk Satuan Pengawas Intern (SPI) atau Satuan Kerja Audit Intern (SKAI), Satuan Kerja Manajemen Resiko, dan Satuan Kerja Kepatuhan untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan operasional bank.

Fraud dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimaksud adalah faktor dari dalam individu pelaku *fraud*, yaitu faktor keserakahan dan kebutuhan. Faktor eksternal yang dimaksud ialah faktor di luar individu pelaku *fraud*, yang berhubungan dengan organisasi, yaitu kesempatan dan pengungkapan. *Fraud* bisa terjadi karena adanya kesempatan dan tidak terungkapnya *fraud* serta tidak adanya sanksi tegas bagi pelaku *fraud* yang terungkap (Ditama Binbangkum, 2008).

The ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) mengklasifikasikan *fraud* dalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu,

1. Penyimpangan atas aset
Penyimpangan atas aset meliputi penyalahgunaan atau pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur atau dihitung.
2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan
Pernyataan palsu atau salah pernyataan meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan.
3. Korupsi
Fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan. Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah atau ilegal, dan pemerasan secara ekonomi.

2.2 Jumlah Dewan Komisaris

Prinsip *good corporate governance* yang diperkenalkan oleh OECD terdiri dari transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran. Prinsip akuntabilitas menyebutkan bahwa dewan komisaris bertanggung jawab pada pengawasan dan wajib memberikan nasehat pada dewan direksi atas pengelolaan perusahaan. Jumlah dewan komisaris dapat mempengaruhi terciptanya prinsip akuntabilitas pada perusahaan. Hal

tersebut berkaitan dengan efektivitas pengawasan dewan komisaris.

Dewan komisaris memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yang dilakukan direksi serta memberi nasihat kepada direksi. Menurut *Board Manual* yang diterbitkan oleh PT. Surveyor Indonesia, komisaris dapat melakukan pengawasan dengan berbagai cara, yaitu meminta keterangan tertulis pada direksi tentang permasalahan perusahaan, melakukan kunjungan ke unit kerja, memberikan tanggapan atas laporan berkala direksi, dan menugaskan komite audit untuk melakukan tugas-tugas pengawasan. Jumlah dewan komisaris dapat mempengaruhi efektivitas kegiatan pengawasan tersebut.

Jensen (1993) menemukan bahwa perusahaan dengan jumlah *board* yang lebih besar maka keefektifan pengawasannya akan berkurang. Perusahaan dengan jumlah dewan komisaris yang semakin kecil memiliki kinerja keuangan yang unggul. Beasley (1996) menemukan bahwa jumlah *board* berpengaruh signifikan positif terhadap *fraud* perusahaan. Hasil tersebut mengindikasikan semakin besar jumlah dewan komisaris maka probabilitas terjadinya *fraud* perusahaan semakin besar. Hal itu mungkin dikarenakan semakin besar dewan komisaris maka koordinasinya pun akan semakin susah, sehingga fungsi pengawasan yang dilakukan akan menjadi kurang efektif.

2.3 Komisaris Independen

Salah satu prinsip *good corporate governance* adalah independensi.

Perusahaan harus dikelola secara independen agar masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Independensi tersebut untuk menghindari adanya kemungkinan konflik kepentingan yang mungkin timbul oleh pemegang saham terbesar. Pada suatu perseroan, diwajibkan mempunyai sekurang-kurangnya satu orang komisaris independen, yang berasal dari luar perusahaan dan tidak mempunyai hubungan bisnis dengan perusahaan atau afiliasinya. Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia (PBI No.8/14/PBI/2006) tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum, bank harus memiliki komisaris independen yakni anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota dewan komisaris lainnya, direksi dan/atau pemegang saham pengendali atau hubungan lain yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen.

Komisaris independen berperan dalam penyeimbang pada pengambilan keputusan oleh dewan komisaris agar keputusan yang diambil bersifat independen tidak memihak pada pihak-pihak tertentu. Fama dan Jensen (1983) menyatakan bahwa pengendalian keputusan yang efektif merupakan fungsi positif dari rasio *outside director* dengan total *board of director*. Pengawasan oleh komisaris independen memiliki tujuan untuk memberikan sinyal kepada masyarakat tentang reputasi aktivitas pengawasan yang efektif dalam perusahaan.

Komisaris independen memiliki pengawasan yang lebih baik terhadap manajemen secara umum, sehingga mempengaruhi kemungkinan terjadinya kecurangan dalam pengungkapan laporan keuangan yang dilakukan oleh manajer (Chtourou *et al.*, 2001). Semakin besarnya proporsi komisaris independen dan semakin kompetennya mereka, maka dapat mengurangi kecenderungan terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Hal tersebut juga dapat berlaku pada *fraud*. Semakin besar dan kompetennya komisaris independen, probabilitas terjadinya *fraud* mungkin akan berkurang karena adanya pengawasan yang lebih baik.

2.4 Jumlah Rapat Komisaris

Prinsip akuntabilitas menuntut terciptanya sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara komisaris, direksi, dan pemegang saham yang meliputi *monitoring*, evaluasi, dan pengendalian terhadap manajemen. Rapat yang diselenggarakan dewan komisaris merupakan salah satu pencerminan prinsip akuntabilitas. *Monitoring*, pengendalian, dan evaluasi terhadap manajemen dapat dilakukan melalui rapat dewan komisaris. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa manajemen bertindak sesuai kepentingan pemegang saham.

Menurut SE BI No. 9/12/DPNP dewan komisaris melakukan rapat rutin dengan direksi minimal empat kali dalam setahun dan melakukan rapat komite-komite di bawah dewan komisaris. Dewan komisaris membahas masalah-masalah yang dianggap penting dalam mempengaruhi perusahaan. Seringnya diadakan rapat komisaris dalam setahun

mengindikasikan terjadinya peningkatan kewaspadaan dan pengawasan.

Vafeas (1999) menemukan bahwa frekuensi rapat *board* yang lebih sering, diikuti dengan kinerja yang buruk dan diisukan terjadi peningkatan pada profitabilitas. Hasil ini mungkin dikarenakan adanya kinerja yang buruk. Rapat yang lebih sering dilakukan sebagai langkah pengawasan yang lebih ketat untuk memperbaiki kinerja, sehingga terjadi peningkatan profitabilitas.

Chen *et al.*, (2005) menemukan bahwa jumlah rapat *board* pada perusahaan yang tidak terjadi *fraud* lebih sedikit dibanding perusahaan terjadi *fraud*. Jumlah rapat dewan komisaris merupakan indikasi dari aktifitas dewan komisaris. Semakin seringnya dewan komisaris mengadakan rapat, menunjukkan bahwa aktifitas pengawasan menjadi lebih ketat. Akan tetapi, Juwitasari (2008) tidak menemukan adanya pengaruh dari jumlah rapat dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

2.5 Lama Masa Jabatan Direktur Utama

Direktur utama berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Surat Edaran Bank Indonesia No. 9/12/DPNP mengatur bahwa direktur utama wajib berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali. Hal ini dimaksudkan agar setiap keputusan yang diambil tidak memihak pada pihak-pihak tertentu sehingga tidak merugikan pemegang saham minoritas.

Prinsip *responsibility* (responsibilitas) menuntut adanya tanggung jawab dari manajemen, pengawasan manajemen serta

pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham. Prinsip ini diwujudkan dengan kesadaran bahwa tanggung jawab merupakan konsekuensi dari adanya wewenang dan menyadari adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika serta memelihara bisnis yang sehat. Direktur utama harus dapat mempertanggungjawabkan kepemimpinan dan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang diamanatkan. Prinsip ini harus tercermin selama direktur utama memimpin, sehingga kemungkinan terjadinya *fraud* menjadi rendah. Direktur utama bertanggung jawab pada pengelolaan perusahaan secara keseluruhan dan membawahi beberapa direktur yang menjalankan fungsi eksekutif pada perusahaan.

Chen *et al.* (2005) menemukan bahwa lama masa jabatan direktur utama berpengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Hal ini berarti lama masa jabatan direktur utama memiliki keterkaitan negatif dengan kemungkinan terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin singkat seorang direktur utama menjabat maka kecenderungan terjadinya *fraud* akan semakin besar. Hal ini mungkin dikarenakan sedikitnya pengetahuan tentang perusahaan yang dimiliki, sehingga menimbulkan celah terjadinya *fraud*.

2.6 Kepemilikan Manajerial

Struktur kepemilikan cukup berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kepemilikan manajerial ialah pemegang

saham dari pihak manajemen yaitu dewan komisaris dan direksi yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (Wahidahwati, 2002). Kepemilikan manajerial bertujuan untuk menghindari adanya benturan kepentingan antara pemegang saham dan pihak manajemen perusahaan. Pemegang saham menginginkan peningkatan nilai perusahaan, sedangkan manajemen memiliki kepentingan sendiri dalam perusahaan, seperti memperkaya diri sendiri dan lain-lain. Kepemilikan manajerial juga bertujuan untuk mengurangi biaya keagenan yang akan timbul. Hal ini dikarenakan manajemen yang memiliki saham pada perusahaan tersebut akan memiliki kepentingan yang sama dengan pemegang saham lainnya, yaitu peningkatan nilai perusahaan.

Kepemilikan manajerial juga dapat mendorong terciptanya prinsip kewajaran pada perusahaan. Prinsip tersebut menyebutkan bahwa semua *stakeholder* harus mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan. Antara manajemen dan pemegang saham dimungkinkan terjadinya asimetri informasi yang bisa merugikan pemegang saham. Adanya kepentingan pemegang saham terbesar juga mungkin membuat manajemen cenderung berpihak pada pemegang saham terbesar. Hal ini mungkin akan merugikan kepentingan pemegang saham minoritas. Kepemilikan manajerial mungkin dapat menghindari keputusan atau perlakuan manajemen yang hanya berpihak pada pemegang saham terbesar.

Vafeas (1999) menemukan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

perusahaan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa manajemen yang turut memiliki saham pada perusahaan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jika kinerja perusahaan meningkat, maka nilai perusahaan juga akan meningkat, dan hal ini akan menguntungkan bagi pemegang saham, termasuk pihak manajemen yang memiliki saham.

Antonia (2008) juga menemukan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan negatif terhadap manajemen laba. Hal ini berarti adanya kepemilikan manajerial dapat mengurangi motivasi untuk melakukan manipulasi laba. Manajemen mungkin akan cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja daripada sekedar memanipulasi laba perusahaan.

2.7 Kepemilikan Saham Terbesar

Salah satu prinsip dalam *good corporate governance* yaitu akuntabilitas yang memuat kewenangan-kewenangan yang harus dimiliki oleh dewan komisaris dan direksi serta kewajiban-kewajibannya kepada pemegang saham dan *stakeholders* lainnya. Dewan direksi bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan perusahaan, dewan komisaris bertanggung jawab atas keberhasilan pengawasan, pemegang saham bertanggung jawab atas keberhasilan pembinaan dalam pengelolaan perusahaan (IICG, 2011).

Pemegang saham terbesar turut mengawasi pengelolaan perusahaan dengan mengikuti rapat perusahaan dan sebagainya. Pemegang saham terbesar juga dapat menuntut pengelolaan perusahaan yang transparan dan wajar, sehingga

perusahaan dapat dikelola secara baik. Peran serta pemegang saham terbesar untuk mewujudkan pengelolaan perusahaan yang baik berperan dalam terwujudnya prinsip akuntabilitas.

Struktur kepemilikan dapat memicu biaya keagenan. Ketika struktur kepemilikan perusahaan tersebar seperti, biaya keagenan muncul dari konflik kepentingan antara pemegang saham luar perusahaan dan manajemen perusahaan (Jensen & Merckling, 1976). Pada struktur kepemilikan perusahaan yang terkonsentrasi seperti perusahaan-perusahaan, masalah keagenan menjadi masalah antara pemegang saham terbesar dan pemegang saham minoritas. Pemegang saham terbesar biasanya memiliki kekuatan yang cukup besar pada perusahaan, sehingga pemegang saham terbesar dapat menghalangi atau mendorong terjadinya *fraud* pada perusahaan.

Zhang (2005) menemukan bahwa proporsi saham terbesar berpengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya skandal di perusahaan. Hasil ini berarti semakin besar proporsi pemegang saham terbesar, probabilitas terjadinya skandal akan berkurang. Hasil tersebut mungkin dikarenakan pemegang saham terbesar juga ikut mengawasi jalannya perusahaan, sehingga kemungkinan terjadinya penyelewengan oleh pihak manajerial akan berkurang.

2.8 Tipe Auditor

Dalam prinsip keterbukaan dalam *good corporate governance*, informasi mengenai perusahaan harus diungkapkan secara tepat waktu dan akurat. Keterbukaan dilakukan agar pemegang saham dan

masyarakat mengetahui keadaan perusahaan. Salah satu butir prinsip keterbukaan menurut IICG (*The Indonesian Institute for Corporate Governance*) adalah perusahaan wajib menyampaikan laporan keuangan yang teraudit oleh auditor eksternal, kinerja usaha, laporan *corporate governance* ke publik dan instansi yang berwenang secara rutin. Auditor eksternal berperan dalam terwujudnya prinsip tersebut. Auditor eksternal juga membantu agar informasi yang tersaji ke publik merupakan informasi yang objektif.

Audit ialah suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan para pemegang saham dengan menggunakan pihak luar untuk memberikan pengesahan terhadap laporan keuangan. Para pengguna laporan keuangan terutama para pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan laporan yang telah diaudit oleh auditor. Hal ini berarti auditor mempunyai peranan penting dalam pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Oleh karena itu kualitas audit merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh para auditor dalam proses pengauditan (Meutia, 2004).

Perols (2008) menemukan pengaruh signifikan positif dari auditor *Big 4* terhadap pendeteksian terjadinya *fraud*. Hasil ini mengindikasikan jika perusahaan menggunakan jasa audit dari auditor *Big 4* maka probabilitas *fraud* akan berkurang. Auditor *Big 4* dapat mendeteksi secara lebih dini jika terjadi *fraud* dalam perusahaan.

Di dunia terdapat empat besar firma auditor atau *Big 4*, yaitu kelompok empat firma jasa profesional dan akuntansi internasional terbesar, yaitu *Deloitte*

Touche Tohmatsu, *Pricewaterhouse Cooper (PWC)*, *Ernst & Young* dan *KPMG*. Kelompok ini awalnya dikenal dengan *Big 8*, dan berkurang menjadi *Big 5* melalui serangkaian kegiatan merger. *Big 5* tersebut akhirnya menjadi *Big 4* setelah keruntuhan Arthur Andersen pada 2002, karena keterlibatannya dalam Skandal Enron. Berikut kantor akuntan publik (KAP) Indonesia yang berafiliasi dengan auditor *Big 4*. KAP Purwantono, Sarwoko & Sandjaja berafiliasi dengan *Ernst & Young*; KAP Haryanto Sahari & Rekan (pada 2010 berganti dengan KAP Tanudiredja, Wibisana & Rekan) berafiliasi dengan *Pricewaterhouse Cooper (PWC)*; KAP Osman Bing Satrio & Rekan berafiliasi dengan *Deloitte Touche Tohmatsu*; dan KAP Siddharta & Widjaja berafiliasi dengan *KPMG*.

2.9 Pengaruh Jumlah Dewan Komisaris terhadap *Fraud*

Penelitian yang dilakukan Jensen (1993) menemukan bahwa semakin besar jumlah *board* maka fungsi pengawasan akan menjadi kurang efektif. Yermack (1996) membuktikan bahwa *board* yang kecil lebih efektif dibanding dewan komisaris yang besar. Vafeas (1999) menemukan adanya pengaruh signifikan negatif dari jumlah *board* terhadap nilai perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar jumlah dewan komisaris maka nilai perusahaan akan turun.

Nasution dan Setiawan (2007) membuktikan bahwa jumlah dewan komisaris berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba. Ini berarti semakin banyak dewan komisaris maka praktek manipulasi laba akan semakin meningkat. Ujiyantho dan Pramuka (2007)

tidak menemukan pengaruh signifikan dari ukuran dewan komisaris terhadap manajemen laba, tapi memiliki pengaruh yang positif.

Beberapa penelitian di atas mengindikasikan adanya pengaruh positif dari jumlah komisaris terhadap *fraud*. Pengaruh tersebut berarti semakin banyak anggota dewan komisaris perusahaan maka kemungkinan terjadinya *fraud* akan semakin tinggi. Semakin banyaknya dewan komisaris mengakibatkan fungsi pengawasan tidak dapat terpusat, semakin sulit untuk melakukan koordinasi pengawasan (Nasution dan Setiawan, 2007). Hal tersebut dapat memicu adanya kemudahan manajemen untuk mengendalikan dewan komisaris. Adanya kendali tersebut membuat kemungkinan untuk terjadinya *fraud* akan lebih besar.

2.10 Pengaruh Komisaris Independen terhadap *Fraud*

Rosenstein dan Wyatt (1990) menemukan bahwa prosentase *outside director* dapat meningkatkan nilai perusahaan. Beasley (1996) juga menemukan bahwa *outside director* meningkatkan keefektifan pengawasan yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh signifikan negatif dari proporsi *outside director* terhadap *fraud*. Uzun *et al.* (2004) menguji pengaruh proporsi *outside director* terhadap probabilitas terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Penelitian tersebut menemukan bahwa *outside director* berpengaruh signifikan negatif terhadap probabilitas terjadinya *fraud* dalam perusahaan.

Chen *et al.* (2005) menemukan bahwa prosentase *outside director* memiliki pengaruh signifikan negatif

terhadap terjadinya *fraud*, yang berarti semakin besar proporsi *outside director* maka probabilitas terjadinya *fraud* akan semakin kecil. Nasution dan Setiawan (2007) menguji pengaruh proporsi dewan komisaris independen terhadap manajemen laba. Hasil penelitian tersebut ialah proporsi dewan komisaris independen memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Palestin (2008) yang menemukan proporsi komisaris independen berpengaruh signifikan negatif dengan manajemen laba.

Hasil penelitian-penelitian tersebut menimbulkan adanya indikasi bahwa komisaris independen memiliki pengaruh yang berlawanan arah dengan terjadinya *fraud* pada perusahaan. Semakin rendah prosentase komisaris independen pada dewan komisaris maka kecenderungan terjadinya *fraud* akan semakin tinggi. Hal tersebut mungkin dikarenakan adanya efektifitas dari fungsi pengawasan komisaris independen. Independensi dari komisaris independen disebabkan oleh tidak adanya kepentingan dengan perusahaan, sehingga tidak ada dorongan untuk melakukan tindakan yang menjurus pada *fraud*.

2.11 Pengaruh Jumlah Rapat Komisaris terhadap *Fraud*

Rapat dewan komisaris dilakukan untuk mengawasi kebijakan-kebijakan yang telah diambil oleh dewan direksi dan implementasinya (Waryanto, 2010). Conger *et al.* (1998) dalam Juwitasari (2008) menyarankan bahwa rapat dewan komisaris merupakan sumber penting untuk peningkatan keefektifan dewan

komisaris. Vafeas (1999) menemukan bahwa frekuensi rapat *board* yang lebih sering, diikuti dengan kinerja yang buruk dan diisukan terjadi peningkatan pada profitabilitas. Seringnya rapat diadakan merupakan indikasi adanya peningkatan aktifitas pengawasan pada perusahaan dan hal tersebut biasanya dihubungkan sebagai pertanda adanya kinerja buruk perusahaan.

Uji univariat penelitian Chen *et al.* (2005) menemukan bahwa perusahaan yang terlibat *fraud* memiliki jumlah rapat *board* dalam setahun yang lebih sering dibanding perusahaan yang tidak terlibat *fraud*. Pada uji multivariat penelitian tersebut juga menemukan bahwa jumlah rapat *board* dalam setahun memiliki pengaruh signifikan positif terhadap terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin seringnya rapat diadakan dapat memperbesar probabilitas terjadinya *fraud* dalam perusahaan.

Penelitian-penelitian di atas mengindikasikan bahwa jumlah rapat komisaris memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya *fraud*. Semakin sering rapat komisaris diadakan maka akan semakin besar kecenderungan terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Indikasi adanya aktivitas atau keputusan yang dipertanyakan atau mencurigakan membuat dewan komisaris akan semakin memperketat pengawasan terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan pengawasan dan pengontrolan pada pengelolaan perusahaan oleh direksi adalah mengadakan rapat dewan komisaris yang lebih sering.

2.12 Pengaruh Lama Masa Jabatan Direktur Utama terhadap *Fraud*

Beasley (1996) menemukan bahwa lama masa jabatan direktur utama tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Parker *et al.* (2002) menemukan bahwa pergantian direktur utama merupakan indikasi lemahnya kemampuan bertahan perusahaan. Berdasarkan teori suksesi-krisis, pergantian direktur utama dapat mengganggu karena dapat menyebabkan moral organisasi menjadi lebih rendah serta meningkatkan ketidakpastian dan konflik.

Chen *et al.* (2005) dalam uji univariatnya menemukan bahwa perusahaan yang terlibat *fraud* masa jabatan direktur utamanya lebih pendek dibanding perusahaan yang tidak terlibat *fraud*. Uji multivariatnya menemukan bahwa lama masa jabatan direktur utama berpengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Hasil tersebut bermakna bahwa semakin lama masa jabatan direktur utama maka probabilitas terjadinya *fraud* akan semakin rendah.

Beberapa hasil tersebut mengindikasikan bahwa lama masa jabatan direktur utama memiliki pengaruh negatif dengan kemungkinan terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Arah yang berlawanan menunjukkan semakin singkat seorang direktur utama menjabat maka kemungkinan terjadinya *fraud* akan semakin tinggi. Kemungkinan tersebut dapat diakibatkan dari singkatnya masa jabatan, sehingga membuat pengetahuan tentang perusahaan yang diperoleh direktur utama semakin sedikit (Chen *et al.*, 2005). Hal tersebut mungkin akan menimbulkan

banyak celah terjadinya *fraud* pada perusahaan tersebut.

2.13 Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap *Fraud*

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa adanya peningkatan kepemilikan manajerial dapat mendorong manajer untuk menciptakan kinerja perusahaan secara optimal dan memotivasi manajer untuk bertindak secara hati-hati. Hal ini dapat disebabkan oleh rasa memiliki perusahaan dengan adanya kepemilikan saham. Jika terdapat keputusan yang merugikan pemegang saham, maka pihak manajemen juga turut merasakan kerugian tersebut. Hal tersebut sesuai dengan Vafeas (1999) yang menemukan bahwa kepemilikan saham dalam (manajerial dan pegawai) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar proporsi kepemilikan saham dalam, kinerja perusahaan juga semakin meningkat.

Saleh *et al.* (2005), Ujiyantho dan Pramuka (2007), serta Antonia (2008) menemukan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan negatif terhadap manajemen laba. Hal ini sejalan dengan Warfield *et al.* (1995) yang juga menemukan kepemilikan manajerial memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba. Hal ini menunjukkan berarti semakin besar kepemilikan manajerial, maka praktek manipulasi laba dapat dikurangi. Manajemen yang memiliki saham pada perusahaan akan cenderung bekerja untuk saham yang dimiliki, jika terjadi manipulasi laba tentunya akan berimbas pada pemilik saham manajerial tersebut.

Dari beberapa penelitian tersebut, diindikasikan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap probabilitas terjadinya *fraud*. Hal ini dapat disebabkan adanya motivasi untuk tidak merugikan diri sendiri sebagai pemegang saham perusahaan. Jika terjadi *fraud*, maka sebagai pemegang saham, manajerial juga akan dirugikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya *fraud* mungkin akan menurunkan nilai perusahaan di mata masyarakat sehingga dalam jangka panjang akan berimbas buruk pada perusahaan. Efek secara langsungnya ialah *fraud* dapat berakibat buruk pada keuangan perusahaan, misalnya berkurangnya ketersediaan aset lancar yang digunakan untuk membayar hutang kreditur.

2.14 Pengaruh Kepemilikan Saham Terbesar terhadap *Fraud*

Zhang (2005) menguji pengaruh proporsi saham terbesar terhadap probabilitas terjadinya skandal. Penelitian tersebut menemukan bahwa proporsi saham terbesar berpengaruh signifikan negatif terhadap probabilitas terjadinya skandal dalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar proporsi saham terbesar, maka probabilitas terjadinya skandal dalam perusahaan akan menurun.

Parker *et al.* (2002) menemukan bahwa kepemilikan *blockholder* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kemungkinan terjadinya kebangkrutan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemilik saham *blockholder* cenderung melindungi perusahaan. Uji univariat dari Chen *et al.* (2005) menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak terlibat *fraud* memiliki

prosentase saham terbesar yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang terlibat *fraud*. Ningsaptiti (2010) juga menemukan pengaruh signifikan negatif dari kepemilikan terbesar terhadap manajemen laba. Hasil ini berarti semakin besar kepemilikan saham, maka semakin kecil praktek manajemen laba.

Beberapa penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kepemilikan saham terbesar berpengaruh negatif terhadap probabilitas terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Semakin besar prosentase saham yang dimiliki pemegang saham terbesar maka kendali atas perusahaan akan semakin besar. Pemegang saham terbesar memiliki kepentingan yang cukup besar terhadap perusahaan, sehingga mereka cenderung untuk melindungi perusahaan dari terjadinya *fraud*. Jika terjadi *fraud* dalam perusahaan, maka reputasi perusahaan tersebut akan buruk di mata masyarakat dan dapat berakibat buruk pada keuangan perusahaan, dan tentu saja ini akan berimbas buruk bagi kelangsungan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.15 Pengaruh Tipe Auditor terhadap *Fraud*

Lee *et al.* (2007) menemukan bahwa auditor *Big 4* memiliki kualitas pengauditan yang lebih tinggi dibanding auditor lainnya. Perols (2008) juga menemukan bahwa audit dari auditor *Big 4* berpengaruh secara signifikan positif terhadap pendeteksian terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Chen *et al.* (2005) dan Law (2010) menemukan bahwa tipe auditor tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*.

Antonia (2008) yang menemukan bahwa tipe auditor berpengaruh signifikan negatif terhadap manajemen laba. Hal ini sesuai dengan Zhou dan Elder (2001) yang menemukan perusahaan-perusahaan yang diaudit oleh auditor *Big 5* cenderung tidak melakukan manajemen laba sebelum IPO dibandingkan perusahaan-perusahaan yang diaudit oleh auditor non *Big 5*. Hasil tersebut mungkin disebabkan karena auditor yang berkualitas dapat mendeteksi terjadinya manajemen laba secara lebih dini (Widyaningdyah, 2001).

Beberapa penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tipe auditor memiliki pengaruh yang negatif terhadap probabilitas terjadinya *fraud* dalam perusahaan. Pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa jika perusahaan diaudit oleh auditor yang memiliki kualitas baik seperti *Big 4*, kemungkinan terjadinya *fraud* akan berkurang. Tujuan audit ialah mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan para pemegang saham dengan menggunakan pihak luar untuk memberikan pengesahan terhadap laporan keuangan. Auditor akan mengaudit laporan keuangan yang disusun oleh pihak manajerial, sehingga auditor dapat membantu mendeteksi terjadinya *fraud* perusahaan lebih dini. Auditor yang terpercaya dan berkualitas akan menghalangi terjadinya *fraud* dalam perusahaan.

2.16 Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H₁: Mekanisme *corporate governance* yang terdiri dari jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris

independen, jumlah rapat komisaris, kepemilikan saham terbesar, kepemilikan manajerial, lama masa jabatan komisaris, dan tipe auditor berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.

2.17 Model Analisis

Model analisis dari penelitian ini adalah regresi logistik dengan menggunakan persamaan penelitian sebagai berikut:

$$\text{FRAUD}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_2 \text{INDEP}_{i,t} + \beta_3 \text{MEET}_{i,t} + \beta_4 \text{CEOTEN}_{i,t} + \beta_5 \text{KEPMAN}_{i,t} + \beta_6 \text{TOP}_{i,t} + \beta_7 \text{AUDITOR}_{i,t} + e_{it}$$

Keterangan:

FRAUD _{i,t}	= variabel <i>dummy</i> , bernilai 1 jika terdapat <i>internal fraud</i> pada perusahaan i tahun t, dan sebaliknya bernilai 0.
SIZE _{i,t}	= jumlah dewan komisaris di perusahaan i pada tahun t
INDEP _{i,t}	= prosentase komisaris independen di perusahaan i pada tahun t
MEET _{i,t}	= jumlah rapat komisaris dalam satu tahun di perusahaan i pada tahun t
CEOTEN _{i,t}	= lama masa jabatan komisaris utama saat itu (dalam tahun) di perusahaan i pada tahun t
KEPMAN _{i,t}	= prosentase total kepemilikan saham oleh manajemen (dewan komisaris dan direksi) pada perusahaan i tahun t
TOP _{i,t}	= prosentase saham yang dimiliki oleh pemegang saham terbesar di perusahaan i pada tahun t
AUDITOR _{i,t}	= variabel <i>dummy</i> yang bernilai 1 jika perusahaan i tahun t diaudit oleh salah satu KAP yang berafiliasi dengan auditor

Big 4, yaitu *Deloitte Touche Tohmatsu*, *Pricewaterhouse Cooper* (PWC), *Ernst & Young* dan KPMG dan sebaliknya bernilai 0.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan alat analisa regresi logistik dengan satu variabel tergantung dan tujuh variabel bebas. Analisa regresi logistik digunakan untuk alasan variabel dependen yang bersifat kategorikal (non metrik) serta enam variabel independen yang metrik dan satu variabel independen non metrik. Data yang digunakan ialah jenis data sekunder dan data primer untuk mengetagui index corporate governance yang diambil secara panel dari 2000-2012.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis pada penelitian ini ialah sebagai berikut,

1. Variabel tergantung

Variabel tergantung dari penelitian ini adalah variabel *dummy*, yang bernilai 1 jika perusahaan i pada tahun t terjadi *internal fraud* berdasarkan SE BI Nomor 9/12/DPNP dan sebaliknya bernilai 0.

2. Variabel bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah :

1. Jumlah dewan komisaris
2. Komisaris independen
3. Jumlah rapat komisaris
4. Lama masa jabatan direktur utama
5. Kepemilikan manajerial

6. Kepemilikan saham terbesar

7. Tipe auditor

3.3 Definisi Operasional

Analisis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara melakukan definisi operasional terhadap variabel-variabel yang dibutuhkan. Variabel yang digunakan adalah,

1. *Fraud*

Chen *et al.* (2005) memprosi *fraud* yang merupakan variabel *dummy*, bernilai 1 jika perusahaan merupakan subjek dari tindakan hukum yang diberikan oleh CSRC dan sebaliknya bernilai 0. Zhang (2005) memproksi *fraud* yang merupakan variabel *dummy* bernilai 1 jika perusahaan mengalami insiden skandal keuangan yang dilaporkan secara publik dan mendapat tindakan hukum dari CSRC, dan sebaliknya bernilai 0. Pada penelitian ini, *fraud* yang merupakan variabel *dummy*, yang bernilai 1 jika perusahaan i pada tahun t terjadi *internal fraud* berdasarkan SE BI No.9/12/DPNP tanggal 30 Mei 2007 dan sebaliknya bernilai 0.

2. Jumlah dewan komisaris

Berdasarkan penelitian Nasution dan Setiawan (2007) serta Ujiyantho dan Pramuka (2007) jumlah dewan komisaris perusahaan i tahun ke t diukur dari keseluruhan jumlah dewan komisaris perusahaan i tahun t.

3. Komisaris independen

Komisaris independen di perusahaan i pada tahun t berdasarkan penelitian Nasution dan Setiawan (2007) dan Palestin (2008) diukur sebagai berikut:

$$\text{Komisaris Independen}_{i,t} = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}_{i,t}}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Komisaris}_{i,t}} \times 100$$

4. Jumlah rapat komisaris
Berdasarkan penelitian Juwitasari (2008) dan Waryanto (2010) jumlah rapat komisaris di perusahaan *i* pada tahun *t* diukur dengan jumlah rapat komisaris yang diselenggarakan dalam satu tahun.

5. Lama masa jabatan direktur utama
Berdasarkan penelitian Beasley (1996), dan Chen *et al.*, (2005) lama masa

jabatan seorang direktur utama di perusahaan *i* pada tahun *t* diukur dari jumlah tahun seorang direktur utama saat itu menjabat.

6. Kepemilikan manajerial
Berdasarkan penelitian Ujiyantho dan Pramuka (2007) dan Antonia (2008), kepemilikan manajerial dihitung sebagai berikut:

$$\text{Kepemilikan Manajerial}_{i,t} = \frac{\sum \text{Saham yang dimiliki direksi dan komisaris}_{i,t}}{\text{Jumlah Seluruh Saham}_{i,t}} \times 100$$

7. Kepemilikan saham terbesar
Berdasarkan penelitian Chen *et al.*, (2005) dan Zhang (2005), proporsi

saham dari pemegang saham terbesar dihitung sebagai berikut:

$$\text{Kep. Saham Terbesar}_{i,t} = \frac{\text{Jumlah Saham Yang Dimiliki Pemilik Saham Terbesar}_{i,t}}{\text{Jumlah Seluruh Saham}_{i,t}} \times 100$$

8. Tipe auditor
Berdasarkan penelitian Zhou dan Elder (2004), Antonia (2008), dan Perols (2008) tipe auditor diproksi sebagai variabel *dummy* yang bernilai 1 jika perusahaan *i* tahun *t* diaudit oleh salah satu auditor *Big 4* atau KAP yang berafiliasi dengan auditor *Big 4*, yaitu Deloitte Touche Tohmatsu, Pricewaterhouse Cooper (PWC), Ernst & Young dan KPMG dan sebaliknya bernilai 0.

penentuan sampel dengan menentukan batasan atau pertimbangan tertentu. Penelitian ini menentukan sampel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sampel tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2000-2012.
2. Sampel memiliki kelengkapan data mengenai *internal fraud*, jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris independen, jumlah rapat komisaris dalam setahun, lama masa jabatan direktur utama, prosentase saham yang dimiliki direksi dan komisaris, prosentase saham terbesar, dan tipe auditor dari perusahaan tersebut.
3. Data primer yang didapatkan dari survey menggunakan kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2007 sampai 2010. Pada 2007 terdapat 27 perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, tapi hanya 13 perusahaan yang layak dijadikan sampel. Pada tahun 2008 terdapat 28 perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Namun hanya 19 perusahaan yang sesuai dijadikan sampel. Pada tahun 2009 terdapat 29 perusahaan perbankan yang dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia dan hanya 21 perusahaan yang layak dijadikan sampel penelitian. Terdapat 31 perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dan yang sesuai

dijadikan sampel penelitian sejumlah 24 perusahaan. Semua perusahaan yang tidak layak dijadikan sampel penelitian karena data yang disajikan tidak lengkap sesuai kriteria penelitian ini dan atau mengandung informasi yang tidak konsisten. Total pengamatan sebesar 77 pengamatan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti sebesar 86 pengamatan. Dari seluruh pengamatan tersebut, 29 pengamatan diantaranya tergolong pada perusahaan yang tidak mengalami *internal fraud*, sisanya sebesar 57 pengamatan tergolong pada perusahaan yang mengalami *internal fraud*. Sebesar 23 pengamatan yang tidak diaudit oleh auditor *Big 4*, sisanya sebesar 63 perusahaan diaudit oleh auditor *Big 4*. Berikut tabel statistik deskriptif dari penelitian ini.

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Rata-rata	Standart Deviasi
FRAUD	77	0,00	1,00	0,6623	0,47601
SIZE	77	2,00	9,00	5,3506	1,81199
INDEP	77	50,00	75,00	56,1805	7,18267
MEET	77	3,00	51,00	16,0909	13,03253
CEOTEN	77	0,08	14,00	3,5839	3,20946
KEPMAN	77	0,0000	1,6100	0,254683	0,4460203
TOP	77	15,419	99,996	57,2717	18,585025
AUDIT	77	0,00	1,00	0,7662	0,42600

Tabel 4.1 menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari semua variabel independen dan variabel dependen. Nilai

minimum menunjukkan nilai terkecil pada setiap variabel yang diteliti. Nilai maksimum menunjukkan nilai terbesar dari variabel yang diteliti. Rata-rata

menunjukkan nilai rata-rata dari setiap variabel yang diamati. Standar deviasi menunjukkan fluktuasi dari setiap variabel yang diamati.

Nilai minimum variabel *FRAUD* sebesar 0 dan nilai maksimumnya sebesar 1. Hal ini dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel *dummy* yang bernilai 0 atau 1. *Mean* variabel tersebut sebesar 0,6623. Ini menunjukkan bahwa sampel yang mengalami *fraud* lebih besar dibandingkan yang tidak terjadi. Standar deviasi sebesar 0,47601 yang menunjukkan besar penyimpangannya.

Variabel *SIZE* memiliki nilai minimum sebesar 2, yang berarti jumlah dewan komisaris terkecil selama pengamatan ialah 2 orang. Jumlah dewan komisaris tertingginya sebesar 9 orang yang terlihat dari nilai maksimumnya. Rata-rata dari variabel ini sebesar 5,3506 yang berarti rata-rata jumlah dewan komisaris selama pengamatan antara 5 sampai 6 orang. Penyimpangan variabel ini sebesar 1,81199.

Variabel *INDEP* yang menunjukkan prosentase komisaris independen, memiliki nilai minimum sebesar 50%. Nilai maksimumnya bernilai 100% yang berarti seluruh dewan komisaris ialah komisaris independen. rata-rata variabel ini bernilai 56,1805% yang menunjukkan rata-rata perusahaan yang diamati telah mengikuti aturan Bank Indonesia yang tertuang pada SE BI No. 9/12/DPNP. Aturan tersebut mengharuskan setiap bank memiliki minimal 50% komisaris independen dari keseluruhan dewan komisaris. Penyimpangannya sebesar 7,18267.

Nilai minimum dari variabel *MEET* sebesar 3, yang berarti jumlah rapat dewan komisaris dalam setahun paling sedikit diantara semua pengamatan ialah 3 kali. Nilai maksimumnya sebesar 51, yang menunjukkan jumlah rapat dewan komisaris yang paling besar ialah 51 kali setahun. Rata-rata variabel ini sebesar 16,0909 atau bisa disimpulkan rata-rata rapat dewan komisaris dalam setahun pada sampel pengamatan berkisar antara 16 sampai 17 kali. Standar deviasi variabel tersebut sebesar 13,03253.

Variabel *CEOTEN* menunjukkan lama masa jabatan direktur utama dalam tahun. Nilai minimum variabel ini bernilai 0,08 dan nilai maksimum bernilai 14, yang berarti selama pengamatan lama masa jabatan direktur utama paling singkat adalah 0,08 tahun dan paling lama sebesar 14 tahun. Rata-rata direktur utama menjabat selama 3,5839 tahun. Besar nilai penyimpangan variabel ini ialah 3,20946.

Kepemilikan manajerial (*KEPMAN*) memiliki nilai paling kecil 0,000021 (0,000 pada tabel) yang berarti kepemilikan manajerial pada perusahaan pada sampel penelitian ialah 0,000021%. Variabel ini memiliki nilai paling besar 1,61 yang berarti kepemilikan manajerial perusahaan paling tinggi pada sampel penelitian ialah 1,61%. Rata-rata kepemilikan manajerial sebesar 0,254683%. Standar deviasi variabel ini ialah 0,4460203. Standar deviasi variabel ini paling rendah di antara standar deviasi variabel metrik lainnya. Hal ini menunjukkan fluktuasi data variabel ini paling rendah di antara variabel metrik lainnya.

Nilai minimum variabel *TOP* (prosentase pemegang saham terbesar) sebesar 15,419% dan nilai maksimumnya ialah 99,996%. Rata-rata prosentase kepemilikan saham terbesar sebesar 57,2717%. Besar nilai penyimpangannya ialah 18,585025. Standar deviasi variabel ini paling tinggi di antara variabel metrik lainnya. Hal ini berarti variabel ini memiliki fluktuasi data yang paling tinggi di antara variabel metrik lainnya.

Variabel *AUDIT* berkisar antara 0 sampai 1 dikarenakan variabel ini merupakan variabel *dummy* yang bernilai 0 jika perusahaan tidak diaudit oleh auditor *Big 4* dan bernilai 1 jika perusahaan diaudit

oleh auditor *Big 4*. *Mean* sebesar 0,7662 menunjukkan bahwa sebagian besar sampel pengamatan diaudit oleh auditor *Big 4*. Standar deviasi variabel ini sebesar 0,42600.

4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik untuk mendapatkan model regresi dan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi logistik untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4
Hasil Regresi Logistik *Fraud*

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
SIZE	0,586	0,236	6,176	1	0.013	1,797
INDEP	-0,013	0,052	0,064	1	0,800	0,987
MEET	0,044	0,034	1,635	1	0,201	1,045
CEOTEN	0,029	0,113	0,065	1	0,799	1,029
KEPMAN	-1,804	0,885	4,158	1	0,041	0,165
TOP	0,023	0,021	1,246	1	0,264	1,023
AUDIT(1)	-0,901	0,815	1,221	1	0,269	0,406
Constant	-2,833	3,354	0,713	1	0,398	0,059

Berbeda dengan regresi linier berganda, koefisien regresi logistik tidak bisa diinterpretasikan secara langsung. Menurut Chaniago (2009), koefisien regresi logistik menunjukkan perubahan dalam logit sebagai akibat perubahan satu satuan variabel independen. Dalam model logit dikembangkan pengukuran yang dikenal dengan *odds ratio*. Pada output

SPSS kolom *Exp(B)* menunjukkan *odds ratio* masing-masing variabel.

Berdasarkan model kolom *Exp(B)*, maka berikut interpretasi dari *odds ratio* tersebut:

1. Perusahaan dengan jumlah dewan komisaris yang lebih besar satu orang memiliki probabilitas *fraud* 1,797 kali dibandingkan jumlah dewan komisaris

yang lebih kecil (satu orang) atau perusahaan dengan jumlah dewan komisaris yang lebih besar memiliki probabilitas *fraud* yang lebih tinggi.

2. Perusahaan dengan prosentase komisaris independen yang lebih besar 1% memiliki peluang *fraud* 0,987 kali dibandingkan jumlah dewan komisaris yang lebih kecil (1%) atau perusahaan dengan prosentase komisaris independen yang lebih besar memiliki probabilitas *fraud* yang lebih rendah.
3. Perusahaan dengan jumlah rapat komisaris yang lebih banyak satu kali dalam setahun memiliki peluang *fraud* 1,045 kali dibandingkan jumlah rapat komisaris yang lebih kecil (satu kali dalam setahun) atau perusahaan dengan jumlah rapat komisaris yang lebih besar memiliki probabilitas *fraud* yang lebih tinggi.
4. Perusahaan dengan lama jabatan direktur utama lebih lama satu tahun memiliki peluang *fraud* 1,029 kali dibandingkan lama jabatan direktur utama yang lebih singkat (satu tahun) atau perusahaan dengan lama jabatan

direktur utama yang lebih lama memiliki probabilitas *fraud* yang lebih tinggi.

5. Perusahaan dengan kepemilikan manajerial lebih besar 1% memiliki peluang *fraud* 0,165 kali dibandingkan kepemilikan manajerial yang lebih kecil (1%) atau perusahaan dengan kepemilikan manajerial yang lebih besar memiliki probabilitas *fraud* yang lebih rendah.
6. Perusahaan dengan kepemilikan saham terbesar lebih besar 1% memiliki peluang *fraud* 1,023 kali dibandingkan kepemilikan manajerial yang lebih kecil (1%) atau perusahaan dengan kepemilikan saham terbesar yang lebih besar memiliki probabilitas *fraud* yang lebih tinggi.
7. Perusahaan yang diaudit oleh KAP yang berafiliasi dengan auditor *Big 4* memiliki peluang *fraud* 0,406 kali dibandingkan perusahaan yang diaudit oleh KAP yang tidak berafiliasi dengan auditor *Big 4* atau perusahaan yang diaudit oleh KAP yang berafiliasi dengan auditor *Big 4* memiliki probabilitas *fraud* yang lebih rendah.

Tabel 4.5
Classification Table

	Observed		Predicted		
			FRAUD		Percentage Correct
			NO FRAUD	FRAUD	
Step 1	FRAUD	NO FRAUD	19	7	73.1
		FRAUD	3	48	94.1
	Overall Percentage				87.0

Overall percentage pada *classification table* tersebut menunjukkan model regresi yang terbentuk mampu membuat klasifikasi dalam penaksiran nilai *Y (fraud)* sebesar 87%.

Analisis regresi logistik tersebut menghasilkan suatu pembuktian untuk hipotesis. Jumlah dewan komisaris diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap *fraud*. Hal ini dapat dikarenakan sulitnya koordinasi dalam tugas pengawasan (Nasution dan Setiawan, 2007). Variabel *SIZE* memiliki signifikansi 0,013 yang kurang dari 0,05 (signifikan) dan koefisiennya bernilai 0,586. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif jumlah dewan komisaris terhadap *fraud* (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

Prosentase komisaris independen diindikasikan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Beasley (1996) menemukan bahwa *outside director* meningkatkan keefektifan pengawasan. Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa komisaris independen memiliki signifikansi 0,8 yang lebih dari 0,05 (tidak signifikan) dan koefisien yang bernilai -0,013. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif komisaris independen terhadap *fraud* (H_0 diterima dan H_2 ditolak).

Jumlah rapat dewan komisaris dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap *fraud*. Jumlah rapat yang lebih sering mungkin suatu sinyal adanya pengawasan yang lebih ketat (Chen *et al.*, 2005). *MEET* memiliki signifikansi 0,201 yang lebih dari 0,05 (tidak signifikan) dengan koefisien sebesar 0,044. Hasil tersebut berarti tidak terdapat pengaruh

positif rapat komisaris terhadap *fraud* (H_0 diterima dan H_3 ditolak).

Variabel *CEOTEN* diindikasikan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Singkatnya masa jabatan direktur utama dimungkinkan mengakibatkan seorang direktur utama memiliki pengetahuan tentang perusahaan tersebut yang terbatas (Chen *et al.*, 2005). Akan tetapi, hasil regresi logistik menunjukkan bahwa lama masa jabatan direktur utama memiliki tingkat signifikansi 0,799 yang lebih dari 0,05 (tidak signifikan) dengan koefisien sebesar 0,029. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif lama masa jabatan direktur utama terhadap *fraud* (H_0 diterima dan H_4 ditolak).

Kepemilikan manajerial dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Adanya peningkatan kepemilikan manajerial dapat mendorong manajer untuk menciptakan kinerja perusahaan secara optimal dan memotivasi manajer untuk bertindak secara hati-hati (Jensen & Meckling, 1976). Variabel *KEPMAN* memiliki signifikansi 0,041 yang kurang dari 0,05 (signifikan) dan koefisien variabel yang bernilai -1,804. Hasil tersebut berarti terdapat pengaruh negatif kepemilikan manajerial terhadap *fraud* (H_0 ditolak dan H_5 diterima).

Kepemilikan saham terbesar diindikasikan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Adanya kepentingan yang semakin besar terhadap perusahaan seiring dengan bertambahnya kepemilikan saham, membuat pemilik saham terbesar cenderung melindungi perusahaan dari *fraud* (Chen *et al.*, 2005). Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa kepemilikan saham terbesar memiliki signifikansi

sebesar 0,264 yang lebih dari 0,05 (tidak signifikan) dengan koefisien sebesar 0,023. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh negatif kepemilikan saham terbesar terhadap *fraud* (H_0 diterima dan H_6 ditolak).

Tipe auditor dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Lee *et al.* (2007) menemukan bahwa auditor *Big 4* memiliki kualitas pengauditan yang lebih tinggi dibanding auditor lainnya, sehingga dapat mengurangi probabilitas terjadinya *fraud*. Secara statistik, tipe auditor memiliki signifikansi 0,269 yang lebih dari 0,05 (tidak signifikan) dan koefisien sebesar -0,901. Hasil tersebut berarti tipe auditor tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud* (H_0 diterima dan H_7 ditolak).

4.4 Pembahasan

Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa dua hipotesis penelitian diterima. Lima hipotesis penelitian lainnya ditolak karena hasil regresi logistik tidak ada pengaruh signifikan terhadap *fraud* dan berlawanan arah dengan teori. Berikut pembahasan hasil uji regresi logistik pengaruh jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris independen, jumlah rapat komisaris, lama masa jabatan direktur utama, kepemilikan manajerial, kepemilikan saham terbesar, dan tipe auditor terhadap *fraud*.

Jumlah dewan komisaris secara statistik berpengaruh signifikan positif terhadap *fraud*, yang berarti semakin besar jumlah dewan komisaris maka probabilitas terjadinya *fraud* akan semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Beasley (1996) yang menyebutkan bahwa jumlah *board*

berpengaruh signifikan positif terhadap *fraud* dan Yermack (1996) membuktikan bahwa *board* yang kecil lebih efektif dibanding dewan komisaris yang besar. Nasution dan Setiawan (2007) juga menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari jumlah dewan komisaris terhadap manajemen laba. Jumlah dewan komisaris yang lebih banyak akan membuat kinerja dewan komisaris tidak efektif (Jensen, 1993). Hal ini mungkin dikarenakan semakin besar jumlah dewan komisaris maka koordinasinya pun akan semakin rumit dan sulit dilakukan, sehingga hal ini dapat memberikan celah pada manajemen maupun pegawai untuk melakukan *fraud*. Semakin banyaknya dewan komisaris juga mungkin dapat mengakibatkan proses pengambilan keputusan dalam kegiatan pengawasan yang lebih lama, karena membutuhkan lebih banyak koordinasi. Vafeas (1999) juga menunjukkan jika jumlah dewan komisaris yang lebih besar berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Dampak negatif pada kinerja juga menunjukkan bahwa dewan komisaris yang semakin besar memiliki efektivitas yang kurang.

Komisaris independen secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Hasil ini bertentangan dengan Beasley (1996), Uzun *et al.* (2004), dan Chen *et al.* (2005) yang menemukan bahwa komisaris independen berpengaruh signifikan negatif terhadap *fraud*. Hal ini mungkin disebabkan adanya penambahan komisaris independen dimaksudkan untuk memenuhi peraturan Bank Indonesia yang mewajibkan setiap bank memiliki komisaris independen paling sedikit 50% dari total dewan komisaris. Gideon (2005) menjelaskan penambahan komisaris

independen dimungkinkan hanya untuk memenuhi ketentuan regulasi, sedangkan pemegang saham terbesar dan pendiri perusahaan masih berperan penting, sehingga kinerja komisaris independen cenderung menurun. Siregar dan Utama (2006) juga berpendapat bahwa adanya kemungkinan pengangkatan komisaris independen hanya untuk keperluan regulasi, bukan untuk menegakkan *good corporate governance* pada perusahaan. Komisaris independen yang baru diangkat untuk memenuhi ketentuan BI juga mungkin belum efektif dalam melakukan tugasnya, sehingga penambahan komisaris independen tidak berpengaruh pada probabilitas *fraud*.

Jumlah rapat dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap probabilitas terjadinya *fraud*. Hasil tersebut tidak mendukung penelitian Conger *et al.* (1998), Vafeas (1999), dan Chen *et al.* (2005). Akan tetapi, hasil ini mendukung penelitian Johnson *et al.* (2005) yang tidak menemukan pengaruh dari jumlah rapat *board* terhadap *fraud*. Hasil ini mungkin karena adanya keterlibatan manajemen pada rapat dewan komisaris. Bhagat (2003) dalam Juwitasari (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan manajer senior dalam rapat dewan komisaris dapat mempengaruhi keputusan yang diambil dewan komisaris. Hal ini dapat membuat pengawasan oleh komisaris menjadi kurang atau tidak efektif. Juwitasari (2008) juga menemukan bahwa jumlah rapat dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, yang dimungkinkan karena rapat dewan komisaris berisi tentang hal-hal yang mendetail seperti tugas dan tanggung jawab bawahnnya, bukan tugas utamanya.

Kemungkinan keikutsertaan pemilik saham terbesar dalam rapat dewan komisaris juga dapat menurunkan efektivitas pengawasan komisaris.

Lama masa jabatan direktur utama, secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Hasil ini tidak mendukung penelitian Parker *et al.* (2002) dan Chen *et al.* (2005). Namun hasil ini sesuai dengan penelitian Beasley (1996), Uzun *et al.* (2004), Johnson *et al.* (2005), dan Cornett *et al.* (2006) yang menemukan bahwa lama masa jabatan direktur utama tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa direktur utama tidak mengurangi keefektifan dalam pengawasan *fraud*. Lama masa jabatan direktur utama tidak dapat mempengaruhi *fraud*. Hal ini mungkin dikarenakan penggantian direktur utama bukan dikarenakan banyaknya kasus *fraud* di perusahaan, namun salah satunya cenderung pada kinerja perusahaan terhadap industri (Kaplan & Minton, 2006). Para pemegang saham cenderung memperhatikan kinerja perusahaan terhadap industri selama dipimpin oleh direktur utama tersebut. Jika kinerja perusahaan lebih buruk dibandingkan rata-rata industri dalam beberapa periode, maka pemegang saham akan mempertimbangkan untuk mengganti direktur utama tersebut. Kecenderungan pemegang saham untuk melihat kinerja perusahaan terhadap industri juga mungkin mengakibatkan direktur utama lebih memperhatikan kinerja perusahaan terhadap industri dibandingkan *fraud*.

Hasil statistik regresi logistik juga menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan negatif

terhadap *fraud*. Kepemilikan manajerial yang meningkat, mampu menurunkan probabilitas terjadinya *fraud*. Hasil tersebut mendukung penelitian Vafeas (1999), Warfield *et al.* (1995), Saleh *et al.* (2005), Ujiyantho dan Pramuka (2007), dan Antonia (2008). Hasil tersebut membuktikan bahwa adanya peningkatan kepemilikan manajerial dapat mendorong manajer untuk menciptakan kinerja perusahaan secara optimal dan memotivasi manajer untuk bertindak secara hati-hati (Jensen & Meckling, 1976). Jika manajer bertindak hati-hati maka dimungkinkan terjadi penurunan probabilitas *fraud*. Manajer juga mungkin terdorong untuk menciptakan citra perusahaan yang baik untuk saham yang dimiliki. Jika terjadi *fraud*, citra perusahaan akan turun di mata masyarakat dan dapat menurunkan nilai perusahaan. Akibat tersebut juga akan merugikan manajer sebagai pemegang saham, sehingga akan terdorong menghalangi terjadinya *fraud*.

Variabel kepemilikan saham terbesar secara statistik tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Hasil tersebut bertentangan dengan Zhang (2005) yang menemukan adanya pengaruh negatif dari kepemilikan saham terbesar terhadap skandal keuangan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung penelitian Parker *et al.* (2002) dan Ningsaptiti (2010). Akan tetapi hasil tersebut mendukung penelitian Chen *et al.* (2005) yang tidak menemukan adanya pengaruh dari kepemilikan terbesar terhadap *fraud*. Tidak adanya pengaruh berarti pengawasan dari kepemilikan saham terbesar tidak berjalan efektif. Ini mungkin dikarenakan pengawasan dilakukan oleh satu pihak. Jika

kepemilikan saham adalah kepemilikan saham tersebar, mungkin pengawasan yang dilakukan menjadi lebih efektif. Hal tersebut dikarenakan semakin banyaknya pihak yang mengawasi, sehingga akan lebih objektif dan efektif.

Tipe auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chen *et al.* (2005) dan Law (2010) yang tidak menemukan pengaruh signifikan dari tipe auditor terhadap *fraud*. Hasil ini mungkin diakibatkan karena lingkungan dimana auditor beroperasi sangat kompetitif, sehingga auditor non *Big 4* (KAP yang tidak berafiliasi dengan auditor *Big 4*) juga terpacu untuk meningkatkan kualitas auditnya untuk bisa menyaingi auditor yang berafiliasi dengan *Big 4* (Law, 2010). Di Indonesia pasar auditor cukup kompetitif. Ini dibuktikan dengan banyaknya KAP di Indonesia, sehingga untuk mendapatkan kepercayaan klien dan reputasi yang baik KAP bersaing untuk memberikan layanan yang terbaik. Akan tetapi, hasil tersebut tidak mendukung penelitian Zhou dan Elder (2001), Lee *et al.* (2007), Widyaningdyah (2001), Antonia (2008), dan Perols (2008).

5. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mekanisme *corporate governance* yang terdiri dari jumlah dewan komisaris, prosentase komisaris independen, jumlah rapat komisaris, kepemilikan saham terbesar, kepemilikan manajerial, lama masa jabatan komisaris, dan tipe auditor terhadap kecurangan laporan keuangan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa:

1. Variabel jumlah dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kecurangan laporan keuangan, sedangkan kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan.
2. Variabel komisaris independen, jumlah rapat komisaris, lama masa jabatan direktur utama, kepemilikan saham terbesar, dan tipe auditor tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Indonesia. (2006). *Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Good Corporate Governace bagi Bank Umum*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Bank Indonesia. (2007). *Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 9/12/DPNP Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Beasley, M.S. (1996). An Empirical Analysis of the Relation between The Board of Director Composition and Financial Statement Fraud. *The Accounting Review*, 71, 443-465.
- Chandra, Aditiawan. (2011). *Membangun Tatakelola Perusahaan*, (Online). Retrieved 19 Oktober 2011, from <http://www.iicg.org>.
- Chaniago, Junaidi. (2009). Regresi Logit (Seri 6 Model Ekonometrik dengan SPSS), (Online). Retrieved 6 Maret 2012, from <http://junaidichaniago.blogspot.com>.
- Chen, Gongmeng, *et al.* (2006). Ownership Strucrture, Corporate Governance, and Fraud: Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 12, 424-448.
- Chtourou, *et al.* (2001). Corporate Governance and Earning Management. *Working paper tidak dipublikasikan. Université Laval*.
- Cornett M. M., *et al.* (2006). Earnings Management, Corporate Governance, and True Financial Performance. *Working paper tidak dipublikasikan. New York University*.
- Ditama Binbangkum. (2008). *Fraud (Kecurangan): Apa dan Mengapa?*. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan.
- Fama. E.F. dan M.C. Jensen. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal Of Law and Economics*, 26, 301-325.
- Gujarati, Damodar N. dan Dawn C. Porter. (2011). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.

- Jensen, M.C., (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *The Journal of Finance*, 48, 831-880.
- Jensen, Michael C. dan W.H. Meckling. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Johnson, S.A., *et al.* (2005). Executive Compensation and Corporate Fraud. *Working paper tidak diterbitkan. Universitas A&m Texas.*
- Kaplan, Steven N. dan Bernadette A. Minton. (2006). How has CEO Turnover Change? Increasingly Performance Sensitive Board an Increasingly Uneasy CEOs. *Working paper tidak diterbitkan. Ohio State University.*
- Launa. (2011, April 5). Kecurangan Internal Perbankan Indonesia, (Online). Retrieved 15 Oktober 2011 from <http://www.banjarmasinpost.co.id>.
- Law, Philip. (2010). Corporate Governance and No Fraud Occurrence in Organizations. *Managerial Auditing Journal*, 26 (6), 501-518.
- Lee, B., *et al.* (2007). Have The Big Accounting Firms Lost Their Audit Quality Advantage? Evidence from The Returns-Earning Relation. *Journal of Forensic Accounting*, 8(1), 84-271.
- Meutia, Inten. (2004). Pengaruh Independensi Auditor terhadap Manajemen Laba untuk KAP Big 5 dan Non Big 5. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 7(10), 333-350.
- Parker, Susan. (2002). Corporate Governance and Corporate Failure: A Survival Analysis. *Corporate Governance Journal*, 2, 1-12.
- Perols, J. (2008). *Detecting Financial Statement Fraud: Three essays on Fraud Predictors, Multi-classifier Combination and Fraud Detection Using Data Mining*. Tampa: Universitas Florida Selatan.
- Rosenstein, S. dan J.G. Wyatt. (1990). Outside Directors, Board Independence, and Shareholder Wealth. *Journal of Financial Economics*, 26, 175-191.
- Saleh, Norman Mohd., *et al.* (2005). Earning Management and Board Characteristic: Evidence from Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 24, 77-103.
- Siregar, Sylvia Veronica N. P. & Siddharta Utama. (2006). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Praktek *Corporate Governance* terhadap Pengelolaan Laba (*Earning Management*). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 9(10), 307-326.
- Sumodiningrat, Gunawan. (2002). *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Surveyor Indonesia. (2007). *Board Manual (Panduan bagi Komisaris dan Direksi)*. Jakarta: Surveyor Indonesia.
- Uzun, H., *et al.* (2004). Board Composition and Corporate Fraud. *Financial Analysis Journal*, 60, 33-43.
- Vafeas, N., (1999). Board Meeting Frequency and Firm Performance. *Journal of Financial Economics*, 53, 113-142.
- Warfield, *et al.* (1995). Managerial Ownership, Accounting Choices, and Informativeness of Earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 20, 61-91.
- Widyaningdyah A.U. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap *Earning Management* Pada Perusahaan *Go Public* Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3, 89-101.
- Yermack, D. (1996). Higher Market Valuation of Companies with a Small Board of Directors. *Journal of Financial Economics*, 40, 185-211.
- Zhang, Yi & Guang Ma. (2005). Law, Economic, Corporate Governance, and Corporate Scandal in a Transition Economy: Insight from China. *Working paper tidak diterbitkan. Guanghua School of Management*.
- Zhou, Jian dan Randal J. Elder. (2001). Audit Firm Size, Industry Specialization and Earnings Management by Initial Public Offering Firms. *Working paper tidak diterbitkan. University of Hawaii at Manoa*.

PENGARUH POLA MACD HISTOGRAM IHSG TERHADAP POLA MACD HISTOGRAM PERUSAHAAN DARI DAFTAR INDEKS LQ45 (Periode Februari s.d Juli 2015) BURSA EFEK INDONESIA

Heri Fatkhurrokhim¹⁾, Didi Sundiman²⁾

²⁾Universitas Darwan Ali

²⁾e-mail: sundiman.didi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of MACD IHSG pattern to the MACD Company pattern in the LQ45 index on the period of February until July 2015 at the Indonesia Stock Exchange. This study also aims to facilitate investors to make investment decisions in the stock market. This study provides benefits to capital market investors, especially for stock investors in the Indonesia Stock Exchange as a mean of enhancing their insights in the development of technical analysis on investing. For the general public as well in order to know that investing in the stock market differs from gambling since there are analyzes that easy and can be applied very simply. In addition, this research aims to enhance the reader's desire to invest in the stock market. The samples were the closing data price of IHSG and shares of LQ45 in the period of February until July 2015 in the Indonesia Stock Exchange. Based on the hypothesis testing, it can be explained that the MACD Histogram IHSG has a significant effect on 38 issuers listed in LQ45. As for the difference between the MACD Histogram effect against one company with another company that is very small. From the 38 stocks that rank on the top 3 company, the Summarecon Agung Tbk is on the top 1, that amounted to 98.3348%, then Alam Sutera Realty Lestari Tbk amounted to 98.2376%, and Adhi Karya (Persero) Tbk amounted to 98.1320%. The third of these shares have MACD Histogram movement that approaching the MACD Histogram IHSG.

Keywords: Stocks, MACD, Indonesia Stock Exchange, IHSG.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Salah satu indikator yang sering digunakan dalam menganalisis pergerakan sebuah saham adalah MACD adalah dengan mengamati pergerakan indikator tersebut kita juga bisa menentukan kapan untuk mengambil posisi beli dan posisi jual. Caranya adalah dengan mengamati dari pergerakan MACD histogramnya. Untuk itu bagi para investor pemula bisa menggunakan teknik ini karena mudah untuk dipahami, diharapkan dengan adanya penelitian ini maka para investor pemula tidak mengalami kesulitan dalam membuat keputusan investasinya. Banyak hal yang belum diketahui oleh para investor dengan

menggunakan indikator tersebut. Pergerakan histogram sebuah perusahaan sangat fluktuatif dan berbeda-beda untuk masing-masing perusahaannya. Kemudian dengan MACD histogram Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) yang merupakan sebuah indeks utama yang ada di Bursa Efek Indonesia yang digunakan sebagai patokan berbagai investor untuk transaksi di bursa. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pola MACD histogram IHSG terhadap pola MACD histogram perusahaan dalam Indeks LQ45 periode Februari s.d. Juli 2015 di bursa efek Indonesia. Untuk penelitian ini menggunakan regresi

sederhana dengan melakukan uji heteroskedastisitas, uji otokorelasi dan uji autoregresi.

1.2 Rumusan Masalah

Penggunaan analisis teknikal seperti MACD bisa diterapkan dalam dunia Investasi dengan dilakukan pengembangan lagi untuk mengetahui pergerakan pola-pola yang terdapat dalam indikator tersebut oleh karena itu penelitian ini apakah terdapat pola MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) IHSG berpengaruh signifikan pada pola MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) perusahaan dalam Indeks LQ45 periode Februari s.d. Juli 2015 di Bursa Efek Indonesia.

2. Landasan Teori

Pengelolaan dana keuangan atau portofolio oleh manajer keuangan sudah diketahui banyak orang dengan permasalahannya dalam pasar modal yang sangat memerlukan analisis secara menyeluruh dan mendetail untuk menempatkan dana tersebut ke dalam aset yang memberikan imbal hasil atau *return* yang tinggi. Tindakan-tindakan analisisnya melalui metode-metode pendekatan baru dengan menggunakan komputerisasi, perhitungan-perhitungan algoritma tertentu, dengan tujuan untuk mengelola portofolio dengan menggunakan indikator-indikator analisis teknis seperti, EMA (*Exponential Moving Average*), HMA (*Hull Moving Average*), ROC (*Rate Of Change*), RSI (*Relative Strenght Index*), MACD (*Moving Average Convergence Divergence*), TSI (*True Strenght Index*), dan OBV (*On Balance Volume*). Tindakan tersebut dilakukan untuk mendapatkan

validitas yang dikembangkan untuk mendapatkan solusi investasi, dengan perbandingan terhadap kondisi pasar yang ada dan melakukan perbandingan terhadap beberapa metode investasi yang lainnya, seperti tindakan *Buy and Hold* serta *purely random strategy*. Dengan meneliti dari rentang waktu tahun 2003 sampai 2009. Pengujian tersebut menggunakan pendekatan yang memungkinkan terhadap evaluasi kinerja dari pasar dengan kondisi pasar yang fluktuatif, yang akhirnya muncul *crash* di pasar keuangan tersebut. Penelitian tersebut akhirnya memberikan hasil yang menjanjikan karena dengan melakukan pendekatan-pendekatan yang jelas dan dapat mengatasi atas *crash* yang terjadi (Gorgulho *et al.*, 2011).

Penelitian yang berkaitan dengan manfaat dari analisis teknikal dalam pasar saham, dengan memberikan imbal hasil yang beragam. Tindakan tersebut berkaitan dengan tujuan untuk memberikan penjelasan mengenai penggunaan untuk memprediksi harga di waktu yang akan datang dengan menggunakan harga penutupan indeks Bursa Saham Amman. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa dalam analisis teknis dapat memperkirakan return yang signifikan dalam berinvestasi saham. Penelitian tersebut memberikan gambaran dengan menunjukkan pengambilan keputusan sinyal beli dan sinyal jual, sehingga dengan menggunakan analisis teknis dapat menunjukkan pergerakan harga di masa yang akan datang. Selain itu, dengan mengetahui sinyal beli dan sinyal jual para investor dapat mendapatkan *return* yang lebih maksimal. Oleh karena itu, hasil dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap profitabilitas dalam

trading menggunakan analisis teknikal yang sederhana. Tidak hanya para trader yang menggunakan analisis teknikal dalam berinvestasi di pasar saham. Investorpun sebaiknya selain mengenal analisis fundamental sebaiknya juga mengenal analisis teknikal ini. Penggabungan 2 (dua) metode tersebut diharapkan bisa mendapatkan return yang lebih maksimal (Abbad *et al.*, 2014).

Analisis teknikal merupakan suatu bentuk analisis pasar saham dengan mempelajari pergerakan harga dan volume transaksi perdagangan suatu saham. Analisis teknikal bertujuan untuk mengidentifikasi pergerakan harga di pasar saham dan pasar uang. Charles Dow menggunakan analisis teknikal dengan menyimpulkan tentang perilaku pasar secara global dengan *Elliot Wave Theory*. Charles Dow beranggapan bahwa analisis teknikal bukan sebagai alat untuk memprediksi pergerakan saham atau sebagai panduan investor, namun sebagai barometer umum dalam pergerakan pasar. Metode analisis teknikal dengan menganalisis grafik pergerakan harga, untuk menghindari perhitungan-perhitungan matematika yang kompleks. Alasan kesederhanaan adalah cerminan analisis ini dalam dinamika pasar modal, di mana selalu terjadi perubahan dalam jangka pendek dan pengambilan keputusan merupakan hal terpenting di dalamnya (Bradić, 2006).

Sebuah proses pengambilan keputusan oleh *investor* dalam berinvestasi sangatlah penting. Penggunaan analisis teknikal seperti sejumlah indikator-indikator yang digunakan oleh *trader* dalam membaca pergerakan tren pasar dan juga pengamatan dalam pengambilan

keputusan untuk melakukan tindakan jual beli. Penelitian ini bertujuan memperjelas penggunaan analisis teknis, penggunaan indikator dalam analisis teknikal dalam membantu para *trader* dan *investor* dalam pengambilan keputusannya. Indikator-indikator yang digunakan seperti MACD (*Moving tersebut Average Convergence Divergence*), RSI (*Relative Strength Index*), *Stochastic Oscillator* dan OBV (*On Balance Volume*). Indikator tersebut dikombinasikan dengan Aturan Fuzzy (*Fuzzy Rules*). Penelitian tersebut dengan mengolah data di 2 (dua) Bank di Nigeria dan evaluasi sistem. Perhitungan indikator ini berdasarkan data-data yang telah diperoleh, yang hasilnya dapat memberikan rekomendasi *buy*, *hold*, dan *sell*. Selain itu, berdasarkan penelitian ini dapat memprediksi pergerakan harga di masa yang akan datang di pasar saham. Diperlukan pengembangan keterampilan bagi para trader ataupun investor, serta sistem pendukung untuk mengambil keputusan berinvestasi yang lebih maksimal (Ijegwa *et al.*, 2014).

Penggunaan analisis teknikal di zaman sekarang ini sering digunakan untuk memprediksi di dalam pasar saham. Analisis tersebut biasanya digunakan untuk menganalisis seperti pasar uang, komoditas atau transaksi kemudian disesuaikan dengan pergerakan rata-ratanya (*Moving Average*). Penelitian ini mengkombinasikan antara *moving average* dengan jaringan saraf (neural network) untuk memprediksi harga dengan metode hybrid (*hybrid method*). Penelitian ini juga menggunakan regresi jaringan saraf dengan teknik yang berbeda, serta model-model pengembangan yang dihitung menggunakan informasi data satu tahun yang nantinya

akan dilakukan perkiraan harga saham untuk satu tahun ke depan. Penelitian tersebut melalui tes yang berbeda untuk mengetahui apakah terdapat selisih atas *return* atau keuntungan atas investasi berdasarkan perhitungan-perhitungan menggunakan metode ini. Akhirnya penelitian ini menggambarkan bahwa penggunaan jaringan saraf tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap keuntungan atau *return* atas investasi yang dilakukan. Penelitian lain menyatakan bahwa rata-rata bergerak sederhana (*simple moving average*) dapat diterapkan lebih baik daripada menggunakan EMV (Raei *et al.*, 2011).

Menentukan sebuah tren untuk memprediksi pergerakan harga saham di masa yang akan datang merupakan fungsi utama dari indikator teknis seperti MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) dan RVI (*Relative Volatility Index*). Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel yaitu saham-saham yang sedang diperdagangkan di pasar modal di Republik Serbia. Subyek dari penelitian yaitu untuk mengetahui kemungkinan MACD dan indikator RVI dalam rangka penerapan dalam pasar modal di Republik Serbia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tabel keuntungan menggunakan parameter indikator MACD dan RVI dalam rangka menyusun strategi investasi secara optimal. Metodologi yang digunakan seperti analisis sintesis dan statistik/metode matematika yang mengacu pada metode rata-rata bergerak (*Moving Average*). penelitian yang dilakukan bahwa analisis teknis menunjukkan kemungkinan secara signifikan dalam penerapan indikator MACD dan RVI sebagai fungsi dalam

pengambilan keputusan oleh investor. Berdasarkan penelitian tersebut memberikan hasil bahwa dalam penerapan indikator MACD dan RVI memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengambilan keputusan untuk berinvestasi di pasar keuangan, dan juga memberikan kontribusi dalam memaksimalkan keuntungan dalam investasi (Eric *et al.*, 2009).

Chong pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) dan RSI (*Relative Strength Index*) dapat memberikan keunggulan dalam mendapatkan *return* atau keuntungan di Bursa Efek London. Penelitian ini mengenai *return* atas kinerja dua di pasar saham lima negara OECD lainnya. Sekarang ini dalam keuangan telah didominasi oleh *Efficient Market Hypothesis* (EMH). EMH tercipta dari asumsi bahwa investor yang memiliki rasional dan dibutuhkan informasi-informasi yang lengkap. Jika analisis teknikal dapat memberikan *return* atau keuntungan yang luar biasa. Mengindikasikan bahwa EMH dan asumsi dasarnya tidak sesuai. Dalam beberapa tahun terakhir, peneliti berusaha untuk mengidentifikasi aturan-aturan perdagangan pasar saham yang memberikan *return* yang luar biasa berdasarkan pola perilaku dari investor didalamnya. Penelitian ini menggunakan indikator *Moving Average Convergence Divergence* (MACD) dan *Relative Strength Index* (RSI) di lima pasar OECD. Banyak para trader dan investor menggunakan indikator tersebut. Namun performa dari indikator belum diteliti secara mendalam. Dengan penelitian ini menemukan bahwa perpotongan garis tengah dari RSI

memiliki kemampuan dalam memprediksi di pasar saham Italia dan Kanada. Secara mendalam indikator RSI (21,50) memiliki kinerja yang bagus ketika diterapkan di *Milan Comit General Index*. Selain itu, indikator RSI (14,30/70) juga memberikan keuntungan yang lebih bagus di Indeks *Dow Jones*. Penelitian Chong dan Ng memberitahukan bahwa indikator MACD dan RSI dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan ketika diterapkan di Indeks FT30. Namun, penelitian tersebut tidak selama tepat untuk meramalkan arah dalam pasar saham. Sangat disarankan untuk para trader maupun investor tidak serta merta dapat memastikan *profitabilitas* berdasarkan data historis saham yang telah tersedia, karena pergerakan sangat fluktuatif sehingga keakuratannya tidak sampai sempurna (Chong *et al.*, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan Chavarnakul *et al.*, 2006 bahwa dalam perdagangan saham terdapat volume perdagangan setiap harinya. Dari volume perdagangan di bursa memberikan informasi yang penting dalam memahami pergerakan harga sebuah saham. Oleh karena itu, metode *equivolume charting* banyak dikembangkan oleh peneliti dalam menentukan bagaimana harga saham dalam periode tertentu berdasarkan volume yang telah terjadi. Penelitian ini menggunakan dua indikator, yaitu *Volume Adjusted Moving Average* (VAMA) dan indikator *Ease of Movement* (EMV) berdasarkan pengembangan dari *equivolume charting*. Penelitian ini dikembangkan untuk meneliti mengenai keuntungan perdagangan saham menggunakan jaringan saraf (*neural network*) untuk membantu pengambilan keputusan dari metode VAMA dan EMV. Berdasarkan

Generalized Regression Neural Network (GRNN), kemudian diteliti menggunakan data indeks S&P 500 berdasarkan harga yang telah lalu. Kombinasi VAMA dan GRNN dilakukan untuk memprediksi harga di masa mendatang. Sedangkan kombinasi EMV dan GRNN digunakan untuk memprediksi volume yang ada di masa yang akan datang. Berdasarkan penelitian tersebut memungkinkan investor untuk keluar masuk dalam pasar saham. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa menggunakan jaringan saraf menggunakan metode VAMA dan EMV mempunyai *return* yang lebih banyak daripada yang tidak menggunakan metode jaringan saraf, *moving average*, dan strategi perdagangan *buy and hold* (Chavarnakul *et al.*, 2006).

Indikator dalam analisis teknis yang digunakan oleh trader maupun investor dalam menganalisis harga saham adalah *Moving Average Convergence Divergence* (MACD). Indikator MACD memberikan gambaran mengenai sinyal dengan menunjukkan perpotongan sebuah garis (*goldencross/deathcross*). Perpotongan garis tersebut yang nantinya digunakan untuk mendapatkan sinyal beli dan jual dengan mengindikasikan perubahan tren harga saham yang berada dipasar modal. *Goldencross* memiliki maksud dalam memberikan sinyal untuk membeli karena disitulah dimana titik jenuh jual (*oversold*) terjadi. Sementara *deathcross* memberikan sinyal untuk menjual karena disitulah dimana titik jenuh beli (*overbought*) terjadi. Penelitian itu dilakukan pada enam saham yang berasal dari Anggota LQ45 (ANTM, BWPT, MNCN, TINS, BJBR, dan LPKR) dengan periode 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Oktober 2012. Dalam

penelitian tersebut berhasil menunjukkan bahwa indikator MACD memberikan keakuratan terhadap sinyal di atas. Dengan penerapan konsisten dalam tindakan investasi menggunakan Indikator MACD, Investor ataupun trader dapat meraih *profit* dengan persentase diatas nilai inflasi tahun 2012. Oleh karena itu, sinyal *goldencross* dan *deathcross* sangat sangat bermanfaat dalam berinvestasi saham menggunakan analisis teknikal dan juga dapat menentukan arah pergerakan tren harga dimasa mendatang (Raditya *et al.*, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang merupakan dari berbagai macam analisis teknikal seperti *Exponential Moving Average*, *Volume*, *Relative Strenght Index*, *Moving Average Convergence Divergence*. Maka penelitian ini akan cenderung terhadap pola dari indikator MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) dari IHSG dan perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia.

Di dalam pasar modal Indonesia terdapat berbagai macam indeks yang dapat dijadikan sebagai acuan. Indeks saham di dalam pasar modal adalah suatu indikator yang digunakan sebagai acuan atau pedoman bagi investor saat mengamati pergerakan harga saham di bursa. Indeks saham yang sering dipakai oleh para investor adalah Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG). IHSG dalam bahasa Inggris *Jakarta Composite Index* (JCI), atau juga *JSX Composite* merupakan salah satu dari beberapa indeks pasar saham non sektoral yang digunakan oleh Bursa Efek Indonesia. IHSG berfungsi sebagai pengukuran kinerja suatu saham gabungan di bursa efek. IHSG merupakan perhitungan indeks dari semua emiten

saham di bursa dengan wewenang penuh dari Bursa Efek Indonesia untuk tidak memasukkan satu atau beberapa emiten. Bursa Efek Indonesia melakukan pertimbangan atas dasar jumlah saham emiten relatif kecil yang dimiliki oleh publik sedangkan memiliki kapitalisasi kapitalisasi pasar yang besar, mengakibatkan harga saham dari emiten tersebut akan berpotensi memengaruhi kewajaran pergerakan IHSG. IHSG sebagai indikator acuan dalam pergerakan saham BEJ pertama kali dipublikasikan tanggal 1 April 1983. Indikator tersebut merupakan pergerakan dari semua saham yang ada di bursa baik saham biasa (*common stock*) ataupun saham preferen (*prefferen stock*). Penetapan sebagai hari dasar dalam perhitungan indeks pada tanggal 10 Agustus 1982 dimulai dengan nilai dasar 100. Sedangkan untuk jumlah emiten atau perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sebanyak 13 emiten. Untuk menentukan nilai IHSG maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$IHSG = \frac{\text{Nilai Pasar}}{\text{Nilai Dasar}} \times 100$$

Keterangan:

Nilai Pasar : jumlah dari perkalian antara harga saham dengan jumlah saham yang tercatat di lantai bursa.

Nilai Dasar : jumlah dari perkalian antara harga saham dengan jumlah saham yang tercatat di lantai bursa pada hari dasar.

Perhitungan IHSG tersebut mencerminkan pergerakan harga saham di bursa yang telah diatur dalam perdagangan melalui sistem *Jakarta Automatic Trading System* (JATS). Nilai Dasar menyesuaikan secara berdasarkan perubahan modal emiten atau ada-ada faktor lain yang tidak memiliki kaitan langsung dengan harga saham. Penyesuaian dilakukan apabila

terdapat penambahan emiten baru di pasar saham, HMETD (Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu) atau dalam bahasa Inggrisnya *right issue*, *partial/company listing*, penerbitan waran dan obligasi selain itu *delisting* saham. Apabila terjadi *stock split*, pembagian dividen saham atau pada saat pemberian saham bonus, Nilai Dasar tidak disesuaikan karena hal tersebut tidak mempengaruhi nilai pasarnya. Perhitungan IHSG menggunakan harga saham di pasar reguler yang didasarkan pada harga yang menyerupai sistem lelang. Perhitungan IHSG dilakukan setelah jam penutupan perdagangan di bursa. Semua harga saham yang ada di bursa saham Indonesia berasal dari harga semua perusahaan yang telah melakukan penawaran umum (*Go Public*) di lantai bursa atau yang lebih dikenal sebagai *Emiten* dan itu berarti bahwa perusahaan tersebut telah tercatat di lantai bursa dan nama perusahaan tersebut biasanya diberi tambahan Tbk (terbuka).

MACD (Moving Average Convergence Divergence)

MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) merupakan salah satu indikator momentum yang dapat digunakan dalam analisis teknikal pada sebuah saham. Indikator ini dikembangkan oleh Gerald Appel pada tahun 1970-an, beliau merupakan seorang analis *money manager* dari Amerika Serikat. MACD merupakan pengembangan dari indikator *simple moving average*. Selain itu, MACD terdiri dari beberapa buah *moving average*, akan tetapi gabungan dari 3 buah EMA (*Exponential Moving Average*). MACD berfungsi sebagai sinyal perubahan tren harga saham dan juga mengindikasikan arah pergerakan tren yang sedang terjadi. Pada indikator MACD ini tersusun atas beberapa komponen yaitu, garis MACD (*MACD line*), garis sinyal (*signal line*), dan kemudian terdapat pula MACD histogram (Mangkulo, 2011).



Gambar 1.
Indikator MACD Harian Saham AALI
Sumber: *chartnexus*

Dalam bukunya Ferdi Darmawan bahwa dalam penggunaan indikator MACD terdapat empat musim seperti di Eropa dan Amerika yaitu musim semi, musim panas, musim gugur dan musim dingin begitu seterusnya. Petunjuk posisi beli yang dianjurkan adalah ketika MACD histogram membentuk gradien positif dan harus berada di bawah garis nol. Disebutkan bahwa di buku tersebut

merupakan awal dari musim semi. Dimana para petani biasanya menabur benih di kebunnya dan kemudian akan memanennya disaat akhir musim panas. Hal ini merupakan pertanda yang bagus bahwasannya investor bisa mulai berinvestasi di awal musim semi. Namun, tidak begitu langsung berinvestasi. Alangkah baiknya lihat kondisi pasar terlebih dahulu, sehingga tidak membeli

saham terlalu mahal. Kemudian investor bisa menjualnya di saat akhir musim panas dan menjelang musim gugur tiba. Kemudian membeli lagi saat musim semi telah tiba. Penggunaan MACD ini akan lebih baik dengan menerapkan dengan rentang waktu mingguan, karena apabila digunakan dalam rentang waktu harian pergerakan MACD histogramnya akan sering berubah sehingga dapat membuat investor bingung ketika mengambil keputusan (Darmawan, 2011).

Garis MACD (MACD Line)

Indikator MACD terdapat garis MACD (MACD line) yang terbentuk dari perhitungan indikator lainnya yaitu EMA (Exponential Moving Average) 12 dan EMA 26 berdasarkan harga penutupan saham yang ada di bursa. Namun, untuk

menghitungnya yang harus dilakukan adalah mendapatkan data historis harga saham baik data intraday, jam, harian, mingguan, bulanan yang akan dihitung indikator MACD-nya. Adapun langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Langkah 1: perhitungan pertama, yaitu menghitung rata-rata 12 hari sebelumnya apabila menggunakan Ms.Excel rumusnya yaitu :

$$= \text{AVERAGE}(\text{HP}_1 : \text{HP}_{12})$$

Keterangan:

HP₁ : Harga penutupan saham hari ke-1

HP₁₂ : Harga penutupan saham hari ke-12

- Langkah 2: setelah melakukan perhitungan rata-rata pergerakan harganya kemudian lakukan perhitungan EMA 12 dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{EMA}_n = \text{Harga Penutupan}_n \times \left(\frac{2}{\text{periode}+1} \right) + \text{EMA}_{n-1} \times \left(1 - \frac{2}{\text{periode}+1} \right)$$

Dimana untuk perhitungannya yaitu 12, dengan ketentuan bahwa n menyatakan harga penutupan hari ini dan n-1 merupakan harga penutupan kemarin. Pada dasarnya EMA hari ini merupakan perhitungan dari Harga penutupan dan EMA kemarin.

2. Langkah 3: jika menggunakan Ms.Excel lakukan Copy down untuk mendapatkan hasil perhitungan EMA 12 secara otomatis/tanpa harus menghitung satu per satu.

Setelah melakukan perhitungan untuk mencari EMA 12, kemudian

melakukan perhitungan untuk mencari EMA 26nya. Langkah-langkah sebagai berikut:

4. 1. Langkah 1: perhitungan pertama yaitu menghitung rata-rata 26 hari sebelumnya apabila menggunakan

4. 2. Ms.Excel rumusnya yaitu:

$$= \text{AVERAGE}(\text{HP}_1 : \text{HP}_{26})$$

Keterangan:

HP₁ : Harga penutupan saham hari ke-1

HP₂₆ : Harga penutupan saham hari ke-26

- Langkah 2 : sama dengan perhitungan untuk mencari EMA 12, rumusnya yaitu:

$$\text{EMA}_n = \text{Harga Penutupan}_n \times \left(\frac{2}{\text{periode}+1} \right) + \text{EMA}_{n-1} \times \left(1 - \frac{2}{\text{periode}+1} \right)$$

4. 3. Langkah 3: kemudian lakukan Copy down untuk mendapatkan hasil perhitungan EMA 12 secara

otomatis/tanpa harus menghitung satu per satu.

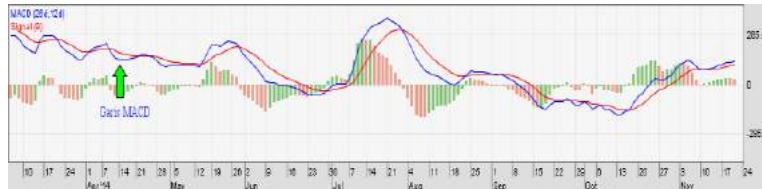
Jika sudah didapat perhitungan EMA 12 dan EMA 26, kemudian melakukan

perhitungan untuk mencari garis MACD-nya. Rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Garis MACD} = \text{EMA 12} - \text{EMA 26}$$

Berdasarkan hasil yang didapat dari perhitungan diatas maka menjadi garis MACD-nya. Jika dalam indikator MACD

garis MACD akan berwarna Biru. Berikut tampilan tampilan garis MACD:



Gambar 2.

Garis MACD pada Grafik Harian Saham BBRI

Sumber: *chartnexus*

Garis Sinyal (Signal Line)

Garis sinyal merupakan sebuah garis tambahan dalam indikator MACD. Garis sinyal terbentuk dari perhitungan EMA 9 dari garis MACD yang telah dilakukan perhitungan sebelumnya. Untuk langkah-langkah untuk menghitung garis

sinyal menggunakan Ms.Excel adalah sebagai berikut:

Langkah 1: perhitungan pertama yaitu menghitung rata-rata 9 hari dari garis MACD yang telah dihitung sebelumnya yaitu rumusnya:

$$= \text{AVERAGE}(\text{Garis MACD}_{\text{ke-1}} : \text{Garis MACD}_{\text{ke-9}})$$

Langkah 2: setelah melakukan perhitungan rata-ratanya maka kita harus mencari EMA 9 yang akan menjadi garis sinyal dari

indikator MACD ini. Perhitungan EMA 9 adalah sebagai berikut:

$$\text{Signal}_n = \text{MACD}_n \times \left(\frac{2}{\text{periode}+1} \right) + \text{signal}_{n-1} \times \left(1 - \frac{2}{\text{periode}+1} \right)$$

Langkah 3 : kemudian *Copy down* untuk mendapatkan hasil secara otomatis tanpa harus menghitung satu per satu. Maka didapatkan garis sinyalnya. Dalam

indikator MACD garis sinyal berwarna merah. Adapun contoh garis sinyal dalam indikator adalah seperti gambar berikut:



Gambar 3.

Garis Sinyal pada grafik harian saham BBRI

Sumber: *chartnexus*

MACD Histogram

MACD Histogram merupakan grafik yang berbentuk batang-batang vertikal. Batang-batang tersebut menggambarkan selisih antara garis MACD dengan garis sinyal berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya. Jika selisih antara garis MACD dan garis sinyal nilainya positif, maka gambar MACD histogramnya positif terletak diatas garis nol (*zero line*). Jika, selisih garis MACD dan garis sinyal bernilai negatif maka gambar MACD histogramnya digambar dibawah garis nol.

Jika selisihnya bernilai besar maka gambar histogramnya juga semakin lebih meninggi. Sementara, untuk selisihnya semakin kecil, gambar dari histogramnya semakin kecil atau lebih pendek. Kemiringan dari MACD histogram mengindikasikan bahwa batang-batang tersebut terdapat hubungan-hubungan dari batang-batang sebelumnya. Apabila gambar batang terakhir lebih tinggi dari batang yang sebelumnya itu berarti kemiringan (*gradiennya*) memiliki nilai positif dan begitupun sebaliknya. Berikut gambar dari indikator MACD Histogram :



Gambar 4.

MACD Histogram pada grafik harian saham BBRI

Sumber: *chartnexus*

Gradien-gradien dari MACD histogramnya menunjukkan pergerakan searah dengan dengan pergerakan harga sahamnya, berarti tren tersebut merupakan tren yang sehat. Apabila berkebalikan dengan pergerakan harga saham maka perlu diuji validitasnya. Tindakan yang boleh diambil berdasarkan grafik gradien MACD histogram yaitu, apabila gradiennya positif maka langkah yang bisa diambil yaitu posisi *long*, kalau gradiennya negatif keputusan yang bisa diambil yaitu tindakan *short*.

Pada saat MACD histogram berada di bawah garis nol dengan menunjukkan gradien yang positif berarti bahwa memberikan sinyal beli. Apabila MACD histogramnya berada diatas garis nol dan

gradiennya menunjukkan posisi negatif, itu berarti menunjukkan sinyal untuk jual. Penerapan MACD histogram harus menggunakan rentang waktu mingguan (*weekly*), karena apabila menggunakan rentang waktu harian (*daily*) MACD histogramnya akan cenderung sering berubah (Darmawan, 2011).

LQ45 (*Liquid 45*)

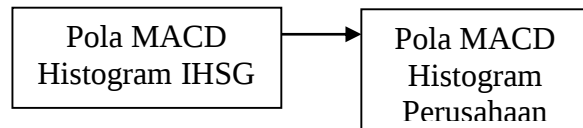
Indeks LQ45 adalah sebuah indeks yang terdiri dari 45 saham yang dipilih berdasarkan likuiditas dan juga kapitalisasi pasar (*market capitalization*). Indeks ini pertama dikenalkan pada Februari 1997 dengan ukuran utamanya yaitu likuiditas transaksi di pasar reguler. Adapun kriteria sebuah perusahaan untuk masuk ke dalam indeks tersebut yaitu :

- Telah tercatat minimal 3 bulan di BEI
- Masuk dalam 60 saham berdasarkan nilai transaksi di pasar reguler
- Dari 60 saham yang ada, 30 saham dengan nilai transaksi terbesar akan langsung masuk dalam indeks tersebut, sisanya 15 perusahaan berdasarkan kriteria hari transaksi pasar reguler.
- Selain itu dilihat juga dari keuangan perusahaan prospek ke depannya.

Daftar 45 saham tersebut di update setiap 6 bulan sekali sehingga ada perusahaan yang selalu berubah. Tujuan dari adanya indeks LQ45 ini yaitu sebagai indeks pelengkap sehingga menyediakan sarana yang obyektif dan terpercaya bagi analisis keuangan, manajer investasi dan juga para pemerhati pasar modal untuk memantau harga saham-saham yang diperjualbelikan.

3. Kerangka Konseptual

Konsep mengenai karakter MACD dijelaskan oleh Darmawan, 2011, memiliki karakter yang berbeda pada setiap perusahaan. Pola MACD menjadi sangat menarik diteliti karena karakter pergerakan setiap perusahaan yang berbeda baik itu antar sektor maupun dalam sektor yang sama, hal ini sangat penting bagi investor, khususnya tipe investor jangka menengah dan jangka panjang untuk memaksimalkan profit dengan pola pergerakan MACD perusahaan yang menjadi variabel dependen dan pola MACD IHSG sebagai variabel independen. Sebagai pernyataan atas alur berpikir peneliti maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 3.1 berikut:



Gambar 5.
Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dirumuskan bahwa ada pengaruh signifikan pola MACD Histogram Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) terhadap pola MACD Histogram perusahaan dalam Indeks LQ45 periode Februari s.d. Juli 2015 di Bursa Efek Indonesia.

4. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2012) adalah sebuah literatur yang digunakan secara deduktif sebagai dasar untuk mengemukakan pertanyaan-pertanyaan penelitian atau hipotesis. Penggunaan literatur untuk mengenalkan, menjelaskan, dan membandingkan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya dengan menempatkan secara terpisah dalam membangun rencana studi kuantitatif.

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan tren yang terjadi di lapangan atau memberikan penjelasan mengapa sesuatu terjadi. Penggambaran sebuah tren itu berarti bahwa masalah yang diteliti dapat dijawab melalui studi dimana peneliti dengan menetapkan hubungan ini antar variabel. Pengumpulan data kuantitatif bisa menggunakan sebuah instrumen untuk mengukur, mengamati, atau mendokumentasikan variabel dalam penelitian. Tujuan dari proses ini adalah untuk menerapkan hasil dari sampel-sampel dari populasi.

Dalam analisis data kuantitatif biasanya menggunakan perhitungan statistik. Analisis ini digunakan untuk membantu meneliti data menjadi bagian-bagian untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat. Langkah perhitungan statistik ini seperti membandingkan kelompok atau berhubungan antar variabel untuk nantinya memberikan informasi untuk menjawab hipotesis. Kemudian hasilnya diinterpretasikan dari prediksi awal atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasilnya kemudian ditafsirkan untuk memberikan penjelasan atas hasil dari penelitian yang dilakukan.

Pelaporan dan evaluasi dalam penelitian kuantitatif, meliputi pengenalan, tinjauan literatur, metode, hasil, dan diskusi. Langkah ini untuk membuat struktur standar dalam penelitian kuantitatif. Prosedur dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan melihat hasil dari langkah-langkah bukan berdasar dari persepsi diri sendiri. dengan demikian, penelitian semakin jelas apakah terdapat valid atau tidaknya berdasarkan instrumen-instrumen yang telah dilakukan untuk meneliti (Creswell, 2012).

4. 1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini populasinya merupakan Bursa Efek Indonesia yang merupakan salah satu badan pasar modal di Indonesia. Di dalamnya terdapat transaksi jual beli efek antara penjual dan pembeli, baik yang dilakukan secara individual, korporasi, ataupun transaksi yang dilakukan oleh pemerintah. Dalam pasar modal Indonesia terdapat dua pasar yaitu

pasar perdana dan juga pasar sekunder dalam memperjual belikan rekening efek yang ada didalamnya. Efek-efek yang ditransaksikan meliputi saham, obligasi, reksadana, *rights*, *warrant*, dan lain sebagainya (Creswell, 2012). Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka populasi penelitian ini yaitu data harga saham-saham yang ada di Bursa Efek Indonesia.

Sampel adalah subkelompok populasi target yang peneliti berencana untuk belajar untuk generalisasi tentang populasi sasaran. Dalam situasi yang ideal, Anda dapat memilih sampel dari individu yang mewakili seluruh populasi (Creswell, 2012).

Dari pengertian sampel diatas maka sampel penelitian ini adalah data harga penutupan IHSG dan saham-saham dalam Indeks LQ45 periode Februari s.d. Juli 2015 di Bursa Efek Indonesia. Adapun sumber dari sampel tersebut didapat dari website finance.yahoo.com dengan harga penutupan yang paling lama hingga 30 Desember 2014. Berikut semua data perusahaan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu seperti Astra Agro Lestari Tbk, Alam Sutera Realty Tbk, Bank Mandiri (Persero) Tbk, Gudang Garam Tbk, Unilever Tbk dan lain-lain.

4. 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang diteliti secara lebih spesifik untuk mengukur variabel tersebut berdasarkan penelitian yang akan dilakukan nantinya. Sehingga memberikan kejelasan tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

MACD (*Moving Average Convergence Divergence*) merupakan

salah satu indikator teknis yang dapat digunakan dalam analisis teknikal pada sebuah saham. Indikator ini dikembangkan oleh Gerald Appel pada tahun 1970-an, beliau merupakan seorang analis *money manager* dari Amerika Serikat. MACD merupakan pengembangan beberapa indikator *simple moving average*. Selain itu, MACD terdiri dari beberapa buah *moving average*, akan tetapi gabungan dari 3 buah EMA (*Exponential Moving Average*). MACD berfungsi sebagai sinyal perubahan tren harga saham dan juga mengindikasikan arah pergerakan tren yang sedang terjadi. Pada indikator MACD ini tersusun atas beberapa komponen yaitu, garis MACD (*MACD line*), garis sinyal (*signal line*), dan kemudian terdapat pula MACD histogram (Mangkulo, 2011).

Dengan menggunakan indikator MACD investor ataupun trader untuk mengetahui pada posisi musim apa sebuah harga saham. Seperti dalam buku investor sibuk oleh Ferdi Darmawan bahwasannya MACD memiliki empat musim yaitu musim semi, musim panas, musim gugur dan musim dingin. Untuk menentukan musim tersebut harus menggunakan data harga penutupan historis dengan rentang waktu mingguan. mengacu pada teori tersebut maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu MACD IHSG dan MACD Perusahaan dari berbagai sektor di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan dengan perumusan masalah yang ada maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- Variabel independen
Variabel independen adalah sebuah variabel yang memiliki karakteristik

untuk mempengaruhi hasil dari variabel dependen (Creswell, 2012). Variabel bebas ini biasanya dinyatakan dengan notasi (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah MACD IHSG. Indeks Harga Saham Gabungan biasa disingkat IHSG. IHSG berfungsi sebagai pengukuran kinerja suatu saham gabungan di bursa efek. IHSG merupakan perhitungan indeks dari semua emiten saham di bursa dengan wewenang penuh dari Bursa Efek Indonesia untuk tidak memasukkan satu atau beberapa emiten. (Hitungan masuk atau tidak) MACD IHSG merupakan hasil perhitungan dari harga penutupan harga penutupan indeks di Bursa Efek Indonesia. Perhitungannya yaitu mencari garis MACD terlebih dahulu, kemudian dihitung garis sinyalnya dan langkah terakhir yaitu menghitung histogramnya. Perhitungan tersebut menggunakan *Microsoft Office Excel* berdasarkan data historis yang bersumber dari finance.yahoo.com.

- Variabel dependen
Variabel terikat adalah variabel yang yang tergantung pada atau dipengaruhi oleh variabel independen (Creswell, 2012). Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah MACD untuk setiap perusahaan dari berbagai sektor di Bursa Efek Indonesia. MACD Perusahaan dalam Indeks LQ45 periode Februari s.d. Juli 2015 di Bursa Efek Indonesia didapat dari hasil perhitungan harga penutupan saham. Perhitungannya sama dengan menghitung MACD IHSG sebelumnya hanya saja menyesuaikan

data harga historis sesuai untuk setiap saham yang diteliti.

4. 3. Metode Pengambilan Sampel

Metode yang dilakukan untuk pengambilan sampel dengan cara purposif sampling yaitu penentuan sampel dari populasi yang berdasarkan kriteria tertentu. Penentuan kriteria diperlukan untuk menghindari adanya miss-spesifikasi pada saat penentuan sampel penelitian yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil penelitiannya. Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Pemilihan data historis saham dari sembilan sektor di BEI dan data historis IHSG berdasarkan semua data yang tersedia dari sumbernya.
- Untuk setiap saham yang ada di LQ45 di sortir kembali dengan menentukan perusahaan yang memiliki data historis dari tahun 2009 - 2014.
- Sumber pengambilan data historis dengan mengunduh di finance.yahoo.com dengan ketentuan data historisnya menggunakan rentang waktu mingguan.
- Data yang dihitung adalah harga penutupan harga saham, yang kemudian dihitung untuk mencari MACD Histogramnya untuk masing-

masing perusahaan dari setiap sektor menggunakan *Microsoft Office Excel*.

4. 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam penggunaan model regresi adanya ketidaksamaan varian dari residual dalam melakukan penelitian. Sehingga syarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Uji White. Uji White yang harus dilakukan adalah dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Perhitungan ini menggunakan Eviews 6. Dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$e^2 = b_0 + b_1X + b_2X^2$$

Untuk melihat suatu data penelitian bersifat hetero adalah apabila nilai standar error $< 0,01$ maka data yang diteliti bersifat heteroskedastisitas (Winarno, 2011).

Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitasnya terhadap 38 saham untuk mengetahui data yang homogen. Sebagai contoh untuk melakukan uji heteroskedastisitas terhadap saham Astra Agro Lestari Tbk menggunakan Eviews 6 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Eviews 6

Dependent Variable: AALI				
Method: Least Squares				
Date: 06/13/15 Time: 02:25				
Sample (adjusted): 3 274				
Included observations: 272 after adjustments				
Convergence achieved after 5 iterations				
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-25.02515	55.87594	-0.447870	0.6546
IHSG	3.581783	0.870066	4.116680	0.0001
AR(1)	1.469081	0.062194	23.62107	0.0000
AR(2)	-0.542125	0.063564	-8.528773	0.0000
R-squared	0.941116	Mean dependent var		-38.12323
Adjusted R-squared	0.940457	S.D. dependent var		277.4378
S.E. of regression	67.69894	Akaike info criterion		11.28261
Sum squared resid	1228283.	Schwarz criterion		11.33564
Log likelihood	-1530.436	Hannan-Quinn criter.		11.30390
F-statistic	1427.772	Durbin-Watson stat		1.946980
Prob(F-statistic)	0.000000			
Inverted AR Roots	.73-.05i	.73+.05i		

setelah dilakukan perhitungan Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji White maka dapat dilihat bahwa nilai standar errornya $> 0,01$ itu berarti bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga bisa dilanjutkan untuk penelitian ke tahap yang selanjutnya.

4. 5. Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi (*autocorrelation*) merupakan sebuah hubungan residual perhitungan yang satu dengan yang lainnya. Cenderung terjadi pada data *time series*, karena data periode sekarang dipengaruhi oleh periode sebelumnya. Cara untuk menghitung adanya otokorelasi yaitu menggunakan Uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

H ₀ ditolak, otokorelasi +	Tidak dapat diputuskan	H ₀ diterima, tidak ada otokorelasi	Tidak dapat diputuskan	H ₀ ditolak, otokorelasi -
0	d_L	d_u	2	$4-d_u$
				$4-d_L$
	1,10	1,54	2	2,46
				2,90

- Apabila d berada diantara angka 1,54 dan 2,46, maka penelitian ini tidak ada otokorelasi.
- Jika nilai d berada diantara 1 sampai 1,10 dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi otokorelasi positif
- Jika nilai d berada diantara 2,90 sampai 4 maka terjadi otokorelasi negatif

Kemudian apabila terjadi otokorelasi maka digunakan metode Otoresgresif (*autoregressive* atau AR). Suatu penelitian yang bersifat runtut waktu bisa dipengaruhi pada satu, dua periode sebelumnya sehingga muncul persamaan:

$$AR(1) \rightarrow Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + e_t$$

$$AR(2) \rightarrow Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \beta_2 Y_{t-2} + e_t$$

Oleh karena itu kita masih tetap memproses data yang kita teliti sehingga nanti tidak terjadi otokorelasi. (Winarno, 2011)

4. 6. Uji Hipotesis

Analisis regresi adalah alat bantu statistik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antar variabel Regresi ini merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel dependen, (Y) dengan satu atau lebih variabel independennya (X). Apabila variabel independennya hanya terdapat satu, maka disebut regresi linier sederhana, jika lebih dari 1 variabel independen maka dikatakan

sebagai regresi linier berganda. Analisis regresi berguna untuk tujuan penjelasan peristiwa data atau kasus yang diteliti berdasarkan terbentuknya sebuah hubungan yang bersifat numerik, kemudian bertujuan untuk mengontrol atas suatu kasus yang diteliti menggunakan model regresi sesuai jumlah variabel independennya. Analisis ini juga bertujuan untuk memprediksi sebuah variabel dependen. Dalam hal ini prediksi menurut konsep analisis regresi hanya dilakukan jika rentang data atas variabel-variabel independen yang mendasari model regresinya (Kurniawan, 2008).

Untuk penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan melakukan uji heteroskedastisitas dan uji otokorelasi. Kemudian untuk uji normalitasnya tidak disertakan karena untuk data keuangan karena data time series yang kemungkinannya sangat kecil untuk dilakukan uji normalitas.

Dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini yaitu terhadap 38 saham yang tercatat dalam indeks LQ45. Sebagai contoh dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh MACD Histogram IHSG terhadap pengaruh pola MACD Histogram Emiten Astra Agro Lestari Tbk (Kode: AALI) dilakukan uji hipotesis maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Regresi Sederhana dengan Metode AR (*autoregression*)
Sumber: Eviews 6

Dependent Variable: AALI Method: Least Squares Date: 06/13/15 Time: 12:27 Sample (adjusted): 3 274 Included observations: 272 after adjustments Convergence achieved after 5 iterations				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-25.02515	56.22500	-0.445089	0.6566
IHSG	3.581783	0.671931	5.330579	0.0000
AR(1)	1.469081	0.051332	28.61933	0.0000
AR(2)	-0.542125	0.051280	-10.57191	0.0000
R-squared	0.941116	Mean dependent var		-38.12323
Adjusted R-squared	0.940457	S.D. dependent var		277.4378
S.E. of regression	67.69894	Akaike info criterion		11.28261
Sum squared resid	1228283.	Schwarz criterion		11.33564
Log likelihood	-1530.436	Hannan-Quinn criter.		11.30390
F-statistic	1427.772	Durbin-Watson stat		1.946980
Prob(F-statistic)	0.000000			
Inverted AR Roots	.73-.05i	.73+.05i		

Sehingga didapat model regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = -25.02515 + 3.581783X + 1.469081 - 0.542125 + \varepsilon$$

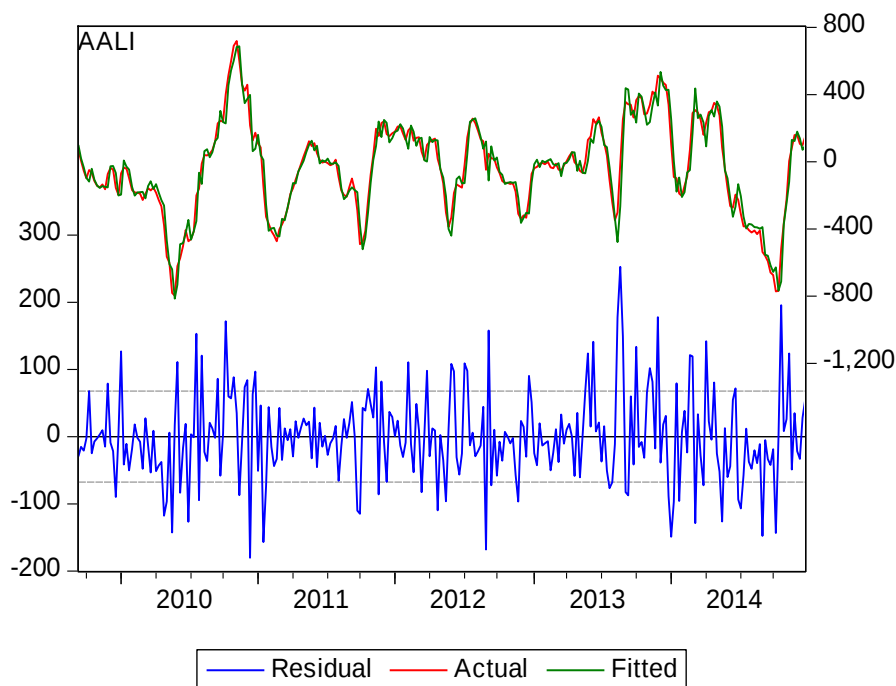
SE (56.22500) (0.671931) (0.051332) (0.051280)
t-stat (-0.445089) (5.330579) (28.61933) (-10.57191)
 $R^2 = 0.941116$
DW = 1.946980

Diketahui bahwa R^2 berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan model tersebut adalah 0.941116, dapat dijelaskan bahwa MACD Histogram IHSG, pergerakan histogram 1 minggu dan 2 minggu sebelumnya berpengaruh sebesar 94,11% terhadap MACD Histogram Emiten AALI tersebut. Sisanya sebesar 5,89% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Selain itu untuk Durbin-Watson Stat-nya sebesar 1,946980 yang menandakan tidak adanya Otokorelasi pada penelitian

ini. Tidak adanya otokorelasi karena penggunaan metode AR (*autoregression*) bahwa pergerakan histogram pada minggu ini itu dipengaruhi oleh pergerakan histogram minggu sebelumnya atau AR(1) sebesar dan minggu sebelumnya lagi atau AR(2). Untuk nilai koefisien AR(1) bernilai positif sebesar 1.469081 yang berarti pergerakan MACD Histogram IHSG pada 1 minggu sebelumnya memberikan pengaruh positif pada pergerakan MACD Histogram pada hari ini

dan koefisien AR(2) bernilai negatif sebesar -0.542125 yang berarti MACD Histogram IHSG memberikan dampak yang negatif terhadap pergerakan MACD histogram pada hari ini. Hasil tersebut konstan positif dan negatif untuk setiap regresi untuk 38 saham tersebut sehingga dapat dijelaskan bahwa pergerakan pola-

pola MACD Histogram IHSG turut berpengaruh dalam pergerakan MACD Histogram pada hari ini. Selain pengujian Hipotesis dengan regresi sederhana bisa ditampilkan juga Grafik Perbandingan data Actuan, Fitted, Residual seperti dibawah ini:



Gambar 6.
Grafik Actual, Fitted dan Residual
(sumber: *evIEWS 6*)

5. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan program Eviews 6 menggunakan analisis regresi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana dapat dijelaskan bahwa MACD Histogram IHSG berpengaruh signifikan terhadap 38 emiten yang terdaftar dalam indeks LQ45. Adapun untuk selisih pengaruh MACD Histogram terhadap perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya sangat kecil.

Setelah diketahui bahwa ada pergerakan yang sama dengan Histogram MACD melalui hasil R^2 maka penulis membuat ranking dari 38 saham tersebut. Dari 38 saham tersebut yang menduduki peringkat 3 teratas adalah perusahaan Summarecon Agung Tbk (0.983348) atau sebesar 98,3348%, Kemudian diikuti Alam Sutera Reality Lestari Tbk sebesar (0.982376) atau sebesar 98,2376% dan Adhi Karya (Persero) Tbk sebesar (0.981320) atau sebesar 98,1320%. Ketiga saham tersebut memiliki pergerakan MACD Histogram

yang mendekati pergerakan MACD Histogram IHSG.

Kecenderungan investasi dalam pasar modal adalah berpatokan dengan Indeks utama (IHSG) sehingga mau tidak mau para investor harus bisa mengamati pergerakan IHSG sebelum memulai investasinya. Dengan menggunakan model AR (*autoregression*) kita juga bisa mengamati bahwa dari nilai koefisien yang sama untuk setiap perusahaan. Itu berarti bahwa ada kecenderungan MACD Histogram 1 sampai dengan 2 minggu sebelumnya memiliki pengaruh yang penting terhadap pergerakan MACD Histogram pada minggu ini sehingga para investor perlu mengamati pergerakan MACD Histogram pada 2 minggu sebelumnya untuk mengambil keputusan pada minggu ini. Untuk itu penerapan teori Ferdi Dharmawan yang menyatakan bahwa untuk menentukan aksi jual ataupun beli bisa menggunakan MACD Histogram dengan data mingguan. Metode tersebut adalah dengan menggunakan 4 musim dari bentuk MACD Histogramnya. Jika Musim Semi (Histogram positif dibawah garis 0), Musim Panas (Histogram positif diatas garis 0), Musim gugur (Histogram negatif diatas garis 0), Musim dingin (Histogram Negatif dibawah garis 0). Ketentuan untuk beli pada Musim semi dan menjual pada akhir musim panas menjelang musim gugur dan pada musim dingin disarankan untuk tidak melakukan transaksi. Konsep ini bisa diterapkan karena kita bisa memperkirakan pergerakan yang akan terjadi pada minggu ini. Keputusan untuk jual atau beli bisa lebih mudah dan lebih awal mengetahui sesuai estimasi kita.

6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh MACD IHSG terhadap Emiten yang ada di daftar saham LQ45. Kemudian emiten yang memiliki pergerakan pola MACD Histogram yang mendekati dengan MACD Histogram IHSG adalah perusahaan Summarecon Agung Tbk (Kode Saham : SMRA). Selain itu pergerakan pola MACD perusahaan tidak serta merta pengaruh dari Pola MACD Histogramnya akan tetapi juga dipengaruhi oleh Pola MACD Histogram $IHSG_{t-1}$ dan juga dipengaruhi oleh Pola MACD Histogram $IHSG_{t-2}$. Kemudian investor juga bisa menentukan kapan mulai bertransaksi jual atau beli berdasarkan menggunakan teori Ferdi Dharmawan.

7. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis menyarankan bahwa kita bisa berinvestasi di pasar modal dengan melihat perusahaan yang memiliki kecenderungan pergerakan pola MACD Histogramnya mendekati pergerakan MACD Histogram IHSG. Karena pada dasarnya para investor cenderung menggunakan Indeks tersebut sebagai patokan untuk berinvestasi. Kemudian dikembangkan lagi dengan teori-teori lainnya untuk mulai berinvestasi.

Dengan adanya penelitian ini bisa dikembangkan lagi untuk penelitian lebih lanjut supaya ada hal-hal baru yang bisa diambil dari penelitian ini. Selain itu ada juga metode-metode baru yang mungkin bisa diterapkan dan dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Bagi para investor

pemula agar memportofoliokan dalam saham lainnya ataupun dalam bentuk berinvestasi agar bisa mengurangi risiko instrumen investasi lainnya yang akan terjadi. Bisa diversifikasi dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Acheme, D.I., Vincent, O.R., Folorunso, O., & Olusola, O.I. A Predictive Stock Market Technical Analysis Using Fuzzy Logic, 7(3), 1913-8989.
- Aleksander, M., Hengky, & Winpec S. (2011). *Analisa Teknikal Saham Menggunakan Chartnexus*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Aleksandra, B., Martinović. (2006). *Stock Market Prediction using Technical Analysis*, 10.2298/EKA0670125B.
- António, G., Rui N., Nuno H. (2011). Applying a GA Kernel on Optimizing Technical Analysis Rules for Stock Picking and Portfolio Composition, (1), 1049-001.
- BEI. *Buku Sekolah Pasar Modal Bursa Efek Indonesia, Level1*. Bursa Efek Indonesia.
- Wahyu, W., Wing. (2011). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews, edisi 3*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Creswell, John W. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 4th ed. Boston: Pearson Education, Inc.
- Darmawan, Ferdie. (2011). *Investor Sibuk: Solusi Investasi di Bursa Saham Indonesia bagi Orang Sibuk, Raih Profit Konsisten di Bursa Saham hanya Dengan 10 Menit Setiap Minggunya*, 3rd. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dejan, E., Goran, A., Srdjan, R. (2009). Application of MACD and RVI indicators as functions of investment strategy optimization on the financial market, 27(1), 171-196.
- Jumah, A., Bashar, F., & Muneer, A. (2014). Advantages of Using Technical Analysis to Predict Future Prices on the Amman Stock Exchange, 9(2), 1833-3850.
- Kurniawan, Deny. (2008). *Analisis regresi*. Vienna: R Development Core Team.
- Raditya, T.M.A. (2013). Penentuan Tren Arah Pergerakan Harga Saham dengan Menggunakan Moving Average Convergence Divergence. 2(3), 249-258.
- Reza, R., Shapour, M., & Mohammad, M.T. (2011). An Intelligent Technical Analysis using Neural Network, (1), 355–362.

Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Terence, T.L.C., Wing, K.N., & Venus, K.S.L. (2014). Revisiting the Performance of MACD and RSI Oscillators, 7(1-12), 1911-8074.

Thira, C., & David, E. (2006). Intelligent Technical Analysis Based Equivolume Charting for Stock Trading using Neural Networks, 34, 1004–1017.

Retrieved November 2014, from <http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah.htm>.

Retrieved November 26, 2014 from http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah_orba.htm.

Retrieved November 26, 2014 from http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah_orla.htm.

Retrieved January 2, 2014 from <http://www.idx.co.id/id-id/beranda/informasi/bagiinvestor/indeks.aspx>.

Retrieved November 26, 2014 from <http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah.htm>.

Retrieved November 27, 2014 from http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah_orla.htm.

Retrieved November 27, 2014 from http://bapepam.go.id/old/profil/sejarah_orba.htm.

FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI: SUATU STUDI PADA PRODI ADMINISTRASI BISNIS (ADBIS) – TELKOM UNIVERSITY BANDUNG

Astadi Pangarso¹⁾, Renny Rengganis²⁾

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

ABSTRACT

Organization exists because of the human needs through relationships, interaction, communication, socializing one to another to meet a common goal. Organizational culture becomes an important part of that influence the effectiveness of the organization (the term for the fulfillment of the purpose of the organization). This study aims to determine how the organizational culture conditions Prodi Adbis Tel-U by using an indicator according to the model Denison organizational culture that involvement, consistency, adaptability and mission. In addition to theoretical study of the importance of organizational culture of the background for this study is a new formation of Tel-U in which there are Adbis Prodi, in recognition of the organization's culture conditions Adbis through this research can contribute to gradually build a strong organizational culture Adbis are aligned with the culture Tel- U. The research method is quantitative method with data collection using questionnaires with sample population and faculty and staff Prodi Adbis Tel-U as many as 41 people were processed using descriptive statistics. The results showed that the overall average of the culture of the organization department of the Tel-U Adbis FKB including very low category with the highest score on the mission and the lowest subvariable involvement.

Keywords: Culture, Organization, Denison.

1. Pendahuluan

Organisasi adalah kesatuan sosial (entitas) yang dikoordinasikan secara sadar, dengan keterbatasan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar terus relatif untuk memenuhi tujuan bersama dan atau tujuan kelompok (Robbins & Matthew, 2009; Pangarso, 2014). Keefektifan organisasi merupakan istilah pemenuhan tujuan organisasi (Robbins & Matthew, 2009). Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (*tangible*), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung, dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangible*) (Moeljono, 2003; Arishanti, 2011). Yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain strategi, lingkungan, dan teknologi

(Bernar, 1987). Budaya organisasi penting karena terkait dengan keefektifan organisasi. Secara empiris terbukti terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi dengan efektivitas organisasi (Alvesson, 2002; Deal & Kennedy, 1982; Pascale & Athos, 1981; Peters & Waterman, 1982) serta kepuasan kerja (Maxwell & Garbarino, 2010). Budaya organisasi merupakan bagian penting dari sumber daya organisasi (Barney, 1986; Javidan, 1998). Budaya organisasi mempengaruhi setiap aspek dalam organisasi (Saffold, 1988). Budaya dianggap sebagai bagian dari elemen penting yang dapat membantu organisasi untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta menjaga performa dalam rangka mendapatkan kesuksesan kinerja ekonomi jangka panjang (Kotter &

Heskett, 1992; Lestari *et al.*, 2013). Budaya bisa menjadi aset yang paling besar karena memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil dan kinerja yang tinggi atau malah budaya dapat juga menjadi penghambat menuju kesuksesan (Scafone, 2005; Lestari *et al.*, 2013).

Universitas Telkom atau *Telkom University* didirikan pada tahun 2013, melalui hasil penggabungan (*merger*) antara Institut Manajemen Telkom (IMT), Institut Teknologi Telkom (ITT), Sekolah Tinggi Seni (STISI), serta Politeknik Telkom (POLTEK) (Pangarso, 2013, 2014^a, 2014^b). Bersamaan dengan penggabungan 4 (empat) institusi ini, terjadi berbagai macam perubahan di tubuh *Telkom University*. Tidak mudah mempersatukan intitusi yang masing-masing telah lama berdiri yang sebelumnya telah memiliki budaya organisasi masing-masing. Dengan bergabungnya IMT, ITT, STISI, serta POLTEK menjadi *Telkom University* memberikan dampak yang luar biasa bagi perubahan budaya dalam tubuh *Telkom University* yang baru terbentuk. Masing-masing lembaga yang bergabung akan membawa budayanya masing-masing untuk selanjutnya menyesuaikan diri dengan terbentuknya budaya gabungan yang baru. Adanya kesamaan antar lembaga sebelum bergabung dalam hal budaya dimungkinkan karena ada budaya Telkom sebagai budaya ‘induk’.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merasa bahwa saat ini adalah saat yang tepat bagi program studi Administrasi Bisnis (Adbis) sebagai bagian penting dari *Telkom University* (Tel-U) akan memulai mengetahui pengukuran budaya organisasinya. Mengukur budaya

organisasi dilakukan dengan menggunakan instrumen pengukuran tertentu yang hanya dapat mengukur secara kelompok/tim dengan indikator; apakah masuk kategori sangat kuat, kuat, lemah dan sangat lemah kecenderungan budaya organisasinya (Veithzal, 2006). Pengukuran ini berdampak bagi diketahuinya kondisi budaya organisasi Adbis. Dengan belum pernah dilakukannya penelitian secara empiris tentang budaya organisasi prodi Adbis Tel-U juga berkontribusi menjadi latar belakang masalah penelitian ini. Diharapkan setelah diketahuinya pengukuran budaya organisasi di Adbis maka hal ini memberi informasi yang benar tentang kondisi budaya Adbis serta cukup memberi kontribusi untuk membentuk budaya Adbis. Hal ini dapat berperan penting terhadap pemenuhan tujuannya (visi dan misi) Adbis yang sesuai dengan budaya Tel-U. Model yang akan digunakan pada penelitian ini adalah model Denison karena cukup lengkap untuk mengukur derajat internalisasi budaya pada suatu organisasi serta model ini terdiri dari sub-variabel yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi (Haaland & Goelzer, 2003; Janovich *et al.*, 2006; Gilespeie *et al.*, 2007; Fey & Denison, 2003; Afiah, 2013).

Merujuk pada pemaparan diatas, penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor Budaya Organisasi: Suatu Studi Pada Prodi Administrasi Bisnis (Adbis) – *Telkom University* Bandung”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi prodi Adbis FKB Tel-U menjadi masukan yang membangun budaya organisasi yang kuat dalam rangka memenuhi misi dan visinya yang sesuai dengan nilai-nilai Tel-U.

2. Studi Pustaka

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi (Deal, 1982); falsafah yang membimbing kebijaksanaan organisasi kepada karyawan dan konsumen (Bower, 1966); bagaimana melakukan suatu pekerjaan (Bower, 1966); asumsi serta kepercayaan dasar dalam organisasi (Schein, 1985); pola kepercayaan, ritual, mitos yang berkembang sejak lama (Smircich, 1983); suatu sistem pengertian akan suatu nilai yang diterima secara bersama dan dipahami dengan sama agar cenderung membentuk perilaku yang sama (Robbins & Matthew, 2009).

Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang mencakup sikap, nilai-nilai, norma-norma dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi (Greenberg & Baron, 2000; Kusumawati, 2008). Pendapat lain yang diusulkan oleh Furnham dan Gunter (1993) dalam Sunarto (2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang umumnya muncul dalam suatu organisasi; dengan kalimat lain yang lebih sederhana, budaya adalah "kebiasaan atau cara kita melakukan sesuatu".

Ogbonna (1992) dan Shun (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil dari "... jalinan individu menjadi masyarakat dan pemrograman kolektif pikiran yang membedakan anggota ... itu adalah nilai-nilai, norma-norma, keyakinan dan adat istiadat yang individu memegang kesamaan dengan anggota lain dalam unit sosial atau kelompok ...". Sedangkan Hofstede (1984) dan Shun (2008) menulis tentang "pemrograman

kolektif pikiran yang membedakan anggota satu kelompok manusia dari yang lain" sebagai arti dari istilah budaya organisasi, yang tampaknya merupakan cara yang menarik memahami gagasan, dan meskipun dia 'menemukan' empat bidang kerja terkait perbedaan nilai pada waktu itu (jarak; penghindaran ketidakpastian; individualism / kolektivisme; maskulinitas / feminitas).

Budaya organisasi memiliki hubungan dengan konteks pengembangan organisasi, itu berarti bahwa budaya bersumber dari sejarah organisasi, dipercayai oleh sebagian besar anggota organisasi dan itu tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schneider, 1996; Cahyono 2005; Kusumawati, 2008). Menurut Stoner *et al.* (1986); Waridin & Masrukhin (2006); Kusumawati (2008); dan Mansur (2009), budaya (kultur) adalah kombinasi kompleks asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora dan ide lain yang menjadi bersatu dalam rangka menentukan apa yang dimaksudkan untuk menjadi anggota komunitas tertentu. Budaya organisasi atau budaya organisasi biasanya didefinisikan sebagai nilai, simbol dipahami dan dipatuhi, apa yang dimiliki oleh sebuah organisasi sehingga anggota organisasi merasa seperti satu keluarga dan menciptakan kondisi yang anggota organisasi merasa berbeda dari organisasi lain.

Hofstede (1997) dan Shun (2008) mengatakan bahwa pengaruh budaya bagaimana perilaku orang dan berpikir, sehingga penting untuk memahami budaya dalam sebuah organisasi; sedangkan Jim Grieses (2000) dan Shun (2008) sangat mendukung bahwa pengembangan

organisasi dapat mempromosikan nilai-nilai kemanusiaan. Budaya organisasi memainkan peran langsung yang mempengaruhi perilaku dengan menggunakan indikator manajerial yang umum, seperti keputusan strategis, arah, tujuan, tugas, teknologi, struktur, komunikasi, pengambilan keputusan, kerjasama dan interpersonal hubungan, dan sebagainya (Martins & Terblanche, 2003; Shun, 2008).

Biasanya fungsi budaya organisasi memanifestasikan dirinya dalam dua tujuan: pertama, menciptakan perasaan identitas antara personil dan komitmen terhadap organisasi; kedua, menciptakan keunggulan kompetitif untuk memungkinkan para anggota (terutama anggota baru) dalam organisasi untuk juga memahami perilaku yang dapat diterima dan stabilitas sistem sosial (Martins, 2000; Shun, 2008). Selain itu, menurut Campbell dan Stonehouse (1999) serta Shun (2008), budaya dapat juga memiliki pengaruh pada: motivasi karyawan, semangat kerja karyawan dan niat baik, produktivitas dan efisiensi, kualitas pekerjaan, inovasi dan kreativitas serta sikap karyawan di tempat kerja. Untuk menjadi sebuah organisasi yang efisien, pentingnya budaya merupakan hal yang penting (Schneider & Barsoux, 1997; Shun, 2008) karena budaya memiliki dampak pada bagaimana organisasi dijalankan. Hellriegel *et al.* (2001) dan Shun (2008) juga menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan organisasi kinerja, kepuasan individu, pemecahan masalah, dan sebagainya.

Fuad Mas'ud (2004) dan Kusumawati (2008) mendefinisikan

budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai, serta kepercayaan yang dianut bersama-sama dalam sebuah organisasi yang menjadi pedoman untuk bertindak dan menjadi ciri khas pembeda dengan organisasi lain. Selanjutnya, budaya organisasi menjadi identitas organisasi atau karakter utama yang dipertahankan dan diwariskan. Menurut McShane dan Von Glinow (2010), budaya kerja terdiri dari nilai-nilai dan asumsi bersama dalam sebuah organisasi. Budaya berisi apa yang penting dan tidak penting, dan oleh karena itu, mengarahkan orang-orang dalam organisasi dalam melakukan hal-hal melalui jalan yang benar. Selanjutnya, Robbins dan Matthew (2009) mengatakan bahwa perubahan budaya dapat dilakukan dengan:

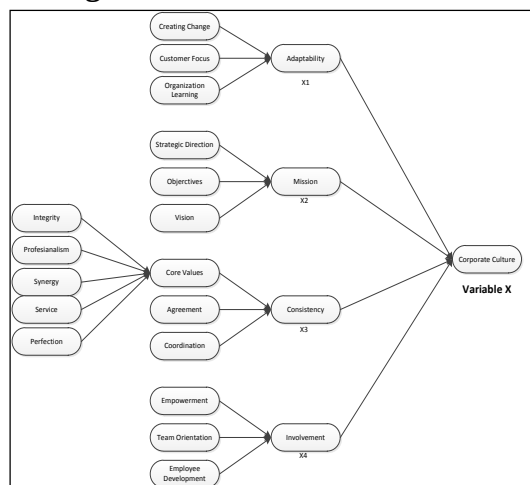
1. Membuat manajemen perilaku sebagai model;
2. Menciptakan sejarah baru, simbol dan adat istiadat, serta kepercayaan sesuai dengan budaya yang diinginkan;
3. Memilih, mempromosikan, dan mendukung karyawan;
4. Menentukan proses resosialisasi nilai-nilai baru;
5. Mengubah sistem apresiasi dengan nilai-nilai baru;
6. Menggantikan norma-norma tak tertulis dengan aturan formal atau tertulis;
7. Adanya sub-budaya melalui rotasi pekerjaan;
8. Meningkatkan kerjasama tim.

2.2 Internalisasi Budaya Organisasi

Seperti yang disebutkan oleh Loewald (1962) dalam Ekwutosi dan Moses (2013) mendefinisikan internalisasi

sebagai istilah umum untuk menciptakan pengalaman batin melalui proses tertentu; transformasi dimana hubungan dan interaksi antara individu dan lingkungannya yang berubah menjadi hubungan batin dan interaksi. Dalam kasus internalisasi budaya organisasi, Ekwutosi dan Moses (2013) menyebutkan bahwa dalam banyak organisasi budaya saat ini diabaikan dan ditinggalkan. Akibatnya, banyak perilaku tak terkendali atau muncul melalui tindakan dalam sikap karyawan. Organisasi yang tidak menginternalisasi budaya kemungkinan besar berantakan, kebingungan, dan kinerja yang buruk. Dalam hal ini seorang karyawan akan lebih terkendali ketika mereka mengetahui dan memahami budaya daripada ketika mereka tidak. Karyawan juga berkomitmen ketika mereka tahu dan memahami bahwa budaya mendukung mereka, mereka diakui, mereka adalah bagian dari sistem dan partisipatif untuk keputusan; daripada ketika mereka tidak.

2.3 Instrumen Pengukuran Budaya Organisasi



Gambar 1. Kerangka Teoritis berdasarkan Model Denison

Pada penelitian ini, model yang akan digunakan adalah model pengukuran

Denison. Model ini menjawab keempat unsur penting yang ada dalam organisasi (Denison *et al.*, 2003):

1. Misi: Apakah organisasi mengetahui arah tujuannya?

Organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas, hal ini mendefinisikan tujuan organisasi dan tujuan strategis serta mengekspresikan visi tentang bagaimana organisasi akan menjadi seperti apa di masa depan (Mintzberg, 1987; 1994; Ohmae, 1982; Hamel & Prahalad, 1994).

Pemahaman misi memberikan pengaruh bagi organisasi, yaitu:

1. Menentukan fungsi dan arti dengan cara mendefinisikan peran sosial, individu, dan sasaran eksternal bagi lembaga;
2. Memberikan kejelasan dan arah/aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berguna untuk mendefinisikan secara seragam serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

Kedua faktor diatas memiliki pengaruh positif pada efektifitas organisasi.

2. Adaptasi: Apakah organisasi telah melakukan analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal?

Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik sering yang paling sulit untuk berubah/beradaptasi (Kanter, 1983). Organisasi beradaptasi didorong oleh pelanggan mereka, mengambil risiko dan belajar dari kesalahan mereka dan memiliki

kemampuan dan pengalaman untuk menciptakan perubahan (Nadler, 1998; Senge, 1990). Mereka terus berubah sistem sehingga mereka meningkatkan kemampuan kolektif organisasi untuk memberikan nilai bagi para pemangku kepentingan (Stalk, 1988).

Ada tiga aspek adaptasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi:

1. Kemampuan untuk sadar dan bereaksi terhadap lingkungan eksternal.
2. Kemampuan untuk sadar dan bereaksi terhadap lingkungan internal.
3. Kemampuan untuk bereaksi pada pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal.

Ketiga aspek di atas adalah hasil pengembangan serta dari gabungan antara asumsi, nilai, dan norma dasar yang berdampak pada struktur dan arah bagi organisasi.

3. Keterlibatan: Apakah anggota organisasi memiliki komitmen pada organisasi?

Organisasi yang efektif memberdayakan orang-orang mereka, membangun organisasi mereka di dalam tim, dan mengembangkan kemampuan manusia di semua tingkatan (Becker, 1964; Lawler, 1996; Likert, 1961). Orang di semua tingkatan merasa bahwa mereka memiliki setidaknya beberapa masukan ke dalam keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka dan bahwa pekerjaan mereka terhubung langsung ke tujuan organisasi (Katzenbach, 1993; Spreitzer, 1995).

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan manusia didalam organisasinya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya (Kusumawati, 2008). Organisasi yang efektif memberdayakan orang-orang mereka, membangun organisasi mereka di sekitar tim, dan mengembangkan kemampuan manusia di semua tingkatan.

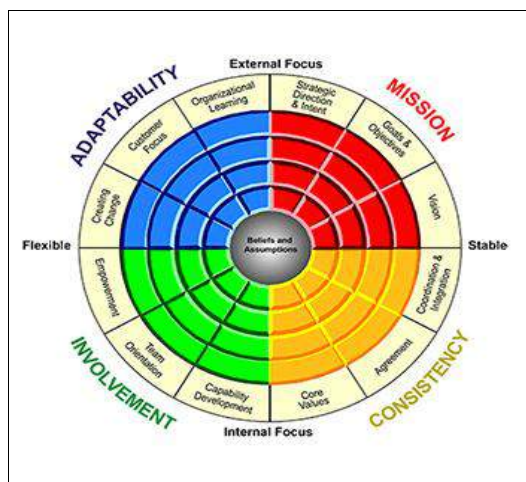
Keterlibatan merupakan faktor penting dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi perusahaan, struktur organisasi, biaya, dan lain-lain. Nilai-nilai, norma-norma, dan tradisi organisasi bisa merupakan pedoman yang disepakati bersama antara anggota organisasi dalam rangka melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

4. Konsistensi: Apakah organisasi telah memiliki pola yang tetap dalam melakukan proses, kegiatan organisasi?

Organisasi juga cenderung efektif karena mereka memiliki "kuat" budaya yang sangat konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi dengan baik (Davenport, 1993; Saffold, 1988). Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai

inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda (Kusumawati, 2008). Perilaku berakar pada seperangkat nilai-nilai inti, dan para pemimpin dan pengikut yang terampil mencapai kesepakatan bahkan ketika ada beragam sudut pandang (Block, 1991). Jenis konsistensi adalah sumber kuat stabilitas dan integrasi internal yang dihasilkan dari pola pikir yang sama dan tingkat tinggi kesesuaian (Senge, 1990).

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol, kebiasaan, dan peraturan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi yang terkait dengan bagaimana cara melakukan sesuatu, bagaimana bersikap, dan lain-lain.



Gambar 2. Denison Model

Sumber: www.denisonconsulting.com/model

Dalam Denison model dapat diketahui bahwa setiap dimensi saling terkait dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi. Lebih lanjut dimensi yang berfokus pada pengembangan internal terbukti memiliki

pengaruh terhadap peningkatan kinerja seperti kinerja operasional dan kepuasan karyawan (Denison, 1996).

3. Metodologi Penelitian

Dari sudut pandang tingkat penjelasan dalam penelitian tergolong penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*); untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada berdasarkan fakta dikumpulkan dan disusun secara sistematis tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiono, 2011).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian yang bersifat kuantitatif, yaitu data penelitian yang dilakukan adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan untuk suatu maksud tertentu (Sugiono, 2011). Alat pengumpul data, yaitu kuesioner. Menurut Sugiono (2011), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner penelitian disusun berdasarkan variabel penelitian dimana terdiri dari keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi (Denison, 1990; Denison & Mishra, 1995; Brown, 1995; Sorensen, 1999; Kotter & Heskett, 1992; Brown, 1995; Alveson, 2002). Jumlah kuesioner yang disebar adalah 41 kuesioner dan kuesioner disebar selama bulan Maret 2015. Penentuan jumlah responden sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar berdasar dari jumlah populasi (seluruh

dosen dan tenaga akademik prodi Adbis) yang sama dengan jumlah sampel (merupakan *non probability sampling* dan menggunakan teknik sampling jenuh).

Kriteria pemilihan sampel untuk dijadikan responden adalah dosen dan staf prodi Adbis dengan alasan responden mengetahui budaya di prodi Adbis. Analisis data berdasarkan perhitungan statistik deskriptif. Penggunaan skala ukur dalam kuesioner dibagi menjadi 4 pilihan jawaban untuk tiap item pernyataan: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 1 Operasional Variabel
(Denison Consulting, 2009)

Variabel	Sub-variabel	Konsep
Budaya Organisasi	Adaptasi	Tingkat kemampuan individu untuk menerjemahkan tuntutan lingkungan eksternal ke dalam tindakan.
	Misi	Tingkat kemampuan individu untuk menentukan arah jangka panjang bagi organisasi.
	Konsistensi	Tingkat kemampuan individu untuk mendefinisikan nilai-nilai dan sistem yang merupakan dasar dari budaya.
	Keterlibatan	Tingkat kemampuan individu untuk membangun kemampuan manusia dan menciptakan rasa kepemilikan bersama dan tanggung jawab dipikirkan organisasi.

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

4.1 Uji Validitas

Setelah data kuesioner dikumpulkan, maka dilanjutkan dengan kegiatan pemeriksaan data kuesioner yang telah terkumpul. Data dianggap layak untuk diuji lebih lanjut apabila semua pernyataan terisi hanya dengan satu jawaban. Apabila kuesioner tidak sah (tidak sesuai persyaratan awal pengisian

kuesioner) maka kuesioner tersebut dibuang sehingga apabila semakin banyak responden mengisi kuesioner tidak sesuai petunjuk maka dilakukan penyebaran ulang kuesioner.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan data secara tepat. Uji validitas (*content validity* / validitas isi) dilakukan menggunakan program SPSS. Apabila berada dibawah nilai pada yang tertera tabel, maka data tidak valid sehingga harus data dibuang.

Pernyataan dianggap valid bila $r > r$ kritik. Parameter yang digunakan dalam perhitungan ada 2 buah, yaitu nilai rata-rata dan standar deviasi. Maka derajat kebebasan dalam pengolahan data awal adalah:

$$N = n - 2$$

dimana:

N = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

maka didapatkan $N = 41 - 2 = 39$

Dalam menentukan nilai r tabel: lihat tabel *r Product Moment*, untuk $N = 39$ dan taraf signifikansi 5%, sehingga nilai r tabel = 0.316. Dari tabel didapatkan bahwa semua nilai *Corrected Item Total Correlation* berada diatas 0.316, sehingga seluruh pernyataan kuesioner telah valid. Hasil uji validitas dapat dilihat di lampiran.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan pernyataan kuesioner tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dapat dipercaya dan diandalkan. Dalam

pengujian ini digunakan program SPSS (dengan metode *Alpha Cronbach*) sedangkan untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas dari tiap pernyataan kuesioner maka akan dibandingkan dengan nilai standar. Apabila nilai koefisien pernyataan kuesioner tersebut kurang sama dengan 1 maka artinya data tersebut tidak reliabel dan harus diadakan pengambilan sampel ulang. Pada hasil perhitungan SPSS, didapat data nilai reliabilitas totalnya adalah 0.9323. Karena hasil reliabilitas mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3 Perhitungan Statistik Deskriptif

Jumlah skor responden yang menjawab:

SS (Sangat setuju) x 4

S (Setuju) x 3

TS (Tidak Setuju) x 2

STS (Sangat Tidak Setuju) x 1

maka jumlah ideal untuk seluruh item = 4 x 41 (jumlah sampel) = 164 (skor tertinggi: SS). Jumlah skor terendah = 1 x 41 = 41 (STS). Kemudian kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan didasarkan pada persentase dengan perhitungan sebagai berikut (Arikunto, 2002): Nilai persentase terkecil adalah $(41/164) \times 100\% = 25\%$. Nilai rentang = $100\% - 25\% = 75\%$, jika dibagi 4 skala pengukuran maka didapat nilai interval persentase 18.75 %, sehingga kriteria nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Kriteria Interpretasi Nilai

No.	Persentase	Kategori
1.	25% - 43.75%	Sangat Rendah
2.	> 43.75% - 62.5%	Rendah
3.	> 62.5% - 81.25%	Tinggi
4.	> 81.25% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2015 (Pangarso, 2014; Pangarso & Partono, 2015)

Untuk melihat posisi dari kriteria interpretasi nilai setiap variabel dapat pada garis kontinum berikut ini:

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi	
25%	43.75%	62.5%	81.25%	100%

Gambar 3. Kriteria Interpretasi Nilai

Sumber: Data primer yang diolah penulis

(Pangarso, 2014; Pangarso & Partono, 2015)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	Pertanyaan kuesioner	STS	ST	S	SS	Total (f)	SKOR NYATA (g)	SKOR IDEAL (h)	%	Rata-rata %
		1	2	3	4			e/f	g/h	
Adaptasi	1	6	11	16	6	39	96	234	87%	38%
	2	1	6	28	5	40	106	200	53%	
	3	0	13	21	5	39	98	195	50%	
	4	3	16	14	7	40	88	280	31%	
	5	8	19	6	7	40	75	280	27%	
	6	5	9	19	6	39	90	234	38%	
	7	1	13	21	5	40	99	200	50%	
	8	1	11	15	13	40	85	520	16%	
	9	3	8	16	14	41	85	574	15%	
Misi	10	12	13	12	3	40	81	120	68%	42%
	11	2	14	18	5	39	93	195	48%	
	12	2	9	19	9	39	90	351	26%	
	13	2	7	23	8	40	97	320	30%	
	14	7	15	14	4	40	87	160	54%	
	15	0	11	23	5	39	100	185	51%	
	16	2	6	32	10	40	94	400	24%	
	17	1	15	16	7	39	90	273	33%	
	18	2	11	14	12	39	82	468	18%	
Konsistensi	19	0	5	29	5	39	106	195	54%	33%
	20	0	5	29	5	39	106	195	54%	
	21	0	15	17	8	40	93	320	29%	
	22	3	11	17	10	41	90	410	22%	
	23	8	18	5	9	40	72	360	20%	
	24	5	10	17	7	39	87	273	32%	
	25	2	13	20	5	40	97	200	49%	
	26	1	10	16	13	40	84	520	17%	
	27	3	9	18	13	40	85	520	17%	
Keterlibatan	28	11	15	11	4	41	82	164	50%	32%
	29	2	12	19	7	40	94	280	34%	
	30	2	9	20	9	40	93	360	26%	
	31	2	8	21	7	38	92	266	35%	
	32	0	13	13	6	40	83	200	42%	
	33	0	10	24	6	40	102	240	43%	
	34	3	7	22	9	41	90	369	26%	
	35	1	13	15	11	40	87	440	20%	
Rata-rata									32%	

Sumber: Olahan penulis, 2015

4.4 Analisis Statistik Deskriptif Mengenai Variabel Budaya Organisasi

Penjelasan dari hasil perhitungan statistik deskriptif akan menjawab rumusan masalah berdasar latar belakang masalah, yaitu belum diketahuinya secara empiris kondisi budaya organisasi prodi Adbis.

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
25%	43.75%	62.5%	81.25%

Gambar 4. Kriteria Interpretasi Nilai Variabel Budaya Organisasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan statistik deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi prodi Adbis masih masuk kategori sangat rendah, yaitu 32%. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi Adbis secara umum menunjukkan belum mendukung agar Adbis memenuhi efektivitas organisasinya (tujuan organisasi, visi, dan misi). Sub-variabel misi merupakan sub-variabel dengan persentase tertinggi (42%) dan sub-variabel keterlibatan merupakan sub-variabel dengan persentase terendah (32%).

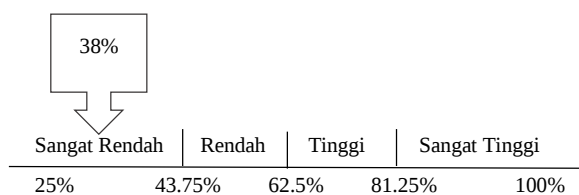
4.5 Sub-variabel Adaptasi

Tabel 4.

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Sub-variabel Adaptasi

No	Item Pernyataan	Skor Total
1	Saya terbiasa mengembangkan <u>terobosan-terobosan</u> baru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.	37%
2	Saya terbuka terhadap informasi atau pengetahuan baru.	53%

3	Saya menunjukkan <u>inisiatif</u> untuk <u>mengidentifikasi peluang perbaikan</u> yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi.	50%
4	Saya bersikap <u>proaktif</u> dalam meningkatkan kualitas layanan.	31%
5	Saya bertindak <u>adil</u> dalam memberikan pelayanan.	27%
6	Saya menunjukkan <u>kepedulian, ramah dan santun</u> dalam memberikan pelayanan.	38%
7	Saya senantiasa memberikan <u>layanan yang tepat waktu, cepat dan transparan</u> .	50%
8	Saya mendapatkan <u>arahan</u> untuk dapat <u>mengevaluasi pekerjaan</u> / pelayanan.	16%
9	Saya <u>berani mengemukakan gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi</u> .	15%
Rata-Rata		38%



Gambar 5.

Kriteria Interpretasi Nilai Sub-variabel Adaptasi

Dari 9 pernyataan sub-variabel adaptasi secara ringkas menjelaskan tentang bagaimana pola kebiasaan seorang pekerja yang berkontribusi secara aktif, proaktif, berinisiatif untuk mau belajar terkait dengan pekerjaan dan kemajuan organisasinya. Dari tabel dan gambar garis kontinum diatas secara keseluruhan sub-variabel adaptasi dikategorikan sangat rendah (32%). Sub-variabel adaptasi dapat dilihat dari 2 hal, yaitu sudut pandang lingkungan eksternal organisasi dan fleksibilitas. Sementara dapat diartikan

bahwa prodi Adbis secara organisasi menurut para anggotanya kurang fleksibel untuk mengikuti perkembangan lingkungan organisasi eksternal. Lingkungan eksternal Adbis membutuhkan tingkat pelayanan yang mungkin cukup tinggi, mengingat Tel-U merupakan perguruan tinggi swasta, dimana jumlah perguruan tinggi swasta yang banyak (khususnya di Bandung) maka pemangku kepentingan yang langsung, penting, dan utama diantaranya adalah orang tua mahasiswa dan mahasiswa. Mahasiswa merupakan pemangku kepentingan Adbis yang sangat penting. Pelayanan kepada mahasiswa merupakan hal yang penting, karena jika kualitas lulusan Adbis sukses setelah lulus baik sebagai profesional maupun pewirausaha, akan memberikan dampak positif yang semakin luas. Pelayanan disini dalam arti kegiatan pelayanan berdasarkan Tri Dharma perguruan tinggi. Pentingnya adaptasi lingkungan eksternal (pengaruh lingkungan eksternal) karena hal ini menentukan titik ketergantungan organisasi (Thompson, 1967). Hal lain juga telah dijelaskan bahwa lingkungan eksternal organisasi merupakan lingkungan yang perubahannya cukup cepat (cenderung dinamis) dan kurang bisa diprediksi. Oleh karena itu, organisasi akan melakukan tindakan antisipasi untuk memperbesar kemungkinan terpenuhinya tujuan organisasi (Dill, 1958).

Adaptasi merupakan bagaimana anggota organisasi menyesuaikan diri terhadap peraturan serta perubahan lingkungan eksternal organisasi. Saat ini pada era sosial dan digital, Adbis disarankan agar dapat mengetahui karakteristik calon mahasiswa serta

mahasiswanya melalui penelitian empiris agar dapat diketahui metode pembelajaran apa yang paling tepat. Hal ini penting agar setelah lulus mahasiswa benar-benar dapat tepat sasaran, dalam arti memiliki karakter, pengetahuan dan kemampuan yang cocok untuk era sosial dan digital. Digital era lebih terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), fungsi yang semakin mampu memobilisasi pengetahuan, pada kecepatan yang lebih cepat, dan dengan cara yang bisa adiktif (misalnya *chat room*) atau di luar kendali (misalnya virus komputer), serta produktif (misalnya jarak) (Doukidis, 2004). Secara umum ke depan, para lulusan Adbis akan dibentuk untuk lebih analitis dan inovatif untuk terus belajar dengan cepat melihat peluang bisnis dan menciptakan bisnis baik sebagai profesional maupun wirausaha.

Keterbukaan anggota organisasi Adbis terhadap hal-hal yang baru menunjukkan masih masuk kategori rendah (53%, item pernyataan no. 2). Item pernyataan ini merupakan item dengan persentase terbesar. Sedangkan untuk kategori yang sangat rendah ditunjukkan oleh keberanian anggota organisasi untuk mengemukakan gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi (15%, item pernyataan no 9). Khusus untuk item pernyataan kuesioner no. 9 disarankan mendapatkan prioritas utama untuk segera diadakan perubahan. Artinya, para anggota Adbis disarankan untuk menjadi berani untuk mengemukakan gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi. Hal ini kedepannya dapat dimungkinkan penelitian secara empiris tentang hal-hal penting apa yang berpengaruh menyebabkan seseorang

berani menyatakan pendapat terkait gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi; kajian literatur tentang bagaimana cara meningkatkan keberanian seseorang untuk menyatakan pendapat terkait gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi dan upaya percobaan untuk melaksanakan ke dua penelitian sebelumnya.

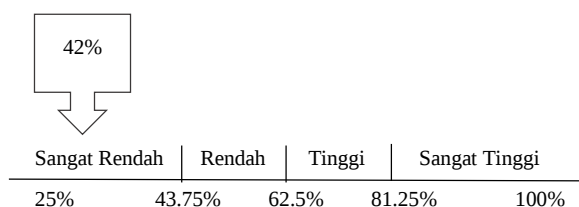
Beberapa kemungkinan yang menyebabkan kurangnya keberanian anggota organisasi untuk menyatakan pendapatnya antara lain telah terbentuknya budaya timur untuk tetap menjaga kesopanan dalam penyampaian pendapat. Berbeda dengan budaya barat yang lebih terbuka untuk menyatakan pendapat. Budaya Indonesia khususnya budaya BUMN yang mungkin mengalir dimana BUMN memiliki sejarah yang terkait dengan orde baru yang cenderung militeristik dan tersentralisasi (formalitas tinggi). Militer ini akan cenderung membentuk budaya birokrasi, dalam bentuk organisasi birokrasi akan lebih membentuk kecenderungan anggota organisasinya kurang berani menyatakan pendapat. Kondisi ini kurang sesuai dengan era digital. Dimana era digital ini diperlukan desain organisasi dengan penyebaran informasi yang terdistribusi (Gorbis, 2013). Perlunya perubahan untuk mulai berani menyatakan pendapat atau ide demi kemajuan organisasi yang menyesuaikan diri dengan digital era dalam koridor budaya Indonesia yang bersumber pada nilai-nilai Pancasila.

4.6 Sub-variabel Misi

Tabel 5.

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Sub-variabel Misi

No.	Item Pernyataan	Skor Total (%)
10	Saya mengetahui visi organisasi, dan merasa bahwa visi tersebut mampu menciptakan gairah dan motivasi bagi karyawan.	68%
11	Saya mampu memenuhi tuntutan-tuntutan jangka pendek tanpa mengesampingkan visi jangka panjang organisasi.	48%
12	Setiap pimpinan memiliki sudut pandang pemikiran jangka panjang.	26%
13	Saya mengetahui misi organisasi serta paham arti dan keselarasannya pada penyelesaian tugas.	30%
14	Saya mengetahui strategi organisasi serta merasa strategi yang dilaksanakan akan berhasil.	54%
15	Saya memantau realisasi pencapaian terhadap target yang ditetapkan.	51%
16	Setiap pimpinan menyusun target organisasi yang ambisius, tetapi realistis.	24%
17	Petunjuk/arahan strategi organisasi sudah jelas.	33%
Rata-Rata		42%



Gambar 6.

Kriteria Interpretasi Nilai Sub-variabel Misi

Secara keseluruhan sub-variabel misi masuk kategori sangat rendah dengan persentase 42%. Sudut pandang sub-variabel misi dapat dilihat dari lingkungan eksternal organisasi dan kestabilan (hal-hal menyangkut formalisasi, aturan tertulis, prosedur tetap, rutinitas). Bagaimana setiap orang dalam organisasi mengetahui, memahami, dilibatkan untuk bersama-sama melaksanakan misi yang telah disepakati bersama untuk memenuhi tujuan organisasi terutama yang menyangkut hubungan dengan lingkungan organisasi eksternal. Dalam sub-variabel misi terdapat 2 titik ekstrim, yaitu titik terendah dan titik tertinggi.

Untuk titik tertinggi sebesar 68% item pernyataan no. 10 (merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi dari antara seluruh item pernyataan), yaitu mengetahui visi organisasi, dan merasa bahwa visi tersebut mampu menciptakan gairah dan motivasi bagi karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa menurut persepsi responden menyatakan pendapatnya bahwa responden sebagian besar mengetahui visi organisasi, dan merasa bahwa visi tersebut mampu menciptakan gairah dan motivasi mereka. Visi Adbis adalah menjadi program studi bertaraf internasional yang mampu memberikan inspirasi bagi para profesional dalam bidang pengelolaan bisnis berbasis teknologi informasi dan komunikasi pada tahun 2021. Disini terlihat bahwa visi Adbis terkait dengan lingkungan eksternalnya serta menyangkut kestabilan operasi rutin dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Titik terendah dinyatakan oleh item pernyataan no. 16, yaitu pimpinan menyusun target organisasi yang ambisius,

tetapi realistis dengan 16%. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan Adbis dipersepsikan oleh responden kurang menyusun target yang ambisius dan realistis jika dikaitkan dengan konteks era digital. Penyusunan target secara teoritis menggunakan prinsip SMART (Drucker, 1954), yaitu spesifik (*Spesific*), terukur/dapat diukur (*Measurable*), dapat dicapai (*Attainable*), realistis (*Realistic*), dan terdapat ukuran waktu (*Time*). Item pernyataan no. 16 dari sub-variabel misi mendapat prioritas pertama untuk disarankan upaya perbaikan. Hal ini menyangkut bagaimana pimpinan menyusun target yang menantang dan realistis. Apakah pimpinan telah mengetahui konsep SMART? Apakah pimpinan dapat memahami dan menyusun target menggunakan konsep SMART dengan benar? Pertanyaan ini dapat terjawab dengan melakukan wawancara kepada pimpinan Adbis dengan pertanyaan “Apakah pimpinan telah mengetahui konsep SMART?” dan dilanjutkan dengan pemberian materi tentang konsep penyusunan target menurut konsep SMART (jika dimungkinkan mengikuti pelatihan tentang penyusunan target organisasi). Penyusunan tujuan organisasi disarankan menyesuaikan dengan era digital dan globalisasi yang sedang dan akan terjadi. Melihat secara realistis kondisi organisasi sekarang dibandingkan dengan tujuan sehingga dapat diketahui *gap* (perbedaan) untuk selanjutnya disusun langkah-langkah secara bertahap dan cepat untuk dapat memenuhinya. Hal ini tentu diperlukan kolaborasi seluruh anggota organisasi. Untuk itu yang menjadi tantangan pemimpin adalah mengkolaborasikan seluruh anggota

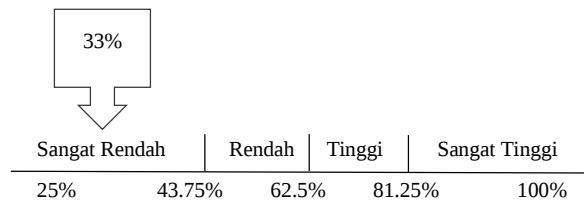
organisasi agar dapat bersama-sama memenuhi *gap*. Dapat dilakukan pemetaan organisasi berdasarkan latar belakang karakter dan kompetensi tiap orang dengan tujuan agar dipenuhinya tujuan *the right man on the right place*.

4.7 Sub-variabel Konsistensi

Tabel 6.

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Sub-variabel Konsistensi

No	Item Pernyataan	Skor Total (%)
18	Saya mengetahui tata nilai inti organisasi, yang mengendalikan cara karyawan melakukan kegiatan organisasi.	18%
19	Saya memahami bahwa mengabaikan tata nilai inti organisasi akan membawa saya kepada kesulitan.	54%
20	Saya mengetahui kode etik organisasi, yang memandu perilaku pegawai dalam menentukan apa yang benar atau salah.	54%
21	Saya mampu menunjukan komitmen terhadap keputusan bersama dan implementasinya.	29%
22	Karyawan di sini memiliki perasaan yang sama bahwa Telkom University memiliki budaya organisasi yang kuat.	22%
23	Karyawan di sini memiliki kesepakatan yang jelas tentang hal-hal yang benar dan salah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	20%
24	Saya mengutamakan koordinasi serta menjalin dan memelihara kerjasama.	32%
25	Saya saling berbagi informasi dan data dengan pegawai lain, sesuai kewenangan saya.	49%
26	Saya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa berorientasi pada kepentingan organisasi (bukan individual/kelompok).	17%
Rata-Rata		33%



Gambar 7.

Kriteria Interpretasi Nilai Sub-variabel Konsistensi

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif di atas serta garis kontinum dapat terlihat bahwa kondisi sub-variabel konsistensi Adbis terdapat pada kategori sangat rendah, yaitu 33%. Sudut pandang sub-variabel konsistensi dilihat dari lingkungan internal organisasi dan kestabilan. Kondisi internal organisasi berhubungan dengan kondisi stabil (adanya peraturan, standar, kegiatan rutin, formalitas). Secara internal Adbis dapat diartikan bahwa kondisi dosen dan staf dalam melaksanakan segala kegiatan harian berdasarkan tata nilai, kode etik, kebersamaan, dan kesepakatan dalam rangka memenuhi tujuan organisasi masih perlu ditingkatkan. Konsistensi merupakan bagaimana anggota organisasi merupakan satu kesatuan yang secara berkesinambungan bersama-sama secara proporsional untuk memenuhi tujuan organisasi.

Dari sub-variabel konsistensi maka item pernyataan yang tertinggi dicapai oleh item pernyataan no. 19 dan 20 dengan 54%, yaitu pengetahuan, pemahaman akan pentingnya tata nilai, dan kode etik. Hal ini dapat diartikan bahwa anggota organisasi telah cukup mengetahui, memahami akan pentingnya tata nilai dan kode etik di organisasi, hanya karena masih masuk

kategori rendah maka hal ini sebaiknya masih perlu ditingkatkan. Untuk mengetahui dan memahami tata nilai dan kode etik di organisasi perlu dilakukan sosialisasi, *feedback*, dan *role model*.

Untuk item pernyataan terendah, pernyataan no. 26 dengan 17%, yaitu pelaksanaan tugas yang dilaksanakan dengan berorientasi pada kepentingan organisasi. Hal ini berarti bahwa orientasi kerja anggota organisasi masih belum pada kepentingan organisasi. Item dengan persentase terendah pada sub-variabel konsistensi akan mendapat prioritas untuk saran perbaikan. Disarankan agar adanya pemberitahuan akan pentingnya orientasi pada organisasi bagi kepentingan lingkungan internal Adbis (dosen dan staff) yang didapat dari studi literatur, penyusunan suatu sistem kerja yang didesain agar setiap anggota organisasi bekerja untuk kepentingan organisasi. Setelah itu perlu juga diadakannya evaluasi secara berkala untuk memastikan adanya perubahan terkait dengan desain sistem yang telah disusun dan dijalankan.

Hal yang berhubungan dengan orientasi terhadap kepentingan organisasi terkait dengan komitmen organisasi. Keterlibatan atau kesediaan untuk bekerja, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi merupakan bagian dari komitmen, dan komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Inayatullah, 2011). Perlu dibentuk kebiasaan-kebiasaan perilaku yang terpola yang dilakukan oleh sebagian besar anggota organisasi dimulai dari para pimpinan (karena dilakukan secara terus menerus) untuk mewujudkan tindakan para anggota organisasi yang orientasinya untuk

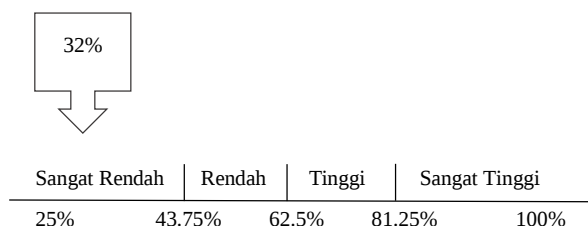
kebaikan organisasi. Untuk mewujudkan hal ini juga diperlukan adanya kesamaan sudut pandang terhadap nilai-nilai penting organisasi serta bagaimana melaksanakannya dalam kegiatan keseharian. Hal lain juga perlu diketahui dan langsung dialami mengenai efek positif dari pelaksanaan nilai-nilai organisasi yang dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan diketahui, dipahami, serta dialami langsung, diharapkan timbul komitmen dalam diri tiap anggota organisasi.

4.8 Sub-variabel Keterlibatan

Tabel 7

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Sub-variabel Keterlibatan

No	Item Pernyataan	Skor Total (%)
27	Saya dapat mengakses dan memperoleh informasi yang dibutuhkan; informasi disebarkan secara luas di I Gracias	17%
28	Saya bertindak sesuai aturan meskipun tidak diawasi.	50%
29	Saya <u>senantiasa meningkatkan kompetensi diri.</u>	34%
30	Saya mampu bekerjasama dalam <u>tim</u> serta <u>senantiasa memberikan kontribusi terbaik.</u>	26%
31	Saya <u>senantiasa menjaga kebersamaan dan kesetaraan di antara sesama.</u>	35%
32	<u>Pekerjaan di sini diorganisir dengan baik</u> sehingga setiap karyawan mampu melihat hubungan antara pekerjaannya dengan sasaran organisasi.	42%
33	Saya merasa <u>dilibatkan dalam langkah mengidentifikasi risiko yang mungkin muncul dan menjalankan langkah pencegahan.</u>	43%
34	Saya diberikan <u>otoritas untuk dapat bertindak sesuai level kewenangannya.</u>	26%
35	Saya memiliki <u>kesempatan yang sama dalam mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill.</u>	20%
Rata-Rata		32%



Gambar 8.

Kriteria Interpretasi Nilai Sub-variabel Keterlibatan

Secara keseluruhan sub-variabel keterlibatan masuk ke kategori sangat rendah (32%) dan paling rendah jika dibandingkan dengan keseluruhan sub-variabel. Sudut pandang sub-variabel keterlibatan dapat dilihat dari fleksibilitas lingkungan internal organisasi. Fleksibilitas di lingkungan internal organisasi merupakan keleluasaan bagi anggota organisasi untuk memiliki otoritas dalam hal mengembangkan, menyelesaikan pekerjaannya dengan kerja tim, membagikan pengetahuan, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi kebersamaan pelaksanaan pekerjaan harian anggota organisasi, pelatihan untuk meningkatkan *skill*, otoritas untuk bertindak menurut kewenangan, dan identifikasi resiko masih perlu dilakukan peningkatan.

Keterlibatan merupakan suatu sifat yang menampilkan tingginya perkembangan di dalam organisasi yang ditunjukkan dari sikap staf yang bersedia secara sukarela bekerja dan mengikuti aturan di dalam organisasi, karena dengan keterlibatan staf merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi, memiliki otonomi dan kepercayaan untuk melakukan tindakan ataupun pengambilan keputusan dalam organisasi (Casida, 2007). Keterlibatan disini menyangkut

inisiatif individu yang merupakan hak sekaligus kewajiban, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam menyatakan pendapat yang mendukung secara positif pemenuhan tujuan organisasi. Adanya keterlibatan dapat mengindikasikan bahwa ada kemungkinan bahwa anggota organisasi merasa nyaman dan terikat.

Hal khusus yang dicermati adalah item pernyataan terendah dan tertinggi persentase dari sub-variabel keterlibatan. Untuk item tertinggi terdapat pada item pernyataan no. 28, yaitu anggota organisasi bertindak sesuai aturan meskipun tidak diawasi, yang masih masuk kategori rendah (50%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi secara umum masih memerlukan adanya komitmen tiap anggota organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi maka kemungkinan besar akan berkurangnya pengawasan karena budaya, pola kebiasaan untuk bekerja sesuai nilai-nilai organisasi dapat berjalan secara otomatis (*autopilot*).

Terdapat keterkaitan secara literatur antara keterlibatan dan komitmen organisasi antara lain disampaikan oleh Shaw *et al.* (2003) dan Inayatullah (2011) yang mendefinisikan komitmen sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, dan orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi. Steers (1985) dan Inayatullah (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas

(keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Scott dan Burroughs (1992), komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu bersama dan keterlibatannya dengan organisasi.

Item terendah ditunjukkan pada item pernyataan no. 27, yaitu mengakses dan memperoleh informasi yang dibutuhkan, dengan persentase sebesar 17%. Hal ini berarti akses dan informasi yang dibutuhkan anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan. Disarankan agar akses informasi dapat dipermudah dengan tujuan agar mendukung anggota organisasi dapat memenuhi pekerjaannya khususnya yang terkait langsung dengan tri dharma perguruan tinggi. Seperti telah dibahas pada sub-variabel adaptasi sebelumnya bahwa akses terhadap informasi ini dimungkinkan terkait dengan juga adanya pengaruh budaya BUMN yang masih terkait dengan budaya militeristik, sentralisasi dengan formalisasi yang tinggi ala orde baru yang juga mungkin disebabkan oleh pemimpin dari generasi X yang hidup pada jaman tersebut. Perlu adanya perubahan mindset untuk menyesuaikan dengan era digital, dimana di era digital dengan adanya ICT akan mempermudah akses informasi bagi para anggota organisasi dalam rangka memberikan kenyamanan untuk bekerja dalam kaitan tri dharma perguruan tinggi (karena Adbis merupakan organisasi bagian dari lembaga pendidikan tinggi).

Gibson *et al.* (1997), Luthans (2006), dan Pane (2009) mengungkapkan

bahwa budaya organisasi perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Kuat lemahnya budaya organisasi tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan, kesatuan, kesepakatan nilai, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama (Krietner & Kinicki, 1995; Pane, 2009). Suatu organisasi yang budayanya masuk ke dalam kategori kuat dapat dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dilaksanakan secara rutin dengan bahagia, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama. Indikasinya adalah jika makin banyak anggota organisasi yang menerima, melaksanakan dengan gembira nilai-nilai inti organisasi serta adanya perasaan yang sangat terikat dengan organisasi. Budaya yang kuat akan meningkatkan perilaku yang cenderung stabil dan konsisten (Weick, 1987). Kottler dan Heskett (2006) serta Pane (2009) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Organisasi yang cenderung 'muda' memiliki budaya yang lemah karena para anggota belum memiliki pengalaman yang dapat diterima dengan gembira bersama, sehingga menghasilkan pengertian, pemahaman yang sama (Schein, 1984). Adbis termasuk organisasi yang dapat dikategorikan muda maka wajar apabila hasil pengukuran internalisasi budaya organisasinya masih sangat rendah dan masih memerlukan peningkatan.

5. Kesimpulan dan Saran

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi Adbis masuk kategori yang sangat rendah. Dari keseluruhan kelima variabel budaya organisasi didapatkan hasil untuk nilai tertinggi diperoleh dari sub-variabel misi

dan nilai terendah oleh sub-variabel keterlibatan.

Masukan terkait budaya organisasi di program studi Administrasi Bisnis (Adbis) adalah sebagai berikut:

- a. Para anggota Adbis disarankan untuk menjadi berani untuk mengemukakan gagasan/pendapat positif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi.
- b. Melakukan wawancara kepada pimpinan Adbis dengan pertanyaan “Apakah pimpinan telah mengetahui konsep SMART?” dan dilanjutkan dengan pemberian materi tentang konsep penyusunan target menurut konsep SMART (jika dimungkinkan mengikuti pelatihan tentang penyusunan target organisasi).
- c. Disarankan agar adanya pemberitahuan akan pentingnya orientasi pada organisasi bagi kepentingan lingkungan internal Adbis (dosen dan staff) yang didapat dari studi literatur, penyusunan suatu sistem kerja yang didesain, agar setiap anggota organisasi

bekerja untuk kepentingan organisasi. Setelah itu, perlu juga diadakannya evaluasi secara berkala untuk memastikan adanya perubahan terkait dengan desain sistem yang telah disusun dan dijalankan.

- d. Akses informasi dapat dipermudah dengan tujuan agar mendukung anggota organisasi dapat memenuhi pekerjaannya khususnya yang terkait langsung dengan tri dharma perguruan tinggi.

Keterbatasan penelitian ini adalah baru berdasarkan model Denison (kedepannya dapat digunakan model lain yang lebih baru dan cocok secara kontekstual untuk lembaga pendidikan tinggi di Indonesia) dan untuk lingkup penelitian prodi. Hal ini membuka peluang untuk dilaksanakan penelitian lebih lanjut secara teoritis melalui studi pustaka tentang pentingnya budaya organisasi yang kuat, sehingga memungkinkan dijadikan dasar bagi dilakukan penelitian bagaimana membentuk budaya organisasi yang kuat bagi prodi Adbis *Telkom University*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, Riany Noor. (2013). Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit (Di RSUD Haji Makassar dan RSU Labuang Baji Makassar. *E-journal Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin*.
- Alvesson, Mats. (2002). Understanding Organizational Culture. *SAGE Publication, Cambridge University Press*.
- Ali, J.A. Falcone, T. (2004). Work Ethic in the USA and Canada. *Journal of Management Development*, 14(6), 26-34. © MCBUniversity Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Arishanti, KI. (2011). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Aryanti, Dina. Arruum, Diah. (2012). *Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*.
- Barney, J.B. (1986). Types of Competition and the Theory of Strategy: Toward an Integrative Framework. *Academy of Management Review*, 11, 791-800.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bernar, Arogyaswamy. Byles C. M. (1987). Organization Culture: Internal & External Fits. *Journal of Management*, 13, 647-659.
- Block, P. (1991). *The Empowered Manager: Positive Political Skills at Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bower C.M. (1966). *The Will to Manage*, McGraw Hill.
- Brown, Andrew. (1995, 1998). Organisational Culture. *Pitman Publishing 2nd ed*, 9, 33, 176.
- Cahyono, Suharto. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 1.
- Campbell, David. Stonehouse, George. Houston, Bill. (1999). *Business Strategy*. Butterworth Heinemann, 47-48.
- Casida, J. (2007). Leadership-organizational Culture Relationship in Nursing Units of Acute Care Hospitals. *Nursing Economic*.
- Davenport, T. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Deal, Terrence. E. Kennedy, Allan. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Denison, D. R. Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6, 2, 204-223.
- Denison, D. R. Neale, W. (1996). *Denison Organization Culture Survey*. Ann Arbor, MI: <http://www.denisonconsulting.com/advantage/research/Model/model.aspx>.

- Denison, D. (2000). *Organizational Culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change?* in S. Cartwright and C. Cooper. (Eds.) *The Handbook of Organizational Culture*. London: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., Haaland, Stephanie. Goelzer, Paulo. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern Around The World? in (ed.) *Advances in Global Leadership (Advances in Global Leadership)*. Emerald Group Publishing Limited, 3, 205 – 227.
- Denison, D.R. Haaland, S. & Goelzer, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Denison, D. R. Janovics, J. Young, J. & Cho, H. J. (2006). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method. *Documento de trabajo*. Denison Consulting Group.
- Dill, W. R. (1958). Environment as an Influence on Managerial Autonomy. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 409-443.
- Doloksaribu, Managara. (2001). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Kanca BRI di wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah dan Yogyakarta serta Jawa Timur)*. Semarang: Undip.
- Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*.
- Doukidis, G., Mylonopoulos, N., & Pouloudi, N. (2004). *Social and Economic Transformation in the Digital Era* (pp. 1-350). Hershey, PA: IGI Global. doi: 10.4018/978-1-59140-158-2.
- Ekwutosi, O. Moses, O. (2013). Internalization of Organizational Culture: A Theoretical Perspective. *International Journal of Business Tourism and Applied Sciences*, 1(2). Emerald, Pub. LTD.
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fey, C.F. Denison, D.R. (2003). Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory been Applied in Russia. *Organization Science*.
- Furnham, A. Gunter, B. (1993). *Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality*. Routledge, London.
- Gibson, James I. Ivancevich, John M. Donnely Jr., James H. (1997). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses Edisi 4 terjemahan*. Jakarta: Erlangga.

- Gillespie, Michael. Denison, Daniel. Haaland, Stefany. Smerck, Ryan. Meale, William S. (2007). Linking Organizational Culture and Customer Satisfaction: Results from Two Companies in Different Industries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 13-23.
- Gorbis, Marina. (2013). The Nature of the Future: Dispatches from the Socialstructured World. *Simon and Schuster*.
- Greenberg, J. Baron, R.A. (2000). Behavior in Organizations seventh edition. *Prentice Hall Internationa, Inc*.
- Grieves, Jim. (2000). Introduction: the Origins of Organizational Development. *The Journal of Management Development*, 19(5), 345-447.
- Hamel, G. C.K. Prahalad. (1994). *Competing for the Future*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hellriegel, Slocum, Woodman. (2001). *Organisational Behavior* 9th ed. South-Western, 523.
- Hofstede, G. (1984). *Cultural Consequences: International Differences in Work Values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1997). *Culture and Organisations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. McGraw-Hill.
- Inayatullah. (2009). Kontribusi Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru. *Edukasi Jurnal Universitas Islam 45 Bekasi*, 3(1).
- Janovich, J., Joeana, Y., Denison Daniel, R., Jee, H. (2006). *Diagnosing Organizational Culture: Validating a Model and Method for Support that They Have Provided for This Research*. The International Institute for Management Development and the University of Michigan Business School.
- Javidan, Mansour. (1998). Core Competence: What Does it Mean in Practice?. *Long Range Planning*, 31(1), 60-70.
- Kasih, Ni Luh Sri. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi P.T. BPR Indra Candra di Kota Singaraja dan Mangupura*.
- Kanter, R. (1983). *The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon and Schuster.
- Katzenbach, R. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Kreitner, Robert. Kinichi, Angelo. (2000). *Organizational Behavior edisi ketiga*. USA D Irwin Inc.
- Kotter, J.P. Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Kusumawati, Ratna. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3.
- Lawler, E. E. III. (1996). *From the Ground Up: Six Principles for Building the New Logic Corporation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lestari, H., Rahadian, A., Subayo, W. (2013). Pengukuran Budaya Organisasi Pada Industri Minuman di Jawa Tengah untuk Meningkatkan Daya Saing di Era Global. *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi* 4, 1(1). Fakultas Teknik Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Loewald, HW. (1962). *Internalization, Separation, Mourning, and the Superego*. In: Loewald HW. *Papers on Psychoanalysis*, 257–76. New Haven, CT: Yale UP, 1980.
- Lutfi. (2007). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja pada Rumah Sakit Umum Stella Maris Kota Makasar*. Tesis: Fakultas Ekonomi Universitas Makasar.
- Luthan, F. (2006). *Organizational Behavior seventh edition*. Mc Graw-Hill.
- Mansur, A. Tolkah. (2009). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martins, E.C. (2000). The Influence of Organizational Culture on Creativity and Innovation in a University Library. *MLnf dissertation*, University of South Africa, Pretoria.
- Martins, E.C. Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Masrukhin, Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(2).
- McShane, S. Von Glinow, M. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mintzberg, H. (1987). Crafting Strategy. *Harvard Business Review*, 65, 66-75.

- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning: Reconciling for Planning, Plans, Planners*. New York: Free Press.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nadler, D. (1998). *Champions of Change: How CEOs and Their Companies are Mastering the Skills of Radical Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ogbonna, E. (1992). Managing Organisational Culture: Fantasy or Reality?. *Journal of Human Resource Management*, 3(2), 42-54.
- Ohmae, K. (1982). *The Mind of the Strategist: The Art of Japanese Business*. New York: McGraw-Hill.
- Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *TEMA*, 6(1), 67-89.
- Pangarso, A. (2013). *Kajian Kesiapan Dosen Tetap Program Studi (Prodi) Administrasi Bisnis (Adbis) Telkom Economics & Business School (TEBS) Dalam Rangka Kontribusi Mewujudkan World Class University (WCU)*.
- Pangarso, A. (2014). Persiapan Universitas Telkom Menghadapi Asean Economy Community 2015. *Prosiding SNEB*. Unjani, Cimahi.
- Pangarso, A. (2014). Organization's Structure Based on Competing Value Approach and Merger Strategy. *2014 2nd International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering & Environment (Time-E)*. IEEE.
- Pangarso, A. (2014). Motivasi Kerja Dosen Program Studi (Prodi) Administrasi Bisnis (Adbis) Sekolah Administrasi Bisnis Dan Keuangan (SABK) Institut Manajemen Telkom (IMTelkom) Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 3(2).
- Pangarso, A. Prasetyo, A. P. (2015). Konflik Kerja Keluarga Pada Pengemudi Travel Antar Kota PT. XYZ, Bandung. *Jurnal Studi dan Manajemen Bisnis*, 2(1). Universitas Trunojoyo, Madura.
- Paul, R., Elder, L. (2006). *The Miniature Guide to Understanding the Foundations of Ethical Reasoning*. United States: Foundation for Critical Thinking Free Press.
- Pascale, R. Athos. (1981). *The Art of Japanese Management*. London: Penguin.
- Peters, T., Waterman, R. (1982). *In Search of Excellence*. Sidney: Harper and Row.

- Macintosh, Eric. (2010). *Cross-sectoral Variation in Organizational Culture in Fitness Industry*. Routledge, University of Florida.
- Maxwell, S., Garbarino, E. (2010). The Identification of Social Norms of Discrimination on the Internet. *Journal of Management Development*. Emerald Group Publishing Ltd.
- Robbins, S.P., Matthew M. (2009). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. 3rd edition. Pearson Education.
- Saffold, G. (1988). Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving Beyond “Strong” Culture. *Academy of Management Review*, 13, 546-558.
- Scafone, R.A. (2005). *Supplier Diversity: Corporate Culture and Supplier Diversity*. Healthcare Purchasing News.
- Schein, Edgar H. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*.
- Schein, Edgar H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Schneider, B. Brief, A. P. & Guzzo, R. (1996). Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19.
- Schneider, S. C. Barsoux, J. L. (1997). *Managing Across Cultures*. Prentice Hall.
- Scott, Richard, W. Burroughs. (1992). Support Commitment and Employee Outcomes in a Team Environment. *Journal of Management*, 26(6).
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Shaw, Delery & Abdulla. (2003). Organizational Commitment and Performance Among Guest Workers and Citizens of An Arab Country. *Journal of Business Research*, 56.
- Shili, Sun. (2008). Organizational Culture and its Themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Smircich, Linda. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quartely*.
- Sørensen, J.B. (1999). The Ecology of Organizational Demography: Managerial Tenure Distributions and Organizational Competition. *Industrial and Corporate Change*, 8, 713- 744.
- Spreitzer, G. (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(14), 42-65.

- Stalk, G. (1988), *Competing Against Time: How Time-Based Competition is Reshaping Global Markets*. New York: Free Press.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organizational Behavior*. Magdalena Jamin. Jakarta: LPPM & Erlangga.
- Stoner, James. A.F., Freeman. R. Edward, Gilbert, Daniel R. (1996). *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Thompson, James D. (2003) [1967]. *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory (With a new preface by Mayer N. Zald and a new introduction by W. Richard Scott ed.)*. [New Brunswick, New Jersey](#): Transaction Publishers.
- Veithzal, Rivai. (2006). *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Weick, Karl. E. (1987). Organizational Culture as a Source of High Reliability. *California Management Review*.

PENGARUH KUALITAS LAYANAN MOBILE BANKING (M-BANKING) TERHADAP KEPUASAN NASABAH DI INDONESIA

Aditya Wardhana

Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

e-mail: adityawardhana@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

Research aim was to assess the influence of the services quality of mobile banking (m-banking) against customer satisfaction at greatest banks in Indonesia. Elements of the quality of mobile banking services (m-banking), namely: speed, security, accuracy, and trust. The population of this study were bank customers from eight greatest bank in Indonesia such as bank Mandiri, bank BRI, bank BCA, bank BNI, bank CIMB Niaga, bank Danamon, bank Permata, and bank Panin who used the mobile banking as 19,9 millions customers by the size of samples as 400 respondents. The sampling method used nonprobability sampling by incidental sampling. The results by using structural equation modeling (SEM) found the significant influences between service quality of mobile banking (m-banking) partially and simultaneously to customer satisfaction.

Keywords: Service Quality of Mobile Banking, Customer Satisfaction.

1. Pendahuluan

Perkembangan *information and communication technology* (ICT) bagi dunia bisnis memudahkan berbagai transaksi perdagangan dapat dengan mudah dengan *cyberspace* melalui *electronic transaction* (Rajagukguk & Sihombing, 2012). Dewasa ini, bank telah memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam layanan perbankannya dengan meluncurkan media layanan transaksi perbankan berbasis teknologi informasi, yaitu *mobile banking* (m-banking). Layanan m-banking membuka kesempatan bagi nasabah untuk melakukan transaksi perbankan melalui perangkat *handphone* atau *Personal Data Assistant* (PDA).

Industri perbankan menyediakan fasilitas m-banking guna mencapai kepuasan nasabah. Dengan adanya berbagai kemudahan layanan m-banking diharapkan nasabah akan memperoleh kepuasan dalam menggunakan berbagai

macam produk dan jasa yang diberikan oleh pihak bank (Windarti, 2012). Berdasarkan survei yang dilakukan, diperoleh data jumlah pengguna m-banking di Indonesia mencapai 19,9 juta nasabah dari delapan bank besar di Indonesia, seperti bank Mandiri, bank BRI, bank BCA, bank BNI, bank CIMB Niaga, bank Danamon, bank Permata, dan bank Panin. Kedelapan bank terbesar di Indonesia tersebut berdasarkan aset yang dimilikinya (Sharingvision™, 2014; Otoritas Jasa Keuangan, 2015).

Kualitas layanan merupakan kunci dari ukuran kepuasan nasabah. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi pelanggan, maka pelanggan akan tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi pelanggan, maka pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi pelanggan, maka pelanggan akan sangat puas dan senang (Kotler & Keller, 2009).

Berbagai alasan nasabah membutuhkan mobile banking yaitu: praktis karena tidak perlu datang ke bank atau ATM (46,5%), transaksi menjadi lebih cepat (32,7%), mempermudah untuk cek saldo melalui *handphone* (17,8%), mempermudah mencari informasi tentang produk bank (3%), dan cara pengoperasiannya mudah (1%) (MARS^R, Research Specialist, 2010).

Berdasarkan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) yang dilakukan terhadap 100 orang nasabah pengguna layanan *m-banking* dari delapan bank terbesar di Indonesia sebagai penyedia layanan *m-banking* di Indonesia yaitu: bank Mandiri, bank BRI, bank BCA, bank BNI, bank CIMB Niaga, bank Danamon, bank Permata, dan bank Panin; diperoleh data bahwa masih terjadi ketidakpuasan nasabah dalam menggunakan layanan *m-banking* yang antara lain sebagai berikut: (a) kepercayaan nasabah terhadap resiko keamanan dalam menggunakan layanan *m-banking* masih kurang yang dikarenakan tidak dienkripsinya *server* penyedia layanan ponsel agar tidak mudah di-*hack* sebesar 44%; (b) akurasi dari layanan *m-banking* masih belum sepenuhnya akurat dalam memberikan informasi pencatatan transaksi finansial atau *non-finansial* sebesar 12%; (c) ketergantungan layanan *m-banking* dengan operator seluler sangat berkaitan dengan performa kecepatan dari transaksi layanan sebesar 28%; (d) kegagalan akses yang disebabkan karena terjadinya *blankspot* atau ketidaktersediaan jaringan, dan lain sebagainya sebesar 16%.

Dengan adanya beberapa keluhan yang masih dirasakan oleh nasabah pengguna layanan *m-banking*, maka pihak

bank penyedia layanan *m-banking* harus mendengarkan keluhan dari nasabah dan dapat memperbaiki aplikasi layanan *m-banking* agar fitur layanan perbankan *m-banking* dapat digunakan secara maksimal oleh konsumen, serta memberikan manfaat terbaik dalam kenyamanan bertransaksi. Oleh karena itu, pihak bank dalam memberikan layanan *m-banking* harus memperhatikan hal-hal berikut (Turban, 2012):

1. *User friendly*: dalam hal ini fitur-fitur yang ada dapat dengan mudah digunakan dimana menu-menu dan proses penggunaannya harus intuitif.
2. Tersedia di *multi-platform operation system* dari *gadget* yang digunakan nasabah sehingga bank dapat memastikan layanan *m-banking* digunakan lebih luas.
3. Kemampuan administrasi aplikasi mulai dari pendaftaran pemakai (*user*) baru, aktivasi pemakai, hingga proses *download* aplikasi yang mudah akan menjadi pertimbangan tersendiri dalam memaksimalkan penerimaan dari nasabah.
4. Aplikasi harus aman, yaitu harus dipastikan kerahasiaan data dan transaksi nasabah dapat terjaga, mulai dari perangkat elektronik yang digunakan oleh nasabah hingga ke sistem aplikasi di bank.
5. Penggunaan jaringan operator seluler yang optimal.

Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kualitas layanan *m-banking* ditinjau dari perspektif nasabah bank terbesar di Indonesia sebagai penyedia layanan *m-banking* dalam bertransaksi terhadap kepuasan nasabah tersebut. Elemen kualitas layanan *mobile banking*

(*m-banking*) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *speed*, *security*, *accuracy*, dan *trust*. Elemen kepuasan nasabah atas layanan *m-banking* meliputi: kepuasan atas kecepatan, kepuasan atas keamanan, kepuasan atas keakurasian, dan kepuasan atas kepercayaan. Mengacu kepada penelitian pendahuluan sebagaimana diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa ketidakpuasan nasabah dipengaruhi oleh elemen kualitas layanan *speed*, *security*, *accuracy*, dan *trust*. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Gummesson dan Lovelock (2004).

Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan *Mobile Banking* (*M-Banking*) terhadap Kepuasan Nasabah di Indonesia”. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana kualitas layanan *m-banking* dari kedelapan bank terbesar di Indonesia? Bagaimana kepuasan nasabah pengguna layanan *m-banking* dari kedelapan bank terbesar di Indonesia, dan seberapa besar pengaruh kualitas layanan *mobile banking* (*m-banking*) terhadap kepuasan nasabah bank baik secara parsial maupun simultan dari kedelapan bank terbesar di Indonesia?

2. Kajian Literatur

2.1 Teori Kualitas Layanan

Lovelock dan Wirtz (2011) menyatakan bahwa penggunaan teknologi canggih dalam pelayanan jasa akan mengarah pada suatu tujuan dimana produktivitas pegawai merupakan salah satu kunci menuju profitabilitas, dan secara khusus akan menghemat waktu pegawai

(mempercepat waktu pengerjaan) dalam melayani pelanggan, dan akan meningkatkan tingkat akurasi hasil pelayanan.

Menurut Nurastuti (2011), istilah *m-banking* dianggap berkaitan erat dengan pengertian fasilitas perbankan melalui komunikasi bergerak seperti *handphone*, dengan penyediaan fasilitas yang hampir sama dengan ATM, kecuali mengambil uang *cash*. Mallat *et al.* (2004) menyatakan bahwa layanan *mobile banking* dapat mengoperasikan layanan bank melalui *mobile device*.

Hampir semua bank di Indonesia telah menyediakan fasilitas *m-banking* baik berupa *SIMtolkit* (Menu Layanan Data) maupun *SMS plain* (SMS manual) atau dikenal dengan istilah *SMS banking* (Nurastuti, 2011). Jika dilihat dari segi teknologi, *m-banking* dibedakan menjadi empat tipe jasa layanan, yaitu:

1. Tipe pertama, yaitu dengan menggunakan IVR (*Interactive Voice Response*) atau disebut *phone-banking*, karena nasabah harus menelepon untuk kemudian dipandu oleh pesan elektronik didalam memilih menu-menu transaksi lewat telepon.
2. Tipe kedua, yaitu dengan menggunakan SMS (*Short Message Service*), layanan berbasis SMS dipadukan dengan *SIMtolkit* dan *sim card* masing-masing operator sehingga akses layanan bisa melalui menu, tidak perlu mengetik perintah melalui SMS.
3. Tipe ketiga, yaitu dengan menggunakan WAP (*Wireless Access Protocol*), layanan ini merupakan layanan *m-banking* yang mereplika atau meniru *i-banking* ke dalam sebuah ponsel yang didukung oleh

teknologi WAP. Layanan yang disediakan mirip dengan *i-banking*, hanya saja tampilannya lebih sederhana sehingga dapat ditampilkan pada layar *handphone*.

4. Dan tipe yang terakhir, yaitu dengan menggunakan aplikasi pihak ketiga, misalnya dengan menggunakan aplikasi berbasis *Java*, yaitu aplikasi yang mampu menghubungkan *handphone* berteknologi *Java* dengan pihak bank melalui layanan data.

Gummesson dan Lovelock (2004) mengungkapkan bahwa kualitas layanan *mobile banking (m-banking)* menjadi empat bagian, yaitu:

1. *Speed*, yaitu kecepatan dan kemudahan nasabah dalam melakukan layanan *m-banking*.
2. *Security*, yaitu jaminan kerahasiaan dalam setiap layanan *m-banking*.
3. *Accuracy*, yaitu ketepatan dan keakuratan dalam memperoleh informasi mengenai *m-banking*.
4. *Trust*, yaitu kepercayaan nasabah terhadap bank dimana dilakukannya layanan *m-banking*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur kualitas layanan *website* yaitu: kegunaan, kualitas informasi, dan interaksi layanan.

2.2 Teori Kepuasan Pelanggan

Menurut Kotler dan Keller (2009), kepuasan adalah perasaan atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan

tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan sangat puas atau senang. Harapan pelanggan merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggan tentang apa akan yang diterimanya bila ia melakukan pembelian atau mengkonsumsi suatu produk atau jasa. Sedangkan kinerja yang dirasakan adalah persepsi pelanggan terhadap apa yang diterimanya setelah mengkonsumsi produk atau jasa yang dibelinya. Sedangkan menurut Windarti (2012), kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya.

Kotler dan Armstrong (2008) menyatakan bahwa konsumen akan melakukan pemilihan yang didasarkan pada persepsinya tentang nilai dan kepuasan terhadap produk atau jasa dan penyampaian jasanya dan para pelanggan akan membentuk harapan-harapan mengenai nilai dan kepuasan, sehingga penawaran pemasaran tersebut akan menyampaikannya dan terjadi pembelian yang sesuai.

2.3 Hubungan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Pelanggan

Begitu juga menurut Lovelock dan Wirtz dalam Dian dan Devri (2011) bahwa kualitas jasa merupakan salah satu komponen dari kepuasan pelanggan. Zeithaml dan Bitner (2009) menjelaskan persepsi pelanggan terhadap kualitas jasa atau pelayanan (*service quality*) dan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*).

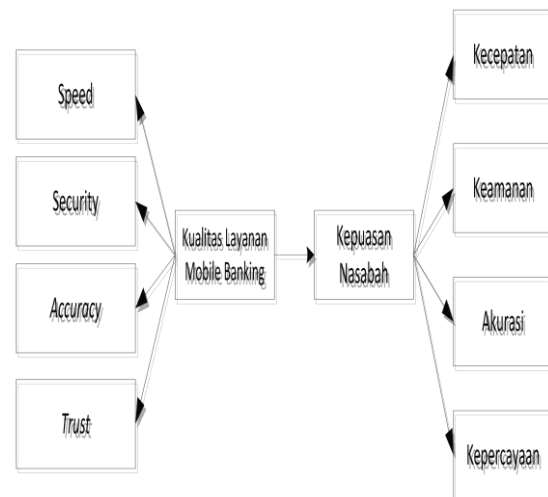
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pibadi *et al.* (2007) menyatakan bahwa strategi membangun kualitas pelayanan perbankan untuk menciptakan kepuasan nasabah. Kuswanto (2009), Windarti (2012), Arokiasamy dan Abdullah (2013), Khafafa dan Shafii (2013), Ragavan dan Mageh (2013), Alkayed (2014, p.99), serta Jahanshahi *et al.* (2011) menyatakan bahwa kualitas layanan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pernyataan yang dikemukakan oleh Gummesson dan Lovelock (2004) tersebut menunjukkan bahwa elemen dari kualitas layanan yang terdiri dari *speed*, *security*, *accuracy*, dan *trust*; merupakan hal penting yang perlu dianalisis dan dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan. Nurastuti (2011) dan Mallat *et al.* (2004) menyatakan bahwa layanan *m-banking* ditujukan untuk memberikan kemudahan, keamanan, keakurasian, dan kepercayaan kepada nasabah dalam melakukan transaksi perbankan dan merupakan bentuk layanan yang bertujuan meningkatkan kepuasan nasabah atas layanan yang diberikan oleh pihak bank.

Elemen kualitas layanan *speed* dapat memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi perbankan dengan lebih cepat sehingga meningkatkan kepuasan nasabah terhadap kecepatan dan kemudahan bertransaksi (kepuasan atas kecepatan). Elemen kualitas layanan *security* dapat menjamin kerahasiaan data transaksi dan data nasabah sehingga nasabah merasa puas atas jaminan keamanan menggunakan fasilitas *m-banking* (kepuasan atas keamanan).

Elemen kualitas layanan *accuracy* dapat memberikan informasi data transaksi dan data keuangan nasabah secara akurat sehingga nasabah merasa puas atas tingkat keakurasian layanan *m-banking* (kepuasan atas akurasi). Elemen kualitas layanan *trust* dapat memberikan kepercayaan nasabah atas kredibilitas layanan *m-banking* yang diberikan oleh pihak bank sehingga nasabah akan percaya atas layanan *m-banking* (kepuasan atas kepercayaan).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah model penelitian sebagaimana tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian dan masalah penelitian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh kualitas layanan *mobile banking* (*m-banking*) yang terdiri dari *speed*, *security*, *accuracy*, dan *trust* terhadap kepuasan nasabah baik secara parsial maupun simultan.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan utama dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh kualitas layanan *mobile banking*

(*m-banking*) terhadap kepuasan nasabah berdasarkan persepsi nasabah di Indonesia, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas dan menggunakan metode kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014).

Hubungan kausalitas yang dapat diteliti antara variabel kualitas layanan *m-banking* (X) yang terdiri dari empat subvariabel yaitu *Speed* (X_1), *Security* (X_2), *Accuracy* (X_3), dan *Trust* (X_4) terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y). *Speed* (X_1) merupakan kecepatan dan kemudahan nasabah dalam melakukan layanan *m-banking* yang meliputi indikator-indikator yaitu: (a) kecepatan akses layanan *m-banking*, (b) kecepatan penerimaan informasi terbaru dengan *m-banking*, (c) kecepatan penerimaan pesan konfirmasi dengan *mobile banking*, dan (d) penghematan waktu dengan menggunakan layanan *mobile banking*. *Security* (X_2) merupakan jaminan kerahasiaan dalam setiap layanan *m-banking* yang meliputi indikator-indikator yaitu: (a) keamanan dalam menggunakan layanan *m-banking*, (b) tingkat gangguan penyusup dari pihak lain, (c) kerahasiaan nasabah, dan (d) ketiadaan manipulasi informasi yang diterima nasabah. *Accuracy* (X_3) merupakan ketepatan dan keakuratan dalam memperoleh informasi mengenai *m-banking* yang meliputi indikator-indikator yaitu: (a) kesesuaian informasi yang diinginkan nasabah dengan yang didapat dari Bank, (b) ketepatan pesan konfirmasi yang diterima nasabah, (c) keakuratan dan ketepatan catatan transaksi, dan (d) kejelasan informasi yang diterima. *Trust* (X_4) merupakan kepercayaan nasabah terhadap bank dimana dilakukannya layanan *m-banking* yang meliputi

indikator-indikator yaitu: (a) kepercayaan terhadap kredibilitas Bank, (b) kepercayaan terhadap layanan *m-banking*, dan (c) kepercayaan terhadap teknologi yang digunakan dalam layanan *m-banking*.

Kotler dan Keller (2009) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja produk yang dipersepsikan terhadap kinerja yang diharapkan yang meliputi indikator-indikator yaitu: (a) kepuasan nasabah atas kredibilitas dari layanan *m-banking*, (b) kepuasan nasabah atas akurasi atau keakuratan dari layanan *m-banking*, (c) kepuasan nasabah atas kecepatan transaksi *m-banking*, dan (d) kepuasan nasabah atas keamanan dari layanan *m-banking*.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Berikut susunannya: sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah dari delapan bank terbesar di Indonesia penyedia layanan *m-banking*, yaitu nasabah bank Mandiri, bank BRI, bank BCA, bank BNI, bank CIMB Niaga, bank Danamon, bank Permata, dan bank Panin yang menggunakan *m-banking* untuk

bertransaksi, yaitu sejumlah 19,9 juta nasabah. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011) dengan menggunakan *error level* (tingkat kesalahan) sebesar 5%, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 400 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan cara *sampling* insidental (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kebetulan yaitu nasabah pengguna layanan *m-banking* dari delapan bank terbesar di Indonesia penyedia layanan *m-banking* antara lain nasabah bank Mandiri, bank BRI, bank BCA, bank BNI, bank CIMB Niaga, bank Danamon, bank Permata, dan bank Panin; yang bertemu dengan peneliti dan sesuai untuk dijadikan sebagai sumber data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data tanggapan langsung dari nasabah yang menggunakan layanan *m-banking* melalui pengisian kuesioner yang diberikan pada responden mengenai kualitas dari layanan *m-banking* terhadap kepuasan nasabah yang menggunakan layanan *m-banking*. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, penyebaran kuisiонер, dan wawancara.

Sekaran (2010) mengungkapkan bahwa dalam mengukur validitas digunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item total correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel, maka dinyatakan valid. Sedangkan untuk

mengukur reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,7. Sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,7 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2013).

Bentuk hubungan sebab-akibat yang muncul dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana. Oleh karena itu, menurut Wijayanto (2008) dibutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan hubungan tersebut, yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Menurut Riduwan (2012), mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik dimana data setidaknya-berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Metode *Successive Interval* (MSI) digunakan agar data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan skala Likert (tingkat skala pengukuran ordinal) dapat diolah dengan menggunakan analisis SEM yang mensyaratkan penggunaan data interval. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berskala ordinal tersebut dinaikkan skala pengukurannya ke skala interval dengan menggunakan MSI (Riduwan, 2012). Hal ini dilakukan agar syarat minimal data berskala interval dapat terpenuhi dalam menggunakan analisis SEM. Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model struktural yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dilakukan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap Y:

H_0 : $\rho_{YX_i} = 0$, artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel X_i terhadap Y

H_1 : $\rho_{YX_i} \neq 0$, artinya bahwa terdapat ada pengaruh variabel X_i terhadap Y

dimana $i = 1, 2, 3$.

Kriteria uji: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. Untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh secara simultan dari variabel X terhadap Y:

H_0 : $\rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$, artinya bahwa tidak ada pengaruh simultan dan signifikan variabel X_i terhadap Y

H_1 : $\rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq \rho_{YX_3} \neq 0$, artinya bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan variabel X_i terhadap Y

dimana $i = 1, 2, 3$.

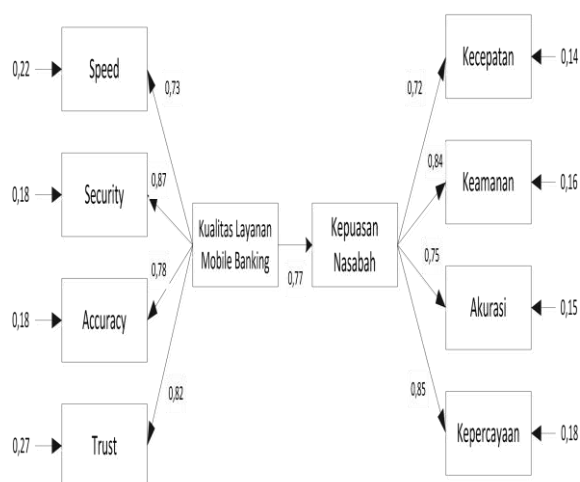
Kriteria uji: tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian kesesuaian model dari model keseluruhan persamaan struktural memberikan hasil nilai normal chisquare 100,65 dan derajat bebas sebesar 398 diperoleh p-value $0,057 > 0,05$, sementara ukuran GFI 0,98 dan AGFI 0,95 merupakan derajat kesesuaian secara keseluruhan mempunyai nilai yang mendekati 1,0 serta memiliki nilai RMSEA $0,039 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model telah sesuai dengan data yang ada sehingga pada penelitian ini model dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM dan hasil pengujian hipotesis secara parsial dari variabel X (kualitas layanan *m-banking*) terhadap variabel Y (kepuasan nasabah), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X tersebut secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan. *Security* (X_1) memiliki koefisien terbesar dibandingkan lainnya pada variabel kualitas layanan *m-banking*. Kepuasan atas keamanan memiliki koefisien terbesar dibandingkan lainnya pada variabel kepuasan nasabah.

Pengujian hipotesis parsial pengaruh variabel X (kualitas layanan *m-banking*) yang terdiri dari empat subvariabel yaitu *Speed* (X_1), *Security* (X_2), *Accuracy* (X_3), dan *Trust* (X_4) terhadap variabel Y (kepuasan nasabah) seluruhnya adalah berpengaruh dan signifikan. Sedangkan pengujian hipotesis simultan pengaruh variabel X (kualitas layanan *m-banking*) terhadap variabel Y (kepuasan nasabah) adalah berpengaruh dan signifikan.



Gambar 2. Diagram Hasil Penelitian

Tabel 1.

Hasil Uji Pengaruh Kualitas Layanan *m-banking* terhadap Kepuasan Nasabah

Struktural	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Simpulan
ρ_{YX1}	0,73	9,790	1,645	Terdapat pengaruh signifikan <i>speed</i> terhadap kepuasan
ρ_{YX2}	0,87	6,385	1,645	Terdapat pengaruh signifikan <i>security</i> terhadap kepuasan
ρ_{YX3}	0,78	5,291	1,645	Terdapat pengaruh signifikan <i>accuracy</i> terhadap kepuasan
ρ_{YX4}	0,82	5,590	1,645	Terdapat pengaruh signifikan <i>trust</i> terhadap kepuasan

Sumber: Data Diolah

Pembahasan

Kepuasan nasabah pengguna layanan *m-banking* di Indonesia lebih banyak dipengaruhi oleh aspek *security*. Aspek *security* dalam menggunakan layanan *m-banking* akan menjadi daya tarik yang lebih besar kepada nasabah untuk melakukan transaksi *m-banking* disediakan oleh pihak bank.

Kualitas layanan *m-banking* menjadikan kepuasan nasabah yang cukup besar, dimana bila pihak bank memiliki kualitas layanan *m-banking* yang baik akan memberikan kepercayaan kepada nasabah mengenai pelayanan bank tersebut yang handal dan berkualitas, yang notabene menghasilkan kepuasan nasabah. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Kotler dan Keller (2009), Naik *et al.* (2010), serta Yuliarmi dan Riyasa (2007) yang

menyatakan bahwa melalui peningkatan kualitas pelayanannya, maka penyedia produk dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM melalui program AMOS, bahwa kualitas layanan *m-banking* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah bank di Indonesia, dimana besar pengaruhnya sebesar $(0,77^2 \times 100\%) = 59,29\%$. Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM dengan software AMOS bahwa variabel *security* memiliki korelasi yang paling besar terhadap variabel kualitas layanan *m-banking*. Hal ini didasarkan pada suatu kenyataan bahwa aspek *security* sangat dominan berkaitan dengan kualitas layanan *m-banking*, dimana layanan *m-banking* merupakan pelengkap (*augmented product*) dari layanan produk perbankan. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2009) serta Widjajanta dan Tanuatmojo (2009).

5. Simpulan, Implikasi, Keterbatasan Penelitian, dan Saran

Simpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh kualitas layanan *m-banking* terhadap kepuasan nasabah di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Ditinjau dari kelima unsur kualitas layanan *m-banking* yaitu: *speed*, *security*, *accuracy*, dan *trust*; maka disimpulkan bahwa institusi perbankan di Indonesia sudah memiliki fasilitas layanan *m-banking* yang memiliki kecepatan sesuai dengan kebutuhan nasabahnya, dapat memberikan jaminan keamanan bagi nasabah pengguna layanan *m-banking*, telah

memenuhi aspek akurasi yang harus diberikan kepada nasabahnya, dan telah memberikan kepercayaan bagi nasabah pengguna layanan *m-banking* yang memang dibutuhkan oleh nasabahnya.

2. Kepuasan nasabah pengguna layanan *m-banking* meliputi kepuasan atas kecepatan (*speed satisfaction*), kepuasan atas keamanan (*security satisfaction*), kepuasan atas akurasi (*accuracy satisfaction*), dan kepuasan atas kepercayaan (*trust satisfaction*); disimpulkan bahwa nasabah tabungan merasa puas terhadap kualitas layanan *m-banking* yang ditawarkan oleh pihak bank penyedia layanan *m-banking*.
3. Pengaruh kualitas layanan *m-banking* terhadap kepuasan nasabah di Indonesia adalah sebesar 59,29% dan sisanya sebesar 40,71% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah pihak bank secara berkesinambungan meningkatkan kualitas layanan *m-banking* khususnya pada faktor *security* yang memiliki dampak terbesar pada kepuasan nasabah. Keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini dibatasi hanya pada empat elemen kualitas layanan *m-*

banking, yaitu *Speed, Security, Accuracy*, dan *Trust* terhadap kepuasan pelanggan yang meliputi kepuasan atas kecepatan, kepuasan atas keamanan, kepuasan atas akurasi, dan kepuasan atas kepercayaan. Penelitian dilakukan dengan data *cross sectional* pada kurun waktu terbatas selama empat bulan, yaitu bulan Januari hingga April 2015. Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Menyampaikan informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya terkait layanan *m-banking* yang ditawarkan oleh pihak bank disertai dengan layanan *m-banking* yang cepat, aman, akurat, dan terpercaya kepada nasabah.
2. Menjalin hubungan yang erat dengan pelanggan (*customer relationship*) dalam bentuk memberikan:
 - a. Informasi ketersediaan berbagai fasilitas *m-banking* (*mobile banking facilities*);
 - b. Informasi nomor kontak keluhan/komplain nasabah (*call center*);
 - c. Informasi adanya produk tabungan dan layanan baru (*new products & services*);
 - d. Informasi fasilitas *update* saldo terkini per transaksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkayed, W. (2014). Service Quality and Customer Satisfaction in Cairo – Amman Bank in Jordan. *American International Journal of Contemporary Research*. 4(4), 99-104.
- Arokiasamy, A.R.A., Abdullah, A.G.K. (2013). Service Quality and Customer Satisfaction in the Cellular Telecommunication Service Provider in Malaysia. *International Refereed Research Journal*. 4(2), 1-9.

- Jahanshahi, Afshar A., Gashti Hajideh Ali., Mirdamadi, Abbas S., & Nawaser Khaled. (2011). Study the Effects of Customer Service and Product Quality on Customer Satisfaction and Loyalty. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(7), 253-260.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gummesson, E., & Lovelock, C. (2004). Whither Services Marketing? : In Search of a New Paradigm and Fresh Perspectives. *Journal of Service Research*, 7(1), 20-41.
- Khafafa, A.J, & Shafii, Z. (2013). *Customer Satisfaction and Islamic Banking Awareness in the Islamic Banking Window System in Libya*, 13, 12-17.
- Kotler, P., & Amstrong, G. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, P. and Keller, L. K. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kuswanto, A. (2009). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 24(2), 125-134.
- Lovelock, C. and Wirtz, J. (2011). *Services Marketing: People, Technology, Strategy*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mallat, N., Rossi, M., & Tuunainen, K. V. (2004). Mobile Banking Serives. *Communication of the ACM*, 47(5), 42-46.
- MARS^R Research Specialist. (2010). *Alasan Utama Nasabah Menggunakan Mobile Banking*, Retrieved April 2015 from <http://marsnewsletter.wordpress.com>.
- Naik, K.C.N., Gantasala, B. S., & Prabhakar, V.G. (2010). SERVQUAL, Customer Satisfaction and Behavioral Intens in Retailing. *European Journal of Social Sciences*, 17(2), 200-213.
- Yuliarmi, N.Y., & Riyasa, P. (2007). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Kota Denpasar. *Jurnal Studi Ekonomi*, 12(1), 9-28.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurastuti, W. (2011). *Teknologi Perbankan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2015). *Daftar Bank Di Indonesia Berdasarkan Total Aset*, Retrieved April 2015 from <http://www.ojk.go.id>.

- Pibadi, R.A.A., Sufian, S., Sugiarto J.P.H. (2007). Perbankan untuk Menciptakan Kepuasan Nasabah Berorientasi Loyalitas pada BRI Cabang Blora dan Unit Online-nya. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), 1-35.
- Ragavan, N., Mageh, R. (2013). A Study on Service Quality Perspectives and Customer Satisfaction in New Private Sector Banks. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(2), 26-33.
- Rajagukguk, J. & Sihombing, P. (2012). Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) Sebagai Peluang di Era Globalisasi Ekonomi, Retrieved April 2015 from <http://www.research.lppm-stmik.ibbi.ac.id>.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, I. (2012). Pengukuran Kualitas Layanan Website Kementrian Kominfo dengan Menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Penelitian IPTEK-IKOM*, 14 (1).
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2010). *Research Methods fo Business: A Sill Building Approach*. Southern Gate: John Willey & Sons.
- Sharingvision. (2014). *Pengguna Mobile Banking 20 Juta*, Retrieved April 2015 from <http://sharingvision.com>.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Turban, E et al. (2004). *Electronic Commerce 2004: A Managerial Perspective*. Singapore: Prentice Hall.
- Widjajanta, B., & Tanuatmojo, H. (2009). Pengaruh Bauran Produk dan Tingkat Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Minimarket Indomaret Gegerkalong Girang Bandung. *Percikan*, 104, 53-61.
- Wijayanto, H. Setyo. (2008). *Structural Equation Modeling Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Windarti, G.A.O. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(1), 1-20.
- Zeithaml, A. V., Bitner, J. M., & Gremler, D. D. (2009). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm*. Singapore: McGraw Hill/ Irwin.

PENGARUH FAKTOR KEUANGAN DAN NON-KEUANGAN MENCAPAI KEBERHASILAN START-UP BISNIS

Sri Nathasya Br Sitepu

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ciputra Surabaya

e-mail: nathasya.sitepu@ciputra.ac.id

ABSTRACT

Business start-up is the term used for the many new efforts applied when business growth is a fairly rapidly. The success of start-up businesses can be measured from a factor of financial and non-financial. Financial factors reflected in the magnitude of profit obtained start-up business. Non-financial factors are measured from the attitude of the young entrepreneur: self-efficacy and risk taking propensity. Business start-up community run difficult growing due to lack of knowledge to measure business success factors based on financial and non-financial. The purpose of this research helps the entrepreneur to measure the success of start-up businesses are run. The object of the research is a start-up business that produces chips of banana at the Mojowarno. This research uses a quantitative approach to process data and information research. The results of the research presents that financial and non-financial achievements affect simultaneously results.

Keywords: Business Start-up the Financial Factors Non-financial, a Successful Business Start-up.

1. Pendahuluan

Pekerjaan mayoritas masyarakat yang tinggal di kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang merupakan petani. Sektor pertanian merupakan penyumbang PDRB terbesar berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik menyebutkan Produk Domestik Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku tahun 2013 di kabupaten Jombang provinsi Jawa Timur dari sektor pertanian menghasilkan 5.602.623,09 (dalam juta rupiah). Pendapatan dari sektor pertanian sangat bergantung kepada hasil pertanian dan harga jual dari komoditas pertanian. Hasil produksi petani sering sekali mengalami kendala diakibatkan cuaca buruk sehingga dampak akhirnya pada pengurangan hasil pertanian sementara, kenaikan harga jual komoditi tidak sebanding dengan kenaikan biaya pupuk dan perawatan tanaman. Hal inilah yang berdampak pada pengurangan keuntungan

yang diperoleh petani sehingga banyak petani yang mengeluhkan tidak mampu memenuhi semua kebutuhan rumah tangga jika hanya mengandalkan hasil dari lahan pertanian. Sehingga sebagian penduduk beralih profesi mengeluti dunia bisnis atau bahkan ada yang menjalani dua profesi sebagai petani dan merangkap pebisnis. Sektor bisnis mulai berkembang di kabupaten jombang hal ini terbukti berdasarkan data dari BPS memperlihatkan kemampuan dari sektor industri pengolahan tanpa minyak bumi khususnya industri makanan, minuman dan tembakau mampu menghasilkan sebesar Rp. 1.294,486, 44 (dalam juta rupiah). Data diatas membuktikan bahwa industri makanan dan minuman saat ini mengalami pertumbuhan. Peningkatan sektor perindustrian bidang makanan dan minuman di kabupaten jombang tidak

terlepas dari kerja keras penduduk setempat untuk menggeluti *start-up* bisnis.

Universitas Ciputra bekerjasama dengan *entrepreneur* yang memiliki bisnis untuk meningkatkan pertumbuhan *start-up* bisnis melalui, pelatihan kewirausahaan yang diberikan pada *entrepreneur* yang menjalankan *start-up* bisnis keripik bonggol pisang. Pelatihan di berikan langsung oleh para dosen dan pelaku bisnis. Proses pelatihan dilaksanakan selama satu tahun dimulai dari proses persiapan hingga evaluasi kegiatan. Pelatihan kewirausahaan akan membekali *entrepreneur* bagaimana cara mengelola sebuah *start-up* bisnis dan mengukur keberhasilan *start-up* bisnis. Peserta pelatihan dibekali mengenal faktor keuangan dan faktor non-keuangan yang ada dalam sebuah *start-up* bisnis.

Entrepreneur yang memiliki pemahaman tentang faktor keuangan dan faktor non-keuangan dengan baik akan dengan mudah mengatur oprasional dan mengukur kinerja keberhasilan *start-up* bisnis yang mereka jalankan. Faktor keuangan dirumuskan menggunakan indikator keuangan yang menjadi penentu kesuksesan bisnis menurut (Blocher *et al.*, 2011, p.60) dibagi empat klasifikasi yaitu:

1. Profitabilitas, merupakan ukuran profitabilitas berupa laba operasi, tren laba.
2. Likuiditas, berupa bentuk berupa arus kas, tren arus kas, penutupan bunga, perputaran aktiva, piutang, perputaran persediaan, perputaran piutang.
3. Penjualan, yaitu ukuran penjualan dapat dilihat dari tingkat penjualan pada kelompok produk utama, tren penjualan, presentase penjualan

produk baru, keakuratan ramalan penjualan.

4. Nilai pasar

Evaluasi keberhasilan bisnis diukur dari faktor non-keuangan memegang peran penting hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Inggarwati, K., & Kaudin, A.: 2012) yang menunjukkan bahwa faktor individual pengusaha mempunyai pengaruh terhadap intensi mengembangkan usaha. Dalam konteks usaha mikro, karakteristik psikologis yang cenderung mendominasi seseorang untuk berperilaku *entrepreneurial* (mengembangkan usaha) adalah motivasi awal mendirikan usaha *self-efficacy* dan *risk taking propensity*. Semakin tinggi derajat *self-efficacy* pengusaha, semakin tinggi pula intensi untuk mengembangkan usaha. Namun demikian, walau seorang pengusaha mikro dalam sampel memiliki derajat *risk taking propensity* yang cukup tinggi, bila usaha tidak dijalankan karena dorongan faktor-faktor motivasi yang positif atau dengan derajat *self-efficacy* yang tinggi terdapat kemungkinan keinginan untuk mengembangkan usaha juga rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor keuangan, non-keuangan serta mengukur keberhasilan *start-up* bisnis yang dipengaruhi oleh faktor keuangan dan non-keuangan. Pemahaman pada faktor keuangan dan non-keuangan akan sangat bermanfaat bagi para *entrepreneur* dalam menjalankan oprasional *start-up* bisnis mencapai pertumbuhan bisnis. Keberhasilan *start-up* bisnis berdampak pada peningkatan pendapatan masyarakat Mojowarno namun *start-up* bisnis juga memiliki resiko mengalami kegagalan. Kegagalan *start-up*

bisnis memiliki dampak negatif dan positif. Dampak negatif berupa penurunan motivasi masyarakat untuk menjalankan bisnis. Dampak positif kegagalan *start-up* bisnis dijadikan sebagai tantangan oleh *entrepreneur* untuk melakukan bisnis yang lebih baik lagi. Demi mencapai tujuan *start-up* (meningkatkan pendapatan masyarakat Mojowarno) maka penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar *entrepreneur* memperhatikan faktor keuangan dan *non-keuangan*. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keberhasilan *start-up* bisnis yang dijalankan *entrepreneur* di Mojowarno?
2. Bagaimana pengaruh faktor keuangan terhadap keberhasilan *start-up* bisnis yang dijalankan *entrepreneur* di Mojowarno?
3. Bagaimana pengaruh faktor *non-keuangan* (*risk taking propensity* dan *risk taking propensity*) pada *start-up* bisnis yang dijalankan *entrepreneur* di Mojowarno?

2. Kajian Teori

Keberhasilan *Start-up* Bisnis

Entrepreneurship atau yang biasa disebut kewirausahaan merupakan sebuah proses, membuktikan kemampuan individualis atau mengidentifikasi peluang yang baru dan menerapkannya kedalam produk atau servis di pasar (Schaper *et al.*, 2011). Berdasarkan definisi *entrepreneurship* maka *entrepreneur* harus memaksimalkan kemampuannya. Pengertian *entrepreneur* adalah:

“The entrepreneur is the cornerstone of the entrepreneurial process – the chief conductor who perceives an opportunity, marshals the resources to pursue this opportunity and builds an organization that combines the resources necessary to exploit the opportunity”
(Schamper *et al.*, 2011, p.5).

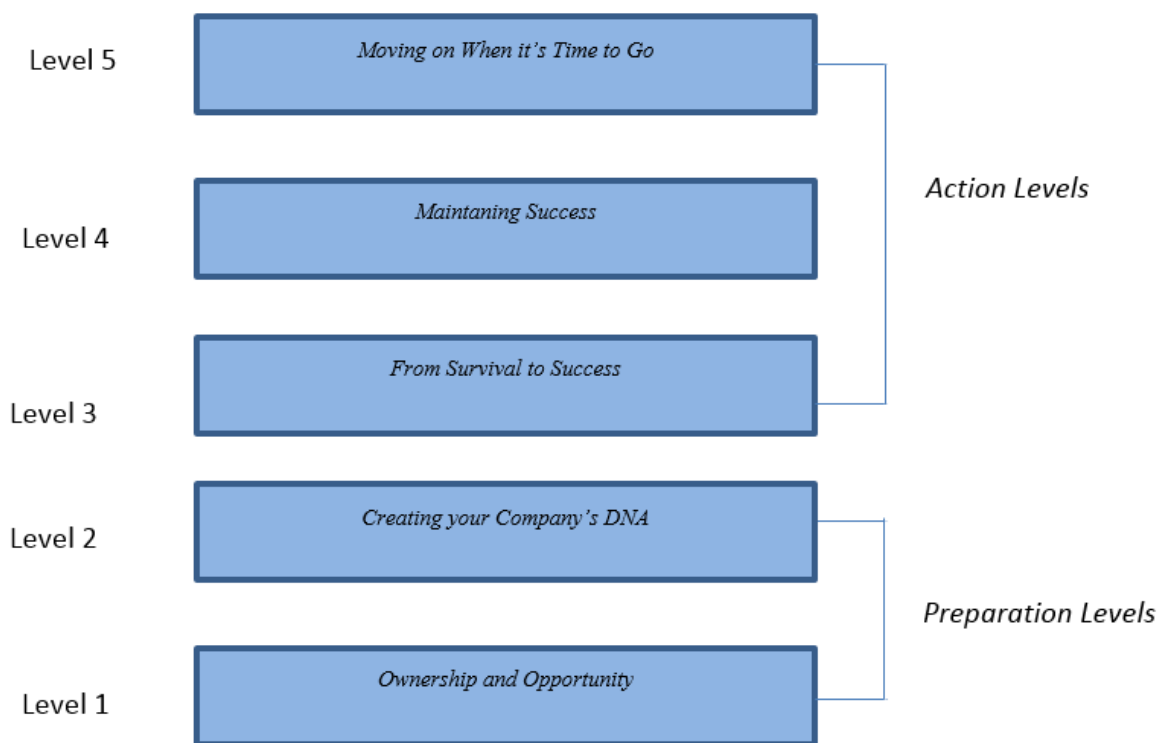
Penjelasan definisi *entrepreneur* diatas secara jelas menjabarkan bahwa seorang *entrepreneur* harus memiliki kemampuan untuk mensinergikan elemen dari *entrepreneurship* sehingga bisnis yang dijalankan mengalami pertumbuhan. *Entrepreneur* harus bisa melihat peluang dari ketersediaan sumber daya serta mewujudkannya dalam organisasi dimana, organisasi akan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Berikut ini adalah gambar dari elemen kewirausahaan.



Gambar 1. Elemen Kunci kewirausahaan
Sumber: P.A. Wickham, 2004

Entrepreneur yang mampu mengelola elemen kunci kewirausahaan dengan maksimal secara otomatis dapat meningkatkan pertumbuhan bisnis. Definisi bisnis merupakan sebuah entitas diadakan dengan tujuan untuk membeli dan menjual produk, pelayanan, pengetahuan atau hal lain yang merupakan nilai sebuah perusahaan/organisasi untuk mengkordinir dimana tujuannya menciptakan sebuah kegiatan yang menguntungkan sehingga memberi penghasilan/pendapatan berupa laba/keuangan bagi orang yang menjalankan bisnis (Abrams, 2012). Bisnis yang besar berawal dari sebuah *start-up* dimana pengertian *start-up* bisnis menurut Abrams (2012) mengatakan bahwa *start-*

up bisnis merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk usaha baru, yang banyak diterapkan ketika bisnis bertumbuh menjadi cukup besar. Bisnis itu sendiri merupakan suatu entitas yang bertujuan untuk melakukan pembelian atau penjualan atas produk, jasa, pengetahuan maupun nilai (Abrams, 2012). *Small business* menurut AB Sutanto, (2008) adalah perusahaan yang memiliki kriteria/sfesifikasi antara lain: umur perusahaan 0 – 5 tahun, karakter organisasinya kecil dan dinamis, tujuannya membuat bisnis awal ini sukses. Pada umumnya, terdapat 5 level dalam sebuah siklus kehidupan bisnis, yaitu:



Gambar 2.

The Level of Business Success

Sumber: McBean (2012)

Setiap bisnis berusaha bertumbuh dari level satu hingga level ke lima. *Start-up* bisnis akan dinyatakan berhasil dijalankan oleh seorang *entrepreneur* jika mampu menempuh level lima dimana usia

oprasional sudah lebih dari lima tahun. Kesuksesan sebuah bisnis juga bisa dilihat dari kemampuan untuk melakukan ekspansi dengan meningkatkan jumlah laba dan aset perusahaan.

Indikator Keberhasilan *Start-Up* Bisnis

Keberhasilan *start-up* bisnis harus memiliki indikator yang jelas sehingga kita dapat dengan mudah menentukan posisi keberhasilan sebuah *start-up* bisnis. Capaian tingkat keberhasilan *start-up* bisnis dapat menjadi masukan bagi entrepreneur untuk menetapkan target dan strategi bisnis dimasa yang akan datang. Inggarwati, K. dan Kaudin, A. (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor individual dari pengusaha mempunyai pengaruh terhadap intensi mengembangkan usaha/bisnis. Sehingga peran *entrepreneur* sangat penting selaku pemilik dan pengelola sebuah *start-up* bisnis. Nigel Purves *et al.* (2015) juga memiliki temuan dalam penelitiannya dimana, Faktor keuangan dan faktor *non-keuangan* memiliki hubungan dengan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam perusahaan pertanian yang terkemuka di Australia. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penelitian ini mencoba mengukur keberhasilan *start-up* bisnis yang dijalankan menggunakan dua indikator yaitu: faktor keuangan dan faktor *non-keuangan* yang tersedia di dalam sebuah *start-up* bisnis.

Faktor keuangan

Hyun-Ah Lee (2015) dalam hasil penelitiannya menyebutkan faktor keuangan berhubungan dengan laporan keuangan dan biaya pajak perusahaan, hal tersebut berpengaruh efektif terhadap keputusan perusahaan untuk meminimalisir total biaya. Posisi faktor keuangan penting sehingga harus dikelola dengan baik. Pengertian dari faktor keuangan menurut (Hyun-Ah Lee, 2015):

“Financial factors are closely linked to the firms’ financial reporting and tax costs. Thus, we explore how various financial factors including the level of debt ratio, debt maturity, financing deficit and access to the capital market influence the firm’s decision making between earnings management and tax avoidance”.

Pengertian faktor keuangan diatas sangat terukur dan memungkinkan untuk dimiliki oleh sebuah *start-up* bisnis yang sedang berjalan. Kepemilikan modal pada *start-up* bisnis relative masih kecil sehingga pendanaan kegiatan sebagian besar menggunakan modal sendiri atau menggunakan jasa pinjaman (hutang) modal dari lembaga keuangan dengan nominal yang relative kecil jika dibandingkan dengan bisnis skala menengah dan besar lainnya. Evaluasi *start-up* bisnis dari sisi keuangan dirumuskan menggunakan indikator keuangan yang menjadi penentu kesuksesan bisnis menurut (Blocher *et al.*, 2011) dibagi menjadi empat klasifikasi:

1. Profitabilitas
Ukuran profitabilitas berupa laba dari barang dan jasa yang diperdagangkan, kegiatan/operasi dari bisnis, tren laba yang diperoleh dalam waktu tertentu.
2. Likuiditas
Bentuk berupa arus kas, tren arus kas, penutupan bunga, perputaran aktiva, piutang, perputaran persediaan, perputaran piutang. Likuiditas keuangan memiliki perputaran yang cepat.
3. Penjualan
Ukuran penjualan dapat dilihat dari tingkat penjualan pada kelompok produk utama, tren penjualan, presentase penjualan produk baru,

keakuratan ramalan penjualan. Indikator penjualan tercermin pada banyaknya/quantity barang/jasa yang diterima konsumen.

4. Nilai pasar

Besarnya nilai pasar terukur dari harga saham pada sebuah perusahaan. Semakin tinggi nilai jual saham sebuah perusahaan menunjukkan peningkatan perolehan keuntungan bagi perusahaan namun semakin rendah nilai pasar dari saham merupakan indikasi terjadi penurunan perolehan keuntungan perusahaan dari perdagangan saham milik perusahaan.

Indikator faktor keuangan berdasarkan uraian diatas yang pasti dapat ditemui dalam *start-up* bisnis adalah profitabilitas, likuiditas, penjualan, dan pajak yang dibatarkan oleh *start-up* bisnis kepada pemerintah. Indikator tersebut sangat mudah untuk diukur dengan menggunakan satuan rupiah dan besarnya perolehan dari masing-masing *start-up* bergantung pada pertumbuhan bisnis. Kesuksesan sebuah bisnis tidak hanya diukur dari faktor keuangan namun juga diukur dari faktor *non-keuangan* dimana, kedua faktor secara bersamaan akan mempengaruhi bisnis.

Faktor Non-Keuangan

Faktor *non-keuangan* melihat dari sudut pandang yang tidak berhubungan dengan ekonomi salah satunya adalah *entrepreneur* merupakan faktor *non-keuangan* yang penting dalam sebuah bisnis. Štemberger (2008) menyatakan dalam hasil penelitiannya orientasi/fokus kegiatan bisnis mengarah pada: Perbaikan kinerja *non-keuangan* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja

keuangan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka faktor *non-keuangan* tidak dapat dipandang sebelah mata lagi sehingga, penting untuk memaksimalkan peranan *entrepreneur* sebagai salah satu faktor *non-keuangan*. Ada banyak motivasi orang menjadi seorang *entrepreneur* menurut Jasen dan Marco (2006) terdapat otonomi adalah motif utama bagi sebagian besar pemula bisnis kecil. Sebagai penjelasan mengapa orang ingin bisnis mereka sendiri (otonom) itu adalah tautologis sehingga, terdapat dua jenis motif otonomi: motif proksimal yang berhubungan dengan karakteristik tugas menjadi wiraswasta (kebebasan putusan), dan motif distal yang otonomi adalah instrumental (untuk menghindari bos atau pembatasan, untuk bertindak dalam diri mendukung dan *self-kongruen* cara; dan bertanggung jawab).

Pendekatan sikap digambarkan dengan lebih terperinci sebagai alasan mengapa seseorang terdorong untuk berperilaku sebagai pengusaha dikelompokkan pada faktor *non-keuangan* oleh Inggarawati dan Kaudin 2015 didalam penelitian ilmiahnya. Faktor *non-keuangan* yang dievaluasi dari individual/*entrepreneur* berdasarkan karakteristik *entrepreneur/individual* yang tergambarkan dari alasan mengapa seseorang terdorong untuk berperilaku sebagai pengusaha (Inggarawati dan Kaudin 2015). Prilaku sebagai pengusaha dengan jelas tercermin dari karakteristik psikologis yang dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. *Self-efficacy* (ESE)

Pengertian *self-efficacy* mengacu pada Bandura (1986) didefenisikan sebagai keyakinan individu akan

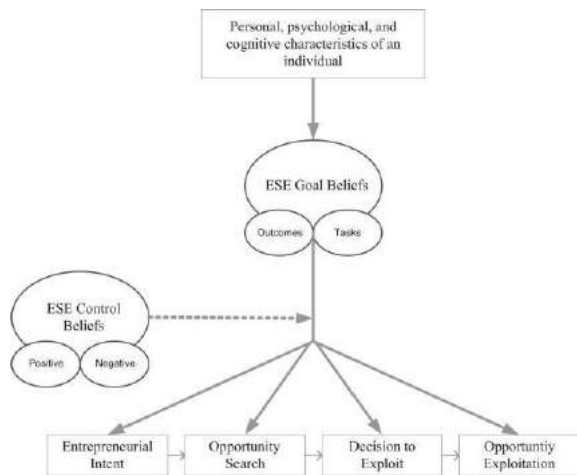
kemampuannya untuk mengorganisasi dan mengeksekusi seperangkat tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (Barbosa *et al.*, 2007) dalam Inggarawati dan Kaudin (2015). Menurut Bandura (1986) dalam Barbosaka *et al.* (2007) dalam Inggarawati dan Kaudin (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* bersifat *task specific* dan seharusnya assessmentnya dilakukan berdasarkan tugas dan perilaku tertentu. Penjelasan dari DeNoble *et al.* (1999) dan Chen *et al.* (1998) dalam Inggarawati dan Kaudin (2015) menjelaskan jenis-jenis *task-specific* dan *self-efficacy* tersebut antara lain:

- *Opportunity Identification self-efficacy*: persepsi individu terhadap kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengembangkan peluang pasar dan produk baru.
- *Relationship self-efficacy*: persepsi individu terhadap kemampuan dirinya membina hubungan dengan para penyedia modal.
- *Managerial self-efficacy*: persepsi individu terhadap kemampuannya dalam pengelolaan keuangan dan mempertimbangkan aspek ekonomi.
- *Tolerance self-efficacy*: persepsi individu terhadap kemampuannya untuk bekerja produktif dalam situasi yang penuh tekanan konflik dan dinamis.

b. *Risk taking propensity*

Defenisi *risk taking propensity* menurut (Inggarawati & Kaudin, 2015) adalah salah satu faktor yang selalu ada dalam setiap kegiatan wirausahawan / *entrepreneur* termasuk dalam pendirian usaha maupun pengembangan usaha adalah resiko. Aktivitas kewirausahaan merupakan tindakan yang berisiko karena hasil kegiatan tersebut bervariasi. Variasi hasil dari aktivitas kewirausahaan bisa dibagi dua yaitu: berhasil atau mengalami kerugian. *Risk taking propensity* merupakan indikator untuk mengukur kesediaan seseorang menjalankan aktivitas yang berisiko/tidak berisiko.

Pentingnya pengaruh *self-efficacy* untuk mencapai keberhasilan *start-up* bisnis juga dijelaskan oleh Drnovsek *et al.* (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Entrepreneurial self-efficacy* dipandang merupakan yang terbaik sebagai konstruk multidimensi yaitu: adanya tujuan dan pengawasan/mengontrol terhadap keyakinan, dan proposisi untuk dua dimensi yang berbeda ini akan memainkan masing-masing peran pada tahapan dalam proses memulai pengembangan *start-up* bisnis baru. Hubungan kedua tujuan dari *self-efficacy* pada proses sebuah *start-up* bisnis dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.

Penerapan Self-Efficacy Kewirausahaan Pada Proses Start-up Bisnis

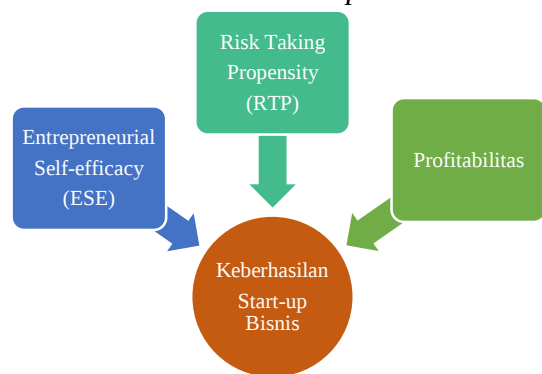
Sumber: Drnovsek *et al* , 2010, pp, 329 – 348.

Gambar di atas menjelaskan kombinasi dari ESE dalam mencapai tujuan dan ESE yang mengendalikan dimiliki oleh *entrepreneur* sebagai personal yang independent sehingga, *entrepreneur* memiliki tekad/komitmen berwirausaha, mencari peluang, kemampuan untuk mengambil keputusan yang bertujuan untuk mengusahakan/mengeksplorasi dan terakhir *entrepreneur* diharapkan dapat mengeksplorasi semua peluang yang ada. Ketika semua *entrepreneur* sudah melakukan tahapan diatas dengan dukungan pengendalian ESE yang positif semakin mempermudah pencapaian kesuksesan sebuah *start-up* bisnis. Tanda panah yang menggunakan garis yang lurus mencerminkan hubungan langsung antara tujuan ESE dengan keempat cara mencapainya namun, garis putus –putus merupakan efek dari pengendalian/control ESE dalam menjalankan keempat langkah kerja yang harus dijalankan *entrepreneur* pada *start-up* bisnis.

3. Metode Penelitian

3.1 Model Penelitian

Penelitian pada kesuksesan sebuah *start-up* bisnis sangat penting untuk dilakukan guna dijadikan panduan menentukan strategi dan keputusan oleh *entrepreneur*. Penelitian ini menggunakan kerangka model penelitian akan disajikan pada gambar 4. Model penelitian menggambarkan pengaruh faktor keuangan (laba), *Entrepreneurial Self-efficacy* (ESE), dan *Risk Taking Propensity* (RTP) terhadap keberhasilan *start-up* bisnis. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap keberhasilan sebuah *start-up* bisnis.



Gambar 4.

Model Penelitian

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini atau sikap konsumen dimana tujuan dari riset kuantitatif untuk menguji teori (Cooper & Schindler, 2006). Penelitian ini mengambil 25 *entrepreneur* yang menjalankan bisnis keripik bonggol pisang di desa Mojowarno kabupaten Jombang. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel

dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2007) pertimbangan pemilihan sampel (*entrepreneur*) yang dipilih jika sudah memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. *Entrepreneur* yang komitmen dan mengikuti pelatihan kewirausahaan dari Universitas Ciputra Surabaya.
2. *Entrepreneur* yang memiliki produk untuk diperdagangkan.
3. *Entrepreneur* sudah melakukan transaksi jual-beli sehingga menghasilkan laba/profit.
4. *Entrepreneur* yang sudah memiliki siklus produksi, pendapatan dan pengeluaran.
5. *Entrepreneur* yang mampu menetapkan HPP barang yang diproduksi.

Data diperoleh dengan kuisioner yang dibagi dalam dua bagian besar pertanyaan meliputi: faktor keuangan dan faktor *non*-keuangan. Pertanyaan faktor keuangan menanyakan besarnya perolehan laba dari bisnis yang dijalankan. Pertanyaan faktor keuangan menanyakan tentang *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE), *Risk Taking Propensity*. Responden didampingi oleh enumerator ketika mengisi kuisioner.

Jumlah responden penelitian terdiri dari 15(60%) orang perempuan dan 10(40%) laki-laki, dengan kisaran usia dari 20–50 tahun. Mayoritas pendidikan responden adalah lulus sekolah dasar sebesar 60% lulus SMA 30% dan 10 % Sarjana. Perkembangan usaha dari responden jika dipetakan maka 71,43% dari total responden memiliki perkembangan usaha yang baik terbukti dari adanya transaksi dan peningkatan jumlah reseller yang dimiliki setiap bisnis sementara 28,57% perkembangan kurang

maksimal hal ini ditandai dengan ciri jumlah laba yang diterima kurang dari Rp 300.000 (level 1). Lokasi usaha (produksi) dari responden menyebar di seputar kecamatan Mojowarno.

Pengukuran Variabel

Keberhasilan *start-up* bisnis dapat diukur dengan ketersediaan kapasitas faktor keuangan dan *non*-keuangan. Profitabilitas menurut (Blocher *et al.*, 2011) merupakan salah satu faktor keuangan yang tercermin dari besarnya laba dari bisnis. Penelitian ini menggunakan laba sebagai salah satu instrument mengukur keberhasilana *start-up* bisnis dari sisi keuangan. Seluruh transaksi (jual-beli) yang dilakukan *entrepreneur* akan di hitung dan dikurangkan dengan biaya produksi sehingga dapat dengan mudah diketahui besarnya perolehan laba. Besarnya laba relative sangat kecil namun penelitian ini mencoba melihat dari sisi tahapan untuk perolehan laba. Satuan pengukurannya menggunakan ukuran mata uang Rupiah sehingga variabel ini akan menghasilkan data nominal. Penelitian ini membagi tingkat perolehan laba dari bisnis menjadi lima interval yaitu: 1 (Rp 0 – Rp 300.000), 2 (Rp 300.001 – Rp 600.000), 3 (Rp 600.001 – Rp 900.000), 4 (Rp 900.001 – Rp 1200.000) dan 5 (> Rp 1.200.001).

Pengukuran variabel *non*-keuangan diukur dari *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE), *risk taking propensity*. Variabel *non*-keuangan bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan *start-up* bisnis. Penelitian (Inggarawati & Kaudin 2015) memperoleh data ESE dengan melakukan wawancara mendalam serta dilanjutkan dengan memberikan sebelas pertanyaan.

Pengukuran *risk taking propensity* dilakukan dengan memberikan sebelas pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur responden subjek kedalam lima poin atau tujuh poin skala dengan interval yang sama (Jogiyanto, 2013). Kuisioner akan memuat poin penilaian 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (tidak tau), 4 (tidak setuju), 5 (setuju) untuk semua pertanyaan yang bertujuan mengukur tingkat *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE), *risk taking propensity*.

Uji Validitas dan Reabilitas

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reabilitas. Jogiyanto (2013) merumuskan definisi uji validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-bener mengukur apa yang harusnya diukur sementara, uji reabilitas adalah tingkat seberapa suatu pengukuran diukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya yaitu, koefisien reabilitas. Perhitungan uji validitas dan reabilitas menggunakan program SPSS. Hasil pengujian merupakan tahapan awal dari pengolahan data yang diperoleh dari sampel dengan cara membagikan kuisioner.

Teknik Analisis

Keberhasilan start-up bisnis dipengaruhi oleh faktor keuangan dan *non-keuangan* dimana, *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE), *risk taking* dan laba merupakan variabel independent. Dengan demikian semua variabel diatas memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Keterkaitan satu variabel terhadap lebih dari satu variabel penjelas dikenal dengan istilah regresi dua variabel

(Gujarati & Porter, 2010). Keterkaitan antar variabel dianalisis menggunakan analisis korelasi Pearson yang merupakan sebuah analisis dengan tujuan mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang memiliki distribusi data normal (Priyanto, 2014,). Penelitian ini menggunakan analisis Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda (regresi dua variabel) yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan linier pada variabel independen dan dengan mempertimbangkan keterbatasan dari ketersediaan sampel. Tahapan awal dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas.

Penelitian menggunakan persamaan regresi berganda yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Keberhasilan *Start-up* Bisnis merupakan variabel dependent (Y) sedangkan tingkat laba, *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE) dan *risk taking* merupakan variabel independent. Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

dimana:

Y (Variabel Dependent)	= Keberhasilan <i>Start-up</i> bisnis keripik bonggol pisang
β_0	= Slope kemiringan
X_1 (Independent)	= Laba <i>start-up</i> bisnis
X_2	= <i>Entrepreneurial self-efficacy</i>
X_3	= <i>Risk Taking Propensity</i>

4. Hasil dan Pembahasan

Perkembangan *Start-up* Bisnis di Mojowarno

Pertumbuhan bisnis di Kabupaten Jombang khususnya daerah Mojowarno mengalami pertumbuhan yang signifikan. *Start-up* bisnis sangat berkembang hal ini dibuktikan melalui data sekunder dan data primer. Pertumbuhan *start-up* bisnis bisa terlihat dari data BPS yang menyatakan bahwa jumlah UMKM sebanyak 45 unit bisnis (www.bps.jombang.go.id). Data primer menyebutkan UMKM yang berkembang di Jombang saat ini mengalami peningkatan 20% lebih banyak dibandingkan dari perolehan data sekunder. Peningkatan pertumbuhan *start-up* bisnis di kabupaten Jombang khususnya Mojowarno tidak terlepas dari pembangunan infrastruktur jalan alternatif dengan rute Surabaya menuju kota Malang, Kediri dan Pare. Infrastruktur berupa jalan raya meningkatkan jumlah volume yang melintas di daerah Mojowarno sehingga membuat *start-up* bisnis bidang makanan mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Pertumbuhan *start-up* bisnis kurang maksimal dikarenakan kurangnya keahlian masyarakat yang sekaligus juga *entrepreneur* dalam mengelola *start-up* bisnis. Hampir 70% dari *start-up* bisnis yang dijalankan oleh masyarakat pendatang yang berpindah domisili di daerah Mojowarno dan sekitarnya. Masyarakat yang mendapat pelatihan *entrepreneur* dari Universitas Ciputra menjalankan *start-up* bisnis lebih baik

dibandingkan *entrepreneur* yang tidak mendapatkan pelatihan bisnis.

Pengaruh Faktor Keuangan dan Non-Keuangan Terhadap Keberhasilan *Start-up* Bisnis

Tingkat keberhasilan *start-up* bisnis keripik bonggol pisang yang diukur berdasarkan faktor keuangan dan non-keuangan yang diolah dengan program SPSS menunjukkan rata-rata tingkat keberhasilan *start-up* 2.84 dengan laba rata-rata sebesar Rp. 684.336, *Entrepreneurial self-efficacy* rata-rata 3.83 dan rata-rata *risk taking* sebesar 3.70 dari skala maksimal 5. Hubungan antara variabel dependen (keberhasilan *start-up* bisnis) yang dipengaruhi oleh variabel independent (laba, *entrepreneurial self-efficacy*, dan *risk taking*) tergambarkan dari hasil table korelasi dimana korelasi antara laba dengan tingkat keberhasilan sebesar 0.996 dan korelasi *entrepreneurial self-efficacy* dengan keberhasilan *start-up* bisnis sebesar 0.819, kedua angka korelasi diatas 0.75 berarti merupakan korelasi yang sangat kuat. Sementara itu korelasi antara keberhasilan *start-up* bisnis dengan *Risk Taking Propensity* menunjukkan nilai 0.439 berarti memiliki korelasi yang cukup (berkorelasi antara variabel dependent dan variabel independent). Berdasarkan hasil perhitungan korelasi bivariate maka variabel independent terbukti memiliki korelasi dengan variabel dependent sehingga, Penelitian ini dapat melanjutkan perhitungan menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Keberhasilan Bisnis	2.8400	1.57268	25
Laba	684336.0000	478048.79883	25
Self Efficacy	3.8300	.36600	25
Risk Taking	3.7000	.63738	25

Tabel 2. Hasil Analisis Data Korelasi Antar Variabel Independen dan Dependen

		Correlations			
		Keberhasilan Bisnis	Laba	Self Efficacy	Risk Taking
Keberhasilan Bisnis	Pearson Correlation	1	.996**	.819**	.439*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.028
	N	25	25	25	25
Laba	Pearson Correlation	.996**	1	.847**	.433*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031
	N	25	25	25	25
Self Efficacy	Pearson Correlation	.819**	.847**	1	.487*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014
	N	25	25	25	25
Risk Taking	Pearson Correlation	.439*	.433*	.487*	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.031	.014	
	N	25	25	25	25

Pengolahan data dengan regresi linear berganda dimana variabel bebas (independen) terdiri dari tiga komponen yaitu: risk taking, laba dan *entrepreneurial self-efficacy* sementara variabel dependen adalah keberhasilan *start-up* bisnis keripik bonggol pisang di Mojowarno. Besarnya angka R square 0.997 memiliki arti bahwa 99,7% keberhasilan *start-up* bisnis keripik

bonggol pisang dipengaruhi oleh variabel independent (laba, *entrepreneurial self-efficacy* dan *risk taking*). Sehingga hasil *standard error of estimate* adalah 0.12361 dimana angka sebelumnya standar deviasi 1.57268 maka model regresi yang kita peroleh jauh lebih baik untuk meramalkan keberhasilan *start-up* bisnis dengan menggunakan rata-rata.

Tabel 3. Hasil Analisis Variables Entered

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Risk Taking , Laba, Self Efficacy ^b	.	Enter

Tabel 4. Hasil Entered dan Model Summary dari Data Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.995	.994	.12361

a. Predictors: (Constant), Risk Taking , Laba, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Keberhasilan Bisnis

Tahapan selanjutnya dengan uji ANOVA dengan Uji F maka diperoleh angka 1287.970 dengan tingkat signifikansi 0.000 dimana nilainya lebih kecil dari tingkat alfa (0.05) maka dapat dikatakan model penelitian kita dapat diaplikasikan sebagai alat prediksi keberhasilan *start-up* bisnis. Setiap adanya peningkatan laba Rp 100.000 maka keberhasilan bisnis mengalami peningkatan sebesar 3.512 namun apabila laba, *entrepreneurial self-efficacy* dan *risk taking* tidak mengalami peningkatan maka keberhasilan *start-up* bisnis sebesar 1.809. Hal menarik dari perhitungan menggunakan regresi linear untuk variabel X_2 nilai konstanta (-0.413) artinya *entrepreneurial self efficacy* yang dimiliki entrepreneur tidak mempengaruhi keberhasilan bisnis. Peningkatan *entrepreneurial self efficacy* berbanding terbalik dengan peningkatan bisnis. Hasil

temuan ini memiliki kesesuaian dengan fakta di lapangan dimana *entrepreneur* di Mojowarno yang memiliki kapasitas/kemampuan namun enggan memulai bisnis karena doktrin turun temurun kepercayaan masyarakat bahwa profesi sebagai *entrepreneur* adalah pekerjaan yang tidak dapat memberi penghidupan yang pasti(adanya kemungkinan rugi). Koefisien regresi dari variabel risk taking sebesar 0.057 berarti bahwa setiap satu kali pengambilan resiko bisnis akan meningkatkan keberhasilan sebesar 0.057. Sehingga dengan demikian pengaruh resiko bisnis sangat kecil terhadap keberhasilan *start-up* bisnis dengan demikian table dibawah ini menunjukkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.809 + 3.512 X_1 - 0.413 X_2 + 0.057 X_3$$

Tabel 5. Hasil Analisis ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.039	3	19.680	1287.970	.000 ^b
	Residual	.321	21	.015		
	Total	59.360	24			

a. Dependent Variable: Keberhasilan Bisnis

b. Predictors: (Constant), Risk Taking , Laba, Self Efficacy

Tabel 6. Hasil Analisis Coefficients

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.809	.443	4.084	.001			
	Laba	3.512E-006	.000	1.068	35.318	.000	.282	3.549
	Self Efficacy	-.413	.134	-.096	-3.082	.006	.265	3.779
	Risk Taking	.057	.045	.023	1.246	.226	.762	1.313

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Perkembangan *start-up* bisnis di Mojowarno mengalami perumbuhan yang sangat pesat. Hal ini tandai dengan bertambahnya *entrepreneur* yang menjalankan *start-up* bisnis makanan khususnya keripik bonggol pisang. Perumbuhan *start-up* bisnis didukung oleh pembangunan infrastruktur berupa jalan raya antar kota. Pembangunan sarana infrastruktur mendorong pertumbuhan ekonomi khususnya *start-up* bisnis. Peluang asset ini dimaksimalkan oleh *entrepreneur* berserta tambahan ilmu pelatihan kewirausahaan yang diperoleh dari pelatihan *entrepreneurship* yang diberikan universitas Ciputra Surabaya.

Faktor Ekonomi (besarnya laba) dan faktor non-keuangan (*risk taking*) berpengaruh positif terhadap keberhasilan *start-up* bisnis. Sementara itu faktor non-keuangan dengan variabel *entrepreneurial self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap keberhasilan *start-up* bisnis dibuktikan dengan munculnya *slope negative* dari nilai variabel hal ini dikarenakan *entrepreneur* di Mojowarno pada dasarnya mampu menghasilkan laba tanpa harus memiliki *self efficacy* yang tinggi hanya saja mereka harus diberikan pelatihan lagi untuk memastikan keberlangsungan dan

konsistensi dari *start-up* bisnis yang dijalankan. Keberhasilan *start-up* bisnis keripik bonggol pisang sangat dipengaruhi oleh faktor keuangan (laba) dan faktor non-keuangan khususnya *risk taking* akan tetapi *entrepreneurial self efficacy* berpengaruh negatif terhadap keberhasilan bisnis.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

Keberhasilan *start-up* bisnis keripik bonggol pisang akan lebih maksimal jika para *entrepreneur* meningkatkan perolehan laba dan keberanian mengambil resiko (*risk taking*) sehingga dengan begitu *start-up* bisnis akan bisa berkembang. *Entrepreneur* harus membuat target perolehan laba dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemanfaatan peluang bisnis lebih banyak sehingga timbul sikap *calculate risk taking* yang pada akhirnya juga akan meningkatkan level keberhasilan bisnis. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden terbatas hanya 25 orang dan juga terdapat keterbatasan daerah penelitian (fokus pada *entrepreneur* keripik bonggol pisang di Mojowarno). Penelitian keberhasilan *start-up* bisnis selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel, memperluas daerah penelitian dan juga mengkaji tambahan variabel lain yang termasuk kedalam faktor keuangan dan non-keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrams, R. (2012). *Entrepreneurship: a Real World Approach*. USA: PlanningShop.
- Cokies, G., David, & Blocher, J. E. (2010). *Manajemen Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cooper, D.R., & Schindler, P. S. (2006). *Bussines Research Methods*, 9Th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Drnovsek, M., Joakim, W., & Melissa S.C. (2010). Entrepreneurial Self-efficacy and Business Start-up: Developing a Multi – Dimensional Definition. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(4), 329 – 348.
- Gujarati, D.N., & Dawn, C. P. (2010). *Dasar – Dasar Ekonometrika*, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Inggarwati, K., & Kaudin, A. (2012). Peranan Faktor-Faktor Individual dalam Mengembangkan Usaha Studi Kuantitatif pada Wirausaha Kecil di Salatiga. *International Research Journal Of Business Studies*, 3(2).
- Jasen, P., & Marco, V. G. (2006). Autonomy as a Start-up Motive. *Journal of small Business and Enterprose Development*, 13(1), 23-32.
- Jogiyantio. (2013). *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta, BPFE.
- Lee Yusung Koh Hyun-Ah. (2015). The Effect of Financial Factors On Firms' Financial and Tax Reporting Decisions. *Asian Review of Accounting*, 23(2).
- Priyanto, D. (2014). *SPPS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wickha, P.A. (2004). *Strategic Entrepreneurship*, Prentice Hall, Halow, 134.
- Sloan Keith: Scott, J.N., & Keith, S. (2015). On the Relationship between Financial and Non-financial Factors: A Case Study Analysis of Financial Failure Predictors of Agribusiness Firms in Australia. *Agricultural Finance Review*, 75(2).
- Stemberger, M.I., Rok, Š., & Vesna, B.V. (2008). The Impact of Business Process Orientation on Financial and Non-financial Performance. *Business Process Management Journal*, 14(5), 738 – 754.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A.B., et al. (2008). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.

DEREMA (DEVELOPMENT AND RESEARCH MANAGEMENT) - JURNAL MANAJEMEN UPH

Sekilas tentang DeReMa Jurnal Manajemen UPH

DeReMa Jurnal Manajemen UPH diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan yang bertujuan untuk menyebarluaskan hasil penelitian dan buah pikiran akademisi dan praktisi di bidang ilmu manajemen. Topik-topik dalam DeReMa antara lain mencakup manajemen keuangan, pemasaran, manajemen ritel, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, manajemen strategi, bisnis internasional, usaha skala kecil dan menengah, kewirausahaan, dan manajemen pariwisata. DeReMa Jurnal Manajemen diterbitkan sejak tahun 2006 dengan periode penerbitan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu bulan Mei, dan September.

Hak Cipta atas Karya Ilmiah

Naskah yang dikirimkan kepada Dewan Redaksi DeReMa Jurnal Manajemen UPH harus merupakan karya asli yang belum pernah dipublikasikan sebelumnya atau dalam proses evaluasi di publikasi ilmiah lainnya. Pengecualian diberikan bagi karya ilmiah yang telah dipublikasikan dalam *proceedings*. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Dewan Redaksi DeReMa berhak untuk menerbitkan karyanya apabila lolos dalam proses evaluasi redaksi DeReMa.

Proses Telaah Karya Ilmiah

Naskah yang dikirimkan akan melalui proses evaluasi dengan sistem *double-blind peer review* oleh penelaah yang dipilih oleh Dewan Redaksi dan minimal satu di antaranya adalah anggota Dewan Redaksi. Penelaah ditunjuk berdasarkan pertimbangan kepakaran dan kesesuaian bidang ilmu. Hasil evaluasi akan diberitahukan dalam waktu 2-3 bulan. Atas dasar komentar dan rekomendasi penelaah, Dewan Redaksi akan memutuskan apakah naskah diterima tanpa revisi, diterima dengan perbaikan, atau ditolak. Naskah yang telah diperbaiki harus dikembalikan kepada Dewan Redaksi dalam waktu yang telah ditentukan.

Pengiriman Naskah

Naskah dikirimkan melalui elektronik kepada Dewan Redaksi DeReMa Jurnal Manajemen UPH dengan alamat jurnal.derema@uph.edu. Naskah yang dikirimkan harus mengikuti petunjuk yang telah ditentukan oleh dewan redaksi DeReMa berikut ini:

1. Naskah diketik dengan ukuran A4 dengan margin batas atas, bawah, dan samping masing-masing 2,5 cm. Naskah diketik rata kanan dan kiri (*justified*) dengan spasi 1¹/₂.
2. Halaman depan hanya memuat judul artikel, nama penulis, nama institusi/perusahaan tempat penulis berafiliasi, alamat korespondensi, dan abstrak. Naskah tidak lebih dari 20 halaman, termasuk gambar, tabel, dan daftar referensi. Nomor halaman ditempatkan pada bagian pojok kiri bawah.

3. Abstrak ditulis dalam Bahasa Inggris maksimal 200 kata dan memuat tidak lebih dari 5 (lima) kata kunci. Penulisan bagian Abstrak berspasi tunggal dan dicetak miring. Abstrak harus menyatakan tujuan penelitian, metode yang digunakan, hasil, dan kontribusinya.
4. Gambar dan tabel diletakkan dalam badan tulisan. Gambar dan tabel diberikan nomor dengan menggunakan format penomoran Arab, contohnya Gambar 1, Tabel 1, dst. Judul gambar diletakkan pada bagian bawah gambar, sementara judul tabel ditempatkan pada bagian atas tabel.
5. Naskah diketik dengan menggunakan huruf Times New Roman dengan ketentuan sebagai berikut:

	Ukuran	Bold	<i>Italics</i>	Keterangan
Judul artikel	14	Ya	Tidak	Centered
Nama penulis	12	Ya	Tidak	Centered
Nama institusi/afiliasi	12	Tidak	Tidak	Centered
Abstract	10	Tidak	Ya	Justified
Keywords	10	Tidak	Ya	Justified
Heading	12	Ya	Tidak	Justified
Isi naskah	12	Tidak	Tidak	Justified
Referensi	12	Tidak	Tidak	Justified; Marjin kiri 1 cm
Judul gambar dan tabel	10	Tidak	Tidak	Centered
Tulisan dalam gambar dan tabel	≥ 8	Tidak	Tidak	-

6. Kutipan ditulis dengan menggunakan format APA (American Psychological Association). Catatan kaki tidak diperbolehkan untuk digunakan dalam penulisan naskah. Berikut adalah contoh penulisan kutipan dengan menggunakan format APA:
 - a. Sumber kutipan dengan satu penulis: (Goulding, 2005)
 - b. Sumber kutipan dengan dua penulis: (Schiffman & Kanuk, 2010)
 - c. Sumber kutipan dengan lebih dari dua penulis: (Ghazali *et al.*, 2008)
 - d. Dua sumber kutipan dengan penulis berbeda: (Ghazali *et al.*, 2008; Danielsson, 2009)
 - e. Dua sumber kutipan dengan penulis sama: (Lawson 2003, 2007). Jika tahun publikasinya sama: (Fam, 2008a, 2008b)
 - f. Sumber kutipan dari institusi ditulis dengan menyebutkan akronim institusi yang bersangkutan, misalnya (BI, 2011)
 - g. Sumber kutipan dari hasil wawancara: (Aldiano, wawancara pribadi, Oktober 12, 2010)
7. Daftar referensi disusun secara berurutan secara abjad dan menggunakan sistem APA (American Psychological Association) yang dapat dilihat lengkapnya di <http://www.calstatela.edu/library/guides/3apa.pdf>. Berikut adalah contoh penulisan referensi:
 - a. Buku:
Goulding, C. (2005). *Grounded theory: A practical guide for management, business, and market researchers*. London: Sage Publication.

- b. Artikel atau bagian dalam sebuah buku:
Gerke, S. (2000). Global lifestyles under local conditions: The new Indonesian middle class. dalam B.H. Chua (Eds.), *Consumption in Asia: Lifestyle and Identities* (pp. 135-158). New York, NY: Routledge.
- c. Artikel jurnal versi cetak:
Ghazali, M., Othman, M.S., Yahya, A.Z., & Ibrahim, M.S. (2008). Products and country of origin effects: The Malaysian consumers perception. *International Review of Business Research Paper*, 4 (2), 91-102
- d. Artikel jurnal versi elektronik:
Danielsson, S. (2009). The impact of celebrities on adolescents clothing choices. *Undergraduate Research Journal for the Human Sciences*, 8. Retrieved April 2011, from <http://www.kon.org/urc/v8/danielsson.html>.
- e. Artikel koran atau majalah:
Widyastuti, R.S. (2011, Januari 14). Masih sebatas macan kertas. *Kompas*, 34.
- f. Laporan organisasi atau perusahaan:
Bank Indonesia. (2011). *Perekonomian Indonesia tahun 2010*. Jakarta: Bank Indonesia.

Jurusan Manajemen - Business School
Universitas Pelita Harapan
Kampus UPH Gedung F Lt. 1
Lippo Karawaci, Tangerang 15811
Telp. (021) 546 0901
Fax. (021) 546 0910
e-mail : jurnal.derema@uph.edu
www.uph.edu

