

Volume 5 No.1 (2025)
Maret-Agustus

E-ISSN : 2775-9679
P-ISSN : 2774-9525

JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila



**UNIVERSITAS
PANCASILA**

"We Guide You To a Better Future"

Published By :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila
Jl. Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640
Email: jimp@univpancasila.ac.id

JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila

PENANGGUNG JAWAB:

Harnovinsyah

KETUA EDITOR:

Ameilia Damayanti

DEWAN EDITOR:

Lailah Fujianti

Mulyadi

Dewi Kurniawati

Tia Ichwani

Chaerani Nisa

Dian Riskarini

Aulia Keiko Hubbansyah

MITRA BESTARI:

Yayan Hendayana

Diansyah

ADMINISTRASI:

Farah Rahmawati Umairoh

Farizky Rahmattulloh

PENERBIT

Universitas Pancasila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telepon: (021) 7873711 / (021) 7270133

Email: jimp@univpancasila.ac.id

Website: <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP>

JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila adalah salah satu jurnal publikasi ilmiah mahasiswa dan dosen manajemen Strata 1 yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila. Publikasi jurnal ini dilakukan secara berkala enam bulanan di bulan Januari dan bulan Juli yang memuat artikel atau naskah berupa hasil penelitian, karya ilmiah maupun studi kasus. Jurnal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas keilmuan dan menyalurkan minat untuk berbagi dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dalam perkembangan teori dan praktek kepada mahasiswa, akademisi, maupun praktisi di bidang manajemen. Lingkup penelitian manajemen yang dimuat dalam JIMP meliputi manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan.

DAFTAR ISI

Volume 5 Nomor 1 Maret 2025

Keputusan Pembelian Pada Mayesa Clinic Jakarta Ditinjau Dari Strategi Promosi Melalui Influencer, Promosi Word Of Mouth, Dan Monthly Promo	
Nur Hamdina Asmiah, Supriadi Thalib, Tyahya Whisnu Hendratni	1 – 13
Pengaruh Harga, Keamanan, Dan Ketepatan Waktu Pengiriman Pada Keputusan Penggunaan Layanan J&T Express Di Kota Jambi	
Irfan Hassandi, Mira Gustiana Pangestu, Yosinomita, Yosi Fadillah, Desy Ratna Wijaya, Ivan Cristhian	14 – 28
Pengaruh Current Ratio, Debt To Asset Ratio, Dan Return On Asset Terhadap Nilai Perusahaan Sub Sektor Makanan Minuman Periode 2020-2023	
Vanessa Novelia Untarno, Irma Sari Permata, Tia Ichwani	29 – 42
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International	
Ummi Nabila, Dian Riskarini, Dewi Kurniawati	43– 56
Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo – Jakarta Selatan	
Azzahra Nasyatra Sulindra, Dewi Kurniawati, Indra Ade Irawan	57 – 71
Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	
Sutan Jiyad Permana, Tia Ichwani, Indra Ade Irawan	72 – 84

KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAYESA CLINIC JAKARTA DITINJAU DARI STRATEGI PROMOSI MELALUI *INFLUENCER*, *PROMOSI WORD OF MOUTH*, DAN *MONTHLY PROMO*

Nur Hamdina Asmiah¹, Supriadi Thalib², Tyahya Whisnu Hendratni³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

. E-mail koresponden : nurhamdina05@gmail.com

Diterima 18 September 2024, Disetujui 3 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Strategi promosi melalui *Influencer*, *Word of Mouth*, *Monthly Promo* terhadap Keputusan Pembelian. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada konsumen yang pernah melakukan perawatan di klinik kecantikan Mayesa Clinic Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 126 responden konsumen Mayesa Clinic Jakarta. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* pada konsumen Mayesa Clinic Jakarta. Dan pengolahan data menggunakan IBM SPSS 25.0 Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Strategi Promosi *Influencer*, *Word of Mouth*, dan *Monthly Promo* berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Dengan kata lain strategi promosi sesuai dengan kualitas pelayanan serta pilihan *treatment* terkini yang disediakan dapat mempengaruhi Keputusan Pembelian terhadap Mayesa Clinic Jakarta. Strategi promosi melalui *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Dengan kata lain semakin baik strategi promosi yang digunakan maka dapat meningkatkan keputusan pembelian.

Kata Kunci: Strategi Promosi, *Influencer*, *Word of Mouth*, *Monthly Promo*, Keputusan Pembelian

Abstract

This study aims to determine the effect of promotional strategies through influencers, *Word of Mouth*, *Monthly Promo* on purchasing decisions. The object in this study was conducted on consumers who have done treatment at the Mayesa Clinic Jakarta beauty clinic. Sampling technique used is *Purposive Sampling* with the number of samples tested as many as 126 respondents consumers Mayesa Clinic Jakarta. Data collection techniques are using questionnaires distributed through *Google Form* to consumers Mayesa Clinic Jakarta. And data processing using IBM SPSS 25.0 based on the results showed that *Influencer* promotion strategies, *Word of Mouth*, and *Monthly promos* have a significant effect on purchasing decisions. In other words, the promotion strategy in accordance with the quality of Service and the newest treatment options provided can affect the purchase decision of Mayesa Clinic Jakarta. Promotion strategies through influencers, *Word of Mouth* and *Monthly promos* have a significant influence on purchasing decisions. In other words, the better the promotional strategy used, give the better results purchase decision.

Keywords: Promotion Strategy, *Influencer*, *Word of Mouth*, *Monthly Promo*, Purchase Decision

PENDAHULUAN

Perawatan estetika telah menjadi bagian gaya hidup modern di masyarakat. Klinik kecantikan menjadi destinasi utama bagi individu yang ingin meningkatkan penampilan mereka melalui berbagai prosedur dan perawatan. Seiring dengan kemajuan teknologi dan budaya di era modern ini, perawatan kecantikan telah menjadi kebutuhan yang dianggap penting bagi Sebagian masyarakat. Perawatan kulit menjadi kebutuhan yang penting bagi setiap orang baik laki-laki maupun perempuan. Hal tersebut menyebabkan bisnis klinik kecantikan di Indonesia sangat berkembang pesat hingga saat ini. Bisnis klinik kecantikan di Indonesia saling berkompetisi dalam berbagai aspek, baik dari segi pelayanan, menu treatment yang disediakan, pengobatan, SDM, kenyamanan tempat dan juga harga. Klinik kecantikan merupakan tempat yang menyediakan pelayanan jasa di bidang perawatan kesehatan, dan kecantikan kulit, rambut, dan lain sebagainya. Seiring bertambahnya perusahaan dalam bidang perawatan kulit, membuat pelanggan lebih teliti dalam memilih perusahaan yang memang benar-benar dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan mereka. Masalah penampilan seseorang merupakan bagian dari hidup manusia yang harus diperhatikan. Hal ini dikaitkan dengan fenomena yang ada, bahwa di kalangan masyarakat masa kini semakin sadar akan pentingnya menjaga penampilan agar aselalu tampil menarik.

Mayesa Clinic merupakan klinik kecantikan yang sedang berkembang. Berlokasi di 2 (dua) daerah, yaitu di Sulawesi Selatan dan Jakarta Barat. Pusat Mayesa Clinic berlokasi di Sengkang Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Berbeda halnya dengan Mayesa Clinic Jakarta, karena untuk di pusat tidak hanya bergerak dibidang klinik kecantikan atau klinik estetika saja, tetapi bergerak di bidang *Dental Clinic* dan juga *Beauty Studio*. Mayesa Clinic membuka cabang pertama di Jakarta Barat yang berlokasi di Jalan Kemanggisan Raya No.B4I.

Mayesa Clinic Jakarta menyediakan berbagai macam *treatment*, mulai dari bagian wajah hingga bagian kaki. Seperti *Facial*, *IPL*, *Filler*, *Infus Vitamin*, *Pico Laser* dan lain-lain. Mayesa Clinic juga memberikan informasi kepada konsumen mengenai produk yang diperdagangkan, agar konsumen mendapatkan hasil sesuai dengan harapannya dan terlihat lebih maksimal.

Dalam era digital, *influencer* sosial media telah menjadi salah satu faktor yang kuat dalam mempengaruhi perilaku konsumen. Menurut Hariyanti & Wirapaja (2018) *Influencer* adalah seseorang atau *figure* dalam media sosial dimana seseorang tersebut mempunyai jumlah pengikut yang banyak, kemudian hal yang mereka sampaikan dapat mempengaruhi perilaku dari pengikutnya *followers*. *Influencer* dengan jumlah pengikut yang banyak akan dianggap sebagai orang yang sangat berpengaruh. Hal ini dikarenakan konsumen menganggap *influencer* sebagai sumber berharga atas informasi yang disampaikan, dan menjadikan preferensinya untuk melakukan keputusan pembelian.

Peran *Influencer* telah menjadi salah satu strategi pemasaran yang penting bagi Klinik kecantikanyakni dapat meyakinkan *audience* untuk datang melakukan perawatan atau membeli produk dari klinik kecantikan tersebut Dengan menggunakan metode ini sebuah perusahaan atau merek tertentu

diharapkan akan lebih mudah menciptakan *Brand Awareness* (Kesadaran Merek) terhadap *audience* pengikut di sosial media. Maka dari hal tersebut perusahaan akan lebih *loyal* kepada *Influencer* karena guna membangun hubungan yang lebih erat dan tidak hanya sekedar sebatas menjelaskan *Treatment* ataupun produk yang dijual oleh klinik. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) Untuk menganalisis apakah strategi *Influencer* berpengaruh terhadap keputusan pembelian di klinik kecantikan Mayesa Clinic Jakarta. (b) Untuk menganalisis apakah strategi *Word of Mouth* berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada klinik kecantikan Mayesa Clinic Jakarta. (c) Untuk menganalisis apakah *Monthly Promo* berpengaruh pada penjualan Mayesa Clinic Jakarta. (d) Untuk menganalisis apakah strategi promosi *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian Mayesa Clinic Jakarta.

KAJIAN TEORI

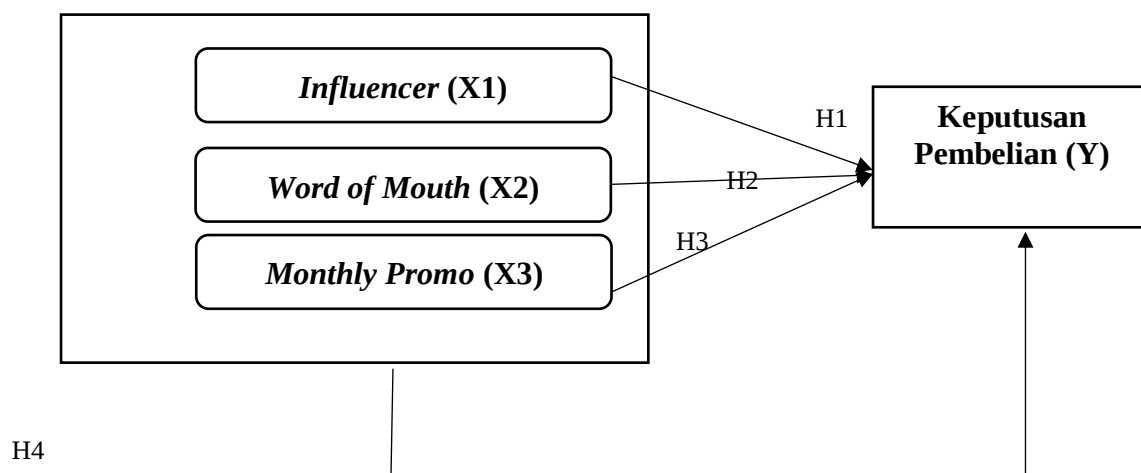
Menurut Suryati (2019), promosi merupakan alat yang diandalkan untuk memastikan bahwa audiens sasaran mengikuti tawaran anda, mereka percaya akan merasakan manfaat yang dijanjikan dan akan terinspirasi untuk bertindak.

Menurut Hariyanti dan Wirapraja (2018) *influencer* adalah seseorang atau figur dalam media sosial dimana seseorang tersebut mempunyai jumlah pengikut yang banyak, kemudian hal yang mereka sampaikan dapat memengaruhi perilaku dari *followers*.

Menurut Widodo, dkk. (2021) mendefinisikan *Word of Mouth* sebagai suatu komunikasi personal tentang produk diantara pembeli dan orang-orang disekitarnya.

Menurut Tjiptono, dkk. (2020) diskon bulanan (*Monthly Promo*) merupakan potongan harga yang diberikan kepada konsumen yang membeli produk di luar musim atau periode permintaan puncak, yang dimana kegiatan tersebut dapat mendorong konsumen agar membeli produk atau jasa yang sebenarnya baru akan dibutuhkan beberapa waktu mendatang.

Menurut Kotler & Armstrong (2023) keputusan pembelian adalah tanggapan pembelian terhadap keputusan pemilihan produk, pemilihan merek, pemilihan saluran, pemilihan waktu pembelian, dan jumlah pembelian untuk memutuskan pembelian.



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif Strategi promosi melalui *Influencer* terhadap keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.
- H2: Terdapat pengaruh strategi promosi melalui *Word of Mouth* terhadap keputusan pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.
- H3: Terdapat pengaruh strategi promosi melalui *Monthly Promo* terhadap keputusan pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.
- H4: Terdapat pengaruh strategi promosi melalui *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* terhadap keputusan pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Variabel yang digunakan terdiri dari *influencer*, *word of mouth*, *monthly promo* dan keputusan pembelian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* sebanyak 126 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan kuesioner. Objek penelitian yang digunakan adalah Pengaruh Strategi promosi melalui *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* Terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta. Sumber data menunjukkan dari mana asal data yang digunakan dalam penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa buku, jurnal, dan lain-lain.

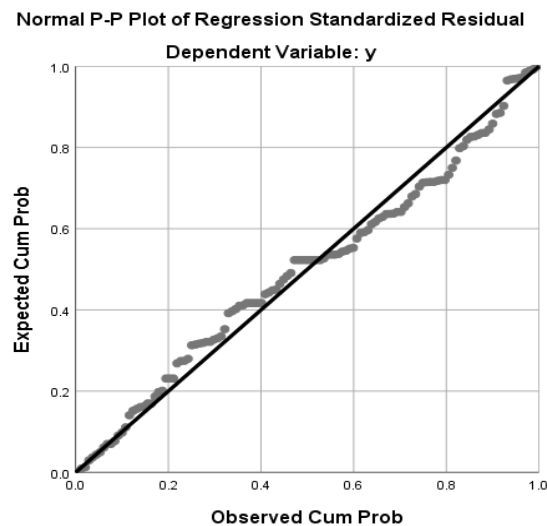
Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Mayesa Clinic Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa Klinik Kecantikan, berlokasi di dua daerah yaitu Sulawesi Selatan dan Jakarta Barat. Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terkait pada variabel *Influencer* dengan rata – rata skor total sebesar 4,21 yang berarti nilai interpretasi tergolong sangat baik. Variabel *Word Of Mouth* dengan rata – rata skor total sebesar 4,35 sedangkan pada variabel *Monthly Promo* dengan rata – rata skor total sebesar 4,29 yang berarti nilai interpretasi tergolong sangat baik. Pada variabel *Word of Mouth* dengan rata – rata skor total sebesar 4,35 dan pada variabel Keputusan Pembelian dengan rata – rata skor total sebesar 4,32 yang berarti nilai interpretasi tergolong sangat baik.

2. Uji Normalitas



Gambar

2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil penelitian, grafik *probability plot* di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung mendekati garis distribusi normal. Maka data di atas mempunyai pola seperti berdistribusi normal dan data tersebut layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.696	1.654		1.630	.106		
	x1	.505	.115	.237	4.406	.000	.538	1.860
	x2	.534	.099	.304	5.378	.000	.488	2.048
	x3	1.249	.149	.482	8.355	.000	.468	2.138

a. Dependent Variable: y

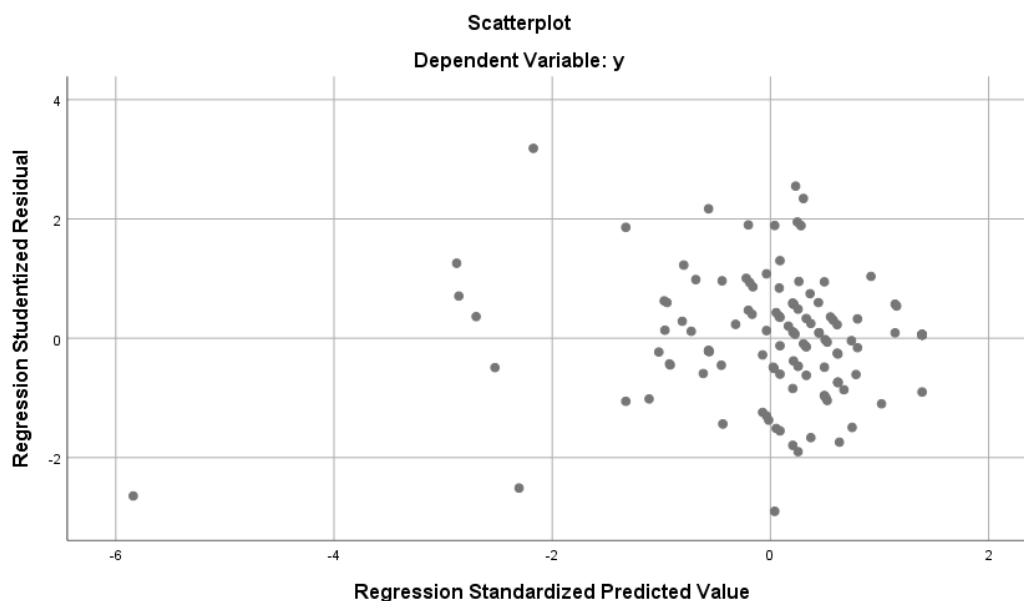
Sumber: Data diolah SPSS 25

Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai VIF < 10 sebesar 1,860 < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 sebesar 0,538 > 0,10 untuk variabel *Influencer*, untuk nilai VIF < 10 sebesar 2,048 < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 sebesar 0,488 > 0,10 untuk variabel *Word Of Mouth*, untuk nilai VIF < 10 sebesar 2,138 < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 sebesar 0,468 > 0,10

untuk variabel *Monthly Promo*. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas atau tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	2.696	1.654		1.630
	x1	.505	.115	.237	4.406
	x2	.534	.099	.304	5.378
	x3	1.249	.149	.482	8.355

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut

- Konstanta sebesar 2,696, ini menunjukkan nilai konstan, yang dimana jika tidak ada pengaruh variabel Influencer, Word of Mouth, Monthly Promo = 0, maka Keputusan Pembelian sebesar = 2,696
- Nilai koefisien *Influencer* adalah 0,505, artinya jika meningkat satuan dengan asumsi *Influencer* maka variabel lainnya dianggap 0, maka Y akan meningkat sebesar 0,505.

- c. Nilai koefisien *Word of Mouth* adalah 0,534, artinya jika meningkat satuan dengan asumsi *Word of Mouth* maka variabel lainnya dianggap 0, maka Y akan meningkat sebesar 0,534.
- d. Nilai koefisien *Monthly Promo* adalah 1,249, artinya jika meningkat satuan dengan asumsi *Monthly Promo* maka variabel lainnya dianggap 0, maka Y akan meningkat sebesar 1,249.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.806	2.112
a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2				
b. Dependent Variable: y				

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,806 yang berarti variabel *Influencer*, *Word of Mouth*, *Monthly Promo* maka dapat menjelaskan keputusan pembelian Mayesa Clinic Jakarta sebesar 80,6 % sedangkan 19,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

6. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.696	1.654		1.630	.106
	x1	.505	.115	.237	4.406	.000
	x2	.534	.099	.304	5.378	.000
	x3	1.249	.149	.482	8.355	.000
a. Dependent Variable: y						

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut

- 1) Variabel *Influencer* memiliki nilai t hitung sebesar 4,406 atau lebih besar dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Influencer* berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.
- 2) Variabel *Word of Mouth* memiliki nilai t hitung sebesar 5,378 atau lebih besar dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Word of Mouth* berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.
- 3) Variabel *Monthly Promo* memiliki nilai t hitung sebesar 8,355 atau lebih besar dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Monthly Promo* berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta.

7. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2322.352	3	774.117	173.578	.000 ^b
	Residual	544.092	122	4.460		
	Total	2866.444	125			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan variabel independen yang terdiri dari *Influencer*, *Word of Mouth*, dan *Monthly Promo* memiliki F hitung = 173,578 > F tabel = 2,68 sedangkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Influencer*, *Word of Mouth*, dan *Monthly Promo* terhadap Keputusan Pembelian pada pelanggan Mayesa Clinic Jakarta.

Pembahasan

1. Pengaruh *Influencer* Terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Influencer* (X1) sebesar 4,406 sedangkan t tabel sebesar 1,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Oleh karena itu, t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti *Influencer* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada pelanggan Mayesa Clinic Jakarta, untuk setiap kontribusi dari dimensi *Influencer* terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 0,505. Dengan adanya peran *Influencer* selaku promotor konsumen cenderung mempercayai influencer yang terlihat autentik dan jujur. Jika *influencer* dapat memberikan ulasan atau testimoni yang meyakinkan, hal ini dapat membangun kepercayaan konsumen terhadap produk atau layanan yang dipromosikan, maka dapat meningkatkan keputusan pembelian konsumen terhadap Mayesa Clinic Jakarta.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari penyebaran kuesioner, pernyataan mengenai mendapatkan informasi mengenai klinik kecantikan Mayesa Clinic Jakarta memiliki *mean* terendah yaitu sebesar 4,09. Sehingga dapat disimpulkan pentingnya konsumen untuk memastikan keakuratan informasi yang diperoleh. Sumber informasi yang dapat dipercaya dan terverifikasi memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang tepat pada Mayesa Clinic Jakarta. Kemudian pernyataan mengenai seorang *influencer* merupakan orang yang mempunyai peran penting dalam kehidupan masyarakat memiliki mean tertinggi pada variabel *Influencer* dengan mean sebesar 4,31. Sehingga dapat disimpulkan konsumen melakukan keputusan pembelian melalui seorang *influencer* memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan terhubung dengan audiens mereka melalui platform sosial dan konten yang mereka hasilkan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eiline, Ni Luh Putu Intan Nirmalasari pada tahun 2023, yang menyatakan bahwa variabel *Influencer* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Kemudian terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan juga oleh Sifa N., Renny D pada tahun 2022, yang menyatakan bahwa variabel *Influencer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

2. Pengaruh *Word of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Word of Mouth* (X_2) sebesar 5,378 sedangkan t tabel sebesar 1,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Word of Mouth* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian pelanggan Mayesa Clinic Jakarta. Kemudian, untuk setiap kontribusi dari dimensi *Word of Mouth* terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 0,534.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari penyebaran kuesioner, pernyataan mengenai Melakukan perawatan di Mayesa Clinic Jakarta atas dorongan pengaruh dari kerabat dekat maupun keluarga memiliki mean terendah yaitu sebesar 4,29, sehingga dapat disimpulkan keputusan untuk melakukan perawatan di Mayesa Clinic Jakarta dapat mencerminkan pengaruh kuat dari lingkungan sosial dan keluarga. Kerabat dekat dan keluarga memiliki peran dalam memberikan rekomendasi, saran, atau dukungan untuk perawatan kecantikan. Kemudian mengenai Kredibilitas informasi memiliki mean tertinggi yaitu sebesar 4,39, sehingga dapat disimpulkan melihat situs akun resmi Mayesa Clinic Jakarta untuk mendapatkan informasi langsung dari sumber utama. Informasi seperti layanan yang ditawarkan, kredensial staf medis, dan fasilitas klinik dapat memberikan gambaran awal.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Deviana Sim Cia Sian, pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa variabel *Word of Mouth* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Citra Avilia, Titin, Evi Y, pada tahun 2020, yang menunjukkan bahwa variabel *Word of Mouth* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Inggit, A. Putri, Yunita, pada tahun 2023, yang menunjukkan bahwa variabel *Word of Mouth* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

3. Pengaruh *Monthly Promo* Terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Monthly Promo* (X_3) sebesar 8,355 sedangkan t tabel sebesar 1,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Monthly Promo* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada pelanggan Mayesa Clinic Jakarta. Kemudian, untuk setiap kontribusi dari dimensi *Monthly Promo* terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 1,249.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari penyebaran kuesioner, pernyataan mengenai Efektivitas besarnya potongan harga oleh Mayesa Clinic Jakarta memiliki mean terendah yaitu

sebesar 4,26. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas potongan harga juga dapat memengaruhi citra klinik. Jika konsumen menganggap potongan harga tidak memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada persepsi mereka terhadap klinik dan layanannya. Kemudian pernyataan mengenai Jenis *treatment* yang sedang ada potongan harga. Memiliki mean tertinggi sebesar 4,31 Sehingga dapat disimpulkan pemberian potongan harga pada jenis *treatment* tertentu dapat menjadi strategi pemasaran untuk menarik perhatian konsumen. Hal ini dapat membantu meningkatkan popularitas dan permintaan terhadap *treatment* tersebut.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septika, Elvina, Yudi P, pada tahun 2022, yang menyatakan variabel diskon bulanan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

4. Pengaruh *Influencer*, *Word of Mouth*, dan *Monthly Promo* Terhadap Keputusan Pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,806 atau dengan kata lain sebesar 80,6% keputusan pembelian pada pelanggan Mayesa Clinic Jakarta dipengaruhi oleh variabel *Influencer*, *Word of Mouth*, dan *Monthly Promo*. Apabila nilai *Adjusted R Square* semakin mendekati angka 1, maka model regresi tersebut semakin baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai *f* hitung sebesar 173,578 dengan nilai *f* tabel sebesar 2,68 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Menurut peneliti menyatakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *social media*, *word of mouth*, dan *influencer* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta. Dengan kata lain strategi promosi sesuai dengan kualitas pelayanan serta pilihan *treatment* terkini yang disediakan dapat mempengaruhi Keputusan Pembelian terhadap Mayesa Clinic Jakarta. Strategi promosi melalui *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Dengan kata lain semakin baik strategi promosi yang digunakan maka dapat meningkatkan keputusan pembelian.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel *Influencer* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian Mayesa Clinic Jakarta. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden, nilai *mean* yang tertinggi pada pernyataan mengenai seorang *influencer*, sehingga dapat disimpulkan konsumen melakukan Keputusan pembelian melalui seorang *influencer* memiliki kemampuan

untuk memengaruhi dan terhubung dengan *audience* mereka melalui *platform* sosial media dan konten yang mereka hasilkan.

2. Pada variabel *Word of Mouth* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian Mayesa Clinic Jakarta. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden, nilai *mean* yang tertinggi pada pernyataan mengenai melakukan perawatan di Mayesa Clinic Jakarta atas dorongan pengaruh dari kerabat dekat maupun keluarga. Kerabat dekat dan keluarga memiliki peran dalam memberikan rekomendasi, saran, atau dukungan untuk perawatan kecantikan.
3. Pada variabel *Monthly Promo* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian Mayesa Clinic Jakarta. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden, nilai *mean* yang tertinggi pada pernyataan mengenai efektivitas besarnya potongan harga oleh Mayesa Clinic Jakarta. Sehingga dapat disimpulkan pemberian potongan harga pada jenis *treatment* tertentu dapat menjadi strategi pemasaran untuk menarik perhatian konsumen. Hal ini dapat membantu meningkatkan popularitas dan permintaan terhadap *treatment* tersebut.
4. Secara keseluruhan variabel *Influencer*, *Word of Mouth* dan *Monthly Promo* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan pembelian. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan adanya strategi promosi yang tepat akan meningkatkan Keputusan pembelian konsumen terhadap Mayesa Clinic Jakarta.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain :

1. Pada variabel *Influencer* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan hal ini Mayesa clinic Jakarta perlu meningkatkan penyebaran informasi mengenai jasa-jasa yang disediakan pada *outlet* untuk meningkatkan penerimaan informasi bagi Masyarakat. Semakin tinggi penerimaan informasi yang diterima masyarakat maka semakin tinggi pula keputusan pembelian.
2. Pada variabel *Word of Mouth* berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian. Berdasarkan penelitian ini Mayesa Clinic perlu meningkatkan strategi penyampaian promo melalui kerabat seperti dengan memberikan kode *referral* sebagai potongan tambahan dan memberikan kesan eksklusif serta memberikan *bonus* kepada masyarakat yang mengajak kerabatnya untuk melakukan perawatan di Mayesa Clinic Jakarta. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan keputusan pembelian pada Mayesa Clinic Jakarta
3. Pada variabel *Monthly Promo* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Untuk meningkatkan efektivitas besarnya potongan harga promo dapat dilakukan dengan cara yang lebih fleksibel yaitu dengan memberikan waktu tenggat *voucher* yang lebih lama serta nominal yang lebih besar daripada sebelumnya. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan Keputusan pembelian di Mayesa Clinic Jakarta

4. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang belum tercantum pada penelitian ini seperti variabel harga, suasana toko, dan kualitas pelayanan sehingga dapat menghasilkan penelitian yang unik dan berbeda serta dapat dikembangkan oleh penelitian-penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alinitiana.,M, (2019) Pengaruh *Electronic Word of Mouth (e-wom)* Program Diskon dan Empati Terhadap Keputusan Pembelian Pada Klinik Kecantikan Natasha Skin Care Jember, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember.
- Avilia.,C , (2020) Analisis *Celebrity Endorser*, Komunikasi *Word of Mouth*, dan Product Terhadap Keputusan Pembelian Produk MS Glow (Studi Kasus Pada Klinik Kecantikan MS Glow Kabupaten Lamongan). Universitas Lampung.
- Eilene.,&Nirmalasari.,I.P.L.N, (2023) Pengaruh Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian di Travloks Bali Tour and Travel, *Jurnal Of Social Science Research*, Volume 3 No.4, P-1733-1741.
- Fandayani., G&Atnan.N, (2018) Pengaruh Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada EDMO clinic Kecantikan di Jakarta), *Jurnal Universitas Telkom*.
- Harahap., D.A, (2015) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen di Pajak USU (PAJUS) Medan, *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.
- Malawenta.,A,&Ahiruddin,&Sodirin, (2021) *Word of Mouth* : Pengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus pada CV. Arto Jaya Abadi di Bandar Lampung), *Jurnal Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*.
- Nugroho.,A.T, (2020) Pengaruh *Influencer* Media Sosial dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sepatu Compass (Studi Pada Konsumen Sepatu Compass di Malang, *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Putri.,A.Z.Y&Putra.,S.S&Digidowiseiso, (2023) Pengaruh Sosial Media *Influencer*, *Trustworthiness*, dan *Electronic Word of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian Produk yang Diendorse @Awkarin di Instagram, *Journal Management Studies and Entrepreneurship*, Vol.4 (6) 2023 : 8935-8945
- Putri.,S&Harahap.,E&Prayoga.,Y, (2022) Analisis Pengaruh Diskon, Citra Merek dan Suasana Klinik Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare pada Beauty Klinik Kecantikan Rantauprapat, *Journal of Educational and Language Research*.
- Putri.S,&Harahap.E&Prayoga.Y., (2022) Analisis Pengaruh Diskon, Citra Merek dan Suasana Klinik Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Pada RW Beauty Klinik Kecantikan Rantauprapat. Universitas Labuhanbatu.
- Rahmawati.,D.S, (2021) Pengaruh Media Sosial Seorang *Influencer* Dalam Meningkatkan Penjualan Melalui *E-Commerce*, *Jurnal National Conference Of Islamic Natural Science*.
- Salsabila.,A, (2020) Analisis Pengaruh Social Media, Word of Mouth, dan Influencer terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Lovesick Coffee Bekasi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Sari.,P.M,&Rachman.,A.L,&Ronaldi.D, (2020) Pengaruh Harga, Promosi dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Y.O.U, *Jurnal Entrepreneur dan Bisnis (JEBI)*.
- Trinia.E,&Wahyu.H&Sari.L, (2015) Pengaruh *Word of Mouth Communication*, *Brand Trust*, dan *Service Quality* Terhadap Keputusan Pengguna Perawatan Kecantikan (Studi Kasus Pada Konsumen Perempuan di Larissa Aesthetic Center Semarang), *Jurnal e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Walukow.,E.M,&Alexandrina.,E, (2022) Penerapan Strategi *Exprential Marketing* pada Klinik Kecantikan Miracle Aesthetic Clinic Kemang Jakarta, *Journal of Research on Business and Tourism*.
- Windy.,Y.F.P, (2022) Pengaruh *Marketing Influencer* dan Komunikasi Pemasaran (*Viral Marketing*) di *Social Media* Terhadap Keputusan Pembelian Produk MS Glow Pada Mahasiswa UIN Suska Riau, *Jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Wiwik.,P.W,&Sri.,E, (2018) Pengaruh *Word of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Edmo Clinic Kecantikan Di Jakarta), *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.

PENGARUH HARGA, KEAMANAN, DAN KETEPATAN WAKTU PENGIRIMAN PADA KEPUTUSAN PENGGUNAAN LAYANAN J&T EXPRESS DI KOTA JAMBI

**Irfan Hassandi^{1*}, Mira Gustiana Pangestu², Yosinomita³, Yosi Fadillah⁴, Desy Ratna Wijaya⁵,
Ivan Cristhian⁶**

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa,
Jambi, Indonesia

* E-mail koresponden : irfanhassandi06@gmail.com

Diterima 4 Januari 2025, Disetujui 14 Maret 2025

Abstrak

Penelitian menggunakan menggunakan teknik random probability sampling untuk mengetahui bagaimana keputusan konsumen terhadap layanan J&T Express di Kota Jambi dipengaruhi oleh harga, keamanan, dan ketepatan waktu pengiriman produk. Data penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini terdiri dari seratus responden dari Kota Jambi yang pernah menggunakan layanan pengiriman dan menganalisis datanya menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel harga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap keputusan penggunaan. Variabel keamanan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap keputusan untuk memakai pengiriman J&T Express di Kota Jambi. Variabel ketepatan waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan penggunaan layanan J&T Express di Kota Jambi. Disamping itu, variabel harga, keamanan dan ketepatan waktu secara simultan berpengaruh terhadap keputusan penggunaan layanan J&T Express di Kota Jambi.

Kata Kunci: Harga, Keamanan, Ketepatan Waktu, Keputusan Penggunaan Jasa.

Abstract

This study used random probability sampling techniques to determine how consumer decisions regarding J&T Express services in Jambi City are influenced by price, security, and timeliness of product delivery. Research data using quantitative methods were collected using questionnaires. The sample of this study consisted of one hundred respondents from Jambi City who had used the delivery service and analyzed the data using SPSS software. The results showed that the price variable had a positive and significant effect on the decision to use. The security variable had a positive but not statistically significant effect on the decision to use J&T Express shipping in Jambi City. The timeliness variable had a positive and significant effect on the decision to use J&T Express services in Jambi City. In addition, the variables of price, security and timeliness simultaneously influenced the decision to use J&T Express services in Jambi City.

Key words: Price, Security, Punctuality, Decision to Use Services

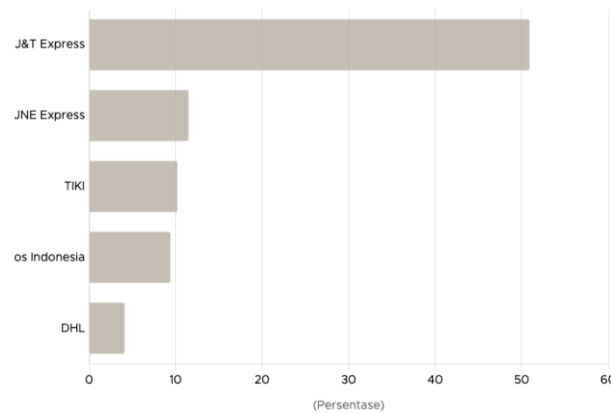
PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin marak ditemukan dalam kehidupan sehari-hari menuntut para perusahaan harus terus berinovasi menjadi lebih baik lagi agar dapat mengalahkan para pesaingnya (Kurniasari et al., 2022). Kepemilikan sumber daya alam, uang tunai, dan teknologi yang memadai tidak menjamin kelangsungan hidup perusahaan di pasar yang sangat kompetitif ini. Khususnya pada perusahaan yang melayani dibidang jasa, tentunya perusahaan harus lebih memperhatikan pelayanan yang diberikan agar dapat menyesuaikan diri terhadap harapan konsumen (Pilo, 2023).

Pertumbuhan perusahaan internet di era sekarang ini dapat mendorong berdirinya perusahaan ekspedisi atau yang biasa disebut jasa pengiriman barang. Menurut (Padmawati & Susila, 2022) semakin banyaknya perusahaan ekspedisi di Indonesia membuat industri ini semakin kompetitif dan kompleks. Karena setiap pelanggan dan pelaku bisnis online akan memilih jasa ekspedisi yang dianggap dapat diandalkan, cepat, dan bermanfaat. Sudah seharusnya perusahaan yang menyediakan jasa tersebut harus mampu mendapatkan kepercayaan dari kliennya (Nantigiti et al., 2021). Perusahaan jasa pengiriman telah menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat lepas dari hidup masyarakat di era ini. Dengan banyaknya jasa pengiriman yang bermunculan tentunya akan memudahkan masyarakat dalam segi berbelanja maupun berbisnis. Masyarakat menjadi dimudahkan dalam hal pengiriman barang terutama dalam jumlah yang banyak ataupun volume yang besar.

Data statistik menunjukkan indeks perolehan milik J&T Express sebagai jasa pengiriman yang terbaik pilihan masyarakat dengan indeks sebesar 50,90%. Terjadi peningkatan sebesar 17,60% dari tahun sebelumnya dengan indeks sebesar 33,30% (Mochamad Rafli, 2024). Indeks yang diperoleh merupakan hasil dari pengukuran rerata tiga parameter *Top Brand* yang meliputi *top of mind* atau kesadaran merek, *last usage* atau merek terakhir yang dipakai, dan *future intention* atau niat membeli kembali. Sehingga peneliti tertarik meneliti J&T Express sebagai jasa pengiriman terbaik pilihan masyarakat dibandingkan jasa pengiriman lainnya di Indonesia (Mochamad Rafli, 2024).

Pilihan harga memiliki kekuatan untuk membangun atau menghancurkan bisnis. Agar dapat menjual layanan mereka secara efektif dan meningkatkan pangsa pasar, perusahaan pengiriman barang tidak diragukan lagi bersaing satu sama lain dalam hal metode penetapan harga. Apakah ketersediaan persaingan harga dan kemampuan untuk membandingkan kerangka waktu pengiriman yang diharapkan menjadi faktor dalam proses pengambilan keputusan konsumen (Nafra Berliana et al., 2020). Konsumen cenderung tertarik pada produk dengan harga yang lebih rendah atau promosi khusus karena merasa mendapatkan penawaran yang bagus. Penetapan harga yang tepat dapat memikat dan menarik perhatian para konsumen serta mendorong konsumen untuk memilih produk atau layanan. Hal ini dapat merangsang pembelian, karena konsumen merasa mendapatkan penawaran yang bagus.



Gambar 1. Data Statistik Jasa Pengiriman Terbaik 2024

Sumber: (Mochamad Rafli, 2024)

Pengiriman tepat waktu merupakan elemen lain yang menjadi pertimbangan pelanggan saat melakukan pembelian, selain harga. Pelanggan sering mempertimbangkan pengiriman tepat waktu saat memilih penyedia layanan pengiriman. Hal ini merupakan hasil dari preferensi dan pertimbangan pelanggan terhadap layanan pengiriman yang cepat. Pelanggan akan menganggap layanan J&T Express lebih berharga jika pengiriman dilakukan sesuai jadwal dan dalam jangka waktu pengiriman yang diperkirakan (Nafra Berliana et al., 2020). Pengiriman barang yang efisien dan tepat waktu memegang peranan penting dalam membentuk persepsi dan keputusan konsumen dalam industri jasa pengiriman yang kompetitif. Dalam konteks Kota Jambi, tempat J&T Express beroperasi sebagai penyedia jasa pengiriman terkemuka (Cahyono, 2024). Ketepatan waktu pengiriman sangat memengaruhi loyalitas dan kepuasan pelanggan.

Salah satu kendala yang sering dialami konsumen adalah keterlambatan pengiriman barang. Keterlambatan pengiriman barang dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti datangnya hari libur nasional yang dapat menyebabkan barang menumpuk di gudang sehingga menghambat proses pengiriman, dan bencana alam seperti cuaca buruk atau hujan. Jarak pandang pengangkut barang atau pengemudi sangat terbatas dan sangat rawan terjadi kecelakaan saat hujan. Proses pengangkutan barang sering kali dihentikan untuk menjaga keselamatan barang (Saputra et al., 2023).

Faktor kecelakaan lalu lintas antara lain armada atau alat angkut yang kurang siap sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan yang mengakibatkan keterlambatan atau kerusakan barang, pengemasan yang kurang baik sehingga mengakibatkan kerusakan barang yang dikirim, dan faktor sumber daya manusia seperti kurangnya disiplin atau profesionalisme kerja. Selain itu, truk yang kelebihan muatan dapat mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang sehingga dapat menunda waktu barang sampai di tempat tujuan. Pelanggan yang mengalami kendala pengiriman, khususnya keterlambatan, niscaya akan mengalami kerugian baik materiil maupun immaterial.

Seperti barang yang dijanjikan untuk dikirim, ternyata barang tidak sampai pada tujuan dan tidak tepat waktu yang dijanjikan atau terjadi keterlambatan pengiriman, yang menyebabkan hilangnya keunggulan barang tersebut. Salah satu contohnya adalah ketika pelanggan setuju untuk mengirim

barang menggunakan layanan reguler dengan perkiraan waktu pengiriman empat hingga lima hari, tetapi surat kabar atau makanan dikirim lebih lambat dari yang diharapkan, yang mengakibatkan kerugian atau berkurangnya keunggulan barang. Perjanjian tersebut hanya memberikan perkiraan kapan barang akan dikirim ke pelanggan; tidak disebutkan perkiraan waktu pengiriman (Siregar & Suhermi, 2024).

Keamanan adalah aspek penting dalam sektor pengiriman, terutama di area perkotaan seperti Kota Jambi. Seiring bertambahnya ketergantungan bisnis dan individu pada layanan kurir seperti J&T Express untuk kebutuhan logistik mereka, penting untuk memahami langkah-langkah keamanan yang ada. Tingginya tingkat kejahatan dan masalah keamanan dapat menyebabkan kesulitan bagi layanan pengiriman, yang dapat disebabkan beberapa hal yaitu terjadinya Pencurian barang, terjadinya kerusakan barang, lalu Kehilangan paket, dan juga kesalahan dalam pengiriman. Berdasarkan penelitian (Siregar & Suhermi, 2024), J&T Express telah mengirimkan 3.844 paket di Kota Jambi pada periode Januari hingga Desember 2021, dengan 10 kiriman dilaporkan rusak dan 11 paket dilaporkan hilang melalui jalur darat.

Riset ini dilakukan sebagai pengembangan dari riset terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023). Pada penelitian (Saputra et al., 2023), yang diteliti adalah kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Pada penelitian ini berfokus kepada variabel lain yaitu harga, layanan pengiriman dan juga ketepatan waktu terhadap keputusan penggunaan jasa J&T Express di Kota Jambi. Oleh karena itu, penelitian ini akan meninjau lebih lanjut atas pengaruh harga, keamanan serta ketepatan waktu pengiriman pada keputusan penggunaan pengiriman J&T Express Kota Jambi, yang diharapkan mampu memberikan pengetahuan maupun pemahaman yang inovatif dan informatif tentang faktor kunci yang berpengaruh pada keputusan penggunaan J&T Express di era berkembang saat ini.

KAJIAN TEORI

Harga

(Diana Faradisa & Sadiqin, 2021), menegaskan bahwa taktik utama dalam mengelola perusahaan adalah penetapan harga. Harga merupakan indikator relatif mahal atau tidaknya suatu barang atau jasa. Perusahaan perlu mempelajari dan menyelidiki harga yang ditetapkan oleh pesaingnya. Agar dapat bersaing dengan pesaing, perusahaan berusaha untuk menghindari penetapan harga yang terlalu tinggi (Hassandi, Gustiana Pangestu, et al., 2024). Para ahli di atas telah memberikan berbagai definisi harga, Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa harga suatu barang atau jasa adalah jumlah uang yang harus dikeluarkan pembeli untuk memperoleh berbagai keuntungan. Mengingat banyaknya definisi harga yang diberikan oleh para ahli tersebut, disimpulkan bahwa harga adalah jumlah uang yang perlu dibayarkan oleh konsumen untuk memperoleh berbagai keuntungan atas sesuatu barang atau jasa.

Keamanan

Ketika jaminan keamanan sesuai dengan keinginan konsumen, maka konsumen memungkinkan untuk membagi informasi pribadinya dan akan memperoleh rasa aman. Keamanan barang berarti suatu kondisi di mana barang, terutama yang ada di dalam kontainer, terbebas dari risiko (Kadar et al., 2024). Lalu Keamanan adalah suatu elemen penting suatu informasi. Keamanan mencegah penipuan atau setidaknya mendeteksi penipuan dalam suatu sistem informasi (Susanto et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa keamanan adalah upaya untuk selalu bersikap waspada, termasuk dalam hal pengiriman dan transaksi, berdasarkan berbagai definisi keamanan oleh para ahli di atas, di mana hal ini akan menekankan kebebasan beroperasi dari ancaman, risiko, atau gangguan yang merugikan sehingga membangun kepercayaan dari konsumen.

Ketepatan Waktu

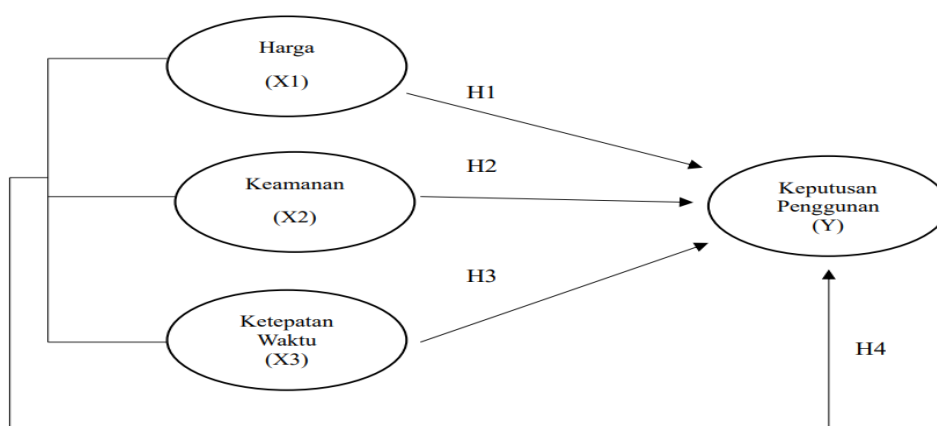
Mengingat bahwa pengiriman barang yang dibeli tepat waktu akan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan pelanggan, pengiriman tepat waktu sangatlah penting. Jumlah waktu yang berlalu antara saat konsumen melakukan pemesanan dan barang dikirimkan kepada mereka dikenal sebagai ketepatan waktu (Hassandi, Fadillah, et al., 2024). Pelanggan sering kali menggunakan perkiraan waktu kedatangan dan pengiriman sebagai tolok ukur saat mengevaluasi layanan pengiriman (Safriudin & Jauhari, 2021). Jumlah kiriman dan barang yang perlu dikirimkan sesuai jadwal agar konsumen merasa senang ketika barang sampai di tempat tujuan pada waktu yang ditentukan (Salehuddin et al., 2022).

Menurut (Nurmala et al., 2023) Kapasitas penyedia untuk mengirimkan barang dalam jangka waktu yang diperkirakan dikenal sebagai ketepatan waktu. Evaluasi akan didasarkan pada kapasitas produksi, kapasitas pengiriman tepat waktu, dan riwayat jarak pemasok dari perusahaan. Salah satu komponen kunci keberhasilan bisnis adalah pengiriman tepat waktu. Dari berbagai definisi ketepatan waktu oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu pengiriman produk dapat berperan penting dalam meningkatkan minat untuk menggunakan jasa pengiriman secara rutin, di mana hal ini akan menjadi standar lamanya waktu antara pesanan pelanggan dengan barang sampai di tangan penerima. Estimasi waktu kedatangan ini biasanya digunakan sebagai standar yang digunakan klien untuk menilai kualitas jasa pengiriman.

Keputusan Pengguna

(Rahman Khalifah et al., 2021) mendefinisikan keputusan penggunaan sebagai proses di mana orang, kelompok, atau organisasi memilih, membayar, dan memanfaatkan barang, jasa, ide, atau pengalaman yang merupakan elemen perilaku konsumen untuk memenuhi tujuan dan keinginan mereka. (Sukmawati & Kowanda, 2022), menjelaskan bagaimana tindakan konsumen untuk menggunakan atau tidak memanfaatkan suatu produk dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut beberapa definisi keputusan penggunaan layanan yang diberikan di atas, keputusan penggunaan layanan adalah gagasan perilaku konsumen di mana pelanggan mengevaluasi dan memilih dari sejumlah opsi untuk menentukan opsi mana yang dianggap paling menguntungkan bagi mereka.

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel independent yang diuji yaitu Harga (X1), Keamanan (X2) dan ketepatan waktu (X3). Terdapat satu variabel yang dependen yang diuji pada penelitian ini, yaitu Keputusan penggunaan jasa (Y). Hipotesis berikut akan diselidiki sebagai bagian dari pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

H1 : Harga memberikan pengaruh Keputusan penggunaan.

H2 : Keamanan memberikan pengaruh Keputusan penggunaan.

H3 : ketepatan waktu memberikan pengaruh terhadap Keputusan penggunaan.

H4 : Harga, keamanan dan ketepatan waktu secara simultan memiliki dampak signifikan dan positif dalam Keputusan penggunaan.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang menggunakan pendekatan survey. Sampel adalah contoh yang mewakili populasi (Hassandi, 2024). Karena tidak mungkin menentukan jumlah pasti pelanggan layanan JNT Express di Kota Jambi, maka peneliti akan menggunakan pendekatan Simple Random Sampling untuk mengevaluasi data. Tanpa memperhitungkan strata tertentu, Setiap orang dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel berkat strategi ini (Hassandi, 2024). Dalam pengambilan sampel ini, karena jumlah populasi terlalu besar dan tidak diketahui, peneliti menggunakan rumus *Cochran* (Hasan & Kumar, 2024). Adapun rumus mencari sampel dengan metode tersebut adalah:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Formula 1. Rumus *Cochran*

Sumber: (Hasan & Kumar, 2024)

Dimana masing-masing dari variabel menjelaskan:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

z = nilai standar tabel distribusi normal Z dengan simpangan 5% (1,96)

p = perkiraan proporsi yang tidak diketahui sebesar 50%

$q = 1-p$

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error), yakni 10% (0,1)

Berikut perhitungan sampel menggunakan rumus *Cochran*:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Dengan perhitungan sampel menggunakan metode *Cochran* didapati sampel yang dibutuhkan adalah 96,04. Pada penelitian ini disepakati jumlah yang digunakan adalah 100 sampel. Disamping itu, Pengumpulan data pada penelitian menggunakan data primer berupa kuesioner sebanyak 26 pertanyaan akan disebarkan melalui google form diberikan kepada pengguna layanan JNT Express dengan kriteria yang telah menggunakan layanan tersebut lebih dari 2 kali. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk penilaian kuesioner. Responden akan memberikan penilaian pada skala 1 hingga 5 menurut variabel yang berkisar sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sandra & Sentoso, 2024a).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sebanyak 47% responden berusia di bawah 19 tahun mendominasi penelitian ini, dan 82% yang bekerja merupakan karyawan swasta, berdasarkan hasil pemeriksaan Tabel 1 terhadap 100 responden, yang mengungkapkan bahwa 38% responden adalah laki-laki dan 62% adalah perempuan.

Tabel 1. Profil Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	62	62
- Laki-laki	38	38
Usia		
- Usia < 19 tahun	47	47
- Usia 19 – 25 tahun	45	45
- Usia 26 – 35 tahun	6	6
- Usia 36 – 45 tahun	2	2
- Usia > 45 tahun	-	-
Pekerjaan		
- Wiraswasta	3	3
- ASN	-	-
- Pegawai swasta	82	82
- Freelance	4	4
- Pelajar/Mahasiswa	11	11

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah tes yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi akurasi serta konsistensi alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Hassandi, 2024). Hasil Tabel 2 menunjukkan indikator dari setiap variabel, seperti Harga (X1), Keamanan (X2), ketepatan waktu (X3), dan Keputusan Penggunaan (Y) menunjukkan data valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, ditunjukkan oleh kolom Sig (2-tailed).

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel/Indikator	Sig.(2-tailed)	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Harga			Reliabel
- Keterjangkauan Harga	0,000	0,818	Valid
- Kesesuaian Harga dengan Kualitas jasa	0,000	0,824	Valid
- Daya Saing Harga	0,000	0,833	Valid
- Kesesuaian Harga dengan Manfaat	0,000	0,808	Valid
Keamanan			Reliabel
- Kerahasiaan data	0,000	0,901	Valid
- Jaminan keamanan	0,000	0,916	Valid
Ketepatan Waktu Pengiriman			Reliabel
- Pengiriman produk	0,000	0,902	Valid
- Pelayanan	0,000	0,877	Valid
- Informasi	0,000	0,892	Valid
Keputusan penggunaan			Reliabel
- <i>Recognition of Needs</i>	0,000	0,922	Valid
- <i>Information Search</i>	0,000	0,909	Valid
- <i>Alternative Evaluation</i>	0,000	0,916	Valid
- <i>Purchase Decision</i>	0,000	0,902	Valid
- <i>Post purchase Behavior</i>	0,000	0,902	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dianggap dapat diandalkan atau tidak (Rosita et al., 2021). Hasil Tabel 2 menunjukkan indikator dari setiap variabel, seperti Harga (X1), Keamanan (X2), ketepatan waktu (X3), dan Keputusan Penggunaan (Y) menunjukkan data reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan apakah data yang diamati terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut (Hassandi, 2024). Model regresi dengan distribusi data normal atau hampir normal dianggap baik. Data dari analisis data SPSS menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normal dengan nilai 0,954, yang melebihi standar nilai normal yaitu $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80229336
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,048
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Variabel independen model regresi diuji untuk mengetahui hubungan yang kuat atau sempurna menggunakan uji multikolinearitas. Variabel independen dalam model regresi yang baik tidak boleh berkorelasi. Nilai faktor inflasi varians (VIF) dapat digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

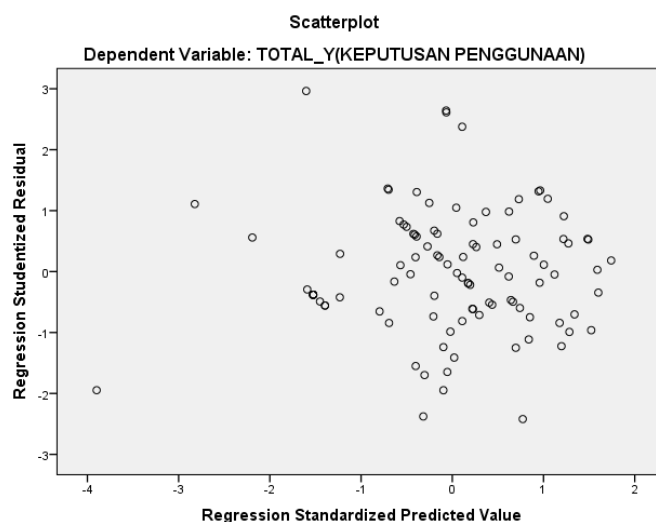
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,417	1,992		1,716	,089		
	X1(Harga)	,247	,107	,215	2,317	,023	,427	2,342
	X2(Keamanan)	,042	,084	,038	,501	,617	,643	1,554
	X3(Ketepatan Waktu)	,706	,104	,613	6,820	,000	,453	2,208

a. Dependent Variable: Y(KEPUTUSAN PENGGUNAAN)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 4, nilai VIF setiap variabel yaitu: variabel X1 dengan nilai VIF 2,342, variabel X2 dengan nilai VIF 1,554 dan, variabel X3 nilai VIF 2,208 . Dengan data tersebut dapat dibuktikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas karna memiliki nilai VIF di bawah 10.

Model regresi yang baik ialah saat tidak ada heteroskedastisitas (Daeng et al., 2023). Pada gambar 3, terlihat hasil yang menunjukkan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu, menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam data tersebut.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dipakai untuk menilai kemampuan model dalam memperhitungkan variasi variabel dependen (Sukmawati & Kowanda, 2022). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Dalam hal mengkarakterisasi variabel dependen, skor R^2 yang rendah berarti model tersebut tidak dapat menjelaskan variabel independen dengan baik. Variabel dependen mungkin dapat dijelaskan secara memadai oleh sangat sedikit variabel independen, menurut nilai R^2 sekitar 1.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,648	,637	2,84574	2,100

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3(KETEPATAN WAKTU), TOTAL_X2(KEAMANAN), TOTAL_X1(HARGA)

b. Dependent Variable: TOTAL_Y(KEPUTUSAN PENGGUNAAN)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Nilai R Square yang Disesuaikan adalah 63,7%, atau 0,637, menurut Tabel 5. Sebaliknya, 63,7% variabel independen yang diperiksa memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang menunjukkan bahwa 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji F Simultan

Uji F, yang sering disebut sebagai uji kesesuaian model, dipakai untuk memastikan apakah semua variabel independen yang digabungkan memiliki dampak pada variabel dependen (Daeng et al., 2023). Jika nilai F signifikan kurang dari 0,05, itu berarti variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau sebaliknya. Pada tabel 6 terlihat uji F menghasilkan angka 0,000, yang berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433,878	3	477,959	59,020	,000 ^b
	Residual	777,432	96	8,098		
	Total	2211,310	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y(KEPUTUSAN PENGGUNAAN)

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3(KETEPATAN WAKTU), TOTAL_X2(KEAMANAN), TOTAL_X1(HARGA)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3. Uji T Parsial

Uji T memastikan hubungan antara setiap variabel independen dan dependen (Sandra & Sentoso, 2024b). jika sig lebih besar $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika sig lebih kecil $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Tabel 6 menunjukkan bahwa meskipun harga dan ketepatan waktu berperan penting dalam keputusan penggunaan, keamanan memiliki pengaruh kecil terhadap keputusan untuk menggunakan jasa JNT Express.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					Coefficients	Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,417	1,992		1,716	,089		
	X1(Harga)	,247	,107	,215	2,317	,023	,427	2,342
	X2(Keamanan)	,042	,084	,038	,501	,617	,643	1,554
	X3(Ketepatan Waktu)	,706	,104	,613	6,820	,000	,453	2,208

a. Dependent Variable: Y(KEPUTUSAN PENGGUNAAN)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pembahasan

Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa J&T Express Kota Jambi

Hasil penelitian untuk variabel X1, atau harga, menunjukkan variabel tersebut secara signifikan memengaruhi keputusan masyarakat untuk menggunakan jasa pengiriman J&T Express pada Kota Jambi. Variabel harga memiliki nilai beta positif dengan nilai 0,215 dan nilai signifikansi 0,023. Harga menjadi poin paling penting dalam bisnis pengiriman barang. Konsumen di Kota Jambi memperhatikan pengeluaran mereka, menjadikan harga sebagai pertimbangan utama dalam pilihan layanan pengiriman mereka. Harga memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan konsumen ketika memilih layanan pengiriman.

Konsumen di Kota Jambi peka terhadap harga dan sering mencari pilihan yang terjangkau tanpa mengorbankan kualitas layanan. ini dikarenakan J&T Express menawarkan biaya yang sangat rendah, disertai diskon khusus, sedangkan pesaingnya, JNE dan ID Express, mengenakan biaya jauh lebih mahal (Salehuddin et al., 2022). Ini sejalan dengan penelitian (Daeng et al., 2023) yang menyatakan

harga berperan secara positif serta signifikan pada keputusan penggunaan jasa dan, diperkuat adanya penelitian (Anggoto & Munarsih, 2024) mengatakan pengaruh harga terhadap keputusan penggunaan dan menemukan bahwa pemilihan harga yang sesuai bisa mempengaruhi keputusan konsumen memakai jasa.

Pengaruh Keamanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa J&T EXPRESS Kota Jambi

Pilihan untuk penggunaan jasa pengiriman J&T Express di Kota Jambi dipengaruhi secara positif, tetapi tidak signifikan secara statistik, oleh variabel X2, atau keamanan, menurut hasil penelitian. Nilai signifikansinya sebesar 0,617 dan nilai beta positifnya sebesar 0,038. Salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan saat mengirimkan produk yaitu keamanan. Keamanan adalah yang terpenting dalam memilih layanan pengiriman. Konsumen memprioritaskan keamanan paket mereka dan mengharapkan langkah-langkah keamanan yang dapat diandalkan untuk memastikan perlindungan barang-barang mereka. Keamanan dapat menentukan dalam berapa kali percaya untuk melakukan permintaan pengiriman Kembali dan dapat mengetahui kapan melakukan evaluasi demi menghindari kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan. J&T Express menyediakan asuransi untuk melindungi barang yang dikirim, tetapi hal ini masih kurang dalam penanggulangan pada keamanan JNT Express di kota Jambi.

Ketidakamanan dalam pengiriman bisa berakibat pada kerugian finansial yang besar serta hilangnya kepercayaan pelanggan. Hal ini sejalan sama dengan penelitian (Nurmala et al., 2023) yang mengatakan bahwa Indikator yang menunjukkan persepsi mengenai keamanan, seperti jaminan keselamatan dan kerahasiaan informasi, tidak berpengaruh pada keputusan untuk membeli dan diperkuat oleh penelitian (Sukmawati & Kowanda, 2022) yang mengatakan variabel keamanan tidak berpengaruh pada Keputusan penggunaan.

Pengaruh Ketepatan Waktu Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa J&T EXPRESS Kota Jambi

Hasil penelitian menunjukkan keputusan penggunaan jasa J&T Express di Kota Jambi dipengaruhi signifikan serta positif oleh variabel ketepatan waktu, X3. Nilai signifikansinya sebesar 0,00 dan nilai beta positifnya sebesar 0,613. konsumen mengharapkan paket mereka dikirimkan dengan segera dan sesuai dengan jangka waktu yang dijanjikan. Pengiriman yang tepat waktu tidak hanya meningkatkan kepuasan konsumen tetapi juga berkontribusi dalam membangun citra merek yang positif bagi J&T Express Kota Jambi.

Konsumen akan memilih layanan ini lagi jika mereka telah menerima paket mereka tepat waktu secara konsisten. Jika estimasi yang disediakan oleh perusahaan dapat diproses secara tepat waktu, maka ini akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi pelanggan. Oleh karena itu, memastikan ketepatan waktu pengiriman sangat penting bagi keberhasilan dan daya saing J&T Express dalam industri logistik. Ini sejalan dengan penelitian (Nantigiti et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengiriman memberikan dampak yang baik dan berarti terhadap pilihan pembelian pada layanan pengiriman J&T Express cabang Bekasi dan, diperkuat dengan adanya penelitian (Safriudin & Jauhari, 2021) ketepatan waktu berpengaruh positif-signifikan pada keputusan menggunakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini adalah temuan yang diambil dari penelitian ini berdasarkan hasil:

1. keputusan penggunaan jasa pengiriman J&T Express pada Kota Jambi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh harga. Sehingga faktor dari harga bisa menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keputusan penggunaan layanan dari J&T Express di Kota Jambi. Sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan pengembangan strategi yang menarik untuk variabel harga ini.
2. Meskipun keamanan memiliki pengaruh positif pada keputusan untuk penggunaan jasa JNT Express pada Kota Jambi, namun pengaruhnya terhadap keputusan penggunaan jasa JNT Express yang tidak signifikan. Walaupun pengaruhnya yang tidak signifikan, perusahaan juga tetap harus memperhatikan faktor keamanan didalam pelayanannya karena variabel ini juga tetap memiliki pengaruh yang positif untuk keputusan penggunaan layanan J&T Express di Kota Jambi.
3. Keputusan untuk penggunaan jasa pengiriman J&T Express pada Kota Jambi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketepatan waktu. Dengan pengaruh positif dan signifikan variabel ketepatan waktu akan memberikan nilai tambah dalam mempengaruhi keputusan penggunaan jasa dari J&T Express. Sehingga perlu diperhatikan agar perusahaan tetap menjaga ketepatan waktu pengiriman agar menjadi pilihan dari konsumen berdasarkan hasil dari temuan ini.

Saran

Berikut ini adalah rekomendasi yang kami terima dari penelitian ini:

1. Membuat ulasan yang berasal dari konsumen menjadikan perusahaan menjadi lebih peka dan menyadari terhadap kekurangan-kekurangan yang masih terjadi
2. Meningkatkan Kecepatan respon terhadap konsumen yang sekiranya mengalami suatu kendala dalam pengiriman.
3. Melakukan evaluasi berkala demi mendapatkan perbaikan yang lebih baik dan lebih memudahkan.
4. Memastikan bahwa paket dikirimkan dengan aman dan hati-hati. Dengan meningkatkan langkah-langkah keamanan, menerapkan kemasan anti-rusak, memprioritaskan kepercayaan pelanggan, dan membangun reputasi sebagai mitra pengiriman yang andal dan dapat dipercaya di Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoto, B., & Munarsih, M. (2024). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Pada Shoespa Cabang Pamulang Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang*, 12(1).
- Cahyono, I. (2024). *Apa Itu J&T Express? Kenalan Dulu Sama Salah Satu Ekspedisi Top Ini! Kiriminaja*. <https://Kiriminaja.Com/Blog/Apa-Itu-Jt-Express>.

- Daeng, C. R. N., Rogahang, J., Program, O. W., Ilmu, S., & Bisnis, A. (2023). *Pengaruh Harga terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Layanan Transportasi Online Maxim Bike pada Mahasiswa Fispol Unsrat* (Vol. 4, Issue 5).
- Diana Faradisa, S., & Sadiqin, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Counter Farah Cell. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 2(1), 56–61.
- Hasan, M. K. H., & Kumar, L. K. (2024). Determining adequate sample size for social survey research : Sample size for social survey research. *Journal of the Bangladesh Agricultural University*, 22(2), 146–157.
- Hassandi, I. (2024). MILLENNIALS INVESTMENT DECISION ON INDONESIA GOVERNMENT SUKUK: AN ANALYSIS USING BEHAVIOURAL FACTORS. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 20(1), 40–49. <https://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>
- Hassandi, I., Fadillah, Y., The, F. F., & Hansiangpril, K. (2024). PENGARUH ECONOMIC ORDER QUANTITY DAN REORDER POINT TERHADAP TINGKAT PENJUALAN DAN KEUNTUNGAN PADA UMKM KOTA JAMBI. *Jurnal Ilmu Manajemen Pancasila*, 4(2), 96–107.
- Hassandi, I., Gustiana Pangestu, M., Septiawan Syaputra, A., Qur'aini, T., & Tri Agustin, A. (2024). ANALISIS SWOT DALAM PENENTUAN STRATEGI BISNIS PADA UMKM AULIA SNACK JAMBI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(2). <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/JUMANAGEhttps://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Kadar, M., Hassandi, I., Khoirunnisa, I., Handayani, S., & Adi Yonathan, T. (2024). Analisis Resiko pada UMKM Pabrik Kerupuk Putri Bungsu di Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(2), 425. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/JUMANAGEhttps://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Kurniasari, F., Tajul Urus, S., Utomo, P., Abd Hamid, N., Jimmy, S. Y., & Otham, I. W. (2022). Determinant factors of adoption of Fintech Payment Services in Indonesia using the UTAUT approach. *Asian-Pacific Management Accounting Journal*, 17(1), 97–125.
- Mochamad Rafli. (2024, November). *J&T Express Jadi Jasa Kurir Terbaik 2024, Indeksnya Mencapai 50,90%*. <https://Data.Goodstats.Id/Statistic/Jt-Express-Jadi-Jasa-Kurir-Terbaik-2024-Indeksnya-Mencapai-5090-NIvO8>.
- Nafra Berliana, P., Handayani, T., Ekonomi dan Bisnis, F., & Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, U. (2020). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (STUDI KASUS PADA JNE CABANG COROLET, DAERAH TANGERANG SELATAN). In *PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* (Vol. 1).
- Nantigiti, M. H. A., Handayani, S., & Veronica. (2021). Pengaruh Brand Image, Harga, dan Ketepatan Waktu Pengiriman Terhadap Keputusan Pembelian Pada Jasa Pengiriman J&T Express Cabang Bekasi Tahun 2021. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 7(2), 2021. <https://journal.itlrisakti.ac.id/index.php/jmbtl>
- Nurmala, D., Budiman, V. M., Sandhi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2023). Kualitas Pelayanan Jasa Pengiriman Barang Pada J&T Express Karawang Cabang Kondang Jaya. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Padmawati, K. A., & Susila, G. P. A. (2022). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pengguna Jasa J&T Express di Kecamatan Buleleng. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Pilo, R. (2023). *Kualitas Pelayanan Adalah Indikator Penting untuk Keberhasilan Bisnis*. <https://Mitracomm.Com/Kualitas-Pelayanan/>.
- Rahman Khalifah, A., Triwardhani, D., & Syarief, N. (2021). KEPUTUSAN PENGGUNAAN BNI MOBILE (STUDI KASUS PADA PENGGUNA BNI MOBILE DI JAKARTA). *Korelasi (Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 2, 962–980.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas KUESIONER PERILAKU PROSOSIAL. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Safriudin, M., & Jauhari, H. (2021). The Effect of Timeliness, Accuracy, Politeness, Ease, Comfort, and Supporting Attributes on Decisions Using GrabCar. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(6). <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>

- Salehuddin, S., Hafidzi, A. H., & Rahayu, J. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan, Promosi, Harga Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Jasa (Studi Kasus JNT Express Cabang Mladingan Kabupaten Situbondo). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 20(1), 154–159.
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024a). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024b). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Saputra, M. F., Ferdinal, A., & Putri, D. E. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Pengiriman J&T Express Koto Baru (Studi Kasus Masyarakat Jorong Seberang Piruko Timur Dusun Standart). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5).
- Siregar, Y., & Suhermi, S. (2024). Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Di Kota Jambi. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 5(1), 48–64. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v5i1.31926>
- Sukmawati, K., & Kowanda, D. (2022). Keputusan Penggunaan E-Wallet Gopay Berdasarkan Pengaruh Keamanan, Persepsi Kemudahan dan Persepsi Manfaat. *JUKIM : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(1), 62–68.
- Susanto, D., Fadhillah, M., & Udayana, I. (2023). Pengaruh Persepsi Keamanan, Kualitas Informasi Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Online (Studi Kasus Pada Konsumen Shopee Di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(2).

PENGARUH *CURRENT RATIO*, *DEBT TO ASSET RATIO*, DAN *RETURN ON ASSET* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN SUB SEKTOR MAKANAN MINUMAN PERIODE 2020-2023

Vanessa Novelia Untarno¹, Irma Sari Permata², Tia Ichwani³

^{1,2,3} Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

Email : tiaichwani@yahoo.com

Diterima 8 Maret 2025, Disetujui 17 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *current ratio*, *Debt to Asset Ratio* (DAR), dan *Return On Asset* (ROA) terhadap nilai perusahaan pada sub sektor perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Populasi penelitian ini berjumlah 25 perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2020-2023. Pengambilan sampel dengan Teknik *purposive sampling* menghasilkan jumlah sampel 8 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Eviews 12 dan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel *Current Ratio* dan *Debt To Asset Ratio* (DAR) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan. Variabel *Return On Asset* (ROA) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Secara simultan variabel *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio* (DAR), dan *Return On Asset* (ROA) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci: *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio* (DAR), *Return On Asset* (ROA), dan Nilai Perusahaan.

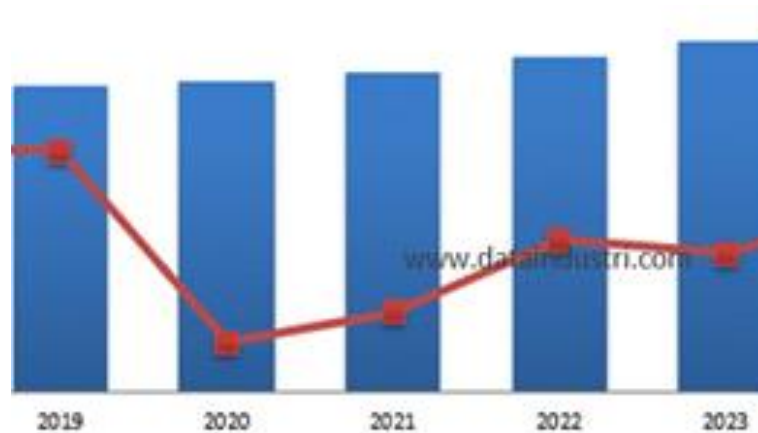
Abstract

This research aims to determine the effect of current ratio, Debt to Asset Ratio (DAR), and Return On Asset (ROA) on firm value in the food and beverage company sub-sector listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The population of this study amounted to 25 food and beverage companies listed on the IDX for the period 2020-2023. Sampling with purposive sampling technique resulted in a sample size of 8 companies. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using Eviews 12 and SPSS 25. The results of this study indicate that partially the Current Ratio and Debt To Asset Ratio (DAR) variables have no effect on firm value. Meanwhile. Return On Asset (ROA) variable has a positive effect on firm value. Simultaneously the variables Current Ratio, Debt to Asset Ratio (DAR), and Return On Asset (ROA) have a significant effect on firm value.

Keyword: *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio* (DAR), *Return On Asset* (ROA), and Firm Value

PENDAHULUAN

Sektor industri makanan dan minuman adalah salah satu sektor perusahaan yang akan terus mengalami pertumbuhan. Seiring dengan meningkatkan jumlah penduduk di Indonesia, maka volume akan kebutuhan makan dan minum terus meningkat. Oleh sebab itu persaingan antar perusahaan akan semakin kuat, yang kedepannya menuntut perusahaan untuk memperkuat fundamental agar dapat dengan mudah bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Jika perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain maka akan berpengaruh kepada nilai perusahaan tersebut.



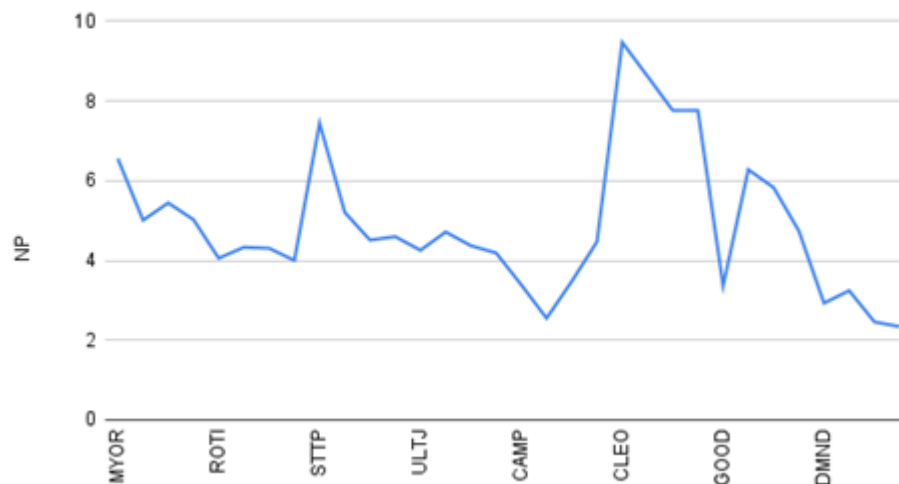
Gambar 1. Grafik Pertumbuhan PDB sektor makanan dan minuman 2011-2024

Sumber : Data industri research, 2024

Perusahaan industri makanan dan minuman mengalami fluktuasi PDB yang terendah pada tahun 2020 disebabkan oleh *pandemi* Covid-19 (Data industry Research, 2024). Pada tahun 2021 pertumbuhan PDB mulai meningkat seiring dengan daya beli masyarakat terhadap konsumsi makanan dan minuman. Peningkatan konsumsi rumah tangga menjadi salah satu motor utama bagi perekonomian Indonesia. Industri makanan serta minuman menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat. Pengolahan makanan dan minuman telah menjadi industri yang matang di Indonesia, di mana banyak bisnis bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), industri makanan dan minuman Indonesia pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,54 persen atau mencapai Rp775,1 triliun dalam Produk Domestik Bruto (PDB) industri makanan dan minuman. Bagian ini mencakup 38,05 persen dari industri pengolahan nonmigas atau sekitar 6,61 persen dari PDB nasional yang mencapai Rp16,97 kuadriliun pada tahun 2021.

Selain dampak pandemi covid-19 yang sudah mulai meningkat di tahun 2021. Pada tahun 2022 yang menjadi penyebab meningkatnya nilai pertumbuhan sektor makanan dan minuman ini adalah dengan sektor impor maupun ekspor. Dirjen Industri Agro mengemukakan, pertumbuhan industri makanan dan minuman sebesar 3,75% pada triwulan I-2022 menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan triwulan I-2021 yang hanya mencapai 2,45% (Kompas.com, 2024). Sektor ini merupakan salah satu prioritas pengembangan dalam peta jalan *Making* Indonesia 4.0. Peningkatan laju pertumbuhan tersebut memberikan kepercayaan kepada para investor untuk menanamkan modal di

sektor ini. Selain itu, pertumbuhan ekonomi yang pesat di sektor makanan dan minuman mendorong manajer keuangan untuk lebih mengoptimalkan kinerja keuangan dan meningkatkan nilai perusahaan.



Gambar 2. Grafik Nilai Perusahaan Tobin's Q makanan dan minuman 2020-2023

Sumber: Data diolah peneliti dari IDX

Dari data tersebut, nilai perusahaan yang diperoleh perusahaan dari saham yang beredar mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Nilai perusahaan mencerminkan seberapa makmur saham yang beredar untuk setiap tahunnya. Berdasarkan grafik diatas, maka perusahaan yang mendapatkan rasio tertinggi adalah perusahaan PT Sari Primatirta Tbk dan perusahaan yang terendah rasio nilai perusahaannya adalah PT Diamond Food Indonesia Tbk.

Penelitian Yuliana, Jocelyn, dan Alex Kurniawan (2023), Sonya Diah Pradita dan Diah Agustina Prihastiwi (2022), mengatakan bahwa *current ratio* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Bella Listyawardhani Putri dan Imam Hidayat (2020), Ika Listyawati, Ida Kristiana (2020) dan Airlangga Hafizh Kurniawan, Irma Sari Permata, Kurnia Heriansyah (2024) mengatakan bahwa *current ratio* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Penelitian Annisa dan Bara Zaretta (2024) dan Liana Sofiani, Enda Mora Siregar (2022) mengatakan bahwa *debt to asset ratio* (DAR) memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan penelitian, Novianti Risqoh Fajrin dan Kurnia (2023) mengatakan bahwa *debt to asset ratio* (DAR) tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian dapat disusun hipotesis.

Penelitian Wulan Riyadi (2020), Airlangga Hafizh Kurniawan, Irma Sari Permata, Kurnia Heriansyah (2024), dan Dewi Cahyani Pangestuti (2018) menyatakan bahwa *return on asset* (ROA) memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Dalam penelitian lain Fania Maulinda Dewi dan Ferikawita Magdalena Sembiring (2022) menyatakan bahwa *return on asset* (ROA) tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Analisis Pengaruh *Current Ratio*, *Debt To Asset Ratio*, dan *Return On Asset* Terhadap Nilai Perusahaan Sub Sektor Makanan Minuman Periode 2020-2023”.

KAJIAN TEORI

Saham

Menurut Kasmir (Kasmir, 2019:185), saham adalah surat berharga yang mewakili kepemilikan. Dengan kata lain, semakin banyak saham yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan semakin banyak pula saham yang dikuasai oleh pemegang saham, maka semakin besar pula kekuatan perusahaan tersebut.

Nilai perusahaan

Nilai perusahaan adalah ukuran yang mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan, yang sering kali dikaitkan oleh investor dengan harga saham. Nilai perusahaan yang tinggi menunjukkan kinerja dan prospek masa depan yang baik, sehingga menarik minat investor untuk berinvestasi. Dengan demikian, harga saham mencerminkan nilai perusahaan tersebut (Pradita & Prihastiwi, 2022).

Tobin's Q

Tobin's Q adalah konsep dalam keuangan yang mengukur perbandingan antara nilai pasar saham perusahaan dan nilai buku ekuitasnya. Ketika nilai pasar dianggap setara dengan nilai aset perusahaan, Tobin's Q bernilai 1. Jika nilai Tobin's Q lebih dari 1, ini menandakan bahwa nilai pasar melebihi nilai aset yang tercatat, mencerminkan adanya nilai tambahan dari aset yang tidak terukur dalam pembukuan perusahaan. Tingginya nilai Tobin's Q mendorong perusahaan untuk meningkatkan investasi dalam bentuk penanaman modal (Pangestuti, 2018).

$$Tobin's Q = \frac{(\text{Harga Saham} \times \text{saham beredar}) + \text{Total Hutang}}{\text{Total Asset}}$$

Rasio Keuangan

Menurut Kariyoto (2017:22) analisis laporan keuangan ialah suatu proses yang dengan penuh pertimbangan dalam rangka untuk membantu mengevaluasi posisi keuangan dan hasil aktivitas perusahaan pada masa sekarang dan masa lalu, dengan tujuan utama untuk menentukan perkiraan dan prediksi yang paling mungkin mengenai kondisi dan *performance* perusahaan pada masa yang akan datang. Berikut beberapa klasifikasi rasio keuangan:

a. Return On Asset (ROA)

ROA (*Return on Assets*) adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih berdasarkan tingkat aset yang dimiliki. Rasio yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mengelola asetnya dengan baik.

$$Return on Asset = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$$

b. Current Ratio

Current Ratio adalah rasio yang membandingkan jumlah aktiva lancar yang dimiliki

$$Current Ratio = \frac{\text{Aset lancar}}{\text{Hutang lancar}}$$

perusahaan dengan utang jangka pendeknya.

c. *Debt to Asset Ratio* (DAR)

Rasio hutang terhadap total aset (*Debt to Asset Ratio*/DAR) menggambarkan sejauh mana total aset perusahaan mampu menutupi kewajiban hutangnya (Hanafi, 2016).

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{Total Aset}}{\text{Total Hutang}}$$

Setiap kutipan dari buku beri kutipan di dalam teksnya, serta cantumkan sumbernya di daftar pustaka. Kutipan di dalam teks ditulis seperti ini: (Nama belakang penulis, tahun: halaman) atau (Nama belakang penulis, tahun) untuk sumber buku. Sedangkan kutipan untuk sumber online ditulis seperti ini: (Nama belakang penulis/ redaksi/ lembaga, tahun posting). Penulisan kutipan Mulyana (2000) dalam Rafiqi (2015) mohon dihindari. Tulis kutipan dari sumber yang langsung digunakan, menjadi Mulyana (dalam Rafiqi, 2015). Footnote hanya diperbolehkan untuk wawancara.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena pengolahan, teknik analisis dan pengumpulan data menggunakan angka. Sedangkan kategori penelitian berdasarkan fungsi penelitian dikelompokkan ke dalam penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu menguji pengaruh rasio likuiditas, rasio *leverage* dan rasio provitabilitas terhadap kinerja keuangan. Dalam analisis data dan metode uji, peneliti menggunakan aplikasi Eviews 12 dan SPSS 25. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berbentuk laporan keuangan dari perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI pada periode 2020 sampai 2023. Populasi dan sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020 sampai 2023. Dengan, sampel sebanyak 8 perusahaan sub sektor makanan dan minuman ringan yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengumpulan data berupa laporan keuangan perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia (www.idc.co.id).

Operasionalisasi Variabel

Variabel dependen adalah nilai perusahaan (Tobins'Q) adalah konsep dalam keuangan yang mengukur perbandingan antara nilai pasar saham perusahaan dan nilai buku ekuitasnya. Variabel independent adalah CR, DAR dan ROA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Estimasi Model Regresi

1. Uji Chow

Uji chow dilakukan untuk menguji dalam menentukan uji estimasi yang terbaik melalui *Common Effect Model* (CEM) dan *Fixed Effect Model* (FEM). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas dari *Cross-section F* dan *Cross section Chi-square* $\geq 0,05$ maka CEM lebih baik dibandingkan FEM.
- b. Apabila nilai probabilitas dari *Cross-section F* dan *Cross- section Chi-square* $\leq 0,05$ maka FEM lebih baik disbanding CEM.

Table 1. Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross -section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross -section F	10.424915	(7,21)	0.0000
Cross -section Chi-square	47.952001	7	0.0000

Sumber: Olah data, 2025

Dari hasil uji diatas menggunakan eviews. Nilai *Cross-section F* dan *Cross- section Chi-square* $\leq 0,05$ maka FEM lebih baik dibanding CEM.

2. Uji Hausman

Uji hausman dilakukan untuk menguji dalam menentukan uji estimasi yang terbaik melalui *Random Effect Model* (REM) dan *Fixed Effect Model* (FEM). Dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis diatas sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas dari *Cross-section random* $\geq 0,05$ maka REM lebih baik dibandingkan FEM.
- b. Apabila nilai probabilitas dari *Cross-section random* $\leq 0,05$ maka FEM lebih baik dibandingkan REM.

Table 2. Hasil Uji Hausman

Correlated Random Effects - Haus man Test

Equation: Untitled

Tes t cross -s ection random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross -section Random	1.283292	3	0.7331

Sumber : Olah data, 2025

Dari hasil Uji eviews yang digunakan nilai probabilitas dari *Cross-section random* sebesar $0,7331 \geq 0,05$ maka REM lebih baik dibandingkan FEM.

3. Uji LM

Lagrange Multiplier dapat digunakan untuk mengetahui *Random Effect Model* (REM) lebih baik dari *fixed Effect Model* (FEM). Uji signfikansi random effect dikembangkan Breusch-pagan. Dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis diatas sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas Breusch-pagan $\geq 0,05$ berarti menggunakan pendekatan *fixed Effect Model* (FEM).
- b. Apabila nilai probabilitas Breusch-pagan $\leq 0,05$ berarti menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM).

Table 3. Hasil Uji LM

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

Null hypotheses : No effects

Alternative hypotheses : Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternative

	Test Hypothesis		
	Cross -section	Time	Both
Breusch-Pagan	18.93938 (0.0000)	0.659753 (0.4166)	19.59913 (0.0000)
Honda	4.351940 (0.0000)	-0.812252 (0.7917)	2.502937 (0.0062)
King-Wu	4.351940 (0.0000)	-0.812252 (0.7917)	1.704077 (0.0442)
Standardized Honda	6.004065 (0.0000)	-0.594400 (0.7239)	0.567601 (0.2852)
Standardized King-Wu	6.004065 (0.0000)	-0.594400 (0.7239)	-0.281199 (0.6107)
Gourieroux, et al.	--	--	18.93938 (0.0000)

Sumber: Olah data, 2025

Dari hasil uji evIEWS yang digunakan nilai probabilitas Breusch-pagan $\leq 0,05$ berarti menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM). Berdasarkan 3 alat uji untuk penggunaan model regresi terbaik dihasil 2 kali REM yang terbaik , ini berarti model regresi terbaik dapat dilaksanakan, sehingga tidak perlu lagi dilakukan uji asumsi klasik. Namun demikian tidak ada masalah kalau dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memperkuat model regresi terbaik.

Analisis Statistik Deskriptif

Current ratio: Memiliki nilai rata-rata sebesar 3,859, nilai minum sebesar 1,206, nilai maksimum sebesar 13,309, dan standar deviasi sebesar 2,899.

DAR : Memiliki nilai rata-rata sebesar 0,291. Nilai minum sebesar 0,108, nilai maksimum sebesar 0,557, dan standar deviasi sebesar 0,141.

ROA : Memiliki nilai rata-rata sebesar 0,0476, nilai minum sebesar 0,033, nilai maksimum sebesar 0,212 dan standar deviasi sebesar 0,0476.

Nilai Perusahaan : Memiliki nilai rata-rata sebesar 4,897, nilai minum sebesar 2,340, nilai maksimum sebesar 9,471, dan standar deviasi sebesar 1,786.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

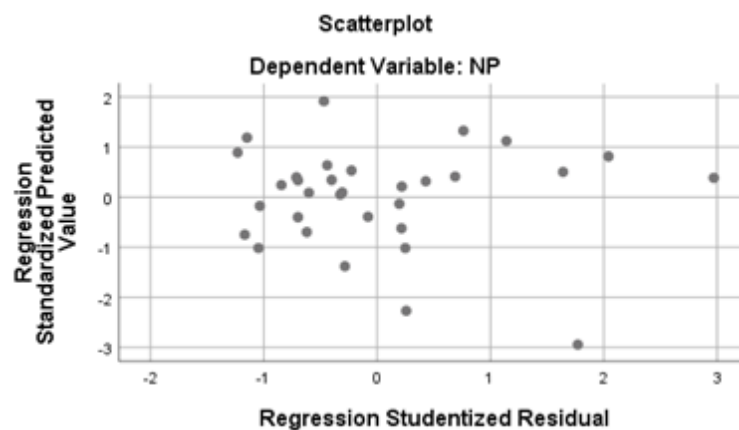
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Standardized				Collinearity	
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		Statistic	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.304	1.396		2.366	.025	
	CR	-.208	.120	-.338	-1.729	.095	.542 1.845
	DAR	1.993	2.504	.157	.796	.433	.530 1.886
	ROA	17.470	5.604	.485	3.117	.004	.928 1.007

Sumber : Olahdata, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas adalah < 10 dan $tolerance \geq 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Olahdata, 2025

Hasil uji Heterokedasitas diatas menunjukkan tidak berpola pada titik- titik di grafik maka heterokedasitas tidak terpenuhi dan homokedasitas terpenuhi. Artinya, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen.

Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = 3,304 - 0,208X_1 + 1,993X_2 + 17,470X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi tersebut menjelaskan bahwa:

1) Konstanta

Diperoleh nilai konstanta 3,304 yang artinya jika nilai *Current Ratio*, DAR dan ROA bernilai 0 maka nilai perusahaan memiliki nilai 3,304.

2) Koefisien Regresi *Current Ratio* (X_1)

Diperoleh nilai regresi *Current Ratio* sebesar -0,208 artinya jika ada kenaikan 1 satuan variabel *current ratio*, maka akan menurunkan nilai perusahaan sebesar 0,208 satuan dengan asumsi variabel DAR dan ROA sama dengan 0. Nilai koefisien yang negatif maka pengaruh yang berbanding terbalik antara *current ratio* Dengan nilai perusahaan.

3) Koefisien Regresi *Debt to Asset Ratio* (DAR) (X2)

Diperoleh nilai regresi DAR sebesar 1,993 artinya jika ada peningkatan 1 satuan pada variabel DAR maka akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 1,993 satuan dengan asumsi *Current Ratio* dan ROA sama dengan 0. Dengan nilai DAR yang positif maka pengaruh yang searah antara DAR dengan nilai perusahaan.

4) Koefisien Regresi *Return On Asset* (ROA) (X3)

Diperoleh nilai regresi ROA sebesar 17,470 artinya jika ada peningkatan 1 satuan pada variabel ROA maka akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 17,470 satuan dengan asumsi *Current Raatio* dan DAR sama dengan 0. Dengan Nilai ROA yang positif maka pengaruh terhadap nilai perusahaan akan seara antar ROA dengan nilai perusahaan.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

		NP	CR	DAR	ROA
Pearson Correlation	NP	1.000	-.468	.305	.460
	CR	-.468	1.000	-.656	-.059
	DAR	.305	-.656	1.000	-.159
	ROA	.460	-.059	-.159	1.000
Sig. (1-tailed)	NP	.	.003	.045	.004
	CR	.003	.	.000	.375
	DAR	.045	.000	.	.193
	ROA	.004	.375	.193	.
N	NP	32	32	32	32
	CR	32	32	32	32
	DAR	32	32	32	32
	ROA	32	32	32	32

Sumber : Olahdata, 2025

a. Nilai perusahaan dengan *Current Ratio*

Nilai perusahaan dengan *current ratio* sebesar -0,468 korelasinya negatif sedang. Artinya jika *current ratio* meningkat maka nilai perusahaan cenderung menurun atau sebaliknya.

b. Nilai Perusahaan dengan *Debt To Asset Ratio* (DAR)

Nilai perusahaan dengan DAR sebesar 0,305 korelasinya positif lemah. Artinya jika DAR meningkat maka nilai perusahaan cenderung meningkat.

c. Nilai Perusahaan dengan *Return On Asset* (ROA).

Nilai perusahaan dengan ROA sebesar -0,460 korelasinya positif sedang. Artinya jika ROA meningkat maka nilai perusahaan cenderung meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.421	.358	1,429946	1.009

Sumber : Olahdata, 2025

Perolehan nilai *Adjusted R-Square* pada tabel 4.10 sebesar 35,8%. Artinya variasi variabel indepen dapat menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 35,8%, sehingga sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

a. Pengujian *Current Ratio* Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,095 > 0,05$. Artinya H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima dapat disimpulkan bahwa *current ratio* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

b. Pengujian *Debt to Asset Ratio* (DAR) Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,443 > 0,05$. Artinya H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima dapat disimpulkan bahwa DAR tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

c. Pengujian *Return On Asset* (ROA) Terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima dapat disimpulkan bahwa ROA pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.545	3	13.848	6.773	.001 ^b
	Residual	57.253	28	2.045		
	Total	98.798	31			

Sumber : Olahdata, 2025

Berdasarkan hasil uji F (Anova) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio* (DAR), *Return On Asset* (ROA) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Current Ratio* Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan *current ratio* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa struktur *current ratio* lebih banyak aset lancarnya dibanding dengan kewajiban jangka pendeknya, sehingga tidak berdampak pada nilai perusahaan. Dalam penelitian ini hasil *current ratio* tidak mempengaruhi nilai perusahaan karena *current ratio* yang tinggi mencerminkan bahwa aset lancar yang ada tidak dioperasikan dengan baik, sehingga membuatnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

Investor cenderung akan melihat *current ratio* yang tinggi karena mencerminkan bahwa perusahaan melakukan operasional serta dapat membayar kewajiban jangka pendeknya dengan baik. Namun, *current ratio* tidak dapat menjadi acuan untuk investor dalam menentukan keputusan investasi, karena tidak menguntungkan antara pemilik dan investor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliana, Jocelyn, dan Alex Kurniawan (2023) dan Sonyah Diah Pradipta dan Diah Agustina Prihastiwi (2022) menyatakan bahwa *ccurrent ratio* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan bertentangan dengan penelitian Bella Listyawardhani Putri dan Imam Hidayat (2020), Ika listyawati dan Ida Kristiani (2020) dan Airlangga Hafizh Kurniawan, Irma Sari Permata dan Kurnia Heriansyah (2024) yang menyatakan bahwa *current ratio* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2. Pengaruh *Debt to Asset Ratio (DAR)* Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa DAR tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan karena DAR yang tinggi menunjukan bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan hutang dalam mengoprasionalkan asetnya. DAR yang tinggi ini menandakan bahwa kinerja manajemen tidak optimal dalam menghasilkan aset dan laba untuk perusahaan sehingga hasilnya tidak signifikan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Dengan DAR yang tinggi investor akan lebih berhati-hati untuk berinvestasi karena dapat berdampak pada imbal balik dari saham dan investasi yang telah dilakukan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan Novianti Risqoh Fajrin dan Kurnia (2023) menyatakan bahwa DAR tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan bertentangan dengan penelitian Annisa dan Bara Zaretta (2024), dan Liana Sofiani, Enda Mora Siregar (2022) menyatakan bahwa DAR berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

3. Pengaruh *Return On Asset (ROA)* Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa ROA berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Artinya variabel ROA berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang pada seharusnya perusahaan dapat menggunakan asetnya untuk menghasilkan laba bersih yang besar berdampak pada tertariknya minat dan kepercayaan investor kepada perusahaan. Hasil penelitian ini adalah ROA berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang menandakan bahwa perusahaan makanan dan minuman efisien dan efektif terhadap

pengelolaan aset dan manajemennya.

Dapat disimpulkan perusahaan harus dapat menjaga dan mengembangkan dalam pengelolaan aset dan manajemen, agar laba dapat bertambah dan menjadi sinyal positif bagi investor untuk berinvestasi. Dengan banyaknya investasi maka akan membuat harga saham menjadi lebih tinggi dan mencerminkan nilai perusahaan yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wulan Riyandi (2020), Airlangga Hafizh Kurniawan, Irma Sari Permata, dan Kurnia Heriansyah (2024) dan Dewi Cahyadi Pangestuti (2018) yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fania Maulinda Dewi dan Ferikawita Magdalena Sembiring (2022) yang menyatakan bahwa ROA tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

4. Pengaruh Current Ratio, DAR dan ROA Terhadap Nilai Perusahaan

Variabel *Current Ratio*, DAR dan ROA mempengaruhi nilai perusahaan. Apabila ROA tinggi akan menambah nilai perusahaan dan bila *Current Ratio* dan DAR rendah akan meningkatkan nilai perusahaan. Penggunaan hutang dan aset yang tidak optimal akan menyebabkan menurunnya nilai perusahaan. Maka untuk mencegah atau mengurangi perusahaan harus memperbaiki penggunaan hutang dan aset yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liani Sofiani dan Enda Mora Siregar (2022) yang menyatakan bahwa *Current Ratio*, DAR dan ROA berpengaruh simultan positif terhadap nilai perusahaan. Namun, bertentangan dengan penelitian Andita Novia Harfani dan Dian Hakip Nurdiansyah (2021) yang menyatakan bahwa *Current Ratio*, DAR dan ROA tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini, maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Current Ratio* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Artinya perusahaan makanan dan minuman tidak efisien dalam mengelola utang jangka pendek terhadap aset lancar yang menyebabkan ada dana aset yang tidak terpakai dengan maksimal mengakibatkan ketidakmampuan dalam meningkatkan nilai perusahaan.
2. DAR tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Artinya modal ada indikasi tingkat ketergantungan perusahaan terhadap utang tinggi dalam pengelolaan aset secara keseluruhan
3. ROA berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Artinya perusahaan lebih banyak menghasilkan laba bersih dengan aset yang dimilikinya. Jadi perusahaan banyak menggunakan asetnya untuk dapat menghasilkan laba bersih yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil temuan studi ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

Saran Praktisi

1. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan nilai perusahaan dengan cara mengelola dan mengatur manajemen keuangan dimasa yang akan datang.
2. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu pihak perusahaan dalam membuat keputusan terkait current ratio, DAR, ROA dan nilai perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan aset, utang sefektif dan efisien agar laba dan nilai perusahaan dapat meningkat untuk menarik perhatian investor kepada perusahaan tersebut.
3. Bagi investor atau calon investor disarankan melakukan analisis rasio keuangan sebelum memutuskan investasi pada perusahaan yang diteliti terutama pada rasio keuangan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Saran Teoritis

1. Peneliti berharap dapat memberikan pengetahuan tambahan tentang Current Ratio, Debt to Asset Ratio (DAR) dan Return On Asset (ROA) sebagai sumber informasi dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan nilai perusahaan.
2. Bagi peneliti berharap menjadi referensi bagi mahasiswa sebagai peneliti selanjutnya yang menggunakan topik pembahasan yang sama.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang periode pengamatan, menambahkan kategori perusahaan yang dijadikan sampel penelitian, serta menambah variabel baru yang diduga dapat mempengaruhi nilai perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, & Zaretta, B. (2024). Pengaruh Profitabilitas, Firm Size, Financial Leverage dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Subsektor Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2018-2022. *Journal Of Social Science Research*, 4, 7864–7878. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9600>
- Brigham, E., & Houston, J. (2010). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan* (11th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Brigham, E., & Houston, J. (2019). *Fundamentals of Financial Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Damayanti, A., & Rianto, R. (2023). Pengaruh Current Ratio, Debt Ratio, And Return On Asset Terhadap Financial Distress. *Jrb-Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 120-128. <https://doi.org/10.35814/jrb.v7i1.5694>
- Dewi, F. M., & Sembiring, F. M. (2022). Pengaruh Debt To Equity Ratio, Return On Assets, Return On Equity, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan pada Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 19(1), 1–19. <https://doi.org/10.54783/portofolio.v19i1.238>
- Fajirn, N. R., & Kurniawan. (2022). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 84–98. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.391>
- Febianty, K., Nisa, C. N., & Yustisiana, R. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Keputusan Investasi Sebagai Variabel Mediasi . *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 31-41. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.4803>
- Febriyanti, N. R., Aryani, F., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek

- Indonesia (BEI) Periode 2016-2021. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 99-109. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.3968>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanafi, M. (2016). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Harfani, A. N., & Nurdiansyah, D. H. (2021). Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 497–505. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2818>
- Kariyoto. (2017). *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafinfo Persada.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafinfo Persada. Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana..
- Kurniawan, A. H., Permata, I. S., & Heriansyah, K. (2024). Pengaruh Rasio Likuiditas, Profitabilitas, Dan Aktivitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Dasar & Kimia Subsektor Plastik & Kemasan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2018-2022. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5081–5089.
- Listyawati, I., & Kristiana, I. (2021). Pengaruh Return on Equity, Current Ratio, Size Company dan Debt to Equity Ratio Terhadap Nilai Perusahaan. *Maksimum*, 10(2), 47. <https://doi.org/10.26714/mki.10.2.2020.47-57>
- Meliyanti, & Sembiring, F. (2021). Pengaruh Peringkat Obligasi, ROA, DER, FIRM SIZE Terhadap Yield Obligasi. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 185-195. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.2088>
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh EPS, Der Dan Roa Terhadap Tobin'S Q Pada Perusahaan Pertambangan Dan Energi Yang Go Publik Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(5), 449–464. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i5.136>
- Permata, I. S., & Mulyadi. (2020). Determinan Nilai Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 91-96. <https://doi.org/10.35814/jrb.v3i2.1438>
- Pradita, S. D., & Prihastiwi, D. A. (2022). Nilai Perusahaan dan Faktor yang Mempengaruhi (Studi Kasus Pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar Di BEI Tahun 2018-2019). *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 4(2), 164–180. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v4i2.1980>
- Putri, B. L., & Hidayat, I. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Keputusan Investasi, Dan Inflasi Terhadap Nilai Perusahaan Makanan Dan Minuman. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1–19.
- Riyadi, W. (2020). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan. Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018*, 1, 1–13.
- Simangunsong, B. S., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 796–803. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1478>
- Sofiani, L., & Siregar, E. M. (2022). Analisis Pengaruh ROA, CR dan DAR Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 9–16. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1183>
- Yuliana, Jocelyn, & Kurniawan, A. (2023). *Effect of Company Size, Debt To Equity Ratio, Current Ratio, and Return on Assets To Company Value At Food and Beverage Companies Listed*. 6, 1428–1433. www.idx.co.id

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZAF INTERNATIONAL

Umami Nabila¹, Dian Riskarini^{2*}, Dewi Kurniawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*E-mail koresponden : dianriskarini@univpancasila.ac.id

Diterima 13 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025

Abstrak

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. ZAF International. Metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 45 responden. Instrumen pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui *Google Form* pada karyawan PT. ZAF International. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pengolahan data dengan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The focus of this study is to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance. Respondents in this study used employees of PT. ZAF International. The sampling method used was a saturated sample with a sample size of 45 respondents. The data collection instrument used a questionnaire distributed via Google Form to employees of PT. ZAF International. The analysis was carried out using multiple linear regression, classical assumption tests, hypothesis tests, and data processing with SPSS 25. Based on the results of the study, it partially showed that work motivation had an effect on employee performance, work discipline had an effect on employee performance, but work stress did not have an effect on employee performance. And simultaneously the results of the study showed that the variables of work motivation, work discipline, and work stress had an effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Stress, and Employee Performanc

PENDAHULUAN

Organisasi diharapkan mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pencapaian tujuan tersebut akan lebih cepat. Menurut Tamba (2018), karyawan berperan utama dalam menjalankan aktivitas di perusahaan dan turut serta dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki aturan untuk mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawannya. Untuk mencapai peningkatan ini, diperlukan pemantauan serta dorongan agar karyawan dapat menerapkan disiplin kerja.

Motivasi kerja karyawan disana dapat dibilang rendah karena seringkali terjadinya miss communication. Hal ini berdampak pada tidak adanya target kerja yang dicapai, serta banyaknya karyawan yang suka menunda pekerjaan mereka dikarenakan tidak adanya informasi yang jelas mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Rendahnya komunikasi antara manajemen dan karyawan juga memperburuk situasi. Banyak keputusan strategis yang diambil oleh manajemen tanpa melibatkan atau memberikan penjelasan yang memadai kepada karyawan.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja ini akan menguntungkan perusahaan karena hasil kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas. Wahyudi (2019) berpendapat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan secara otomatis membantu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan pun akan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

Stres kerja yang sedang terjadi disana yaitu deadline. Deadline atau batas waktu untuk menyelesaikan suatu tugas seringkali menjadi tekanan besar bagi karyawan, terutama ketika beban kerja yang tinggi dan waktu yang tersedia terbatas. Jadi, permasalahan yang ada banyak divisi yang dimana mewajibkan laporan bulanan harus jadi sebelum tenggat waktu yang ditentukan. Tetapi banyak divisi yang telat membuat laporan bulanan dan divisi yang paling krusial adalah divisi marketing.

Menurut Fahmi (dalam Steven & Prasetyo, 2020), stres kerja didefinisikan sebagai reaksi terhadap situasi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan mereka, yang menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dan menyebabkan mereka mengalami perasaan stres kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi PT. ZAF International Pada Bulan Januari –Desember 2023

Priode	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpha	Total	Persentase
Januari	45	20	15	0	5	5	25	55.55%
Februari	45	40	5	0	0	0	5	11.11%
Maret	45	39	5	1	0	0	6	13.33%
April	45	30	0	5	10	0	15	33.33%
Mei	45	35	1	4	0	5	10	22.22%
Juni	45	32	5	5	0	3	13	28.88%
Juli	45	39	2	1	3	0	6	13.33%
Agustus	45	40	2	0	2	1	5	11.11%
September	45	20	10	10	5	0	25	55.55%
November	45	39	2	2	0	2	6	13.33%
Oktober	45	20	10	5	5	5	25	55.55%
Desember	45	40	1	0	4	0	5	11.11%

Sumber : PT. ZAF Internasional

Menurut wawancara dengan HR PT. ZAF International, tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah dan mereka sering melanggar aturan perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yakni karyawan sering terlambat ke kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan. Pada bulan Januari, bahwa keterlambatan karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah libur sekolah anak-anak di awal bulan yang mempengaruhi rutinitas karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang tertarik untuk datang ke kantor tepat waktu dan tidak mematuhi jam masuk yang telah ditetapkan. Sementara itu, pada bulan September dan November, keterlambatan banyak terjadi karena sebagian karyawan yang bertempat tinggal cukup jauh dari kantor, serta penggunaan transportasi umum yang tidak selalu dapat diandalkan. Selain itu, bulan September dan November dapat dikategorikan sebagai bulan yang produktif bagi sebagian besar pekerja kantoran, yang mana sering kali menyebabkan padatnya kondisi di jalan raya, sehingga banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam perjalanan menuju kantor. Keterlambatan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh karyawan. Hanya terdapat 20 orang yang hadir tepat waktu pada hari tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya keterlambatan beberapa karyawan dalam masuk kantor, sehingga yang terlihat hanya 20 orang yang hadir pada waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, karyawan yang terlambat tetap dihitung sebagai masuk kerja meskipun tidak memenuhi kategori hadir tepat waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terlambat tetap dianggap hadir di kantor, namun tidak memenuhi kriteria kehadiran tepat waktu. Keberadaan karyawan yang terlambat ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan tidak hadir sesuai jadwal, karyawan tetap tercatat dalam sistem absensi sebagai karyawan yang hadir pada hari tersebut. Keterlambatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi lalu lintas, masalah pribadi, atau situasi lain yang menyebabkan mereka terlambat datang. Namun demikian, meskipun tidak selalu sesuai dengan waktu yang ditetapkan, penghitungan kehadiran karyawan tetap dihitung berdasarkan waktu kedatangan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan di PT. ZAF International, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ZAF International.”**

KAJIAN TEORI

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Suana (2019), motivasi kerja muncul dari dalam diri individu, yang merupakan hasil dari kemauan pribadi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain. Setiap karyawan pasti memiliki tingkat motivasi tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap karyawan yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat motivasi kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat motivasi kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik (Ismail et al., 2023).

Siregar (2016) mengungkapkan motivasi belajar adalah dorongan dan kebutuhan dalam belajar, yang memiliki ciri tekun mengerjakan tugas, tahan menghadapi kesulitan, senang belajar mandiri, percaya pada kemampuan. Dengan demikian motivasi diartikan sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya sedangkan belajar adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh individu dalam perubahan tingkah laku baik melalui latihan dan pengalaman yang menyangkut aspek-aspek kognitif, afektif dan psikomotor untuk memperoleh tujuan tertentu (Emda, 2017). Motivasi pegawai memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Kemendesa PDTT (Nisa et al., 2021).

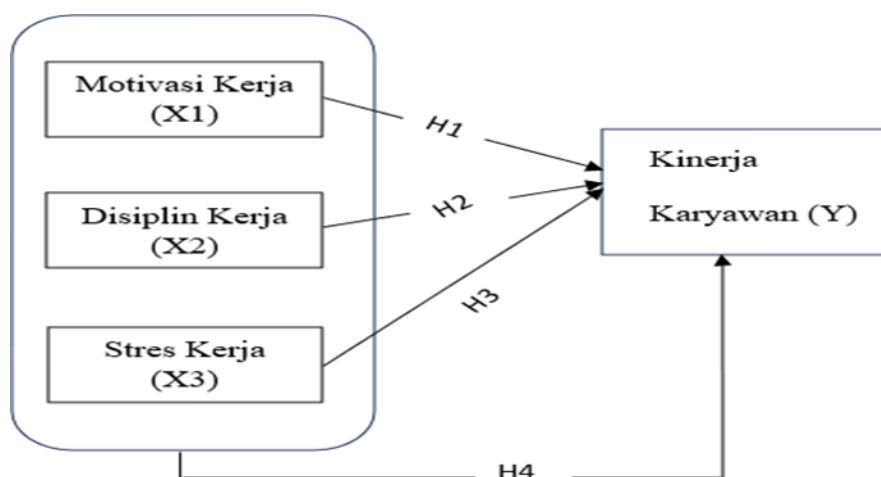
Menurut Beach (dalam Siagian, 2020), disiplin memiliki dua pengertian, yaitu mencakup proses pembelajaran atau pembentukan perilaku melalui penerapan imbalan maupun hukuman. Menurut (Afandi, 2016; Berliana et al., 2023), disiplin kerja merujuk pada suatu sistem aturan atau peraturan yang dibentuk oleh pengelolaan suatu entitas organisasi. Aturan ini diakui oleh lembaga komisaris atau pemegang saham, disetujui oleh perkumpulan pekerja, dan dikenal oleh Dinas Tenaga Kerja serta anggota organisasi. Semua anggota organisasi diharapkan patuh pada aturan ini dengan penuh kerelaan, sehingga melalui serangkaian perilaku, mereka mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Faktor disiplin memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Koperasi PT WIKA (Liana et al., 2023). Dalam upaya mencapai target kinerja instansi, maka diperlukan pegawai yang disiplin dan kompeten (Hapsari et al., 2022).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negatif bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi organisasi (Tewal et al., 2017). Stres kerja akan

cenderung mengurangi kinerja para karyawan dan dapat menghambat pekerjaannya (Triatmaja et al., 2022). Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan akan berkurang jika tingkat stres meningkat dan sebaliknya (Massie et al., 2018) Menurut Mangkunegara, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (2017). Overtime yang disebabkan karena tingginya beban kerja yang harus diselesaikan dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan (Maesa et al., 2024).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017; Iftita et al., 2022). Sedangkan menurut Khasmir (2018) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam Kinerja mengandung unsur standar yang harus dipenuhi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Sinaga et al., 2020; Prayudha, 2021).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H2: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H3: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H4: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.

METODE

Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti oleh peneliti, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Peneliti dapat menggunakan data kuesioner ini guna memperoleh data yang

berhubungan dengan perasaan, sikap, kepercayaan, kerja sama, tanggung jawab serta kinerja dari responden. Populasi wilayah generalisasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ZAF International, yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ZAF International yang berjumlah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Tabel 2. Profil Responde

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	49%
	Perempuan	23	51%
	Total	45	100%
Usia	18-22 tahun	12	27%
	23-27 tahun	25	56%
	28-32 tahun	6	13%
	32 tahun	2	4%
	Total	45	100%
Lama Bekerja	3-6 bulan	10	22%
	1-3 tahun	15	33%
	4-6 tahun	15	33%
	6 tahun	5	11%
	Total	45	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

2. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 8 pernyataan dalam instrumen variabel motivasi kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,22 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator motivasi kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya merasa dihargai ketika diberi kesempatan untuk ikut serta" dan "Saya berusaha memaksimalkan potensi untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi”. Sedangkan indikator motivasi kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya selalu berusaha menghindari kegagalan dan meraih kesuksesan".

3. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 11 pernyataan dalam instrumen variabel disiplin kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,21 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator disiplin kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan". Sedangkan indikator disiplin kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya selalu pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan" dan

“Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

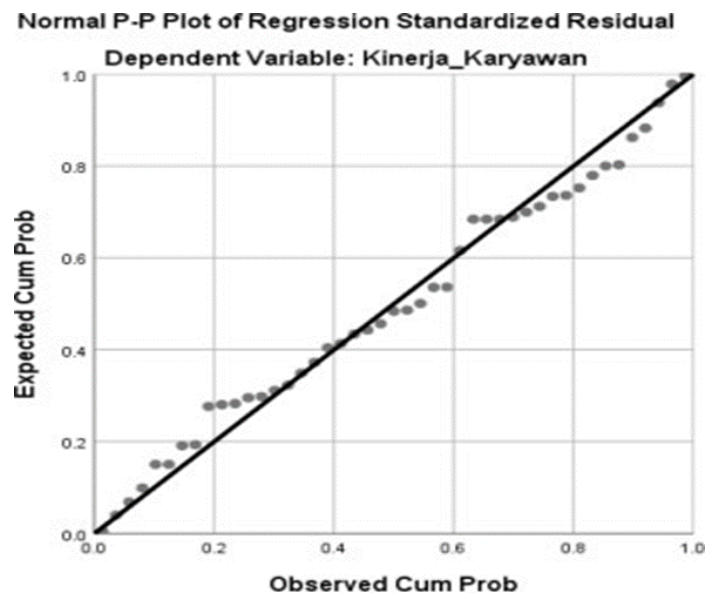
4. Rekapitulasi Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 5 pernyataan dalam instrumen variabel stres kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,40 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator stres kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan". Sedangkan indikator stres kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya merasa diperlakukan tidak adil atau diintimidasi oleh rekan kerja".

5. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat setuju terhadap 8 pernyataan dalam instrumen variabel kinerja karyawan dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,18 (tinggi). Adapun menurut responden, indikator kinerja karyawan yang paling mendominasi terdapat pada item "Hasil kerja yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan", “Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja dan masalah yang dihadapi”, dan “Saya mampu berpikir kreatif dalam mencari solusi atas permasalahan yang timbul”. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim".

6. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Berdasarkan gambar 2 bahwa garis lurus diagonal terbentuk oleh distribusi normal, dan garis kurva yang cenderung mendekati distribusi normal menunjukkan bahwa data di atas memiliki pola distribusi normal, yang berarti bahwa data tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

7. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

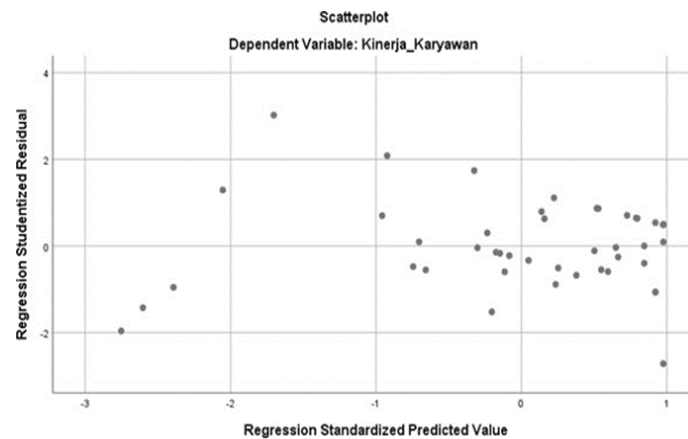
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.868	6.133		1.772	.084		
Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040	.553	1.807
Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025	.554	1.805
Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Pada memperlihatkan semua nilai variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas atau pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian karena didapatkan hasil nilai sementara nilai *VIF* < 10.

8. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Berdasarkan data yang dihasilkan dari grafik scatterplot. Titik-titik terlihat menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Jadi, tidak ada masalah heteroskedastisitas.

9. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.868	6.133		1.772	.084
Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040
Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025
Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan data dari SPSS

Dari data tersebut, persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 10,868 + 0,274X_1 + 0,227X_2 + 0,130X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, didapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta (a) = 10,868 ini menunjukkan nilai konstanta, di mana jika variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) = 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 10,868.
- Koefisien motivasi kerja (b_1x_1) = 0,274 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,274 satuan jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien disiplin kerja (b_2x_2) = 0,227 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,227 satuan jika disiplin kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien stres kerja (b_3x_3) = 0,130 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,130 satuan jika stres kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

10. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.868	6.133		1.772	.084
Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040
Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025
Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Pengaruh dari masing-masing variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $2,120 > 1,683$ (t tabel) dan nilai signifikansi adalah $0,040 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.

b. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. ZAF International. Nilai t-hitung adalah $2,326$ lebih besar dari $1,683$ (t tabel), dan nilai signifikansi adalah $0,025$ lebih kecil dari $0,05$.

c. Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan PT. ZAF International. Nilai t-hitung adalah 0,660 kurang dari 1,683 (t tabel), dan nilai signifikansi adalah 0,513 lebih besar dari 0,05.

11. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.239	3	255.413	9.688	.000 ^b
	Residual	1080.961	41	26.365		
	Total	1847.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Variabel independen yang termasuk Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) bekerja secara simultan atau secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,688 > 3,22$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa f_{hitung} sebesar 9,688 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan t hitung $2,120 > t_{tabel}$ 1,683 serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu $0,040 < 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 4,22 yang berarti karyawan memiliki Motivasi Kerja secara keseluruhan dengan baik. Motivasi Kerja terlihat berpengaruh karena karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan ikut serta dalam pengambilan keputusan, proyek, atau kegiatan penting karyawan merasa bahwa nilai dan perannya dihargai dan memaksimalkan potensi untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi mereka cenderung berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi untuk meningkatkan performa dan daya saingnya. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai kontribusi variabel

motivasi kerja sebesar 0,274 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,274 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan t hitung 2,326 > t tabel 1,683 serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu $0,025 < 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H2) dapat diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 4,21 yang berarti karyawan memiliki Disiplin Kerja secara keseluruhan dengan baik. Disiplin Kerja terlihat berpengaruh karena karyawan selalu menunjukkan ketaatan atas peraturan dan memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan waktu istirahatnya. Karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi bekerja dengan dedikasi, berusaha memberikan hasil terbaik, dan siap menerima konsekuensi dari tindakannya. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai kontribusi variabel Disiplin Kerja adalah 0,227, yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat 0,227 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan t hitung 0,660 < t tabel 1,683 serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu $0,513 > 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis awal (H0) ditolak, yang berarti variabel Stres Kerja tidak dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Stres Kerja tidak berpengaruh karena nilai secara regresi paling rendah sebesar 0,130 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan dampak sangat minim bahkan kecil atau kinerja karyawan tidak terpengaruh sebesar nilai koefisien regresi dan apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu stres terjadi hanya pada saat deadline saja, dan stres dalam lingkungan kerja hanya muncul sebagai respons terhadap batas waktu yang ketat. Sementara pada hari-hari tanpa deadline suasana kerja cenderung lebih tenang dan terkendali. Maka dapat disimpulkan selain deadline tidak terjadi stres kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF Internasional

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan di PT. ZAF Internasional berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai mean 4,18. Hasil uji hipotesis (Uji F) menunjukkan hasil yang positif terhadap responden yaitu variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF Internasional. Didapatkan F hitung sebesar 9,688 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F hitung $>$ F tabel ($9,688 > 3,22$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF Internasional. Dari uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,372 hal ini berarti 37,2% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya penerapan motivasi kerja pada PT. ZAF Internasional sudah baik. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja pada PT. ZAF Internasional sudah baik. Stres kerja tidak berpengaruh positif pada PT. ZAF Internasional. Penerapan stres kerja pada PT. ZAF Internasional masih perlu diperhatikan. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berjalan dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil indikator terendah pada variabel stres kerja karena nilai secara regresi paling rendah sebesar 0,130 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan dampak sangat minim bahkan kecil atau tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai koefisien regresi tersebut dan apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu stres terjadi hanya pada saat deadline saja, dan stres dalam lingkungan kerja hanya muncul sebagai respons terhadap batas waktu yang ketat. Sementara pada hari-hari tanpa deadline suasana kerja cenderung lebih tenang dan terkendali. Maka dapat disimpulkan selain deadline tidak terjadi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amalia, K. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control Pt. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 2987-3011.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal Emba*, 663-674.
- Br Sitepu, I., Sembiring, M., Br Ginting, P., & Br Sitepu, A. (2024). Disiplin Kerja Tentor Pada Bimbingan Belajar Excellent Brain (E-Brain) Kabanjahe, Kecamatan Kabanjahe, Kabupaten Karo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 16-22.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Job Stress On Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 74-83.
- Dewi, M., & Hidir, A. (2014). Motivasi Siswa Sltip Mengikuti Bimbingan Belajar Di Quantum Inovatif Pekanbaru.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Stiep*, 25-33.
- Dwiandini, A., Putri, A. P., Agustini, C., & Laksono, B. A. (2023). Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Lkp Yuwita. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 197-205.
- Emda, A. (2017). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDES PDDT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.
- Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 71-85.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*.
- Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 134-146.
- Jelita, I., Hasana, U., & Setiawan, K. C. (2021). Stres Kerja Pada Guru Bimbel (Bimbingan Belajar) Matematika Di Matrik Kota Palembang. *Indonesian Journal Of Behavioral Studies*, 114-121.
- Kania, D. (2023). *Kompetensi Literasi Membaca Siswa Smp Berdasarkan Instrumen Akm (Asesmen Kompetensi Minimum) Di Kabupaten Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. KARYAWAN WIKA. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84-98.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kho, L. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sumber Cipta Agung*. Universitas Putra Batam.
- Liana, B. D. A., Yuli Ardianto, & Bayu Retno. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Maesa, I. K. P. K., Sabudi, I. N. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points By Sheraton Bali, Seminyak. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 4(2), 125-137.
- Maisarah, A. (2021). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan Di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).

- Mulyani, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Siswa Yang Mengikuti Bimbel Di Ganesha Operation Semarang*. Semarang: Universitas Semarang.
- Nisa, C. N., & Ramadhan, M. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI (KEMENDES PDDT). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98-105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Paramika, I., Dharmayana, I. W., & Sulian, I. (2022). Perbandingan Motivasi Belajar Siswa Antara Belajar Melalui Bimbel Tatap Muka Dan Belajar Melalui Bimbel Daring Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Bk*, 89-98.
- Pratama, P. (2023). *Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Way Rilau Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Teknokrat Indonesia.
- Siagian, S.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit:PT Bumi. Aksara.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 12.
- Steven, H. J., & Prasatio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Tamba, Anjelika W., et al. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 – 9605. Vol. 7 No. 1.
- Tewal, Bernhard et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media. Grafindo.
- Triatmaja, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41581>
- Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan Dan Kursus Prima Smart (Lpk Prima Smart) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 1292-1303.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*. Vol 2 No 3.
- Widiyanti, W., Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Wahyudi, I. (2019). Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Pada Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 35-42.
- Zalika, N. N., Septyarini, E., & Syafwan Lysander, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan. *Efektor*, 141-153

ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN

Azzahra Nasyatra Sulindra¹, Dewi Kurniawati², Indra Ade Irawan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail koresponden : dewi121824@gmail.com

Diterima 13 Februari 2025, Disetujui 20 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Responden dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu dihitung dengan rumus Slovin dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 80 responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian untuk PT.Bank Syariah Indonesia Area Saharjo dalam meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia, Area Saharjo

Abstract

This research aims to determine the influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. Respondents in this study used employees of PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. The sampling method used was calculated using the Slovin formula with a total of 80 respondents tested. The analysis method uses multiple linear regression analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, and data processing using SPSS 25. The results of this research show that Work-Life Balance has a significant effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant effect on employee performance. Thus, this research concludes that Work-Life Balance and Work Motivation simultaneously influence employee performance at PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. This research can be used as a study for PT Bank Syariah Indonesia Saharjo Area in improving employee quality and employee performance.

Key words: *Work-Life Balance*, Work Motivation, Employee Performance, PT. Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area

PENDAHULUAN

PT Bank Syariah Indonesia adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. PT Bank Syariah Indonesia, sebagai salah satu institusi perbankan syariah terbesar di Indonesia, memiliki peran strategis dalam perkembangan industri keuangan syariah. PT Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger ketiga usaha bank syariah tersebut pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021.

Banyak masyarakat yang sudah mempercayai PT Bank Syariah Indonesia, sehingga PT Bank Syariah Indonesia memiliki berbagai macam aktivitas seperti program tabungan, pinjaman dengan gadai emas, investasi berjangka melalui BSI Deposito Rupiah, dan beberapa program lainnya. Berkaitan dengan berbagai aktivitas PT Bank Syariah Indonesia tersebut, maka dibutuhkan SDM yang berkualitas dan terlatih terutama mampu berkomunikasi dan melayani nasabah dengan baik, terampil menggunakan teknologi digital, mampu menganalisis risiko keuangan, serta mampu menjaga integritas dan profesionalisme sesuai dengan prinsip syariah.

PT Bank Syariah Indonesia membuat aplikasi *super app* baru yang bernama “BYOND by BSI” sehingga aplikasi *mobile banking* yang lama yaitu “BSI Mobile” akan berpindah atau bermigrasi ke aplikasi yang baru lalu pada akhirnya seluruh transaksi dan fitur aplikasi akan dilakukan di aplikasi BYOND. PT Bank Syariah Indonesia memiliki berbagai macam tuntutan pekerjaan dan target perusahaan yang ingin dicapai oleh perusahaan, seperti halnya dalam aktivasi BYOND. PT Bank Syariah Indonesia menentukan target aktivasi BYOND sebanyak 50 aktivasi per harinya dan pada kenyataannya hanya terkumpul kurang lebih 12 aktivasi BYOND per hari, selain itu target tersebut juga cukup membebankan karyawan khususnya di divisi *Consumer Sales Executive* (CSE) karena untuk mengumpulkan aktivasi BYOND sebanyak 50 nasabah per harinya merupakan hal yang cukup berat dan meningkatkan tekanan kerja karyawan. Kemudian, target perusahaan yang dibebankan kepada *Branch Manager* di Kantor Area Saharjo yaitu sebesar 1 triliun rupiah dan nominal tersebut ditentukan oleh Kantor Pusat, namun pada kenyataannya Kantor Area Saharjo belum bisa mencapai target karena dana yang terkumpul hanya sebesar 3,5 milyar rupiah.

Tentunya, PT Bank Syariah Indonesia juga telah mempekerjakan ribuan karyawan di berbagai wilayah di Indonesia. Seiring dengan begitu padatnya aktivitas yang dihadapi oleh karyawan PT Bank Syariah Indonesia dan berbagai tuntutan target perusahaan yang harus dicapai, sehingga karyawan mendapatkan tekanan kerja dan beban pekerjaan yang melebihi standar kapasitas dirinya. Pekerjaan di PT Bank Syariah Indonesia sangat menguras energi dan menguras waktu. Oleh karena itu, penting bagi PT Bank Syariah Indonesia untuk dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*), serta mempunyai motivasi kerja yang kuat untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang positif.

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya, seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang. *Work-Life Balance* adalah seberapa jauh kepuasan individu dalam peran mereka di kehidupan pribadi dan pekerjaan yang tidak memicu konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019)

Menurut Nurwin & Frianto (2021) menyatakan bahwa faktor lain untuk dapat mencapai kinerja maksimal bagi karyawan adalah motivasi. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa inggris yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai tujuan utama perusahaan, hal ini juga terkait dengan kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah perilaku individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan ide atau produk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, serta perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja. Baik buruknya kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistematis untuk dapat mendorong kualitas kinerja karyawan yang semakin baik.

Di beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan seperti halnya yang terjadi di PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center (Siska Yunia Arismawati, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo, 2022) dan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah (Indri Indirasari, Sri Mardiana, 2022).

KAJIAN TEORI

Work Life Balance

Work-Life Balance adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-Life Balance* juga dapat didefinisikan sebagai tingkat individu yang dimana dapat menjalankan kedua peran seperti dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik antara keduanya. *Work-Life Balance* sebagai cara bagi

karyawan untuk mempunyai gaya hidup yang berkualitas dan seimbang, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019).

Motivasi Kerja

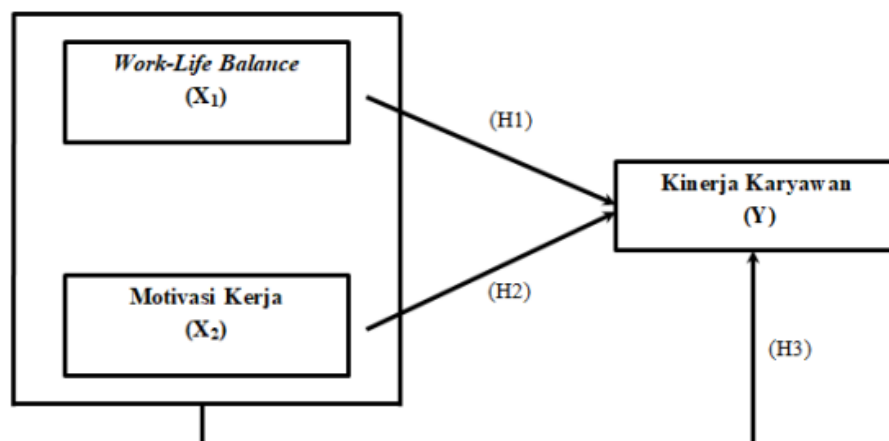
Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong individu untuk bekerja, misalnya gaji yang mencukupi, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkah laku manusia. Motivasi juga merupakan sebuah kekuatan yang sumbernya baik dari dalam maupun dari luar sehingga mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan. Menurut Arda (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai individu selama periode tertentu lalu dibandingkan dengan berbagai acuan seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Banyaknya kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dalam penelitian yang disusun berdasarkan fakta, kajian pustaka, observasi. Dalam kerangka pemikiran mencakup teori, dalil, dan konsep yang akan dijadikan menjadi dasar landasan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan dalam menjalankan hidup sangat dibutuhkan oleh semua orang, khususnya oleh seseorang yang menghabiskan waktunya lebih banyak bagi pekerjaan atau yang biasa disebut *Work-Life Balance*. Menurut Berk & Gundogmus (2018) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap aspek kehidupan pribadi karyawan seperti bekerja dengan jam fleksibel dan cuti keluarga/pribadi. Menurut Rincy & Panchanatham (2010) dalam Yuan

dan Muhamad (2021) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan dimana tingkat konflik yang dimiliki oleh karyawan rendah dan perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Widiati (2019) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Lingga (2020) menyatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Winardi (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sejalan oleh hasil penelitian Jufrizen (2017), Ainannur & Tirtayasa (2018) dan Gultom (2014) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Selain *Work-Life Balance*, motivasi kerja juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wismawan et al., 2022). Menurut Sunyoto dalam Indra Jaya (2016:22) motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mewujudkan keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu sikap yang mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat mencapai tujuan dalam bekerja (Susanto, 2019). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan atau target perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif, berinovasi tinggi, dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam penelitian sebelumnya diketahui bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Firdaus, 2022). Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh *Work-Life Balance* dan motivasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Penelitian ini menggunakan metode survei dari suatu populasi dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu Skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dengan jumlah karyawan sebanyak 280 orang dan jumlah sampel penelitian sebanyak 80 responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan signifikansi 10% dan dibulatkan menjadi 80.

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji realibilitas. Berdasarkan uji validitas terhadap 80 responden, diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor setiap variabel baik *work-life balance*, motivasi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kesimpulannya yaitu masing-masing indikator pernyataan dari semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,731, Motivasi Kerja (X2) memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765, dan Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t , dan uji F dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Jenis kelamin responden paling banyak wanita sebesar 61%, Usia responden paling dominan sebesar 62% berusia antara 23 sampai dengan 35 tahun, pendidikan responden paling banyak Strata 1/ Sarjana sebesar 72%, dan lama bekerja responden paling banyak yang bekerja selama kurang dari 3 tahun sebesar 41 %. Pengujian asumsi

klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kulmogorove smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Data menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas yang terlihat dari hasil nilai *Tolerance* sebesar $0,778 > 0,10$ serta nilai *VIF* sebesar $1,285 < 10,00$. Dan data juga bebas dari heteroskedastisitas yang ditunjukkan dari grafik Scatterplot bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

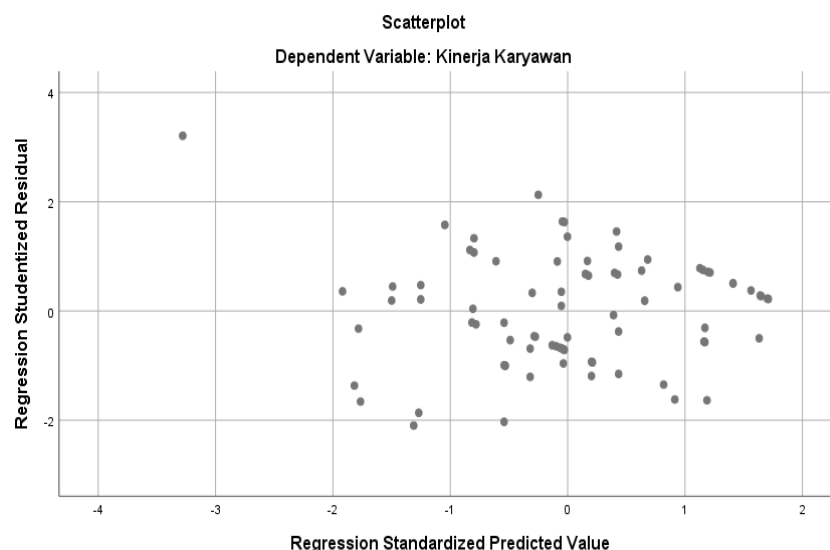
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,84201153
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,066
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	16,936	3,266		
Work-Life Balance	,032	,113	,778	1,285
Motivasi Kerja	,889	,121	,778	1,285

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini merumuskan persamaan linier yaitu $Y = 16,936 + 0,032X_1 + 0,889X_2$. Dimana Nilai Konstanta (a) = 16,936 artinya menunjukkan nilai konstan. Jika variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Motivasi Kerja* (X_2) = 0, maka nilai variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 16,936. Nilai Koefisien *Work-Life Balance* (b_1X_1) = 0,032 bernilai positif, artinya jika

Work-Life Balance meningkat 1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,032 poin. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (b_{2X2}) = 0,889 bernilai positif, artinya jika Motivasi Kerja meningkat 1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,889 poin. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,469 atau 46,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa 46,9% variasi variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja. Sementara sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	sig.
(Constant)	16,936	3,266	10,037	0,000
<i>Work-Life Balance</i>	,032	,113	3,272	0,002
Motivasi Kerja	,889	,121	8,525	0,000

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,469	3,89159

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work-Life Balance* signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t bahwa nilai Signifikansi pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,272 > t\text{-tabel } 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. *Work-Life Balance* adalah faktor penting yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan mampu mengatur waktu dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya seperti keluarga, teman, ataupun hobi, maka ia akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut tidak dapat tercapai, maka karyawan akan cenderung merasa lelah dan stres yang berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif serta berdampak negatif, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan yang membutuhkan kontribusi maksimal darinya.

Berdasarkan teori individual behavior apabila seseorang pekerja tidak dapat mengelola waktu dengan baik maka dapat menimbulkan konflik (Wenno, 2014). Jika seseorang tidak mampu

mengelola waktu dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka belum memiliki *Work-Life Balance* yang optimal. Sebaliknya, ketika seseorang berhasil mengatur waktu dengan efektif, mereka dapat bekerja sesuai tanggung jawabnya di kantor, sehingga tercipta kepuasan kerja yang diiringi dengan munculnya emosi positif atau suasana hati yang menyenangkan selama menjalankan tugas.

Jika karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang baik yaitu dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, tentunya dapat memiliki dampak yang signifikan bagi karyawan seperti kinerja karyawan dan kualitas kerja yang semakin baik, serta tetap bisa membagi waktu untuk keluarga, waktu untuk teman, dan waktu untuk diri sendiri (me time atau hobi) atau mengikuti kegiatan sosial di masyarakat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indirasari et al., 2022), (Irsyad et al., 2021), (Brilliantia et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hisnidah et al., 2023) karena menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t secara parsial bahwa nilai t hitung motivasi sebesar $8,525 > t\text{-tabel } 1,991$ dan nilai Signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam penerapan tugas- tugas di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Motivasi kerja adalah seperangkat perilaku yang memberikan dasar bagi seorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja seorang karyawan agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Supaya karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya, maka penting untuk memberikan dorongan motivasi yang sesuai. Misalnya, memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan dedikasi tinggi, bekerja keras dalam tim, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Bentuk penghargaan tersebut bisa berupa kenaikan jabatan atau insentif finansial, sehingga dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Sebab, sebuah penghargaan dan pengakuan terhadap keberadaan karyawan, rasa aman dan nyaman selama bekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan bentuk motivasi kerja yang efektif. Ketika kebutuhan karyawan akan semua hal tersebut telah terpenuhi, hal ini akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zulfahmi dan Zulfison, 2023), (Arismawati et al., 2022), (Iftika et al., 2022), (Sofi et al., 2024), (Brilliantia et al., 2023) yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra Valiandra Adisty, 2023) karena menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F bahwa $F_{hitung} 35,946 > F_{tabel} 3,12$ dan tingkat Signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai suatu tingkat kepuasan yang terkait dengan berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Muliawati, 2020). Adapun berbagai komponen yang dapat memengaruhi *Work-Life Balance*, seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.

Motivasi merupakan suatu penggerak atau energi yang memberi dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dengan tujuan tertentu (Nasution et al., 2019). Definisi alternatif dari motivasi kerja adalah aspek yang mendorong seorang karyawan agar melakukan tindakan dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya dengan memanfaatkan semua keterampilan atau keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan (Swasti & Ulfaturrosida, 2022). Keberadaan motivasi kerja memiliki peran penting bagi suatu perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong bagi kinerja karyawan (Prasada & Kristianti, 2021). Dalam rangka meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan mengoptimalkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya maka dibutuhkan suatu motivasi kerja (Erica et al., 2020).

Berdasarkan hasil pengujian Adjusted R Square terlihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,469 yang berarti *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,9%, sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Ketika *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yang positif berjalan seiring, mereka menciptakan sinergi yang memperkuat dampak positif pada kinerja karyawan. *Work-Life Balance* yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik. Motivasi kerja yang maksimal dan terpenuhi juga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yang positif secara simultan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Niswah Brilliantia dan Ika Korika Swasti, 2023) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* yang diterapkan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang diterapkan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
3. *Work-Life Balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, *Work-Life Balance* dapat memainkan peran kunci dalam membentuk dan memperkuat kinerja karyawan yang positif. Sebaliknya, motivasi kerja yang mendukung faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya saling berkaitan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Pada variabel *Work-Life Balance*, disarankan agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat meningkatkan kebijakan yang lebih mendukung *Work-Life Balance*. Perusahaan dapat menerapkan fleksibilitas kerja yang meliputi jam kerja fleksibel atau *Work From Home*, menyediakan layanan konsultasi karyawan untuk membantu karyawan mengelola stress, dan membuat fasilitas penitipan anak di kantor bagi karyawan yang telah menjadi orang tua dengan tanggung jawab pengasuhan. Selain itu, disarankan juga agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat menyediakan program pelatihan karyawan dalam pengembangan problem solving, sehingga karyawan dapat memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat dan mengusulkan ide-ide menarik saat meeting ataupun memberikan solusi terbaik bagi perusahaan ketika menghadapi masalah. Karyawan juga disarankan untuk dapat membagi waktu dengan adil dalam bekerja dan mengurus keluarga di rumah, sehingga tidak mengganggu waktu untuk pekerjaan atau keluarga. Dengan demikian, diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan peran mereka di rumah tanpa mengorbankan performa kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kinerja karyawan semakin baik.
2. Pada variabel Motivasi Kerja, disarankan agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat meningkatkan perhatian dan apresiasi yang cukup terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen bisa membuat program seperti pemberian reward “Employee Of The Month” bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja atau mencapai target dalam periode tersebut contohnya seperti memberikan reward tersebut kepada divisi Consumer Sales Executive (CSE) ketika

berhasil mencapai target 50 aktivasi BYOND per hari dan divisi lain yang berhasil mencapai target sesuai arahan Branch Manager sebagai bentuk apresiasi dari pihak manajemen kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan. Kemudian, PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo juga disarankan agar dapat memberikan umpan balik positif dan menciptakan budaya kerja yang apresiatif di mana keberhasilan karyawan dihargai secara terbuka. Karyawan juga harus bisa membangun komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung serta karyawan memiliki kesadaran diri untuk selalu meningkatkan keahlian (skill) dalam bekerja khususnya inisiatif ketika melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adisty, A. V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bandung Suniaraja). *Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies*, 2(1), 266-274.
- Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14
- Akter, N., & Hussain, M. M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(August 2016), 315–324. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Arismawati, S. Y., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 75-84.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 13(2), 137–159.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akademika*, 16 (113–120).
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1033-1042.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1171-1181.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.

- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). XIV(3), 52–61.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, Work-Life Balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303-315.
- Iftika, R. A., & Nur, S. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman). *At-Tasharruf" Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Syariah"*, 4(2), 43-51.
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 245-256.
- Indra Jaya, S. N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 20-29.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992-11000.
- Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 134-146
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kumar, V. G., & Janakiram, B. (2017). Theories of Work-Life Balance – A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2018), 390–394.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.

- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). pengaruh Work-Life Balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulutgo cabang utama di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 528-537.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran WorkLife Balance Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353-364.
- Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2017). Work-Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*, IV(1), <https://news.ge/anakliis-porti-arisqveynis-momava>.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1- 10.
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>
- Reksohadiprodjo (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>.
- Riskarini, D., Trirahayu, D., Kurniawati, D., & Ardianto, Y. Flexible Work Arrangements, Stress, Work-Life Balance, and Motivation: their Implications on Junior High School Teachers in the Depok Region.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015, Desember). Pengaruh Kmpensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Sania Azhari, Nyoman Suprastha, & Nisa, C. N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN . *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 125-1333.
- Schabracq, M.J., D., 2018., *The Handbook Of Work and Health Pyschology* (Second Edi). John Wiley & Sons, Ltd.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali. 2017, 7(3) 342-348. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*. available at <http://www.econjournals.com>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2). Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofi, M. H., & Hasanah, S. (2024). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMBIAYAAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG SEMARANG MT HARYONO. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(2), 313-332.

- Solikhah, S. d. (2018). Pengertian Work-Life Balance. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 300.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Sulton, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Swasti, I. K., & Ulfaturrosida, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *EKONIKA: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2), 196. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i2.2971>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Usma, K. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VISI GLOBALINDO DATA UTAMA (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Wardani, Laila, F., (2021)., *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Pekalongan: NEM.
- Wenno, H. (2014). Direct Instruction Model to Increase Physical Science Competence of Students as One Form of Classroom Assesment. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 3(3), 169– 174
- Widiati, Sri, (2019). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe, *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*, Vol. 1(1). 1-8.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Wismawan, M. H., Luturlean, B. S., & Bank, X. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X. 9(2), 887– 892.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yohanes. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WINNING LOGISTIC. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila: Jakarta). Diakses dari <https://neosiak.univpancasila.ac.id/perpustakaan/pencarian-buku/show/136587>
- Zulfahmi, Z., & Zulfison, Z. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BLOK M). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(2), 713- 730.

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS KECAMATAN WILAYAH JAKARTA PUSAT PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Sutan Jiyad Permana¹, Tia Ichwani², Indra Ade Irawan

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail koresponden/penulis : sutan230203@gmail.com

Diterima 13 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025

Abstrak

Puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang optimal diperlukan untuk menunjang fungsi ini, dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berkontribusi signifikan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dengan jumlah sampel 294 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial menggunakan uji korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Puskesmas, Jakarta Pusat

Abstract

Community health centers as health service providers have an important role in providing quality services. Optimal employee performance is needed to support this function, with work motivation and job satisfaction as significant contributing factors. The aim of the research is to determine the relationship between work motivation and job satisfaction on employee performance at the Central Jakarta District Health Center. The research uses quantitative methods with a cross sectional approach. Data was collected through questionnaires given to respondents with a sample size of 294 respondents. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques using the Spearman correlation test. The research results show that there is a positive relationship between work motivation and employee performance, as well as between job satisfaction and employee performance. Simultaneously, work motivation and job satisfaction have a positive influence on employee performance.

Kata Kunci: work motivation, job satisfaction, employee performance, Community Health Center, Central Jakarta

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu pelayanan kesehatan di bawah naungan Dinas Kesehatan, yang memberikan pelayanan dalam bidang Kesehatan dalam menjalankan tugas wewenang dan fungsinya serta memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan Pasal 1 Ayat 7, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien dalam Menunjang kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja karyawan yang Dimana motivasi kerja karyawan memiliki fungsi yang sangat penting salah satunya untuk bergerak maju melakukan kegiatan sesuai dengan kerja karyawan. Namun, beberapa permasalahan terkait kinerja dan kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan mulai menjadi perhatian masyarakat. Berdasarkan observasi awal terdapat sejumlah keluhan mengenai kurangnya keramahan petugas pelayanan terhadap pasien. Sikap petugas yang dinilai tidak ramah ini dapat menciptakan pengalaman negatif bagi pasien, yang berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas, sehingga bisa menyebabkan kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Selain itu, Kondisi sarana dan prasarana juga kurang mendukung kenyamanan pasien saat menunggu antrian.

Berdasarkan Data dari Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2019 – 2023 Jumlah keluhan kesehatan di Indonesia terjadi fluktuatif, pada tahun 2019 jumlah nya sebesar 32,26 persen lalu terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 30,96 persen pada tahun selanjutnya di tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 27,23 persen, pada tahun selanjutnya di tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 2 persen menjadi 29,94 persen lalu pada tahun 2023 terjadi penurunan kembali sebesar 3 persen menjadi 26,27 persen, sedangkan pada DKI Jakarta terjadi fluktuatif, pada tahun 2019 jumlahnya sebesar 29,28 persen pada tahun 2020 terjadi kenaikan menjadi 33,80 persen lalu di tahun selanjutnya pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 25,98 persen lalu ditahun selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan yang signifikan menjadi 16,76 persen lalu terjadi kenaikan sebesar 4 persen di tahun 2023 menjadi 20,95 persen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masnah dkk (2020) yang berjudul Hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas lakessi kota Parepare, yang menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian nya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswati dkk 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan UPTD puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 dan menurut penelitian Himayati dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membantu memberikan pengetahuan kepada masyarakat agar lebih mandiri dan meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat kita lihat bahwa ada hasil yang tidak konsisten terhadap variabel yang diteliti Sebagai contoh pada penelitian Kuswati dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan UPTD puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Sementara penelitian Himayati dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel terikat motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai proses dan hasil dari perilaku kerja seseorang yang melibatkan pemikiran, produksi, serta pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah topik yang sering dibahas dalam berbagai diskusi di organisasi atau perusahaan, karena berdampak signifikan pada hasil yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Motivasi memberikan dorongan, energi, dan arah pada tindakan seseorang, membantu mengatasi rasa malas dan kebosanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Berdasarkan waktu, penelitian ini menggunakan cakupan waktu (*time horizon*) bersifat *one shot* dengan metode *Cross Sectional* yang berfokus pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui survei kuesioner di puskesmas kecamatan Jakarta Pusat. Sampel

yang di ambil dalam penelitian ini adalah 294 responden karyawan yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat. Masing – masing sampel pada tiap kecamatan harus di proposionalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized
		Predicted Value
N		294
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.0170068
	Std. Deviation	2.03903226
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.046
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi yang tidak normal sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, artinya residual tersebut berjalan tidak normal Pada pengujian analisis grafik dilakukan dengan melihat titik titik sebaran data uji normalitas dengan melihat kurva normal probability plot of regression standardized residual dalam hal analisis grafik tersebut data aka dinyatakan normal jika titik sebaran data tersebut tidak terlalu jauh (mengikuti) arah garis diagonal dan dinyatakan tidak normal jika terjadi keadaan sebaliknya.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Standardized					
		Coefficients		Collinearity Statistics			
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000	
	TOTAL MOTIVASI X1	.278	.045	.363	6.177	.000	.609 1.643
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609 1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji multikolinearitas tabel di atas, menunjukkan berdasarkan nilai VIF diketahui sebesar 1,643 yang berarti < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas meskipun

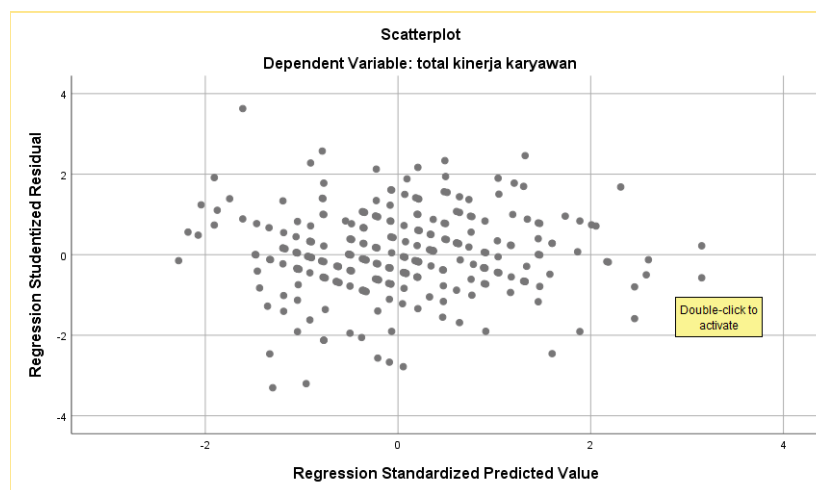
			Total	
Model			Kepuasan kerja	TOTAL MOTIVASI X1
1	Correlations	Total kepuasan kerja	1.000	-.626
		TOTAL MOTIVASI X1	-.626	1.000
	Covariances	Total kepuasan kerja	.003	-.001
		TOTAL MOTIVASI X1	-.001	.002

Variance Proportions						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	TOTAL MOTIVASI X1	Total Kepuasan Kerja
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.521	.81	.48	.02
	3	.004	28.687	.19	.52	.98

terdapat korelasi sesama variabel bebas sebesar 0,626, nilai eigenvalue sebesar 2,990 berada jauh diatas 0 menunjukan tidak adanya (multikolinieritas)

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.384	2.570	1.428

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas yang mendapatkan hasil durbi watson sebesar 1,428 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel karena $du < d < du$ atau $(1,793 < 1,428 < 1,821)$

4. Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Standardized					Collinearity statistics	
		Unstandardized Coefficients	Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000		
	TOTAL	.278	.045	.363	6.177	.000	.609	1.643
	MOTIVASI X1							
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609	1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 8,879 + 0,278 (X1) + 0,294 (X2) + e$$

- Nilai konstanta sebesar 8,879 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 8,879
- Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi dalam variabel motivasi kerja senilai 0,278. Ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278 maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat
- Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi dalam variabel motivasi kerja senilai 0,294 Ini memiliki arti bahwa setiap perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294 maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada puskesmas kecamatan Wilayah Jakarta Pusat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin - Watson
1	.623 ^a	.388	.384	2.570	1.428

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* (r^2) untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 0,384 atau sebesar 38,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 38,4% variasi variabel kinerja karyawan di puskesmas kecamatan Wilayah Jakarta Pusat sedangkan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak dimasukan kedalam model penelitian ini

6. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Unstandaardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000	
	TOTAL MOTIVASI X1	.278	.045	.363	6.177	.000	.609 1.643
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609 1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil Uji t secara parsial pada variabel X1 di atas, menunjukkan bahwa:

- Nilai thitung lebih besar dari nilai t table yaitu sebesar $6,177 > 1,968$ dan nilai signifikan lebih kecil dari level of signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Nilai thitung lebih besar dari nilai ttable yaitu sebesar $5,569 > 1,968$ dan nilai signifikan lebih kecil dari level of significant yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Keputusan pembelian (Y).

7. Uji f (Stimultan)

Tabel 8. Hasil Uji f (Stimultan)

		Sum of		Mean Square	F	Sig.
Model		Squares	df			
1	Regression	1218.192	2	609.096	92.185	.000 ^b
	Residual	1922.723	291	6.607		
	Total	3140.915	293			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai fhitung sebesar 92,185 kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai f table sebesar 3,026 dengan nilai signifikan 5% (0,05) dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ (92,185 > 3,026) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara stimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di puskesmas kecamatan wilayah Jakarta Pusat.

8. Uji Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

			Total		
			TOTAL	Kepuasan	Total kinerja
			MOTIVASI X1	kerja	karyawan
.none.*	TOTAL MOTIVASI X1	Correlation	1.000	.626	.568
		Significance(2-tailed)		.000	.000
	df	0	292	292	
	Total kepuasan kerja	Correlation	.626	1.000	.555
		Significance(2-tailed)	.000	.	.000
	df	292	0	292	
Total kinerja karyawan	TOTAL MOTIVASI X1	Correlation	.568	.555	1.000
		Significance(2-tailed)	.000	.000	.
	df	292	292	0	
	Total kepuasan kerja	Correlation	1.000	.454	
		Significance(2-tailed)	.	.000	
	df	0	291		
Total kinerja karyawan	Total kepuasan kerja	Correlation	.454	1.000	
		Significance(2-tailed)	.000	.	
	df	291	0		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,568 untuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta 0,555 untuk hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat keeratan sedang, yang mengindikasikan bahwa baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, karena hubungan yang ditemukan tidak tergolong kuat, diperlukan upaya perbaikan dan penguatan

dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal di masa mendatang.

PEMBAHASAN

Uji Hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, didapati penilaian variabel Motivasi kerja dengan indeks penilaian rata-rata (mean) sebesar 3,96 atau tinggi, yang artinya bahwa mayoritas responden menganggap Motivasi kerja sudah sesuai dan berjalan dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan melalui semangat dan komitmen karyawan dalam mengutamakan pekerjaan serta berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2018), Rakhmalina, (2017), Erwin (2020) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hubungan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat . Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan, rekan kerja, dan promosi itu sendiri berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat Melalui penyebaran kuesioner pada Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat. Menunjukkan hasil rata-rata mean kepuasan (X2) secara keseluruhan bahwa kepuasan mendapatkan nilai yang sangat baik. Rata-rata nilai total tertinggi terdapat pada butir pernyataan delapan tujuh dan kedua dan dengan pernyataan kedelapan bahwa Hubungan dengan rekan kerja yang terjalin saling mendukung dan menciptakan suasana kerja yang harmonis serta produktif terdapat pada indikator rekan kerja Sementara pernyataan ketujuh bahwa Karyawan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan proyek bersama terdapat pada indikator rekan kerja. Sementara pernyataan kedua bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian dan memberikan kepuasan dalam setiap pencapaian hasil yang terdapat pada indikator pekerjaan. Adapun hasil penilaian terendah dengan indikator pengawas saat ini yang memiliki pernyataan bahwa proses pengawasan tidak efisien sehingga menghambat kemajuan pekerjaan karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang artinya apabila semakin baik pemberian kepuasan yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusriani (2018) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar .

Kepuasan kerja perlu diperhatikan karena menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat

Uji Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan, terlihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,384 yang berarti Motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,4% sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusriani (2018) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memerlukan dorongan dan dukungan untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi dapat memainkan peran kunci dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini antara lain, pertama, pada variabel motivasi kerja, Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat sebaiknya menciptakan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan. Sistem ini perlu didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, di mana setiap karyawan yang menunjukkan kinerja baik, baik secara individu maupun dalam jangka waktu tertentu, mendapatkan pengakuan yang layak. Pemberian penghargaan yang merata dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi secara maksimal bagi organisasi. Kedua, pada variabel kepuasan kerja, Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat sebaiknya menerapkan sistem pengawasan yang lebih efektif dan terstruktur dengan jelas. Pengawasan yang baik melibatkan pemantauan rutin terhadap kinerja karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang lebih efisien, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh faktor-faktor spesifik yang memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, seperti peluang pengembangan karier dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif

melalui wawancara atau Focus Group Discussion (FGD) dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan tentang motivasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 797–804.
- Anis Zohriah. (2023). Jurnal Dirosah Islamiyah Jurnal Dirosah Islamiyah. Jurnal Dirosah Islamiyah Volume, 5, 704–713. <https://doi.org/10.17467/jdi.v5i3.4081>
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 150–164.
<https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Darwin, M. M. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(1), 70-83.
<https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. Wicaksono & Hermani, 2(1), 69–88.
- Hermin, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indo Timur. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(1), 79–88.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.160>
- Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 134-146. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5580>
- Junmanti. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun).
- Kinerja, T., Pt, K., & Indonesia, P. O. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan.

- Kumparan (2021) Untuk APA Puskesmas Didirikan? Ini Jawabannya, kumparan. Available at <https://kumparan.com/kabar-harian/untuk-apa-puskesmas-didirikan-ini-jawabannya-1wOloTyZ90O/full> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Liana, B. D. A., Yuli Ardianto, & Bayu Retno. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 84-98. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5433>
- Maesa, I. K. P. K., Sabudi, I. N. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points By Sheraton Bali, Seminyak. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 4(2), 125-137. <https://doi.org/10.35814/jimp.v4i2.6952>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Maryadi, Y., & Misranisa, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Umy Press. Mencapai G, Sarjana G. KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . RISLAND SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . RISLAND. 2021.
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of International Multidisciplinary Research, 2(1), 181–190.
- Mustajab, R. (2023) Ada 10.292 puskesmas di indonesia pada 2022, Dataindonesia.id. Available at: <https://dataindonesia.id/ragam/detail/ada-10292-puskesmas-di-indonesia-pada-2022> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Nitise mito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 175–183.
- Ramadhany, E. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Universitas Pakuan Bogot, 111.
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi, 1(4), 197–210.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. 7.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sania Azhari, Nyoman Suprastha, & Nisa, C. N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN . *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 125-1333. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5591>
- Sarianah, Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Tele komunikasi Se luler di Kota Makassar. *YUME : Journal of Manage me nt*, 5(1), 177–187. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3453>
- SETIA WIJAYANTI. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. *J Che m Inf Model*. 2013;53(9):38–9.
- Sihabussina. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul. *BIMA : Journal of Business and Innovation Manage me nt*, 4(2), 237–247. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.326>
- Subroto, L.H. (2022) Sejarah Puskesmas di Indonesia Halaman all, KOMPAS.com. Edited by T. Indriawati. Available at: <https://www.kompas.com/stori/read/2022/08/05/170000479/sejarah-puskesmas-di-indonesia?page=all> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Pengembangan Kinerja Anggota Organisasi. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue August).
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *E fisie nsi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/e fisie nsi.v16i2.27421>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- TiWibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandat el Malang). 16(1), 1–9.
- Zailani R, Artanto AH. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *J Ekon STIE P*. 2024;9(1):16–25.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

