

JURNAL

EKONOMI DAN BISNIS

STRATEGIC PLANNING WITH ANALITICAL HYRARCHY PROCESS APPROACH FOR OPTIMIZATION MARKET SERVICE RETRIBUTION

Shafiq Maulina Yasmine, Suparman

PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN KOMPETENSI APARAT PENGELOLA DANA DESA TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA DEYANGAN, KECAMATAN MERTOYUDAN DAN DESA SAMBENG, KECAMATAN BOROBUDUR, KABUPATEN MAGELANG

Aditya Pangestu, Rudy Badrudin

HUBUNGAN TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT, JOB STRESS, EMPLOYEE LIFE SATISFACTION DAN PRODUCTIVITY DENGAN GENDER DAN MASA KERJA SEBAGAI PEMODERASI

Nike Larasati, Wisnu Prajogo

MANAJEMEN IMPRESI DAN MANAJEMEN LABA RIIL: PERAN GENDER DAN EXPERIENCE PADA TOP MANAGEMENT TEAM SEBAGAI PEMODERASI

Dhian Kristantiningtyas, Zaki Bandwan, dan Nurafik

SITUATIONAL INVOLVEMENT SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH ENDURING INVOLVEMENT PADA CYCLING AFFECTIVE STATE

(Kasus pada Pesepeada di Provinsi DIY)

Dendi Santoso Husen, Wisnu Prajogo, dan Rudy Badrudin

PENGARUH JOB INSECURITY, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA HONORER ASN DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Nurfa Nurfa Saputri, Anna Partina



STRATEGIC PLANNING WITH ANALITICAL HYRARCHY PROCESS APPROACH FOR OPTIMIZATION MARKET SERVICE RETRIBUTION

*Shafira Mourina Yasmine*¹
*Suparmono*²

¹Junior Researcher Sinergi Visi Utama Consulting Yogyakarta

²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Corresponding Author: suparmono@stimykp.ac.id

ABSTRACT

This article aims to design a strategic plan in an effort to increase market service fees. The analytical tool used for strategic planning is through the Analytical Hierarchy Process (AHP) approach and the root cause analysis approach. From these two analytical tools it was found that efforts to increase the potential of Regional Original Income (PAD) through optimizing traditional markets have several obstacles, including: changes in the shopping behavior of people who are starting to switch to modern markets, limited budget and human resources in market management, and low awareness of traders to pay levies.

Keywords: market retribution, AHP, strategic planning, revenue

JEL Classification: D73

INTRODUCTION

Regional Original Revenue is one component of regional financial revenue sources, in addition to other revenues. Nevertheless, the proportion of Regional Original Revenue to total revenue is still an indication of the "Degree of Financial Independence of a

Region" (Tang et al., 2017). In order to realize regional autonomy, one of the efforts that must be made is to increase the degree of regional financial independence, in this case, is to increase and optimize regional original income (PAD), which consists of regional tax proceeds, regional companies and other revenues from regional businesses that legitimate (Geovanie, 2021).

In the Covid-19 pandemic situation (McCartney, 2021) which resulted in the decline of various sectors, especially the economic sector, local governments were required to be able to increase their respective regional revenues (Matsuura & Saito, 2022) (Otusanya, 2011). In this case, Kebumen Regency sees the potential that can still be improved from traditional markets. Some of the main issues related to the existence of traditional markets today: 1) Market development (renovation) through the addition of a number of supporting facilities, facilities and infrastructure; 2) Increasing the capacity of related human resources (market managers, traders) so that they are able to optimally develop market functions as one of the backbones of the community's economy; 3) Optimization of function and spatial planning (zoning) which aims to improve the quality of market services, space effectiveness, and increase the market's ability to accommodate the number of traders which aims to make the market more 'lively' and competitive amidst the proliferation of modern markets, malls, supermarkets, and hypermarkets; and 4) Optimizing market revenue to increase Kebumen

Regency's PAD.

Efforts to increase PAD stated that there were 3 (three) things, namely improving management, optimizing regional assets, and increasing investment. One of the things that is prioritized is being able to provide solutions to problems faced by traditional markets. But also by not turning off the presence of modern shops (Juul, 2006). The existence of traditional markets from one side does have many shortcomings, such as its location which sometimes interferes with traffic, slums, lack of order, and others. However, it should be remembered that traditional markets play a significant role in the economy, given that most people still rely on trade through traditional markets. So it is appropriate for the government of Kebumen Regency to pay attention to the existence of this market.

The improvement of the market above is not solely to protect the traditional market with the general public. But also to attract tourists both local and foreign. This is a quite wise step considering that the arrangement is not only aimed at maintaining market continuity but also to increase the economic income of Kebumen Regency. So that the policy is more profitable for many parties. However, revamping the market as above is certainly not easy, because it involves the level of education of the lower classes of society which tends to be low. In addition, the pattern of community habits is also an obstacle to market arrangement (Janeba & Osterloh, 2013).

Market revenue potential from an economic perspective is defined as market revenue potential as a commercial area that is fully managed with a business concept. The market is managed as a commodity that is able to provide benefits not only for traders but also for the government. In the market area, various facilities have been provided to support the convenience of traders and increase their commercial value, however, current market conditions are still unable to increase PAD. Therefore, it is hoped that through this study it will be possible to better map out the potential market income, so as to increase PAD.

LITERATURE REVIEW

Regional levies are regional levies as payment for services or the granting of certain permits specifically provided and/or granted by the Regional Government for the benefit of individuals or entities. Regional

levies in the Regional Original Revenue group include General Service Retribution, Business Services Retribution, and Certain Licensing Retribution. The characteristics inherent in the regional levies currently levied in Indonesia are as follows 1) Retribution is a levy that is levied based on the relevant local laws and regulations; 2) The proceeds from the levy will go to the local government treasury; 3) The party who pays the levy gets a counter-achievement (reward) directly from the local government for the payment made; 4) Retribution is payable if there are services provided by the local government that are enjoyed by individuals or entities; 5) The sanctions imposed on user fees are economic sanctions, namely if they do not pay the user fees, they will not receive services provided by the local government.

Market Service Charges, a levy is levied on services/use of market facilities managed by the Regional Government. The object of market service retribution is the provision of traditional/simple market facilities, in the form of courtyards, stalls, kiosks and market facilities/infrastructure managed by the Regional Government, and specifically provided for traders. The subject of market service retribution is an individual or entity that uses/enjoys the services of market facilities in the market area. Mandatory market service levies are individuals or entities which, according to the provisions of the levy laws and regulations, are required to pay market service levies.

Performance relates to: First, aspects of input or resources, such as (1) employees (HR); (2) budget; (3) facilities and infrastructure; (4) information; and (5) organizational culture. Second, related to the management process (1) planning; (2) organizing; (3) implementation; (4) budgeting; (5) supervision; (6) evaluation. In addition to these internal factors, it is also necessary to pay attention to aspects of the external environment that directly or indirectly affect performance, such as political, economic, socio-cultural, and technological conditions, as well as parties related to the provision of inputs, such as taxpayers/ retribution, policy makers and so on. Each of the above aspects has the same potential to emerge as a dominant factor affecting organizational performance, both positively and negatively.

Through the concept of performance budgeting, regions are required to be able to optimize the revenue of Regional Original Revenue (PAD). One type of PAD

that allows for increased revenue in Kebumen Regency is market retribution, so it needs to be carefully studied and calculated the potential for existing market levies to increase its revenue.

Salusu (2015) explains that strategic management discusses the relationship between organizations and the environment, both internal and external. Strategic management feedback can provide instructions for executives in trying to influence and control the environment not only to react to it, so that the organization is still able to control the direction of its journey towards the desired goals. Blakely (1989: 44) argues that tax policy has always been a major component of economic development policy. In practice in Indonesia, the main sector that contributes the most to regional financial capacity in general is the regional tax and levy sector.

Based on this opinion, the market management agency as an organization that is the coordinator of regional financial management in general, and regional taxes and levies in particular also needs to establish a strategic management to deal with changes that occur continuously. Through strategic management, internal and external factors that are owned by market management organizations/institutions can be identified in managing and increasing revenue from the regional tax and levy sector.

In general, the increase in regional tax and levy revenues can be achieved in two ways, namely intensification and extensification. By knowing the strategic issues faced by the market retribution management agency, the organization is expected to be able to formulate the most appropriate and most appropriate strategy with the organization's situation and conditions, so that an increase in regional taxes and levies can be realized.

Analytical Hierarchy Process (AHP) Is a method for solving a complex unstructured situation into several components in a hierarchical arrangement, by assigning a subjective value to the relative importance of each variable, and determining which variable has the highest priority in order to influence the outcome of the situation (Hazza et al., 2022) (Repetski et al., 2022).

The decision-making process is basically choosing the best alternative (Toloi et al., 2022). Such as structuring problems, determining alternatives, determining possible values for alleatory variables,

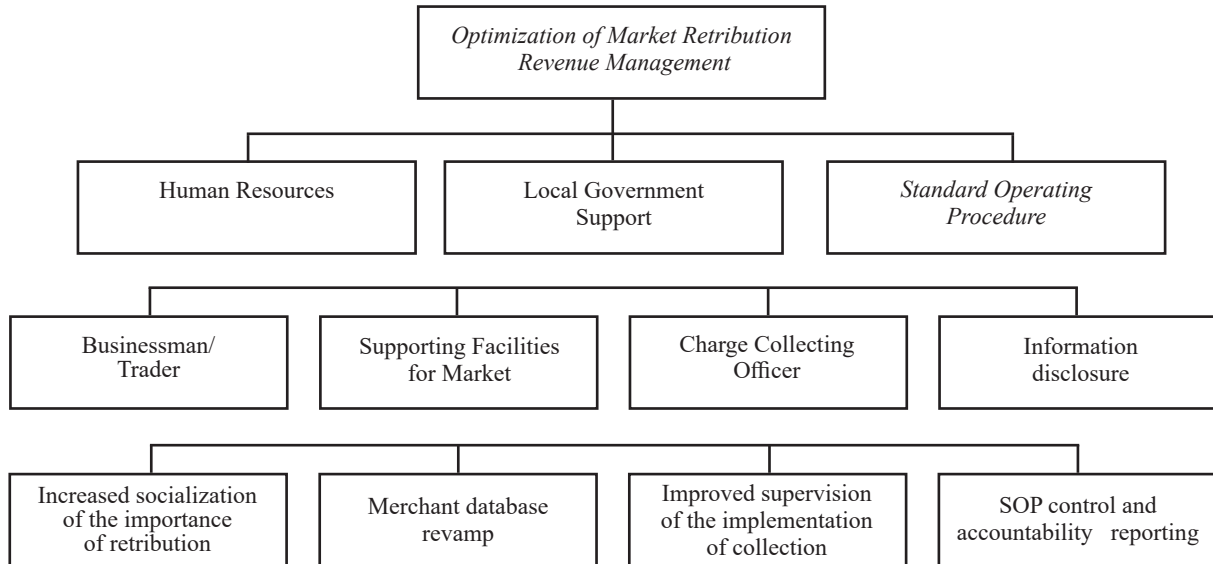
setting values, requirements for time preferences, and specification of risks. No matter how wide the range of alternatives that can be determined or the detailed assessment of possible values, the limitation that still surrounds them is the basis for comparison in the form of a single criterion (Duleba & Szádoczki, 2022).

The main tool of the Analytical Hierarchy Process (AHP) is to have a functional hierarchy with the main input being human perception (Ghorbani et al., 2022) (Awad & Jung, 2022). With a hierarchy, a complex and unstructured problem is solved into its groups and organized into a hierarchical form. The advantages of the Analytical Hierarchy Process compared to others are (Nguyen et al., 2022) (Akbar et al., 2022) 1) A hierarchical structure, as a consequence of the selected criteria, to the deepest sub-criteria; 2) Taking into account the validity up to the tolerance limit for the inconsistency of various criteria and alternatives chosen by decision makers; and 3) Taking into account the durability or resilience of the output sensitivity analysis of decision-making.

DISCUSSION

The advantage of AHP compared to other methods is that there is a hierarchical structure, as a consequence of the selected criteria, down to the most detailed sub-criteria (Kaymaz et al., 2022). Calculation of validity up to the tolerance limit for the inconsistency of various criteria and alternatives chosen by decision makers (Jarrah et al., 2022).

Based on the results of the analysis using the AHP model, a very effective alternative health program can be produced. By using the AHP model, each criterion for determining the optimization of the management of market retribution revenues can be clearly determined. According to Saaty (Marimin, 2004), the comparison matrix can be accepted if the value of the consistency ratio is < 0.1 . There is no standard limit for the consistency of a matrix, only according to some experiments and experience, a consistency level of 10% and below is an acceptable level of inconsistency. More than that there must be a revision of the assessment because the level of inconsistency that is too large can lead to an error.



Source: Data processed, 2021

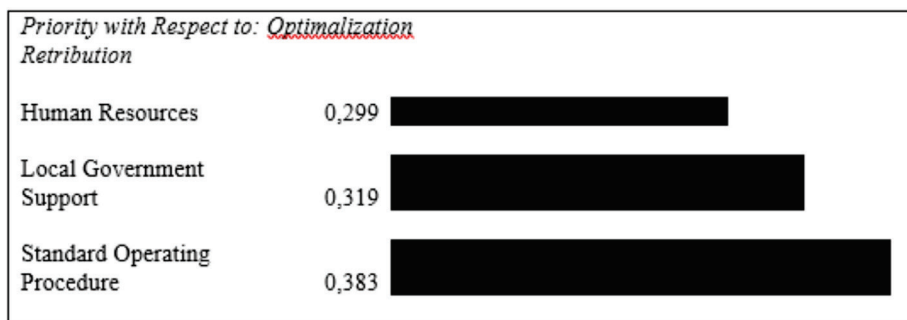
Figure 1
AHP Hierarchical Structure

Criteria for Determining Optimization of Market Retribution Revenue Management

For optimizing the acceptance of market levies, it is known that the “Standard Operating Procedure” (SOP) criteria has a weight of 0.383 or equal to 38.3% of the total criteria, which is the most important criterion in the selection of the optimization policy for the Management of Market Retribution Receipts. Then followed by the criteria of “local government support” of 31.9%

and “Human Resources” of 29.9%.

These results indicate that SOPs in market management need to be clarified and clarified. Good SOPs and consistently implemented are expected to overcome the problem of non-uniformity in the treatment of rules or policies. An example of the application of SOPs in tax collection by officers. Findings in the field are often that tax collectors do not have the power to impose sanctions.



Source: Data processed, 2021

Figure 2
Criteria for Determining Optimization of Market Retribution Revenue Management

Sub Criteria for Determining Optimization of Market Retribution Revenue Management

For the sub-criteria for determining the optimization of market retribution management that must be addressed, the sub-criteria “Increasing Awareness of Merchants to Pay” has a weight value of 0.398 or 38.9% of the total sub-criteria being the biggest determinant in making policies for optimizing market retribution receipts. These results indicate that there

is a gap in understanding of market traders with the needs or challenges of traditional markets in the next few years. Traditional markets must improve and be able to provide good service to consumers.

Competition in the market such as facing a modern store is unavoidable. It is hoped that the increased acceptance of market fees will also improve the quality of traditional market services.

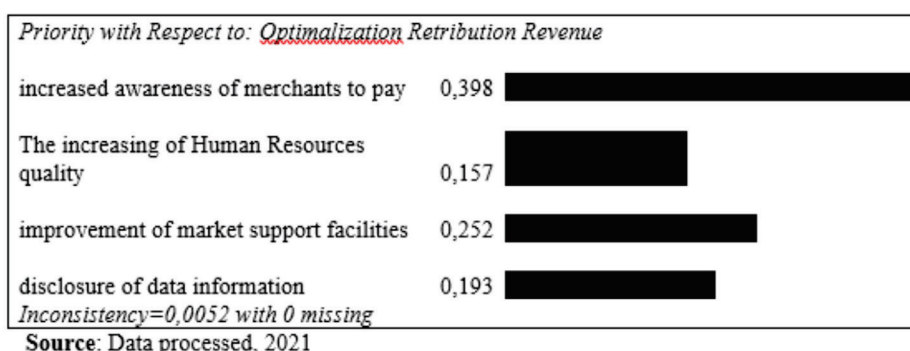


Figure 3
Facilities in Traditional Market in AHP Analysis

The second recommendation is the sub-criteria for Repair of Market Supporting Facilities of 25.2%. Repair of this facility is not too urgent even though it is also needed. If you see the urgency, improving this facility is more about repairing and improving the quality of existing facilities. The next recommendation is information disclosure and increased accountability by 19.3%. For respondents, openness also needs to show that market acceptance is one of the sources of government revenue which will eventually be used for the community. Recommendations to improve the quality of retribution-collecting human resources by 15.7% or are in the last rank. The quality of human resources for retribution receipts is considered adequate, it only needs to be equipped with SOPs and socialization.

Sub Criteria for Determining Optimization of Market Retribution Revenue Management

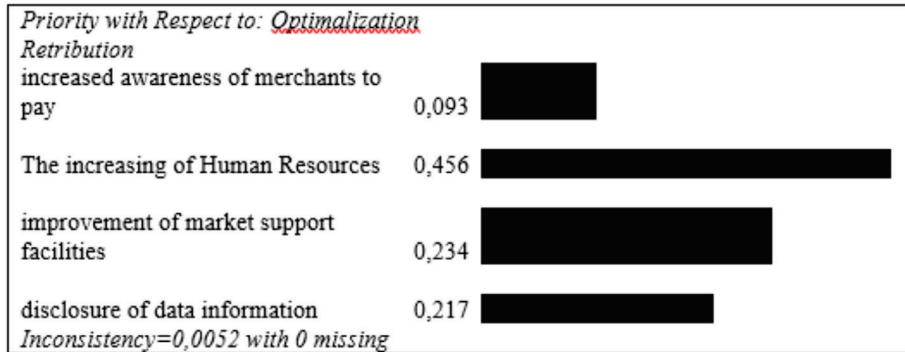
Explained that the main criteria for optimizing retribution revenue is the implementation of an effective SOP. From these criteria, it is known that based on the Standard Operating Procedure criteria, the sub-criteria “Increasing Merchants’ Awareness to Pay” has a weight

value of 0.398 or 39.8% of the total sub-criteria being the biggest determinant in making policies for optimizing market retribution receipts.

Implementation of the SOP with the sub-criteria of improving market support facilities by 25.2%, information disclosure and increased accountability by 19.3% and improving the quality of retribution-collecting human resources by 15.7%.

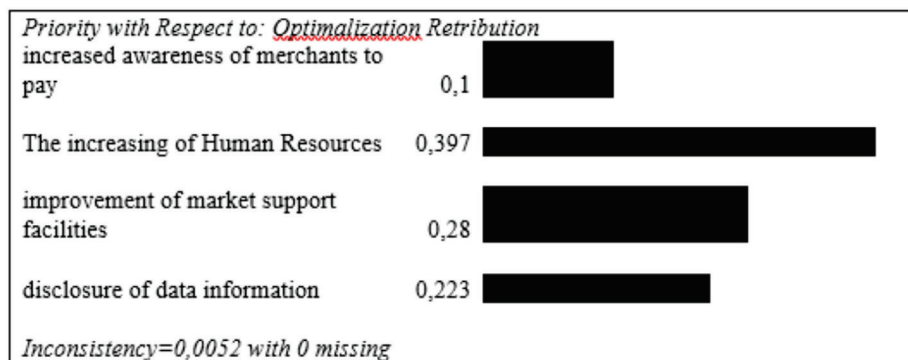
Alternative Determination of Optimizing Market Retribution Revenue Management

Public awareness to participate in paying taxes for development. Several times recommendations to increase awareness of paying taxes appeared. Based on the sub-criteria “Increasing Awareness of Merchants to pay”, the policy of “improvement of the merchant database” is a determining factor in optimizing the management of market retribution revenues of 39.7%. Then followed by “increased supervision of the implementation of collection” by 28.0%, “controlling SOPs and reporting accountability” by 22.3%, and “increasing socialization of the importance of retribution” by 10.0%.



Source: Data processed, 2021

Figure 4
SOP Analysis in AHP Process



Source: Data processed, 2021

Figure 5
Awareness Merchant Analysis in AHP Process

CONCLUSION

Good SOPs and consistently implemented are expected to overcome the problem of non-uniformity in the treatment of rules or policies. An example of the application of SOPs in tax collection by officers. Findings in the field are often that tax collectors do not have the power to impose sanctions. There is a gap in understanding of market traders with the needs or challenges of traditional markets in the next few years. Traditional markets must improve and be able to provide good service to consumers. Recommendations to improve the quality of retribution-collecting human resources by 15.7% or are in the last rank. The quality of human resources for retribution receipts is considered adequate, it only needs to be equipped with

SOPs and socialization. There are still problems in re-vamping the merchant database. This fact indicates that administratively reporting still needs to be improved. With orderly administration, accurate data arrangement will be obtained.

REFERENCES

Akbar, M. A., Khan, A. A., & Huang, Z. 2022. Multicriteria decision making taxonomy of code recommendation system challenges: a fuzzy-AHP analysis. *Information Technology and Management*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00355-3>.

- Awad, J., & Jung, C. 2022. Extracting the Planning Elements for Sustainable Urban Regeneration in Dubai with AHP (Analytic Hierarchy Process). *Sustainable Cities and Society*, 76, 103496. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103496>.
- Duleba, S., & Szádóczi, Z. 2022. Comparing aggregation methods in large-scale group AHP: Time for the shift to distance-based aggregation. *Expert Systems with Applications*, 196. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2022.116667>.
- Geovanie, D. G. 2021. *Jurnal locus delicti*. 2, 1–12.
- Ghorbani, M. K., Hamidifar, H., Skoulikaris, C., & Nones, M. 2022. Concept-Based Integration of Project Management and Strategic Management of Rubber Dam Projects Using the SWOT–AHP Method. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052541>.
- Hazza, M. H. Al, Abdelwahed, A., Ali, M. Y., & Sidek, A. B. A. 2022. An Integrated Approach for Supplier Evaluation and Selection using the Delphi Method and Analytic Hierarchy Process (AHP): A New Framework. *International Journal of Technology*, 13(1), 16–25. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i1.4700>.
- Janeba, E., & Osterloh, S. 2013. Tax and the city - A theory of local tax competition. *Journal of Public Economics*, 106, 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.07.004>.
- Jarrah, R., Chen, C. R., & Kassem, M. 2022. Ranking structural analysis software applications using AHP and Shannon’s entropy. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, 21(3), 900–907. <https://doi.org/10.1080/13467581.2021.1900858>.
- Juul, K. 2006. Decentralization, Local Taxation and Citizenship in Senegal. *Development and Change*, 37(4), 821–846. doi:10.1111/j.1467-7660.2006.00503.x.
- Kaymaz, Ç. K., Birinci, S., & Kızıllan, Y. 2022. Sustainable development goals assessment of Erzurum province with SWOT-AHP analysis. *Environment, Development and Sustainability*, 24(3), 2986–3012. <https://doi.org/10.1007/s10668-021-01584-w>.
- Matsuura, T., & Saito, H. 2022. The COVID-19 pandemic and domestic travel subsidies. *Annals of Tourism Research*, 92, 103326. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103326>.
- McCartney, G. 2021. The impact of the coronavirus outbreak on Macao. From tourism lockdown to tourism recovery. *Current Issues in Tourism*, 24(19), 2683–2692. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1762549>.
- Nguyen, T. A. Van, Tucek, D., & Pham, N. T. 2022. Indicators for TQM 4.0 model: Delphi Method and Analytic Hierarchy Process (AHP) analysis. *Total Quality Management and Business Excellence*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2039062>.
- Otusanya, O. J. 2011. The role of multinational companies in tax evasion and tax avoidance: The case of Nigeria. *Critical Perspectives on Accounting*, 223, 316–332. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.10.005>.
- Repetski, E. J., Sarkani, S., & Mazzuchi, T. 2022. Applying the Analytic Hierarchy Process (Ahp) To Expert Documents. *International Journal of the Analytic Hierarchy Process*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.13033/ijahp.v14i1.919>.
- Tang, T., Mo, P. L. L., & Chan, K. H. 2017. Tax collector or tax avoider? An investigation of intergovernmental agency conflicts. *Accounting Review*, 92(2), 247–270. <https://doi.org/10.2308/accr-51526>.
- Toloi, R. C., Reis, J. G. M. dos, Toloi, M. N. V., Vendrametto, O., & Cabral, J. A. S. P. 2022. Applying analytic hierarchy process (AHP) to identify decision-making in soybean supply chains: a case of Mato Grosso production. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 60(2), 1–19. <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.229595>.

PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN KOMPETENSI APARAT PENGELOLA DANA DESA TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA DEYANGAN, KECAMATAN MERTOYUDAN DAN DESA SAMBENG, KECAMATAN BOROBUDUR, KABUPATEN MAGELANG

Aditya Pangestu¹
Rudy Badrudin^{2*}

¹Undergraduate Student Program, Department of Accounting

²Department of Master Management

^{1,2}YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author; *E-mail*: rudybadrudin.stieykpn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify the effect of accountability, transparency, and competence of village fund management government officials on improving community welfare in Deyangan Village, Mertoyudan District and Sambeng Village, Borobudur District, Magelang Regency. The type of data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires with google form. The respondents were the people of Deyangan Village and Sambeng Village. The number of respondents obtained is 78 people. The data were processed by descriptive analysis techniques and using SPSS tools. The results of the study show that (1) Village Fund Accountability has a positive effect on Community Welfare in Deyangan Village, Mertoyudan District, Magelang Regency (2) Village Fund Transparency has no significant effect on Community Welfare in Deyangan Village, Mertoyudan District, Magelang Regency. (3) Competence of Village Fund Management Government officials has a positive effect on Community Welfare in Deyangan Village, Mertoyudan District, Magelang Regency (4) Village Fund Accountability has no significant effect on Community Welfare

in Sambeng Village, Borobudur District, Magelang Regency (5) Village Fund Transparency has an effect not significant to Community Welfare in Sambeng Village, Borobudur District, Magelang Regency (6) The Competence of Village Fund Management Government officials has insignificant effect on Community Welfare in Sambeng Village, Borobudur District, Magelang Regency.

Keywords: village fund management, accountability, transparency, competence of village fund management government officials, improving community welfare

JEL Classification: H72

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 telah ditetapkan bahwa dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah dilaksanakan atas dasar asas otonomi yang menjunjung tinggi prinsip otonomi seluas-luasnya untuk mempercepat tercapainya kes-

kejahteraan masyarakat melalui prinsip atau sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan pemerintah yaitu mensejahterakan masyarakat pedesaan melalui pembangunan daerah atau pembangunan desa. Desa berhak untuk mengatur pemberdayaan dan kebutuhan masyarakat sekaligus pemerintahannya dengan tujuan meningkatkan kinerja pemerintahan agar tercapai kesejahteraan desa juga memenuhi kepentingan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan desa, pemerintah mengeluarkan kebijakan Dana Desa (DD) dengan jumlah yang berbeda untuk masing-masing desa dan setiap desa diberi hak penuh dalam mengelola dana desa secara mandiri. Dana Desa bersumber dari APBN yang disalurkan melalui pemerintah pusat kepada Kabupaten/Kota.

Dengan jumlah anggaran Dana Desa yang cukup besar, pemerintah perlu melakukan pengawasan oleh berbagai pihak termasuk masyarakat desa. Pengelolaan Dana Desa sering terjadi kecurangan dan pelakunya merupakan pihak yang diberi kepercayaan oleh warga desa dengan tujuan membangun Desa agar lebih baik (Kuswanti & Kurnia, 2020). Kesadaran aparat pengelola Dana Desa untuk lebih mementingkan kepentingan masyarakat umum menjadi faktor penting agar tercapai masyarakat yang sejahtera. Agar pelaksanaan lebih terarah dan akuntabel dalam menjalankan pengelolaan keuangan desa pemerintahannya, diperlukan perangkat desa yang profesional dengan sarana dan prasarana yang memadai (Manik *et al.*, 2020).

Kementerian Dalam Negeri dengan bantuan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi melakukan pengawasan serta memberi arahan sehingga akuntabilitas pengelolaan anggaran sesuai dengan yang direncanakan. Akuntabilitas menjadi peran penting dalam pengelolaan Dana Desa sebagai pertanggungjawaban atas kinerja untuk mencapai kesejahteraan masyarakat desa. Akuntabilitas yaitu sebuah wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat desa terhadap kinerja aparat pemerintahan atas pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenangnya dalam mengelola dana atau anggaran yang diberikan (Sari & Wahidahwati, 2018).

Masyarakat memiliki hak untuk berpartisipasi dan mengetahui seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan termasuk Pemerintahan Desa. Sikap pemerintah desa dengan cara keterbukaan terhadap masyarakat sehingga mereka mendapatkan informasi

secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif pada proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan anggaran, dan pertanggungjawaban sesuai dengan prinsip atau asas transparansi. Transparansi adalah prinsip untuk menciptakan rasa saling percaya antara pihak pemerintah dengan masyarakat atas kemudahan dan keterbukaan informasi untuk mengakses informasi terkait.

Selain akuntabilitas dan transparansi, hal lain seperti kompetensi aparatur desa juga harus mendapat perhatian lebih dalam mengelola Dana Desa. Kompetensi tidak hanya merujuk keahlian di satu bidang, melainkan kemampuan atau keinginan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan manfaat. Dalam pembangunan desa, proses kinerja aparatur desa yang kurang baik akan mempengaruhi, sehingga kompetensi aparatur desa harus selaras dengan tujuan pembangunan desa (Fauzie *et al.*, 2020).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Keagenan

Teori keagenan merupakan sebuah kontrak atau perjanjian antara principal dengan agent yang memiliki tujuan untuk berkerja sama. Hubungan keagenan melibatkan kontrak antara principal dengan agent melalui pemberian wewenang untuk memiliki hak pengambilan keputusan kepada pihak agent terkait (Jensen & Meckling, 1976). teori keagenan memiliki asumsi bahwa setiap individu seakan-akan memiliki kepentingan sendiri sehingga menyebabkan timbulnya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* sehingga berusaha untuk memaksimalkan keuntungan masing-masing. Dalam teori keagenan diaplikasikan pada masyarakat yang berperan sebagai *principal* dan pemerintah desa berperan sebagai *agent*. Pemerintah desa bertanggung jawab terhadap masyarakat dalam mengelola Dana Desa. Pemerintah desa dituntut untuk menjunjung tinggi kejujuran, adil, dan amanah sesuai dengan prinsip *good governance*.

Teori Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi

Adam Smith (1776) proses pertumbuhan ekonomi memiliki dua bagian, pertama adalah pertumbuhan *output* total lalu bagian kedua yaitu pertumbuhan penduduk. Pada pertumbuhan *output* total terdapat aspek yang meliputi jumlah penduduk, stok barang modal, dan sumber daya alam (Arsyad, 2010). SDA digunakan

seluruhnya optimal dapat menghentikan pertumbuhan output, jika tidak maka penduduk dan stok modal masih berpengaruh pada pertumbuhan output.

Menurut Solow-swan, pertumbuhan dan pembangunan ekonomi dapat dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah penduduk, akumulasi modal, kemajuan teknologi, dan tenaga kerja (Sukirno, 2006). Hal itu sering disebut dengan teori Neo-Klasik yang dikembangkan dari teori Charles Cobb dan Paul Douglas. Teori Harrod-Domar menyatakan bahwa dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi ada syarat-syarat yang dibutuhkan agar dapat terlaksana dengan baik. Teori yang dikembangkan oleh Harrod-Dorman menggambarkan bahwa tingkat pertumbuhan output sejalan dengan rasio tabungan-pendapatan. Rasio tersebut menggambarkan pertumbuhan *output* berhubungan dengan rasio tabungan-pendapatan. Rasio tersebut juga menggambarkan rasio modal-*output* berhubungan negatif dengan pertumbuhan *output*.

Teori Nicholas Kaldor menyatakan bahwa masyarakat terdiri dari dua kelompok. Kelompok masyarakat kapitalis (Boediono, 1992:82-85) dan kelompok masyarakat buruh (Djojohadikusumo, 1994:49-52). Nicholas Kaldor juga mengungkapkan bahwa masyarakat dapat dikelompokkan berdasar wilayah yaitu penduduk pedesaan dan perkotaan. Di sisi lain ia juga membagi kelompok berdasarkan bidang pekerjaan yaitu kelompok penduduk dengan pekerjaan pada bidang industri/jasa dan sektor pertanian.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

APBD yaitu bentuk rencana keuangan yang didapatkan sekaligus digunakan Pemerintah Daerah berguna dalam pelaksanaan kewenangan penyelenggaraan pelayanan umum selama satu tahun anggaran ataupun sesuai dengan ketentuan pemerintah. APBD diselenggarakan melalui pemerintah kota, kabupaten, dan provinsi. Penyusunan APBD disetujui pemerintah daerah bersama DPRD sehingga dapat disahkan dan ditetapkan pada peraturan daerah. Tolak ukur keberhasilan dalam meningkatkan potensi perekonomian daerah dapat dilihat melalui APBD (Badrudin, 2017:98).

Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes)

Anggaran penerimaan dan belanja desa (APBDes) yaitu sebuah putusan yang telah ditetapkan berlandaskan peraturan desa yang memuat tentang perkiraan sumber pendapatan dan belanja dalam keuangan tahunan

desa untuk mendukung program pembangunan desa (Sumpeno, 2011). Berdasarkan anggaran yang tersedia, pemerintahan desa dapat merancang rencana strategis dan terukur yang digunakan sesuai dengan tujuan APBDes. Dalam proses penganggaran desa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain yaitu akuntabilitas, transparansi, partisipasi masyarakat, efektifitas penyelenggaraan pemerintah, professional, dan kecepatan respon pemerintah terhadap aspirasi masyarakat (Sumpeno, 2011). Seluruh faktor tersebut semestinya dapat dilaksanakan dengan baik sehingga APBDes dapat tersalurkan secara maksimal bagi kepentingan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban dalam bentuk pertanggungjawaban dan penggambaran pemegang amanah terhadap kinerja organisasi termasuk pimpinan organisasi tersebut terhadap pihak yang membutuhkannya dalam bentuk laporan dan dapat dipertanggungjawabkan atas pengelolaan suatu sumber dana atas dasar prinsip perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban (Mardiasmo, 2009). Akuntabilitas merupakan sebuah prinsip yang wajib untuk diterapkan dalam proses pengelolaan keuangan desa. Dengan adanya prinsip akuntabilitas diharapkan pada proses pengelolaan keuangan desa dapat memberikan laporan keuangan yang seluruh elemennya dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menggambarkan kegiatan operasional pemerintahan desa.

Transparansi

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005, transparansi merupakan bentuk pemberian akses secara terbuka terhadap informasi keuangan yang jujur kepada masyarakat umum dan telah ditetapkan bahwa masyarakat mempunyai hak untuk mengetahui proses pemerintah dalam mengelola keuangannya. Transparansi mengarah pada keterbukaan pada proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban. Transparansi dapat mengurangi tingkat kecurangan dalam proses penyelenggaraan pemerintah, sehingga masyarakat perlu untuk mengawasi proses dan diharapkan dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah (Dewi & Sapari, 2020).

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kecakapan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan sesuai dengan keahliannya pada bidang tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi merupakan bentuk kemampuan kerja seseorang yang mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi dapat menjadi dasar bagi individu yang berkaitan dengan efektifitas dan kualitas kinerja dalam upaya menyelesaikan kewajiban/tugas. (Sudarmanto, 2009) memaparkan beberapa komponen dalam kompetensi, yaitu 1) *Knowledge*, merupakan pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh individu pada suatu bidang tertentu; 2) *Skill*, yaitu kemampuan yang terdapat pada seseorang guna menyelesaikan masalah secara fisik ataupun mental; 3) *Self concept*, merupakan bentuk sikap, nilai, dan citra yang dimiliki oleh diri seseorang; 4) *Traits*, merupakan karakteristik fisik dan respon atas informasi ataupun situasi tertentu; 5) *Motivation*, merupakan bentuk pemikiran atau kehendak seseorang yang menyebabkan terjadinya suatu tindakan sehingga akan mengarahkan/menggerakkan individu.

Kesejahteraan Masyarakat

Kesejahteraan masyarakat merupakan sebuah bentuk rasa aman, sentosa, dan makmur. Dengan kata lain masyarakat menjalani hidup dengan adanya keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Bentuk kesejahteraan dapat dicerminkan melalui tersedianya tempat tinggal yang layak huni, sandang dan pangan tercukupi, fasilitas pendidikan dan kesehatan mudah diakses. Pemerintah memiliki program pembangunan ekonomi dengan tujuan salah satunya yaitu mensejahterakan masyarakat. Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2009 yang memuat kesejahteraan sosial, dapat didefinisikan bahwa warga negara bisa menjalani hidup dengan layak dan mengembangkan diri sehingga bisa menjalankan fungsi sosialnya dengan tercukupinya kebutuhan spiritual dan material.

Pengaruh Akuntabilitas Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Akuntabilitas merupakan kewajiban dalam bentuk pertanggungjawaban dan penggambaran pemegang amanah terhadap kinerja organisasi termasuk pimpinan organisasi tersebut terhadap pihak yang membutuh-

kannya dalam bentuk laporan dan dapat dipertanggungjawabkan atas pengelolaan suatu sumber dana atas dasar prinsip perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban (Mardiasmo, 2009). Dalam proses mengelola keuangan desa khususnya Dana Desa, masyarakat berhak untuk mendapatkan pertanggungjawaban oleh pihak pengelola agar tujuan dari diadakannya Dana Desa dapat sesuai dengan harapan masyarakat. Penelitian (Yupita & Juita, 2020) village policies and village institutions on community welfare. This type of research is quantitative penenlitian. The object of this research is Nagari Sungai Tanang. Sampling method used is stratified random sampling and data is processed by multiple linear regression analysis, validity test, realibility and hypothesis testing with F test and t test. The result of the research with the t-test of accountability management of Village Fund Allocation (ADD dan (Sari & Wahidahwati, 2018) mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kesejahteraan masyarakat dijelaskan bahwa akuntabilitas pengelolaan Dana Desa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Berdasar permasalahan yang telah dijelaskan dan diuraikan, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H1: Akuntabilitas Pengelola Dana Desa berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang

Pengaruh Transparansi Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Transparansi adalah keterbukaan akses untuk memperoleh suatu informasi ekonomi maupun proses penggunaan sumberdaya publik yang dilaksanakan oleh pemerintah (Mardiasmo, 2009). Pemerintahan yang secara transparan dalam memberikan informasi keuangan termasuk dalam mengelola Dana Desa kepada masyarakat akan menimbulkan rasa percaya di masyarakat kepada pemerintah atas kinerjanya. Penelitian (Dewi & Sapari, 2020) dengan menunjukkan hasil bahwa transparansi alokasi Dana Desa berpengaruh positif terhadap pembangunan desa, masyarakat yang mendapatkan akses informasi secara mudah akan turut mengawasi proses pengelolaan Dana Desa. Berdasar permasalahan yang telah dijelaskan dan diuraikan, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H2: Transparansi Pengelola Dana Desa berpengaruh

positif terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang

Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Kompetensi yaitu bentuk karakteristik dasar yang dimiliki individu secara melekat di dalam kepribadian sehingga berguna sebagai kemampuan dasar untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan (Spencer & Spencer, 2007). Kompetensi dapat menjadi dasar bagi individu yang berkaitan dengan efektifitas dan kualitas kinerja dalam upaya menyelesaikan kewajiban/tugas. Dalam mengelola keuangan diperlukan keahlian tertentu agar dapat diselesaikan dengan baik. Sejalan dengan penelitian (Fauzie *et al.*, 2020), dalam penelitian ini menghasilkan kompetensi pendamping desa berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Berdasar permasalahan yang telah dijelaskan dan diuraikan, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H3: Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian berjenis seperti ini dapat mendeskripsikan dan menggambarkan data sehingga dapat dianalisis secara sistematis dan akurat (Kumalasari & Riharjo, 2016) *implementation, report and responsibility of Village Allocation Fund. The research method has been carried out by using qualitative method and descriptive approach. The informant consists of village head, village secretary, village treasury, vice chairman of BPD, and representative of the community. The data collection technique has been conducted by using interview and documentary. The data analysis technique has been started by organizing the data, simplifying the data, processing the data analysis, and interpreting the result. The result of the research shows that the village government of Bomo Village Rogojampi District of Banyuwangi has implemented the transparency and accountability principles in the management of Village*

Fund Allocation (ADD. Penelitian ini berfokus pada pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan kompetensi aparat pengelola dana desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat di Desa Deyangan Kec Mertoyudan dan Desa Sambeng Kec Borobudur Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi (Sugiyono, 2015). Dalam pemilihan sampel harus dapat mewakili secara menyeluruh pada populasi. Penelitian ini menggunakan sampel warga Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang dengan kriteria memiliki KTP atau berumur lebih dari 17 tahun dengan mengambil sampel melalui cara purposive sampling. Jumlah sampel dari penelitian ini yaitu 78 orang, dan jumlah masing-masing yaitu Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan berjumlah 40 orang dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur 38 orang.

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan kuesioner, dengan bentuk pemberian pertanyaan terhadap responden yang disertai alternatif jawaban. Responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan pilihannya masing-masing sehingga hasilnya dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dibuat dalam format *online google forms* sehingga dapat diakses secara *online*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan waktu yang berbeda untuk masing-masing desa agar lebih mudah. Skala *likert* dipilih oleh peneliti sebagai dasar skala pengukuran untuk mengukur tingkatan setuju/tidak setuju seseorang terhadap pernyataan. Variabel bebas atau yang disebut variabel independen yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi penyebab adanya perubahan (Sugiyono, 2015). Variabel independen pada penelitian ialah (X1) akuntabilitas, (X2) transparansi, dan (X3) kompetensi. Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang diakibatkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel dependen pada penelitian (Y) kesejahteraan masyarakat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui validitas kuesioner dengan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Jumlah seluruh responden yaitu 78 orang dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai r tabel 0,23. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka kuesioner dapat dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas pada masing-masing variabel:

Pada Tabel 1 nampak semua pertanyaan kuesioner terkait variabel Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui

berdasarkan masing-masing nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,23).

Pada Tabel 2 nampak semua pertanyaan kuesioner terkait variabel Transparansi Pengelolaan Dana Desa dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui berdasarkan masing-masing nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,23).

Pada Tabel 3 nampak semua pertanyaan kuesioner terkait variabel Kompetensi Aparat Pengelolaan Dana Desa dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui berdasarkan masing-masing nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,23).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas

Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa										
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	TOTAL
r-hitung	0.70	0.64	0.60	0.68	0.61	0.56	0.46	0.59	0.55	1
r-tabel (78-2, 0.05)	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Transparansi

Transparansi Pengelolaan Dana Desa									
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	TOTAL
r-hitung	0.59	0.64	0.72	0.57	0.66	0.76	0.64	0.58	1
r-tabel (78-2, 0.05)	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Kompetensi Pengelolaan Dana Desa										
	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	TOTAL
r-hitung	0.76	0.65	0.75	0.58	0.68	0.41	0.42	0.63	0.72	1
r-tabel (78-2, 0.05)	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Masyarakat

	Tingkat Kesejahteraan Masyarakat															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
r-hitung	0.47	0.55	0.59	0.59	0.72	0.71	0.52	0.73	0.76	0.58	0.70	0.48	0.74	0.66	0.60	1
r-tabel (78-2, 0.05)	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Pada Tabel 4 nampak semua pertanyaan kuesioner terkait Variabel Kesejahteraan Masyarakat dinyatakan valid. Hal tersebut diketahui berdasarkan masing-masing nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,23).

Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian ini yaitu untuk mengukur keandalan pertanyaan pada kuesioner dalam memberikan hasil yang tidak berbeda jauh. Data dapat dikatakan reliabel

jika memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06.

Pada Tabel 5 nampak hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* menunjukkan semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Berdasar uji yang dilakukan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel akuntabilitas, transparansi, kompetensi aparat pengelola dana desa, dan kesejahteraan masyarakat dinyatakan reliabel dan jawaban dari para responden dikategorikan konsisten dan stabil.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	0,778	>0,6	Reliabel
Transparansi Pengelolaan Dana Desa	0,796	>0,6	Reliabel
Kompetensi Aparat Pengelolaan Dana Desa	0,808	>0,6	Reliabel
Kesejahteraan Masyarakat	0,888	>0,6	Reliabel

Uji Kualitas Model

Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* adalah sebuah pengujian dengan tujuan untuk menilai seberapa besar ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Hal tersebut dapat diukur dengan melihat nilai P value apakah lebih besar atau lebih kecil dari

0,05. Jika nilai P value kurang dari 0,05 ($P\ value < 0,05$) maka model layak untuk digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui nilai Uji *Goodness of fit* sebagai berikut:

Pada Tabel 6 nampak hasil uji *goodness of fit* diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan model layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji Goodness of fit

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3321.303	3	1107.101	34.858	0.000 ^b
Residual	2350.274	74	31.760		
Total	5671.577	77			

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi bermaksud untuk mengukur seberapa besar variabel independen suatu model dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Pada Tabel 7 nampak nilai *R square* 0,576 yang artinya 57,6% tingkat kesejahteraan masyarakat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel akuntabilitas (X1), transparansi (X2, dan kompetensi (X3). Sedangkan sisanya sebanyak 42,4% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel akuntabilitas (X1), transparansi (X2, dan kompetensi (X3).

Pada Tabel 8 nampak nilai *R square* 0,015 yang artinya 1,5% tingkat kesejahteraan masyarakat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel akuntabilitas (X1), transparansi (X2), dan kompetensi (X3). Sedangkan

sisanya sebanyak 98,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel akuntabilitas (X1), transparansi (X2, dan kompetensi (X3).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

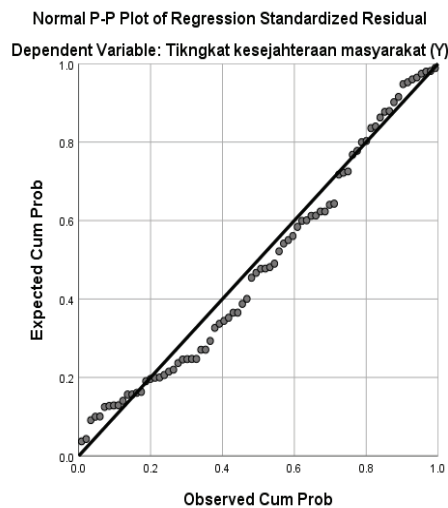
Uji normalitas memiliki tujuan untuk menilai data variabel penelitian yang digunakan dan diolah merupakan data yang berdistribusi normal atau tidak normal dengan cara pengujian menggunakan *probability plot*. Suatu data pada *probability plot* dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila pola lingkaran kecil (ploting) berada pada garis diagonal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan *probability plot*:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Desa Deyangan

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin Watson</i>
1	0.759 ^a	0.576	0.541	5.630	1.339

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Desa Sambeng

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin Watson</i>
1	.121 ^a	.015	-.072	4.057	1.723



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot

Pada Gambar 2 nampak hasil uji normalitas dengan *probability plot* dapat diketahui data *plotting* mempunyai pola mengikuti garis diagonal dan melebar tidak terlalu jauh. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada pengujian ini digunakan teknik uji multikolinearitas *tolerance* dan *variable inflation factor (VIF)*. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai *variable inflation factor* kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan:

Berdasar hasil pengujian Tabel 9 nampak semua

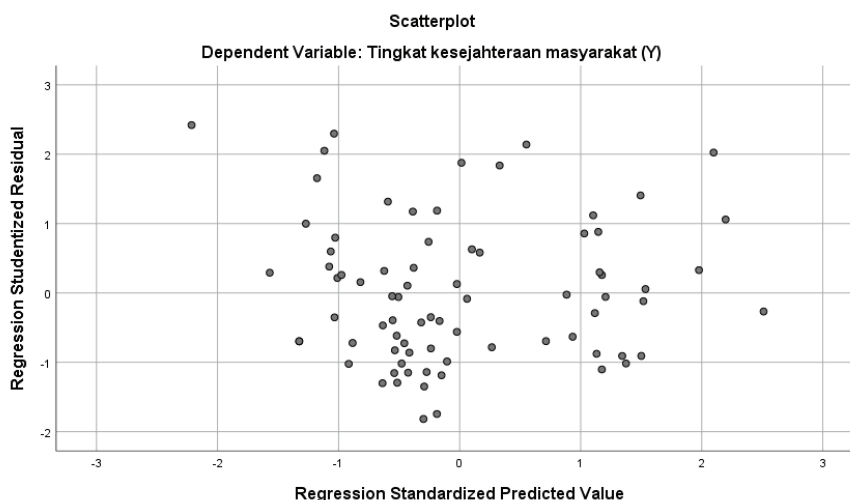
variabel independen memiliki nilai *tolerance* >0,100 dan nilai VIF <10,00 sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji perbedaan varian pada residual penelitian. Heteroskedastisitas terjadi saat model regresi terdapat variasi residual yang tidak konsisten. Bila tidak terjadi heteroskedastisitas maka penelitian dapat dikatakan baik. Teknik pada penelitian ini yaitu uji heteroskedastisitas *scatterplots*. Dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, titik-titik data tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, penyebaran titik data tidak terbentuk pola menyempit maupun gelombang. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:

Tabel 9
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.462	4.528		-.102	.919		
akuntabilitas (X1)	.744	.158	.424	4.708	.000	.689	1.451
transparansi (X2)	.198	.172	.109	1.153	.253	.622	1.607
kompetensi (X3)	.614	.171	.368	3.602	.001	.536	1.864



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasar Gambar 3, nampak tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena titik-titik data tersebar di atas maupun di bawah titik 0 (nol) sumbu Y dan X, selain itu tidak terjadi pola beraturan yang berupa gelombang, melebar atau menyempit.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk melakukan pengujian tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual. Pengujian ini dihitung dengan melihat perbandingan nilai t-tabel dengan t-hitung. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel) maka hipotesis tersebut dapat diterima. Atau hipotesis juga dapat diterima dengan cara melihat nilai signifikansi jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05.

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 3,221 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Berdasar hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang pertama diterima.

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Transparansi Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 1,076 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,289 lebih besar dari 0,05. Berdasar hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang kedua ditolak. Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 2.450 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Berdasar hasil pengujian tersebut

Tabel 10
Hasil Uji Parsial Desa Deyangan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.927	6.265		0.946	0.350
akuntabilitas (X1)	0.675	0.209	0.400	3.221	0.003
transparansi (X2)	0.230	0.214	0.161	1.076	0.289
kompetensi (X3)	0.502	0.205	0.362	2.450	0.019

Tabel 11
Hasil Uji Parsial Desa Sambeng

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.903	10.148		3.834	0.001
akuntabilitas (X1)	-0.110	0.238	-0.080	-0.462	0.647
transparansi (X2)	0.115	0.231	0.085	0.496	0.623
kompetensi (X3)	-0.068	0.294	-0.040	-0.230	0.820

apat disimpulkan bahwa Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar -0,462 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,647 lebih besar dari 0,05. Berdasar hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang pertama ditolak. Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Transparansi Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 0,496 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,623 lebih besar dari 0,05. Berdasar hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang kedua ditolak.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar -0,230 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,820 lebih besar dari 0,05. Berdasar hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang ketiga ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Akuntabilitas Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan

Borobudur Kabupaten Magelang

Hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan untuk variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 3,221 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dengan begitu artinya Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sedangkan Penelitian yang dilakukan di Desa Sambeng untuk variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar -0,462 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,647 lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak dengan begitu artinya Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.

Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan memberikan hasil H1 diterima dan berpengaruh positif dalam Akuntabilitas Dana Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat, sehingga semakin tinggi Akuntabilitas Dana Desa maka kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Hal tersebut dikarenakan Pemerintah Desa Deyangan telah melaksanakan pertanggungjawaban atas penyajian laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa yang sesuai dengan penyajian laporan APBDes dan penyajian rincian penggunaan dana yang digunakan untuk kegiatan operasional desa atau penyelenggaraan desa. Sedangkan Penelitian yang dilakukan di Desa Sambeng memberikan hasil H1 ditolak dan berpengaruh tidak signifikan dalam Akuntabilitas Dana Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Hal tersebut disebabkan Pemerintah Desa Sambeng belum menerapkan prinsip akuntabilitas sehingga penyajian laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa tidak sesuai dengan penyajian laporan APBDes. Selain itu faktor lain seperti karakteristik geografis juga menyebabkan tingkat kesejahteraan yang rendah. Hal tersebut dikarenakan letak Desa Sambeng yang jauh dari pusat pemerintahan sehingga masyarakat menjadi kurang untuk mendapatkan perhatian dari Pemerintah Daerah. Meskipun begitu Desa Sambeng merupakan

salah satu desa wisata yang ada di Kecamatan Borobudur namun desa tersebut masih kurang dikenal oleh wisatawan.

Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Kuswanti & Kurnia, 2020), (Yupita & Juita, 2020), dan (Sari & Wahidahwati, 2018) yang mengungkapkan bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan Alokasi Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Hal tersebut menunjukkan pertanggungjawaban laporan keuangan telah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan Penelitian (Dewi & Sapari, 2020) menunjukkan bahwa Akuntabilitas Alokasi Dana Desa tidak berpengaruh signifikan terhadap pembangunan desa. Sedangkan secara tidak langsung pembangunan desa merupakan faktor pengaruh besarnya tingkat kesejahteraan masyarakat.

Pengaruh Transparansi Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang

Hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan untuk variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 1,076 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,289 lebih besar dari 0,05 maka ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak dengan begitu artinya Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sedangkan penelitian yang dilakukan di Desa Sambeng untuk variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 0,496 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,623 lebih besar dari 0,05 maka ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak dengan begitu artinya Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang.

Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan dan Desa Sambeng memberikan hasil H2 ditolak dan berpengaruh tidak signifikan dalam Transparansi Dana Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Faktor penyebab hal itu dapat dikarenakan pemerintah desa belum memberikan akses yang terbuka kepada berb-

agai pihak termasuk masyarakat dalam pengelolaan keuangan Dana Desa sehingga prinsip transparansi tidak berjalan dengan semestinya atau dalam hal lain dapat disebabkan adanya kepentingan pribadi atau kelompok. Adanya kepentingan pribadi atau kelompok dapat menyebabkan terhambatnya kepentingan masyarakat umum sehingga kesejahteraan masyarakat desa tidak dapat terpenuhi. Kepentingan kelompok yang ada di kedua desa tersebut berbeda karena latar belakang desa juga memiliki perbedaan yaitu Desa Deyangan sebagai pusat pendidikan dan Desa Sambeng sebagai desa wisata.

Sejalan dengan penelitian (Wardani & Utami, 2020) yang mengungkapkan bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan masyarakat. Terjadinya rasionalitas formal menyebabkan Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Hal itu menyangkut pola berfikir dalam mengambil keputusan yang memberikan timbal balik positif kepada kelompok yang berkuasa. Masyarakat beranggapan bahwa pemerintah melakukan transparansi hanya sebagai bentuk formalitas sehingga tidak berdampak untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hasil yang berbeda pada penelitian (Mildawati & Sari, 2018) yang mengungkapkan Transparansi pengelolaan alokasi Dana Desa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan begitu membuktikan pemerintah desa telah memenuhi hak masyarakat melalui transparansi atau keterbukaan maka masyarakat dapat berpartisipasi aktif untuk mengawasi dan menjalankan pembangunan desa.

Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang

Hipotesis ketiga (H3) menjelaskan bahwa Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang. Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan untuk variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 2.450 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima dengan begitu artinya Kompetensi Aparat Pengelola

Dana Desa berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan Kabupaten Magelang. Sedangkan penelitian yang dilakukan di Desa Sambeng untuk variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki t hitung sebesar $-0,230$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,820$ lebih besar dari $0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa H_3 ditolak dengan begitu artinya Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang.

Penelitian yang dilakukan di Desa Deyangan memberikan hasil H_3 diterima dan berpengaruh positif dalam Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Hal tersebut menunjukkan kualitas atau kompetensi aparat pada pemerintahan desa dalam taraf baik dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Semakin tinggi Kompetensi Aparat pengelola Dana Desa akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia di Desa Deyangan bisa dikatakan cukup baik. Ini sejalan dengan latar belakang desa yaitu Desa Deyangan sebagai pusat pendidikan sehingga hal tersebut dapat menjadi pendukung untuk terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Sedangkan penelitian yang dilakukan di Desa Sambeng memberikan hasil H_3 ditolak dan berpengaruh tidak signifikan dalam Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Hal ini menggambarkan bahwa kualitas atau kompetensi aparat dalam melaksanakan pengelolaan Dana Desa tidak efektif dan efisien, sehingga dalam melaksanakan pembangunan desa akan terhambat yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat. Hal lain yang menjadi faktor penghambat kesejahteraan di Desa Sambeng yaitu kualitas Sumber daya Manusia. Sumber daya manusia pada desa tersebut terbatas yang disebabkan oleh fasilitas pendidikan yang ada masih kurang memadai dan tingkat pendidikan yang relatif rendah.

Sejalan dengan penelitian (Fauzie *et al.*, 2020) yang mengungkapkan bahwa Kompetensi Pendamping Desa berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Masyarakat cenderung akan lebih percaya dengan aparat pengelola Dana Desa yang memiliki kompetensi maupun pendidikan yang baik. Pada penelitian (Aprilya & Fitria, 2020) mengungkapkan bahwa sebuah instansi pemerintah yang memiliki aparat

dengan kompetensi yang baik maka akan mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Sehingga penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang baik agar Dana Desa dapat terkelola dengan semestinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sedangkan Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Pada Desa Deyangan, variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar $3,221$ lebih besar dari nilai t tabel $2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang maka artinya H_1 dinyatakan diterima. Sedangkan pada Desa Sambeng, variabel Akuntabilitas Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar $-0,462$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,647$ lebih besar dari $0,05$ maka disimpulkan bahwa Akuntabilitas Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang maka artinya H_1 dinyatakan ditolak.

Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Pada Desa Deyangan, variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar $1,076$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,289$ lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang maka artinya H_2 dinyatakan ditolak. Sedangkan pada Desa Sambeng, variabel Transparansi Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar $0,496$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,623$ lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa Transparansi Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang maka artinya H2 dinyatakan ditolak.

Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Sedangkan Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang. Pada Desa Deyangan, variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki nilai t hitung sebesar 2,450 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Deyangan Kecamatan Mertoyudan Kabupaten Magelang maka artinya H3 dinyatakan diterima. Sedangkan pada Desa Sambeng, variabel Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa memiliki t hitung sebesar -0,230 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,820 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Sambeng Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang maka artinya H3 dinyatakan ditolak.

Keterbatasan Penelitian

Jumlah sampel yang diambil untuk masing-masing desa masih sedikit. Pengambilan data dalam jumlah yang sedikit akan mengakibatkan hasil olah data yang kurang akurat. Terdapat kelemahan pada metode pengambilan sampel di masyarakat desa, hal itu dikarenakan pengambilan sampel secara *online* melalui *google form* sehingga hanya dapat menjangkau responden yang memiliki fasilitas secara memadai. Maka untuk responden terutama berusia di atas 40 tahun hanya beberapa yang bisa ikut berpartisipasi.

Saran

Bagi Pemerintah Desa, untuk Pemerintah Desa Deyangan, Kecamatan Mertoyudan dan Desa Sambeng, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang diharapkan lebih meningkatkan sumber daya manusia masing-masing desa karena kesejahteraan masyarakat

desa masih belum terpenuhi sepenuhnya. Sehingga masyarakat desa diharapkan meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat hidup lebih sejahtera, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan landasan untuk membangun pemerintahan maupun perekonomian yang lebih baik agar dapat mengelolanya secara efektif dan efisien. Selain itu khususnya untuk Desa Sambeng diharapkan untuk menyediakan fasilitas umum seperti pendidikan dan kesehatan yang memadai untuk kepentingan masyarakat.

Bagi Peneliti Selanjutnya, peneliti mengharapkan adanya penambahan variabel penelitian pada penelitian yang selanjutnya. Peneliti dapat menggunakan Partisipasi Masyarakat Pengelola Dana Desa untuk variabel, bentuk Partisipasi Masyarakat yang dimaksud dapat berupa keikutsertaan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan kebijakan yang menyangkut penggunaan Dana Desa. Hal itu bertujuan untuk mengetahui apakah Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Dana Desa berpengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas sumber data penelitian, peneliti dapat menambahkan data selain Desa Deyangan dan Desa Sambeng atau menggunakan seluruh desa yang ada pada masing-masing Kecamatan yaitu Kecamatan Mertoyudan dan Kecamatan Borobudur. Pengambilan kuesioner dapat lebih baik jika dilakukan dengan menambah wawancara secara terstruktur sehingga data akan obyektif, lengkap, dan akurat melalui wawancara yang ditujukan untuk pihak pemerintah maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, L. 2010. *Ekonomi Pembangunan*. UPP STIM YKPN.
- Badrudin, R. 2017. *Ekonomika Otonomi Daerah* (Kedua). UPP STIM YKPN.
- Boediono. 1992. *Teori pertumbuhan ekonomi*. BPF.
- Dewi, F. G. R., & Sapari. 2020. Pengaruh Akuntabilitas Alokasi Dana Desa, Transparansi, Kebijakan Desa, Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(5), 1–20.

- Djojohadikusumo, S. 1994. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi: Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan*. LP3ES.
- Kumalasari, D., & Riharjo, I. B. 2016. Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(11), 1–15.
- Kuswanti, A. P. E., & Kurnia. 2020. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Add, Kebijakan Desa, Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(2), 1–22.
- Manik, O. J., R, S. J., Sihombing, B., & N, S. A. 2020. *Jurnal Regional Planning*. 9(1).
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*.
- Sari, A. N., & Wahidahwati. 2018. Pengaruh Penggunaan ADD, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(5), 1–15.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. signe. 2007. *Competency at Work. Models for Superior Performance*. Jhon Wiley and Sons Inc.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA.
- Sukirno, S. 2006. *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan* (2nd ed.). Kencana.
- Sumpeno, W. 2011. *Perencanaan Desa Terpadu*.
- Yupita, L., & Juita, V. 2020. Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Desa, Kebijakan Desa Dan Kelembagaan Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada Nagari Sungai Tanang Kecamatan Banuhampu Kabupaten Agam. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 56. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.176>

HUBUNGAN TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT, JOB STRESS, EMPLOYEE LIFE SATISFACTION DAN PRODUCTIVITY DENGAN GENDER DAN MASA KERJA SEBAGAI PEMODERASI

Nike Larasati^{1*}

Wisnu Prajogo²

¹Graduate Program, Master of Management

²Department of Master Management

^{1,2}YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author; *E-mail*: larasatin09@gmail.com

ABSTRACT

Employees often experience unpleasant working conditions in the workplace which is known as the Toxic workplace environment. Toxic workplace environment can be in the form of harassment, bullying, incivility, ostracism, stalking, and abusive supervision. This study examines the effects of a toxic workplace environment on job stress, employee life satisfaction and employee productivity by adding gender and years of service as moderating variables. This study uses a sample of employees who have worked at least one year of service and worked in Indonesia. Methods of data collection by distributing questionnaires. The data used were 239 of the 245 questionnaires obtained. The results in this study, the first is that the toxic workplace environment has an effect on productivity and job stress, but has no effect on employee life satisfaction. Second, job stress has no effect on productivity, but has an effect on employee life satisfaction, and employee life satisfaction has an effect on productivity. Third, gender and tenure do not moderate the relationship between toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction and productivity.

Keywords: toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction, productivity, gender, year of service

JEL Classification: M54

PENDAHULUAN

Karyawan di tempat kerja seringkali menghadapi kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan ini disebut dengan *toxic workplace environment* (Pierce & Balasubramanian, 2015b). Bentuk lingkungan kerja tidak menyenangkan adalah seperti adanya *bullying* (penindasan), *Harrasment* (pelecehan), *Ostracism* (pengucilan), *Incivility* (ketidaksopanan) (Anjum *et al.*, 2018), *stalking* (menguntit) (Rasool *et al.*, 2020) occupational stress, and sustainable work performance. Multiple dimensions of workplace violence (harassment, mobbing, ostracism, and stalking, dan *abusive supervision* (pengawasan yang kasar) (Chu, 2014). *Toxic workplace environment* juga dialami oleh karyawan di Indonesia. NeverOkey sebuah lembaga yang menentang adanya pelecehan seksual di tempat kerja dan Organisasi Mahardika yang merupakan organisasi pengusung kesetaraan *gender* melakukan survei terhadap karyawan yang bekerja di Indonesia dan menemukan bahwa terdapat bentuk-bentuk pelecehan yang dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Bentuk pelecehan itu seperti siulan, godaan, dan rayuan

seksual, dipandang secara nakal, diejek tubuhnya, diraba-raba, tubuh dipepet, diintip lewat celah baju, diintip saat di kamar kecil, dipaksa membuka baju, tubuh disentuh, pantat dan payudara diremas, dipeluk dan digendong paksa, diajak hubungan seksual, dicium paksa, dan dipaksa berhubungan seksual. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan ini berdampak pada tingginya absensi karyawan, menurunnya fokus atau konsentrasi karyawan dalam bekerja, timbulnya rasa malu dan menurunnya tingkat kepercayaan diri, serta menimbulkan *job stress*.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *toxic workplace environment* secara positif mempengaruhi *job stress* karyawan (Laschinger *et al.*, 2010) which is linked to serious health effects and negative organizational effects. Methods. We tested the model using data from the first wave of a 2009 longitudinal study of 415 newly graduated nurses (<3years of experience, dan secara negatif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Anjum & Ming, 2018), serta dijelaskan pula dalam *Spillover Theory* bahwa pekerjaan adalah area kritis dalam kehidupan kebanyakan orang dewasa sehingga lingkungan kerja berdampak langsung pada kepuasan hidup pekerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman, maka dampak langsungnya adalah tingginya kepuasan hidup karyawan dan orang yang puas cenderung lebih bahagia dan memperlakukan orang lain dengan lebih baik. Jika lingkungan kerja negatif dan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan bagi karyawan, kepuasan hidup karyawan menjadi rendah. Perbedaan sifat dan karakteristik laki-laki dan perempuan dalam menghadapi *toxic workplace environment* serta perbedaan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, menjadikan *gender* dan masa kerja sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Toxic workplace environment dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang memperlihatkan budaya dinamika interpersonal yang disfungsional di tempat kerja (Anjum & Ming, 2018). *Toxic workplace environment* adalah suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja (Pierce & Balasubramanian, 2015b). *Toxic workplace environment* dapat menimbulkan kecemasan, absensi tinggi, stress, depresi, masalah kesehatan dan kelelahan kerja yang

dapat menurunkan produktivitas karyawan (Colligan & Higgins, 2006b).

Teori Motivasi Herzberg mendasari penelitian ini. Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu faktor ekstrinsik (*hygiene*) dan faktor intrinsik (motivator). Faktor ekstrinsik berkaitan dengan konteks pekerjaan (*job context*) seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, status jabatan dan kondisi lingkungan kerja. Faktor intrinsik (motivator) berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan. Pada penelitian ini *toxic workplace environment* merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang menjadi bagian dari motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor ekstrinsik yang mendasarinya dapat dijadikan sebagai alasan bahwa *toxic workplace environment* dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap konteks pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh Toxic Workplace Environment terhadap Productivity

Toxic workplace environment merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang menjadi bagian dari faktor ekstrinsik Teori Motivasi yang kehadirannya dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ketika faktor kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan timbul, maka ketidakpuasan kerja akan meningkat, sehingga pengaruh terhadap produktivitas akan menurun. Hal ini terjadi karena tingkat produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan maupun mengerjakan pekerjaannya, tetapi jaringan sosial dan lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika didalam organisasi ditemukan lingkungan yang baik dan nyaman, maka produktivitas dapat meningkat tetapi jika ditemukan *toxic workplace environment*, maka dapat diperkirakan bahwa lingkungan tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan (Bhati, 2012). Perilaku *toxic workplace environment* yang berimbas terhadap meningkatnya absensi karyawan, turunnya rasa percaya diri karyawan, timbulnya rasa malu dalam diri karyawan, gangguan mental serta tidak focus terhadap pekerjaan dapat menurunkan produktivitas karyawan (Colligan & Higgins, 2006b). Hasil temuan

dari penelitian mengenai *toxic workplace environment* seperti tindakan *harassment, bullying, ostracism, incivility, mobbing, stalking* (Anjum & Ming, 2018; Rasool *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2020) *workplace stress, and project success, which have led to an expansive body of research on the topic. In light of this work, the current study explores the effects of a toxic workplace environment (TWE memiliki hubungan negatif dengan produktivitas karyawan. Jadi, dari pemaparan adanya hubungan negatif antara toxic workplace environment dan produktivitas dapat dirumuskan hipotesis:*

H1: *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif terhadap *productivity*

Pengaruh Toxic Workplace Environment terhadap Employee Life Satisfaction

Penilaian tingkat kepuasan hidup karyawan tergantung pada bagaimana kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan ditempatnya bekerja. *Theory Spillover* menerangkan bahwa pekerjaan adalah area kritis dalam kehidupan kebanyakan orang dewasa sehingga lingkungan kerja berdampak langsung pada kepuasan hidup pekerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman, maka dampak langsungnya adalah tingginya kepuasan hidup karyawan. Jika lingkungan kerja negatif dan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan bagi karyawan, kepuasan hidup karyawan menjadi rendah. Jadi, dari pemaparan adanya hubungan negatif antara *toxic workplace environment* dan *employee life satisfaction*, dapat dirumuskan hipotesis:

H2: *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif terhadap *employee life satisfaction*

Pengaruh Toxic Workplace Environment terhadap Job Stress

Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi mental dan fisik yang dihadapi karyawan ketika menghadapi tekanan dan tuntutan di tempat karyawan tersebut bekerja. Tekanan dan tuntutan yang menjadi stress dapat disebabkan oleh faktor lingkungan tempat kerja. Ketika tempat kerja terindikasi tidak baik dan nyaman, maka dapat menghasilkan stress pada karyawan. *Toxic workplace environment* dapat menimbulkan kecemasan, absensi tinggi, stress, depresi, masalah kesehatan dan kelelahan kerja (Colligan & Higgins, 2006b). Berdasar pemaparan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: *Toxic workplace environment* berpengaruh positif terhadap *Job stress*

Pengaruh Job Stress terhadap Productivity

Job stress menunjukkan hubungan signifikan negatif dalam penyakit mental pada keseluruhan aktivitas organisasi seperti menurunnya produktivitas karyawan (Rasool *et al.*, 2019) directly and indirectly, using work depression as a mediating variable. A toxic workplace environment with multiple dimensions (harassment, bullying, ostracism, and incivility). Ketika karyawan mengalami *job stress* karena adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan tempat kerjanya, maka *job stress* dapat menurunkan produktivitas karyawannya. Sehingga saat *job stress* tinggi, produktivitas menurun.

H4: *Job stress* berpengaruh negatif terhadap *productivity*

Pengaruh Job Stress terhadap Employee Life Satisfaction

Job stress yang dialami karyawan berdampak terhadap kepuasan hidup karyawan (Itzhaki *et al.*, 2015; Papsuleti *et al.*, 2009) there has been an increase in the number of studies that have examined the impact of the work environment on social service employees. Much of this research has focused on how the work environment helps shape the job satisfaction, job stress, and burnout of workers. Very little research has been conducted on the impact of the work environment on the life satisfaction of employees of social service agencies. This study explored the effects of work stressors (e.g., job dissatisfaction, work-on-family conflict, family-on-work conflict, job stress, role ambiguity, role conflict, role overload, and dangerousness. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan merasa tertekan, penuh dengan tuntutan, mengalami kecemasan, mendapat perlakuan tidak menyenangkan di lingkungan kerjanya, sehingga dapat memberikan dampak negatif terhadap kepuasan hidup karyawan. Ketika *job stress* tinggi, maka kepuasan hidup akan turun.

H5: *job stress* berpengaruh negatif terhadap *employee life satisfaction*

Pengaruh Employee Life Satisfaction terhadap Productivity

Kepuasan hidup memiliki banyak manfaat positif. Manfaat utamanya adalah orang merasa nyaman dengan diri sendiri dan kehidupan mereka, yang ber-

dampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Hart, 1999). Orang yang puas cenderung lebih bahagia dan dapat bekerja dengan baik karena tidak merasa memiliki beban dalam hidupnya. Sebaliknya, jika kepuasan hidup karyawan rendah maka kinerja juga dapat menurun, karena adanya beban yang dirasakan dalam hidup karyawan.

H6: *Employee life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *productivity*

Pengaruh Gender sebagai Moderasi pada Hubungan Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction dan Productivity

Perbedaan laki-laki dan perempuan dalam berperilaku dapat memberikan dampak terhadap pengelolaan pikiran karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja (Ólafsson & Jóhannsdóttir, 2004), *job stress* (Rivera-Torres *et al.*, 2013) Control and Support (JDCS model dan keinginan mencapai kepuasan hidup (Joshnloo & Jovanović, 2020). Selain itu, stigma perempuan sebagai kaum yang lemah dan laki-laki merupakan kaum yang kuat juga memperkuat anggapan bahwa, *gender* dapat memberikan pengaruh terhadap hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*.

H7: *Gender* memoderasi hubungan *toxic workplace environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction* dan *productivity*

Pengaruh Masa Kerja sebagai Moderasi Pada Hubungan Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction dan Productivity

Masa kerja yang panjang membuat karyawan terbiasa dengan lingkungan kerjanya, sehingga ketika karyawan menghadapi *toxic workplace environment* maka akan biasa saja (Bradley, 2007). Berbeda ketika masa kerja yang pendek, karyawan cenderung kesulitan untuk menghadapi lingkungan kerjanya, sehingga ketika menghadapi *toxic workplace environment* karyawan akan cenderung stres yang akhirnya berdampak pada kepuasan hidup karyawan tersebut dan produktivitas kerjanya (Hunter *et al.*, 2015). Dari pemaparan tersebut, dapat dibuat satu hipotesis masa kerja memoderasi hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*.

H8: Masa kerja memoderasi hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*

Pemilihan sampel pada penelitian dilakukan dengan teknik *purposive-convenience sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu untuk keperluan tujuan penelitian. Kriteria responden merupakan karyawan yang bekerja berusia lebih dari 18 tahun, dengan pertimbangan usia 18 tahun adalah usia yang sudah memasuki persyaratan usia bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan minimal masa kerja 1 (satu) tahun. Untuk memenuhi persyaratan etika penelitian, responden diberitahu bahwa informasi yang mereka berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Kuesioner disebarakan secara *online* dengan jumlah sampel sebanyak 239 dan menggunakan teknik Skala Likert.

Tabel 1
Data Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah Responden
Jenis Kelamin	Laki-laki	101
	Perempuan	138
Usia	18-23	51
	24-29	159
	30-35	19
	36-40	7
	> 40	3
Masa kerja	<1 tahun	12
	1-5 tahun	176
	6-10 tahun	31
	11-15 tahun	7
	15 - 20 tahun	3
Jenjang Pendidikan	> 20 tahun	10
	SMA/K	34
	DIII	24
Penghasilan	Strata 1	167
	Strata 2	14
	1 Juta - 5 Juta	166
	10 Juta - 15 Juta	6
	15 Juta - 20 Juta	4
Jenis tempat kerja	5 Juta-10 Juta	63
	Kantor Pemerintah	22
	Kantor Swasta	139
	Pendidikan	28
	Rumah Sakit	7
	UKM	6
	Lainnya	37

HASIL PENELITIAN

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item	Keterangan
<i>Toxic workplace environment</i>	TWE1 - TWE12	Semua item valid
<i>Job stress</i>	JS1 - JS5	Semua item valid
<i>Employee life satisfaction</i>	ELS1 - ELS4	Semua item valid
<i>Productivity</i>	P1 - P7	Semua item valid

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
<i>Toxic Workplace Environment</i>	0,831	Sangat Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,797	Reliabel
<i>Employee Life Satisfaction</i>	0,824	Sangat Reliabel
<i>Productivity</i>	0,870	Sangat Reliabel

Tabel 4
Goodness Of Fit Test Model Pertama

Goodness of Fit Index	Kriteria	Nilai pada Model Penelitian	Keterangan
CMIN/DF	1-2 Over Fit, 2-5 Liberal Limit	1,846	Baik
GFI	> 0,90	0,835	Kurang Baik
AGFI	> 0,80	0,804	Baik
TLI	> 0,90	0,888	Kurang Baik
CFI	> 0,90	0,898	Kurang Baik
RMSEA	< 0,08 upper limit <0,1	0,059	Baik

Tabel 5
Goodness Of Fit Test setelah Modifikasi

Goodness of Fit Index	Kriteria	Nilai pada Model Penelitian	Keterangan
CMIN/DF	1-2 Over Fit, 2-5 Liberal Limit	1,3	Baik
GFI	> 0,90	0,907	Baik
AGFI	> 0,80	0,883	Baik
TLI	> 0,90	0,97	Baik
CFI	> 0,90	0,974	Baik
RMSEA	< 0,08 upper limit <0,1	0,035	Baik

Tabel 6
Uji Hipotesis Moderasi Gender

H7: Gender memoderasi hubungan <i>toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction</i> dan <i>productivity</i> .			Laki-laki		Perempuan		z-score
			Estimate	P	Estimate	P	
JobStres	<---	Toxic	1,089	***	1,053	***	-0,107
ELS	<---	JobStres	-0,349	0,004	-0,363	0,004	-0,08
ELS	<---	Toxic	0,295	0,124	0,261	0,154	-0,127
Prod	<---	JobStres	0,109	0,362	-0,04	0,689	-0,956
Prod	<---	Toxic	-0,307	0,115	0,026	0,86	1,366
Prod	<---	ELS	0,322	0,023	0,438	***	0,654

Tabel 7
Uji Hipotesis Moderasi Masa Kerja

H8: Masa kerja memoderasi hubungan <i>toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction</i> dan <i>productivity</i> .			Masa kerja pendek		Masa Kerja Panjang		z-score
			Estimate	P	Estimate	P	
JobStres	<---	Toxic	1,136	***	0,76	***	-1,213
ELS	<---	JobStres	-0,274	0,002	-0,543	0,028	-1,024
ELS	<---	Toxic	0,22	0,183	0,416	0,084	0,671
Prod	<---	JobStres	0,082	0,311	-0,005	0,975	-0,468
Prod	<---	Toxic	-0,225	0,144	-0,117	0,48	0,478
Prod	<---	ELS	0,359	***	0,454	0,005	0,509

Tabel 8
Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimate	P-Value	Keterangan
H1	<i>Toxic workplace environment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>productivity</i>	-0,205	0,063	Didukung
H2	<i>Toxic workplace environment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee life satisfaction</i>	0,196	0,102	Tidak Didukung
H3	<i>Toxic workplace environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>job stress</i> .	0,96	***	Didukung
H4	<i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>productivity</i> .	0,086	0,263	Tidak Didukung
H5	<i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee life satisfaction</i> .	-0,32	***	Didukung
H6	<i>Employee life satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>productivity</i> .	0,452	***	Didukung

Tabel 8 menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* memiliki pengaruh yang lemah terhadap *productivity*, ($\beta = -0,205$, $P < 0,1$). *Toxic workplace environment* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee life satisfaction*, ($\beta = 0,196$, $P > 0,05$) dapat dilihat pada nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang sudah ditetapkan. *Toxic workplace environment* memiliki pengaruh terhadap *job stress* ($\beta = 0,96$, $P < 0,05$). *Job stress* tidak berpengaruh terhadap *productivity* ($\beta = 0,086$, $P > 0,05$), hal ini terjadi karena nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan. *Job stress* memiliki pengaruh terhadap *employee life satisfaction* ($\beta = -0,32$, $P < 0,05$). *Employee life satisfaction* berpengaruh terhadap *productivity* ($\beta = 0,425$, $P < 0,05$)

Tabel 6 dan Tabel 7 merupakan hasil dari uji moderasi. Uji *subgroup* pada hipotesis moderasi *gender* dilakukan dengan cara memberikan kode, kode 1 untuk perempuan dan kode 2 untuk laki-laki dengan jumlah *subgroup* pada laki-laki sebanyak 101 dan untuk perempuan ada sebanyak 138. Hal yang sama juga dilakukan pada pengujian moderasi masa kerja, untuk masa kerja pendek diberikan kode 1 sedangkan masa kerja panjang diberikan kode 2 dengan jumlah *subgroup* masa kerja pendek sebanyak 51 dan untuk *subgroup* masa kerja panjang sebanyak 188. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan p-value kurang dari 5% atau $< 0,05$. Pada uji moderasi ini, hasilnya diukur dengan melihat nilai β dan signifikansi pada tiap sub grup lalu dibandingkan dengan signifikansi yang berbasis pada nilai Z.

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pada uji moderasi *gender* tidak memiliki efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment*, *job stress*, *employee life satisfaction* dan *productivity*. *Toxic workplace environment* terhadap *job stress* pada sub grup laki-laki memiliki pengaruh moderasi ($\beta = 1,089$, $P < 0,05$), dan pada sub grup perempuan juga memiliki pengaruh moderasi ($\beta = 1,053$, $P < 0,05$), tetapi pada nilai Z menunjukkan tidak ada efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment* dan *job stress*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada nilai Z sebesar $-1,107$ yang mana nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang sudah ditetapkan 0,05 dan tidak terdapat tanda bintang sebagai tanda signifikansi pada nilai Z.

Job stress terhadap *employee life satisfaction* memiliki efek moderasi *gender* pada kedua sub grup

baik laki-laki dan perempuan, pada sub grup laki-laki ditunjukkan dengan ($\beta = -0,349$, $P < 0,05$) dan sub grup perempuan ($\beta = -0,363$, $P < 0,05$). Tetapi jika dibandingkan dengan nilai Z sebesar $-0,08$ maka efek moderasi tidak signifikan. *Toxic workplace environment* terhadap *employee life satisfaction* pada kedua sub grup baik laki-laki dan perempuan tidak memiliki efek moderasi *gender*; pada sub grup laki-laki ditunjukkan dengan ($\beta = 0,295$, $P > 0,05$) dan pada sub grup perempuan ($\beta = 0,261$, $P > 0,05$). Begitupula jika dilihat dari nilai Z juga tidak signifikan memberikan efek moderasi dengan nilai Z sebesar $-0,127 > 0,05$. *Job stress* terhadap *productivity* pada kedua sub grup baik laki-laki maupun perempuan tidak memiliki efek moderasi *gender*; pada sub grup laki-laki ditunjukkan dengan ($\beta = 0,109$, $P > 0,05$) dan pada sub grup perempuan ($\beta = -0,04$, $P > 0,05$).

Pada nilai Z juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi *gender* pada kedua sub grup dengan nilai Z sebesar $-0,956 > 0,05$. *Toxic workplace environment* terhadap *productivity* juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi *gender* pada kedua sub grup baik laki-laki dan perempuan. Pada sub grup laki-laki ditunjukkan dengan ($\beta = 0,307$, $P > 0,05$) dan pada sub grup perempuan ($\beta = 0,026$, $P > 0,05$). Pada nilai Z juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi *gender* pada kedua sub grup tersebut yang ditandai dengan nilai signifikansinya sebesar $1,366 > 0,05$. *Employee life satisfaction* terhadap *productivity* memiliki efek moderasi sub grup laki-laki ditunjukkan dengan ($\beta = 0,322$, $P < 0,05$) dan pada sub grup perempuan memiliki efek moderasi ditunjukkan dengan ($\beta = 0,438$, $P < 0,05$). Tetapi jika dibandingkan dengan nilai Z sebesar $0,654 > 0,05$ maka tidak memiliki efek signifikansi moderasi *gender* pada kedua sub grup.

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada efek moderasi masa kerja pada hubungan *toxic workplace environment*, *job stress*, *employee life satisfaction* dan *productivity*. *Toxic workplace environment* terhadap *job stress* pada sub grup masa kerja pendek memiliki pengaruh moderasi masa kerja ($\beta = 1,136$, $P < 0,05$), dan pada sub grup masa kerja panjang juga memiliki pengaruh moderasi masa kerja ($\beta = 0,76$, $P < 0,05$), tetapi pada nilai Z menunjukkan tidak ada efek moderasi masa kerja pada hubungan *toxic workplace environment* dan *job stress*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada nilai Z sebesar $-1,213$ yang mana nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai

signifikansi yang sudah ditetapkan 0,05 dan tidak terdapat tanda bintang sebagai tanda signifikansi pada nilai Z.

Job stress terhadap *employee life satisfaction* memiliki efek moderasi masa kerja pada kedua sub grup, baik sub grup masa kerja pendek dan sub grup masa kerja panjang, pada sub grup masa kerja pendek ditunjukkan dengan ($\beta = -0,274, P < 0,05$) dan sub grup masa kerja panjang ($\beta = -0,543, P < 0,05$). Tetapi jika dibandingkan dengan nilai Z sebesar $-1,024 > 0,05$, maka efek moderasi masa kerja tidak signifikan. *Toxic workplace environment* terhadap *employee life satisfaction* pada kedua sub grup masa kerja pendek dan sub grup masa kerja panjang tidak memiliki efek moderasi masa kerja, pada sub grup masa kerja pendek ditunjukkan dengan ($\beta = 0,22, P > 0,05$) dan pada sub grup masa kerja panjang ($\beta = 0,416, P > 0,05$). Begitupula jika dilihat dari nilai Z juga tidak signifikan memberikan efek moderasi dengan nilai Z sebesar $0,671 > 0,05$. *Job stress* ke *productivity* pada kedua sub grup baik sub grup masa kerja pendek dan sub grup masa kerja panjang tidak memiliki efek moderasi masa kerja, pada sub grup masa kerja pendek ditunjukkan dengan ($\beta = 0,082, P > 0,05$) dan pada sub grup masa kerja panjang ($\beta = -0,005, P > 0,05$).

Pada nilai Z juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi masa kerja pada kedua sub grup dengan nilai Z sebesar $-0,468 > 0,05$. *Toxic workplace environment* terhadap *productivity* juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi masa kerja pada kedua sub grup baik sub grup masa kerja pendek dan sub grup masa kerja panjang. Pada sub grup masa kerja pendek ditunjukkan dengan ($\beta = -0,225, P > 0,05$) dan pada sub grup masa kerja panjang ($\beta = -0,117, P > 0,05$). Pada nilai Z juga menunjukkan tidak adanya efek moderasi masa kerja pada kedua sub grup tersebut yang ditandai dengan nilai signifikansinya sebesar $0,478 > 0,05$. *Employee life satisfaction* terhadap *productivity* memiliki efek moderasi masa kerja pada sub grup masa kerja pendek ditunjukkan dengan ($\beta = 0,359, P < 0,05$) dan pada sub grup masa kerja panjang memiliki efek moderasi ditunjukkan dengan ($\beta = 0,454, P < 0,05$). Tetapi jika dibandingkan dengan nilai Z sebesar $0,509 > 0,05$ maka tidak memiliki efek signifikansi moderasi masa kerja pada kedua sub grup.

PEMBAHASAN

Berdasar Tabel 8, hipotesis satu pada penelitian ini didukung dan memenuhi syarat secara marginal. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjum dan Ming (2018), Rasool *et al.* (2020) dan Wang *et al.* (2020), bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Ketika karyawan mengalami lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, maka dapat berdampak pada produktivitas karyawan di tempat kerja, hal ini merupakan imbas dari tingginya tingkat absensi karyawan, munculnya rasa tidak percaya diri atau rasa malu dan menurunnya konsentrasi atau fokus kerja karyawan. Berdasar Tabel 8, hipotesis dua tidak didukung, sehingga penelitian ini tidak mendukung *Spillover Theory* yang mengatakan bahwa kepuasan hidup karyawan tergantung pada kondisi lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena meskipun mengalami *toxic workplace environment*, karyawan tetap mendapatkan gaji atau uang yang dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehingga kepuasan hidup karyawan tetap ada. *Compensatory Theory* juga menjelaskan bahwa terdapat karyawan yang dapat membedakan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadinya diluar pekerjaan, sehingga ketika karyawan tidak menemukan kepuasan hidup dalam lingkungan kerjanya, karyawan dapat mencari kepuasan hidupnya dalam bidang yang lain diluar pekerjaan.

Uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga didukung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laschinger *et al.* (2010) bahwa *toxic workplace environment* secara positif mempengaruhi *job stress* karyawan. Uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis keempat tidak didukung. Hal ini dapat terjadi karena setiap karyawan memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres. Dampaknya *job stress* dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan, tergantung pada tingkat level stres karyawan tersebut. Jika karyawan tidak mengalami stres, maka karyawan tidak merasakan adanya tantangan dalam pekerjaannya. Stres juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena *job stress* membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimilikinya guna mencapai kebutuhan yang diharapkan. Tetapi disisi lain, karyawan yang berada pada level *job stress* tinggi, maka *job stress* akan menurunkan produktivitasnya karena mengganggu

pelaksanaan kerja karyawan. Uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pasupuleti *et al.* (2009) bahwa *job stress* yang dialami oleh karyawan dapat berdampak negatif terhadap *employee life satisfaction*.

Uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung. Hal ini sesuai dengan penerapan *Spillover Theory* dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Itzhaki *et al.* (2015) yaitu, jika lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman, maka dampak langsungnya adalah tingginya kepuasan hidup karyawan dan orang yang puas cenderung lebih bahagia dan memperlakukan orang lain dengan lebih baik. Jika lingkungan kerja negatif dan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan bagi karyawan, kepuasan hidup karyawan menjadi rendah dan dapat memperlakukan orang lain dengan tidak baik. Pada penelitian ini dampak yang dihasilkan adalah terhadap produktivitas karyawan. Jadi, jika secara keseluruhan hidup karyawan merasa puas maka produktivitas dapat meningkat, karena karyawan tidak merasa memiliki beban dalam bekerja.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji moderasi bahwa, *gender* tidak memberikan efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*. Nilai pada Z secara keseluruhan menunjukkan tidak adanya signifikansi pada pengaruh disetiap variabel, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh tidak didukung, sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prodi *et al.* (2019) yang mengatakan pada penelitiannya bahwa *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan *job stress* antara karyawan pria dengan karyawan wanita terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang mempengaruhi tidak adanya efek moderasi pada penelitian ini disebabkan jumlah sampel responden perempuan dan jumlah responden laki-laki hampir sama. Responden perempuan pada penelitian ini sebanyak 138 dan laki-laki sebanyak 101, hal ini membuktikan bahwa sudah banyak perempuan yang bekerja dan memiliki peranan yang sama dengan laki-laki dalam lingkungan kerjanya, serta sedikitnya selisih jumlah sampel perempuan dan laki-laki seh-

ingga tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 7 menunjukkan hasil bahwa pada masa kerja tidak memberikan efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity*. Hasil uji pada penelitian ini belum memberikan bukti hasil bahwa masa kerja atau lama pengalaman kerja karyawan tidak dapat memoderasi hubungan *toxic workplace environment, job stress, employee life satisfaction* dan *productivity* dengan melihat nilai Z score yang tidak terdapat tanda bintang sebagai tanda signifikansi. Maka dapat disimpulkan bahwa H8 ditolak, Hal ini dapat terjadi karena sampel pada penelitian ini di dominasi oleh responden yang masa kerjanya ada pada kisaran kurang dari satu tahun hingga 5 tahun. Pada sub grup masa kerja pendek dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 5 tahun berjumlah 188 responden, sedangkan sub grup pada masa kerja panjang hanya terdapat 51 responden dengan masa kerja 6 tahun sampai dengan lebih dari 20 tahun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Semakin seorang karyawan mengalami *toxic workplace environment* maka produktivitas karyawan dapat menurun. Hal ini menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif terhadap *productivity* karyawan. Konsekuensi dari *toxic workplace environment* adalah adanya kenaikan absensi, timbulnya rasa malu dan menurunnya kepercayaan diri karyawan di lingkungan kerjanya serta menurunnya tingkat fokus atau konsentrasi kerja karyawan, sehingga secara langsung berdampak pada produktivitas karyawan yang menurun.

Kepuasan hidup karyawan (*employee life satisfaction*) tidak dipengaruhi oleh *toxic workplace environment*. Hal ini dapat terjadi karena terdapat karyawan yang dapat membedakan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadinya diluar pekerjaan, sehingga ketika karyawan tidak menemukan kepuasan hidup dalam lingkungan kerjanya, karyawan dapat mencari kepuasan hidupnya pada bidang yang lain diluar pekerjaan. Argumen ini sesuai dengan *Compensatory Theory*. *Toxic workplace environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*.

Semakin sering karyawan mengalami *toxic workplace environment*, maka *job stress* yang dialami oleh karyawan akan semakin meningkat. *Job stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *productivity*. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres. Terdapat karyawan yang memandang stres sebagai pendorong untuk mengerahkan segala upaya dan sumber daya dalam mencapai tujuannya dan terdapat karyawan yang memandang bahwa stres adalah suatu gangguan yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction*. *Employee life satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *productivity*. Semakin tinggi kepuasan hidup karyawan, maka dampaknya terhadap produktivitas dapat meningkat. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak memiliki beban dalam bekerja ketika kepuasan hidupnya terpenuhi. *Gender* tidak memberikan efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment*, *job stress*, *employee life satisfaction* dan *productivity*. Tidak didukungnya *gender* sebagai moderasi pada penelitian ini disebabkan oleh jumlah sample wanita lebih banyak dibandingkan pria. Masa kerja tidak memberikan efek moderasi pada hubungan *toxic workplace environment*, *job stress*, *employee life satisfaction* dan *productivity*. Hal ini dapat terjadi karena sampel pada penelitian ini di dominasi oleh responden yang masa kerjanya ada pada kisaran kurang dari satu tahun hingga 5 tahun.

Saran

Keterbatasan pada penelitian ini adalah, pertama responden penelitian dari banyak industri, sehingga efek dari *toxic workplace environment* dirasakan kurang fokus. Kedua, jumlah responden pada masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja pendek sekitar 1 sampai dengan 5 tahun. Ketiga, penyebaran kuesioner secara *online* yang menyebabkan penulis tidak dapat mengawasi dan memberikan arahan dalam pengisian. Saran untuk penelitian yang akan datang adalah untuk melakukan penelitian pada satu industri sehingga efeknya lebih fokus. Kedua, penyebaran kuesioner juga dilakukan secara *offline*. Ketiga, hasil penelitian yang menunjukkan adanya dampak negatif dari *toxic workplace environment* maka saran untuk manajer *human resource* agar dapat menciptakan *corporate culture* dan kebijakan perusahaan yang

berkaitan dengan etika kerja yang baik, sehingga dapat meminimalisir adanya *toxic workplace environment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinyele, S. T. 2010. *A Critical Assessment of Environmental Impact on Workers Productivity in Nigeria* *. 4(7), 61–72.
- Anjum, A., & Ming, X. 2018. Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. 2018. An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Bhati, M. M. 2012. *A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry*. 1(6), 34–51.
- Bradley, G. 2007. Job tenure as a moderator of stressor-strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work and Stress*, 21(1), 48–64. <https://doi.org/10.1080/02678370701264685>
- Chu, L. C. 2014. Mediating toxic emotions in the workplace - the impact of abusive supervision. *Journal of Nursing Management*, 22(8), 953–963. <https://doi.org/10.1111/jonm.12071>
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., & Sander-son, K. 2013. Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 5062–5082. <https://doi.org/10.3390/ijerph10105062>
- Colligan, T. W., & Higgins, & E. M. 2006a. Workplace Stress Thomas. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 58(3), 65–82. <https://doi.org/10.1080/00216010600573444>

- org/10.1300/J490v21n02
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. 2006b. Workplace Stress Thomas. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 58(3), 65–82. <https://doi.org/10.1300/J490v21n02>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. 2012. Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fassoulis, K., & Alexopoulos, N. 2015. The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens. *Journal of Facilities Management*, 13(4), 332–349. <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2014-0018>
- Fisher-Blando, J. L. 2008. Workplace bullying: aggressive behavior and its effect on job satisfaction and productivity. *Dissertation Abstracts International A The Humanities and Social Sciences*, 69(February), 156.
- Hart, P. M. 1999. *Predicting Employee Life Satisfaction : A Coherent Model of Personality , Work and Nonwork Experiences , and Domain Satisfactions*. 84(4), 564–584.
- Hunter, L. W., Thatcher, S. M. B., Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. 2015. *Feeling The Heat : Effects Of Stress , Commitment , And Job Experience On Job Performance*. 50(4), 953–968.
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. 2015. Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24(5), 403–412. <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Joshanloo, M., & Jovanović, V. 2020. The relationship between gender and life satisfaction: analysis across demographic groups and global regions. *Archives of Women's Mental Health*, 23(3), 331–338. <https://doi.org/10.1007/s00737-019-00998-w>
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. 2014. Impact of Job Stress on Job Attitudes and Life Satisfaction in College Lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 270–273. <https://doi.org/10.7763/ijiet.2014.v4.411>
- Khan, S. H., Parveen, S., Naeem, F., & Sohail, M. M. 2012. Exploring The Impact Of Infrastructure , Pay Incentives And Workplace Environment On Employees Performance (A Case Study Of Sargodha University) Objectives : *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 118–140.
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. 2010. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732–2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. 2011. *What Qualitative Research has Taught us about Occupational Stress*. 93–110. <https://doi.org/10.1002/smi.1386>
- Murniyati, D. W. I. 2019. *Etika Kerja Islami Sebagai Pemoderasi Hubungan Job Stress , Work Commitment , Turnover Intention , Work Performance (Kasus Pada Waroeng Steak and Shake)*.
- Ólafsson, R. F., & Jóhannsdóttir, H. L. 2004. Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 319–333. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723549>
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. 2009. The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319–339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Pierce, L., & Balasubramanian, P. 2015a. Behavioral field evidence on psychological and social factors in dishonesty and misconduct. *Current Opinion in Psychology*, 6, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.05.002>

org/10.1016/j.copsyc.2015.04.002

Pierce, L., & Balasubramanian, P. 2015b. Behavioral field evidence on psychological and social factors in dishonesty and misconduct. *Current Opinion in Psychology*, 6, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.04.002>

Prodi, A., Fakultas, M., Kristen, U., & Wacana, K. 2019. *Efek Moderasi Motivasi dan Masa Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perbedaan Kinerja Karyawan Pria Dengan Karyawan Wanita di Sekretariat BPK PENABUR Jakarta*. 14(1), 25–44.

Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. 2019. Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. 2020. Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>

Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A., & Montero-Simó, M. J. 2013. Job stress across gender: The importance of emotional and intellectual demands and social support in women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 375–389. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010375>

Rode, J. C. 2004. Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230. <https://doi.org/10.1177/0018726704047143>

Sarwono, Y. 2010. Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(3), 98528.

Turmanis, S. A., & Brown, R. I. 2006. The Stalking and Harassment Behaviour Scale: Measuring the incidence, nature, and severity of stalking and relational harassment and their psychological

effects. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 79(2), 183–198. <https://doi.org/10.1348/147608305X53161>

Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. 2020. Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>

Wu, L. Z., Yim, F. H. kit, Kwan, H. K., & Zhang, X. 2012. Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178–199. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x>

MANAJEMEN IMPRESI DAN MANAJEMEN LABA RIIL: PERAN GENDER DAN EXPERIENCE PADA TOP MANAGEMENT TEAM SEBAGAI PEMODERASI

Dhian Kristantiningtyas¹

Zaki Baridwan²

Nurofik^{3}*

^{1,2}Graduate Program, Master of Accountancy, ^{2,3}Department of Accounting

^{1,2,3}YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author; *E-mail*: fik.nurofik@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of impression management on real earnings management, the moderating effect of gender on impression management on real earnings management and the moderating effect of experience on impression management on real earnings management. The method used in this study is a quantitative method with a sampling technique using purposive sampling on the annual report data of manufacturing companies in Indonesia for 2015-2019. The results of this study indicate that impression management has an effect on real earnings management. Meanwhile, gender and experience cannot moderate the effect of impression management on real earnings management. The implication of this research is that there is an opportunity for management to carry out earnings management through impression management. Therefore, it is important for regulators to pay attention to this.

Keywords: impression management, real profit management, top management team, gender and experience

JEL Classification: J16, M12

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai tanggungjawab untuk mem-

buat laporan keuangan. Perusahaan memerlukan laporan keuangan untuk mengetahui kas masuk dan keluar perusahaan. PSAK revisi 2017 menyebutkan bahwa tujuan penyusunan laporan keuangan salah satunya untuk menyampaikan informasi tentang kondisi finansial maupun perubahannya. Laporan keuangan juga menggambarkan kinerja perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan membuat keputusan ekonomi oleh pihak yang berkepentingan.

Pihak yang memiliki tanggung jawab atas laporan keuangan, yaitu manajemen seharusnya menyusun laporan keuangan berdasarkan aturan. Namun saat ini banyak manajemen perusahaan menyusun laporan keuangan tidak sesuai standar. Tindakan manajemen tersebut menurut Andersen (2001) bertujuan untuk membentuk dan mengelola citra perusahaan. Citra baik perusahaan akan membuat masyarakat memandang manajemen memiliki kinerja yang baik sehingga perusahaan akan memperoleh manfaat baik secara keuangan maupun non keuangan. Citra baik perusahaan akan menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan, hal ini tertuang dalam *annual report* yang terdiri dari bagian naratif dan laporan keuangan (Radebaugh dan Grey, 2006). Smith dan Taffler (2000).

Bagby *et al.* (1988) menyebutkan tidak adanya aturan dan diperlukannya audit terkait bagian narasi laporan tahunan. Hooghiemstra (2000) menyebutkan bahwa bagian narasi laporan tahunan dapat memberikan informasi mengenai penjelasan kinerja manajemen dan prediksi perusahaan pada masa mendatang. Penjela-

san manajemen atas kinerjanya dapat mencerminkan tindakan manajemen impresi (Gardner dan Martinko, 1988). Menurut Hooghiemstra (2000) manajemen impresi merupakan cara untuk menggambarkan diri sendiri kepada orang lain supaya dinilai baik. *Impression management theory* (Aerts, 1994) menjelaskan bahwa individu berupaya menyajikan deskripsi atas tindakannya agar dinilai sukses, kompeten, bertanggungjawab dan rasional. Manajemen dapat mempermudah pemahaman kepada pemakai laporan keuangan melalui penjelasan dibagian Analisis dan Pembahasan Manajemen.

Impression management muncul sebagai akibat dari pertentangan tujuan antara agen dan prinsipal dalam teori agensi (Jensen dan Meckling, 1976). *Principal* memberikan tugas dan kuasa kepada agen untuk memberikan jasa atas nama prinsipal supaya agen mengambil keputusan terbaik. Permasalahan akan muncul ketika agen tidak menjalankan perintah *principal* dengan baik. Salah satu masalahnya terjadi ketika agen mempunyai lebih banyak informasi penting tentang kondisi perusahaan daripada *principal* sehingga menyebabkan kesenjangan informasi yang disebut asimetri informasi. Asimetri informasi memberikan kesempatan pada manajer untuk melaksanakan manajemen laba (Richardson, 1998). Manajemen laba merupakan tindakan pengelola perusahaan pada saat memengaruhi laba untuk mencapai tujuan laba yang akan dilaporkan melalui keputusan manajemen terhadap pemilihan kebijakan akuntansi atau tindakan nyata (Scott, 2015:445).

Manajemen laba riil merupakan keputusan manajemen untuk bertindak melanggar kegiatan bisnis normal perusahaan dengan tujuan memenuhi tujuan laba (Cohen dan Zarowin, 2010). Roychowdhury (2006) mengembangkan penilaian manajemen laba riil menggunakan tiga proksi manipulasi laba yaitu: Pertama, arus kas operasi abnormal dengan cara aliran operasi kas akan menghasilkan aliran kas yang lebih rendah dari keadaan normal. Kedua, biaya produksi dengan cara biaya produksi menghasilkan biaya produksi lebih tinggi dari keadaan normalnya. Ketiga, biaya diskresioner abnormal melalui biaya penelitian dan pengembangan serta biaya promosi.

Keputusan dalam melakukan manajemen laba tidak terlepas dari pemimpin perusahaan. Pembagian peran dan legitimasi dalam kepemimpinan organisasi diberikan kepada tim manajemen puncak. Menurut

George dan Jones (1999) manajemen puncak adalah pihak yang berada pada tingkat atas dan mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan secara keseluruhan serta mengkoordinasikan fungsi utama perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, manajemen puncak mempunyai peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan tanggung jawab atas alokasi sumber daya perusahaan. Tanggung jawab manajemen puncak terhadap sumber daya keuangan adalah mengalokasikan sumber daya tersebut dengan baik dan terlihat pada laporan keuangan. Sehingga, manajemen berusaha membuat laporan keuangan yang baik untuk menciptakan kesan baik. Gideon (2005) menyebutkan bahwa kualitas kinerja yang dilaporkan manajemen bergantung juga pada pemilihan metode untuk memperoleh laba sesuai dengan motivasi manajemen

Top executive adalah pihak yang berpengaruh dalam membuat kebijakan dan keputusan untuk kinerja perusahaan. *Top executive* adalah posisi puncak pada kepemimpinan perusahaan yang berperan sebagai pengambil keputusan (*decision making*) utama perusahaan. Hambrick dan Mason (1984) dalam teori *upper echelon* menunjukkan bahwa karakteristik *top management team* (usia, pengalaman dan latar belakang pendidikan) sangat terkait dengan pemilihan strategi yang tercermin dalam pengambilan keputusan utama banyak organisasi. Ada berbagai pertimbangan *top executive* dalam menentukan suatu keputusan, salah satunya adalah keanekaragaman *gender* dan pengalaman.

Keanekaragaman *gender* merupakan bawaan sifat alami laki-laki dan perempuan terkait hubungan dalam karakteristik pengambilan risiko pembuatan keputusan. Karakteristik tersebut yaitu, eksekutif dengan karakter *risk-averse* dan karakter *risk-taking*. Laki-laki atau perempuan dapat bertindak dan berperilaku sedikit berbeda, salah satunya terkait konservatisme terhadap implikasi kualitas pelaporan keuangan. Sejumlah besar literatur psikologi ekonomi menunjukkan perempuan lebih konservatif dan menghindari risiko daripada laki-laki (Johnson dan Powell, 1994; Powell dan Ansic, 1997; Sunden dan Surette, 1998; Jianakoplos dan Bernasek, 1998; Byrnes *et al.*, 1999; Schubert, 2006). Menurut Bernardi dan Arnold (1997) eksekutif dan direktur perempuan mungkin mempunyai tolak ukur moral yang lebih tinggi. MacLeod Heminway (2007) berpendapat bahwa perempuan kecil kemungkinannya untuk memanipulasi keuangan perusahaan

dan pengungkapan lainnya. Oleh karena itu, perempuan akan lebih mudah dipercaya.

Pengalaman juga menjadi salah satu faktor pengambilan keputusan *top executive* dalam menyusun laporan keuangan. Lamanya pengalaman kerja manajer memiliki hubungan positif dengan pengambilan keputusan sehingga berdampak pada kinerja organisasi (Kidwell *et al.*, 1987). Pengalaman kerja adalah keadaan dimana seseorang telah menguasai pengetahuan sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Pengalaman dalam penyusunan laporan keuangan merupakan pengalaman pada bagian akuntansi. Jika seseorang telah berada pada jabatan di bidang akuntansi dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan dan tidak merugikan perusahaan. Pengalaman dapat dilihat dari masa jabatan dewan. Direktur dengan masa jabatan lama memiliki pengalaman, komitmen dan kompensasi yang lebih baik tentang perusahaan dan lingkungan bisnis (Vafeas, 2003).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Keagenan

Teori keagenan adalah prinsip mengenai gambaran suatu hubungan dimana satu atau lebih orang (*principal*) memperkerjakan pihak lain (*agent*) untuk memberikan jasa dan kepercayaan agen untuk mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976). Belkaoui (2001) menjelaskan hubungan keagenan adalah sebuah perjanjian manajer (selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut agen) dengan investor atau pemegang saham (selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut prinsipal) untuk mengerjakan jasa atas nama prinsipal dan menghasilkan keputusan terbaik. Principal maupun agen merupakan pemaksimal kesejahteraan, sehingga ada kemungkinan bahwa agen tidak melakukan tindakan terbaik untuk principal.

Perbedaan kepentingan tersebut dapat memunculkan masalah keagenan yaitu asimetri informasi. Asimetri informasi dapat memunculkan kesempatan manajer melaksanakan manajemen laba karena manajer lebih memahami kondisi internal perusahaan dan peluang masa depan perusahaan (Jensen dan Meckling, 1976; Richardson, 1998).

Manajemen Impresi dan Manajemen Laba Riil

Manajemen laba terjadi ketika manajer dapat mengintervensi pengguna laporan keuangan dalam menilai kinerja perusahaan dengan menggunakan kebijakannya menyusun laporan keuangan (Healy, 1985). Tindakan intervensi ini dapat dilakukan oleh manajemen dengan pengungkapan naratif pada bagian *management discussion and analysis* serta media pengungkapan lainnya yang terdapat pada laporan tahunan (Hoskin *et al.*, 1986). Hal ini biasanya dilakukan untuk menunjukkan bahwa manajemen memiliki kinerja baik sehingga dapat menerima bonus yang tinggi.

Teori agensi menjelaskan ada pemisahan kepentingan antara prinsipal dan agen yang akan memunculkan sebuah konflik kepentingan, yaitu perilaku mementingkan diri sendiri karena adanya asimetri informasi (Dye, 1988; Richardson, 1998). Perbedaan kepentingan ini terjadi karena agen dan principal mempunyai perbedaan tujuan dan terbatasnya sistem pengendalian perilaku *self-serving* agen (Eisenhardt, 1989). Tujuan manajer disini adalah menciptakan kesan yang baik pada kinerjanya sehingga diharapkan akan memperoleh kompensasi bonus.

Salah satu tugas agen adalah menyusun laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada prinsipal. Oleh karena itu, manajer akan menyusun laporan keuangan supaya terkesan baik (manajemen impresi) untuk menunjukkan kinerja yang baik. Pada akhirnya ketika manajer ingin menunjukkan kesan baik dalam *management discussion and analysis* maka manajemen akan melakukan tindakan manajemen laba riil. Penelitian Elliot (2006) memberikan bukti bahwa pengguna laporan dipengaruhi oleh manajemen impresi.

Manajemen laba riil menurut Roychowdhury (2006) dilakukan dengan manipulasi penjualan, produksi berlebihan dan penurunan beban diskresioner. Andayani (2008) menemukan bahwa perusahaan *go public* di Indonesia melakukan manajemen laba riil. Perusahaan manufaktur melakukan *overproduction*, memberikan potongan harga dan memberikan kelonggaran kredit sebagai indikasi adanya manajemen laba dan berdampak pada tingginya biaya produksi. Selain itu biaya diskresioner dicatat pada saat terjadinya tetapi perusahaan mengurangi pelaporan biaya diskresioner sehingga laba meningkat dan biaya diskresioner menjadi rendah. Berdasar uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini:

H1: Manajemen impresi berpengaruh terhadap manajemen laba riil

Gender pada Top Management Team

Top management team (TMT) merupakan tim manajemen yang terdiri dari dewan direksi atau eksekutif perusahaan yang disebut dengan *board of director*. TMT adalah pimpinan perusahaan yang ditentukan oleh pemegang saham untuk mengelola perusahaan. Milliken & Martins (1996) berpendapat bahwa *board of direction* memiliki beragam persebaran yang disebut *board diversity*, salah satunya adalah jenis kelamin (*gender*). Perbandingan jumlah perempuan dan laki-laki pada *board of direction* berpengaruh dalam pengambilan keputusan karena mereka memiliki perbedaan karakter yang merupakan bawaan dan sudah melekat pada individu.

Gender dalam penelitian ini adalah bagaimana keberadaan perempuan pada posisi *board of direction* saat mengambil keputusan melakukan manajemen laba melalui tindakan manajemen impresi. Beberapa penelitian menemukan keterkaitan antara *gender* pada manajemen puncak dan pengambilan keputusan ekonomi. Penelitian oleh Emadi dan Mansour (2015) menemukan bahwa direktur perempuan dapat meningkatkan kualitas laba.

Khrisna dan Parsons (2008) menemukan bahwa ketika perusahaan memiliki manajer puncak dengan proporsi perempuan lebih banyak daripada laki-laki maka akan memperbaiki laporan keuangan tanpa melalui manajemen laba. Emilia Putri *et al.* (2010) juga melakukan penelitian yang menyatakan perempuan dan laki-laki dapat melakukan tindakan serta menunjukkan perilaku yang berbeda dalam membuat laporan keuangan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa eksekutif perempuan lebih konservatif dan lebih menghindari risiko daripada eksekutif laki-laki dalam melaporkan laporan keuangan

Berdasar uraian tersebut, maka perempuan akan berhati-hati dalam tindakan manajemen impresi untuk melakukan manajemen laba. Berdasar hal tersebut, penelitian ini menggunakan *gender* sebagai faktor yang memperlemah manajemen melakukan manajemen impresi untuk manipulasi laporan keuangan melalui manajemen laba riil, maka hipotesis penelitian ini:

H2: Gender pada *top management team* memperlemah pengaruh manajemen impresi terhadap manajemen laba riil

Experience pada Top Management Team

Experience pada TMT dapat ditunjukkan dengan masa jabatan (*tenur*) dari *board of directors*. Vafeas (2003) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa anggota dewan yang memiliki masa jabatan lama lebih berpengalaman, berkompeten dan memiliki komitmen yang besar. Sejalan dengan penelitian Milana & Maldon (2015) yang mengatakan bahwa lamanya jabatan CFO menggambarkan rentang waktu sebuah proses dalam memahami lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Pengalaman *board of director* tersebut dapat digunakan sebagai gambaran dalam menentukan kualitas perusahaan yaitu kualitas terkait dengan laporan keuangan. Hasil ini didukung oleh Francois *et al.* (2011) yang menyatakan tolak ukur pembuatan keputusan pelaporan keuangan dapat dilihat dari pengalaman kerja manajemen.

Masa kerja yang lama secara spesifik akan memperoleh pengalaman lebih banyak tentang kondisi pekerjaan dan perusahaan sehingga ketika bertambahnya masa jabatan, seseorang akan memiliki komitmen lebih untuk menjalankan organisasi dengan semestinya (Liu dan Ravichandran, 2007). Penelitian Sun dan Liu (2011) juga menyatakan bahwa ketika direktur sudah memiliki masa jabatan lama maka akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang berdampak pada efektifitas pemantauan serta meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Masa jabatan yang lama akan memberikan pemahaman kepada *board of directors* tentang bagaimana menjalankan operasional perusahaan, sehingga mampu untuk meminimalkan manajemen laba yang mungkin dapat dilakukan oleh manajemen. Penelitian ini menduga bahwa *experience* yang ditunjukkan dengan masa jabatan (*tenur*) akan memperlemah manajemen impresi yang dilakukan oleh manajemen untuk keperluan manajemen laba. Berdasar uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini:

H3: *Experience* pada *top management team* memperlemah pengaruh manajemen impresi terhadap manajemen laba riil

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data sekunder dan metode pengumpulan datanya adalah metode *purposive sampling*. Menurut Roychowdury (2012), subsektor yang dapat digunakan untuk penelitian adalah memiliki minimal 8 emiten dalam setiap subsektor. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan

perusahaan manufaktur dengan minimal 8 emiten pada subsektornya. Penelitian menggunakan *annual report* perusahaan manufaktur dari tahun 2015-2019 dengan 2 tahun pertama sebagai tahun dasar pengukuran manajemen laba riil.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen impresi (*Impression Management*). Variabel independen penelitian ini diambil dari *management discussion and analysis* (MD&A) yang menjadi bagian dari laporan tahunan (*annual report*) dan bersifat kualitatif sehingga perlu dikonversi ke dalam skala kuantitatif. Bagian MD&A ini berbentuk teks sehingga analisis konten diaplikasikan untuk objek penelitian ini. Menurut Weber (1988) teknik analisis

konten dilakukan dengan cara memberikan kode nasakh tertulis berdasarkan kriteria tertentu. Oleh karena itu, perlu adanya seperangkat aturan atau kriteria untuk mengklasifikasikan teks ke dalam kelompok tertentu. Setelah itu dilakukan pengkodean konten yang ditransformasi ke dalam skala kuantitatif (Suripto, 2013). Analisis konten ini memiliki keterbatasan, yaitu lebih bersifat subjektif karena melibatkan pertimbangan dari peneliti (Suripto, 2012). Oleh karena itu, untuk mengurangi adanya unsur subjektifitas pada penelitian ini, pertimbangan dalam menganalisis MD&A dilakukan oleh dua orang. Pengukuran intensitas manajemen impresi secara ringkas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Pengukuran Manajemen Laba

No.	Manajemen Impresi	Pengukuran
1	Intensitas Bias Peninggian Diri	(Frekuensi hasil positif diatribusi ke factor internal – Frekuensi hasil positif diatribusi ke faktor eksternal) / Frekuensi hasil positif yang diatribusi
2	Intensitas Bias Pembelaan Diri	(Frekuensi hasil negatif diatribusi ke faktor eksternal – Frekuensi hasil negative diatribusi ke faktor internal) / Frekuensi hasil negatif yang diatribusi
3	Intensitas Bias Penjelasan Teknis Akuntansi	(Frekuensi hasil negative yang dijelaskan dengan Bahasa teknis akuntansi – Frekuensi hasil negatif yang dijelaskan dengan atribusi kausal) / Frekuensi hasil negatif yang diberi penjelasan
4	Intensitas Manajemen Impresi	(Intensitas Bias Peninggian Diri + Intensitas Bias Pembelaan Diri + Intensitas Bias Penjelasan Teknis Akuntansi

Sumber: Suripto, 2013

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah manajemen laba riil. Pengukuran manajemen laba riil menggunakan cara yang dikembangkan oleh Roychowdhury (2006), yaitu *Abnormal cash flow operation* (*Abnormal CFO*) sebagai manipulasi laba riil karena aliran kas operasi lebih rendah dari level normalnya. Rumus untuk mendeteksi *abnormal CFO* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{ACFO_t}{A_{t-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{A_{t-1}}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{A_{t-1}}\right) + \varepsilon$$

Langkah 2

$$ACFO_t = \frac{CFO_t}{A_{t-1}} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{A_{t-1}}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{A_{t-1}}\right)\right)$$

Keterangan:

- CFO_t = *Cashflow* dari kegiatan operasional perusahaan i pada tahun t
- A_{t-1} = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St = *Sales* perusahaan pada akhir tahun t
- ΔSt = Perubahan penjualan perusahaan tahun t dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-1.
- α, β = Koefisien regresi
- ε = *error*

Abnormal production cost (*Abnormal PROD*) sebagai metode manajemen laba riil melalui manipulasi biaya produksi yang lebih tinggi daripada level normalnya. Rumus mendeteksi *abnormal CFO* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{APROD_t}{At-1} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{At-1}\right) + \beta_3 \left(\frac{\Delta St-1}{At-1}\right) + \epsilon$$

Langkah 2:

$$APROD_t = \frac{APROD_t}{At-1} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{At-1}\right) + \beta_3 \left(\frac{\Delta St-1}{At-1}\right)\right)$$

Keterangan:

- PROD_t = Biaya produksi pada tahun t
- At-1 = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St = Total Sales perusahaan pada akhir tahun t-1
- ΔSt = Perubahan penjualan tahun t dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-1.
- ΔSt-1 = Perubahan penjualan tahun t-1 dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-2.
- α, β = Koefisien regresi
- ε = error

Abnormal discretionary expenses (Abnormal DISC) sebagai teknik manajemen laba riil melalui biaya penelitian, biaya iklan, biaya penjualan, biaya administrasi dan umum. Rumus yang digunakan untuk mendeteksi *Abnormal DISC* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{ADISC_t}{At-1} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{St-1}{At-1}\right) + \epsilon$$

Langkah 2:

$$ADISC_t = \frac{ADISC_t}{At-1} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{St-1}{At-1}\right)\right)$$

Keterangan:

- DISC_t = Biaya diskresioner pada tahun t (Total dari R&D, Biaya Iklan, Biaya Penjualan dan Biaya Administrasi dan Umum)
- At-1 = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St-1 = Penjualan perusahaan pada tahun t-1
- α, β = Koefisien regresi
- ε = error

Perusahaan yang melakukan manajemen labr riil jika mempunyai APROD yang tinggi, ADISC yang rendah dan ACFO yang rendah. Oleh karena itu, untuk

menguji apakah perusahaan melakukan manajemen laba riil dapat dihitung dengan menjumlahkan setiap proksi dalam manajemen laba riil (Zang, 2012; Cohen *et al.*, 2008), yaitu:

Pengukuran variabel moderasi *gender* dihitung dengan *dummy*, dimana 0 untuk perusahaan yang tidak mempunyai perempuan dalam dewan direksi dan 1 untuk perusahaan yang mempunyai perempuan dalam dewan direksi. Hal ini dikarenakan perempuan akan cenderung lebih beretika ketika memutuskan pertimbangan dan tindakannya dibanding laki-laki. Byrd, Cooperman & Wolfe (2010) menyebutkan bahwa dewan direksi dengan masa jabatan yang lebih lama harus mencapai kinerja perusahaan yang unggul, karena masa kerja lama mendapatkan pengalaman yang lebih besar, kompetensi dan komitmen. CFO yang telah berada diposisi puncak atau sudah memimpin perusahaan dengan masa periode yang lebih lama diharapkan memiliki kinerja lebih baik daripada mereka dengan periode yang lebih pendek. Berdasarkan uraian di atas maka masa jabatan akan digunakan pada penelitian ini sebagai proksi dalam mengukur *experience* TMT. Pada penelitian ini *experience* dihitung dengan mencari rata-rata jumlah dewan direksi menjabat sebagai *board of director*.

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$REM = \alpha_0 + \beta_1 MI + \epsilon$$

Keterangan:

- REM = Manajemen Laba Riil
- α = Konstanta
- β₁ = Koefisien regresi dan variabel independen
- MI = Manajemen Impresi
- ε = error

Tabel 2
Pengukuran Variabel Moderasi

Variabel	Keterangan	Kriteria Pengukuran
GEN	<i>Gender</i> adalah perempuan dari dewan direksi	0 = tidak ada dewan direksi perempuan 1 = ada dewan direksi perempuan
EXP	<i>Experience</i> adalah jumlah dewan direksi menjabat	Rata-rata jumlah dewan direksi menjabat

Persamaan tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Analisis Regresi Moderasi

Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen, satu dependen dan variabel moderasi. Karena itulah digunakan *moderating regression analysis* untuk melihat apakah variabel pemoderasi (X_M) memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. *Moderating Regression Analysis* dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$REM = \alpha_0 + \beta_1 MI + \beta_2 DGen + \beta_3 Exp + \beta_4 MI.DGen + \beta_5 MI.Exp + \epsilon$$

Keterangan:

- REM = Manajemen Laba Riil
- α_0 = Konstanta
- MI = Manajemen Impresi
- $\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien Regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi pe-

- rubahan nilai X
- DGEN = Dummy Gender (Jenis Kelamin)
- EXP = Experience (Pengalaman)
- MI.DGen = Interaksi Moderasi antara Manajemen Impresi dan Gender
- MI.Exp = Interaksi Moderasi antara Manajemen Impresi dan Experience
- ϵ = Error

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sampel penelitian merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia yang menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) tahun 2015-2019 dengan rupiah sebagai mata uang pelaporan. Setelah dilakukan Teknik *purposive sampling* diperoleh data sebanyak 141 data kemudian dilakukan *Log Natural* pada data penelitian hingga akhirnya terdapat 52 *Log Natural Log Natural* yang digunakan untuk penelitian.

Statistika Deskriptif

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Gender

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada Perempuan	75	53,2%
Ada Perempuan	66	46,8%
TOTAL	141	100%

Tabel 4
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std.Deviasi
Manajemen Impresi	141	-0,72222	3,61111	0,4842961	0,98235084
Manajemen Laba Riil	141	-3,83582	11,08121	1,3982111	2,95790718
Experience	141	1	33,67	11,5100	8,15873

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 3 menyajikan distribusi frekuensi perusahaan yang memiliki *Board of Direction* wanita. Berdasarkan tabel persebaran distribusi frekuensi tersebut, dapat dilihat bahwa dari 141 sampel terdapat 75 perusahaan yang terdapat wanita pada jajaran *Board of Direction* sedangkan 66 perusahaan tidak terdapat wanita pada jajaran *Board of Direction*. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang tidak terdapat wanita pada

jajaran *Board of Direction* lebih banyak daripada yang terdapat wanita.

Tabel 4 menunjukkan hasil *statistik* deskriptif perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Manajemen impresi yang terendah adalah -0,72222 sedangkan yang tertinggi adalah 3,61111. Rata-rata manajemen impresi dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 0,48429 dengan standar deviasi 0.98235. Manajemen

laba riil yang terkecil adalah -3,83582 sedangkan yang tertinggi adalah 11,08121. Rata-rata manajemen laba riil dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 1,39821 dengan standar deviasi 2,95790. *Experience* dewan direksi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rata-rata pengalaman kerja *Board of Direction* yang ada pada 47 perusahaan pada periode 2017-2019. *Experience* yang terkecil adalah 1 tahun dimiliki sedangkan yang terbesar adalah 33,6667 tahun. Rata-rata *experience* dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 11,5100770 dengan standar deviasi 8,15873.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	One Sample Kolmogorov-Smirnov
Manajemen Laba	0,042

Berdasar Tabel 5 uji normalitas dengan jumlah 52 sampel dengan cara dilakukan Log Natural pada semua variabel juga menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa model tidak berdistribusi normal. Namun demikian, dengan menggunakan asumsi *central limit theorem* dimana data dengan jumlah yang besar, yaitu lebih besar dari 30 akan mendekati distribusi normal. Sehingga model regresi kedua dianggap berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	Durbin Watson
Manajemen Laba	1,512

Perhitungan SPSS di atas memperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,512, berada diantara -2 sampai 2. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Menurut Santoso (2012), jika nilai Durbin Watson di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Keterangan	Sig
Ln Manajemen Impresi	0,067
Gender	0,571
Ln Experiences	0,335

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki nilai signifikansi (α) > 0,05 hal ini berarti bahwa setiap variabel dalam model regresi yang digunakan bebas gejala heteroskedastisitas. Berdasar hasil uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik sehingga tahap pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model

Keterangan	F	Signifikansi
LnREM	6,231	0,016 ^b

Berdasarkan pada Tabel 8, nilai Sig. pada tabel Anova sebesar 0,016 < 0,05 yang berarti bahwa model layak untuk digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Impresi terhadap Manajemen Laba Riil

Tabel 9
Hasil Uji Statistika T
LnREM = $\alpha_0 + \beta_1$ LnMI + ϵ

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,548	0,021
Ln Manajemen Impresi	0,394	0,015
Gender	0,210	0,621

Berdasar Tabel 9 tentang hasil uji statistika T, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Manajemen Impresi (MI) sebesar 0,016 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,370. Karena sifinikansi α lebih kecil dari 5% (0,016 < 0,05) maka variabel manajemen impresi secara signifikan berpengaruh positif terhadap manajemen laba riil. Hasil ini mendukung Hoskin dkk (1986) yang menyatakan bahwa manajemen dapat melakukan tindakan intervensi dengan pengungkapan naratif pada bagian MD&A serta pengungkapan lainnya. Ketika manajer ingin menunjukkan kesan baik dalam *management discussion and analysis*, manajemen akan melakukan tindakan manajemen laba riil.

Bagian *Management Discussion and Analysis* (MD&A) pada laporan tahunan perusahaan berisi tentang tinjauan keuangan perusahaan yang dibuat

oleh manajemen. Dengan demikian, manajemen mempunyai kesempatan membuat bagian naratif pada MD&A untuk menunjukkan kesan yang baik (manajemen impresi), sehingga ada kemungkinan manajer melakukan praktik manajemen laba. Hal ini biasanya dilakukan oleh manajemen dengan memberikan kesan bahwa hasil negatif pada kinerja keuangan disebabkan oleh faktor eksternal perusahaan, sedangkan hasil positif akan dikaitkan dengan faktor internal perusahaan. Hasil kinerja baik yang ditunjukkan pada bagian *Management Discussion and Analysis* tersebut akhirnya dapat membuat manajemen memperoleh bonus yang tinggi.

Pengaruh Variabel Moderasi Gender

Tabel 10
Hasil Uji Moderasi Gender terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 1
LnREM = LnMI + DGen

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,548	0,021
Ln Manajemen Impresi	0,394	0,015
Gender	0,210	0,621

Tabel 11
Hasil Uji Moderasi Gender terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 2
LnREM = LnMI + DGen + LnMi*DGen

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,558	0,018
Ln Manajemen Impresi	0,204	0,330
DGender	0,389	0,378
LnMI*DGen	0,436	0,170

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa koefisien β_2 yaitu pengaruh dari *gender* terhadap manajemen laba riil pada hasil pertama dan pengaruh interaksi moderasi 1 yaitu (LnMI*DGen) yang ditunjukkan dengan koefisien β_3 pada hasil kedua, tidak ada satupun yang signifikan karena nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *gender* adalah homologiser moderasi, artinya variabel moderasi tersebut hanya variabel yang dianggap berpotensi sebagai moderasi yaitu tidak berinteraksi dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel independen. Atau dengan kata lain variabel *gender*

yang diprosikan dengan dummy *gender* tidak layak untuk menjadi variabel moderasi. Sehingga *gender* tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan manajemen impresi terhadap manajemen laba riil. Hasil ini mendukung penelitian Sihite (2017) yang menyatakan bahwa wanita sebagai direktur keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajemen laba. Hal ini dapat terjadi karena jumlah perempuan yang tergabung dalam jajaran dewan direksi sangat sedikit. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Handry, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita di dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Hal ini berarti keberadaan perempuan pada *top management team* tidak banyak memberikan dampak pada kualitas laporan yang dihasilkan perusahaan.

Pengaruh Variabel Moderasi Experience

Tabel 12
Hasil Uji Moderasi Experience terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 1
LnREM = LnMI + LnExp

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	1,137	0,46
Ln Manajemen Impresi	0,349	0,024
Experience	-0,229	0,319

Tabel 12
Hasil Uji Moderasi Experience terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 2
LnREM = LnMI + LnExp + LnMI*LnEXP

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	1,090	0,058
Ln Manajemen Impresi	0,654	0,140
DGender	-0,215	0,352
LnMI*DGen	-0,125	0,459

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien β_2 yaitu pengaruh dari *experience* terhadap manajemen laba riil pada hasil pertama dan pengaruh interaksi moderasi 2 yaitu (LnMI*LnExp) yang ditunjukkan dengan koefisien β_3 pada hasil kedua, tidak ada satupun yang signifikan karena nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *experience*

merupakan homologiser moderasi, artinya variabel moderasi tersebut hanya variabel yang dianggap berpotensi sebagai moderasi yaitu tidak berinteraksi dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Atau dengan kata lain variabel *experience* yang diprosikan dengan rata-rata *experience* dewan direksi tidak layak untuk menjadi variabel moderasi. Sehingga *experience* tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan manajemen impresi terhadap manajemen laba riil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Park & Shin (2004) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh masa jabatan anggota dewan direksi/komisaris dengan penurunan perilaku manajemen laba. Hal ini dapat terjadi ketika dewan direksi berada dalam masa jabatan yang lama akan berani untuk melakukan manajemen laba, tetapi ketika dewan direksi baru menduduki jabatannya kurang dari 5 tahun, belum berani untuk melakukan manajemen laba.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah manajemen impresi memengaruhi manajemen laba riil. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah interaksi manajemen impresi dan manajemen riil dimoderasi oleh *gender* dan *experience* pada *top management team*. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen impresi berpengaruh terhadap manajemen laba riil. Manajemen akan menggunakan kesempatan menciptakan kesan yang baik atas kinerjanya sehingga mempengaruhi manajemen untuk melakukan tindakan manajemen laba riil. Bagian naratif pada *management discussion and analysis* menjadi bagian dari laporan tahunan perusahaan yang tidak diaudit oleh auditor, sehingga manajemen akan memanfaatkan hal tersebut untuk menunjukkan kesan manajemen memiliki kinerja yang bagus. Hal ini juga didukung dengan tidak adanya standar atau aturan terkait penulisan pada bagian naratif laporan tahunan. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender* pada *top management team* tidak dapat memoderasi hubungan antara manajemen impresi dan manajemen laba riil. Presentase pimpinan perusahaan perempuan yang rendah tidak memberikan dampak terhadap keputusan manajemen untuk melakukan ma-

najemen laba. Sehingga, keputusan perusahaan untuk melakukan manajemen laba tidak bergantung pada pimpinan perusahaan (direksi) perempuan maupun laki-laki. Hal ini juga dapat dipengaruhi karena sedikitnya jumlah wanita pada jajaran direksi perusahaan. Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *top management team* yang memiliki masa jabatan lama tidak dapat memoderasi hubungan antara manajemen impresi dengan manajemen riil. Hal ini berarti masa jabatan yang dimiliki oleh dewan direksi tidak memberikan pengaruh terhadap keputusan manajemen dalam melakukan manajemen laba. Dewan direksi dengan masa jabatan panjang akan lebih berani untuk melakukan manajemen laba karena mereka sudah mengetahui lebih banyak tentang perusahaan.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya kesempatan manajemen impresi maka manajemen akan melakukan praktik manajemen laba melalui bagian naratif laporan keuangan. Tindakan manajer untuk melakukan manajemen impresi tergantung pada sifat kinerja keuangan yang dijelaskan dan lingkungan di mana **penjelasan** tersebut diberikan. Penelitian ini juga memperkaya literatur tentang manajemen impresi dan manajemen laba riil. Karena penelitian terkait manajemen impresi dan manajemen laba riil masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermanfaat bagi lembaga pengatur untuk menyusun kebijakan, karena ada kemungkinan manajemen menggunakan kesempatannya melakukan manajemen laba melalui manajemen impresi. Oleh karena itu, perlu menetapkan aturan untuk mengurangi kemungkinan manajemen menggunakan manajemen impresi dengan tujuan manajemen laba dalam pembahasannya terhadap kinerja perusahaan

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan laporan tahunan perusahaan manufaktur yang minimal memiliki 8 emiten sebagai obyek penelitian. Selain itu pada bagian naratif laporan keuangan yang digunakan untuk menentukan manajemen impresi yaitu MD&A hanya menggunakan bagian pada tinjauan keuangan bagian laba rugi saja sehingga tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan hasil pada manajemen laba. Obyek penelitian MD&A juga menimbulkan keterbatasan pada penelitian ini, karena pada bagian tersebut sudah

banyak disusun oleh pihak ketiga di luar perusahaan. Hal ini tentunya membuat bagian naratif pada laporan keuangan tersebut tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan manajemen impresi yang dilakukan oleh manajemen. Kedua, penelitian ini menggunakan analisis konten, analisis ini menggunakan pemahaman peneliti dalam mengelompokkan bagian naratif laporan keuangan yang disusun. Sehingga subyektifitas peneliti juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat lebih untuk penelitian di bidang ini. Sehingga peneliti memberikan saran penelitian dimasa depan untuk menggunakan atau menambah variabel lain yang dapat memperkuat hasil penelitian. Selain itu, penelitian dimasa depan diharapkan dapat menggunakan karakteristik *top management team* yang lain sehingga dapat melangkapi penelitian ini. Penelitian ini juga akan menjadi lebih baik, jika peneliti selanjutnya dapat melihat pengaruh manajemen impresi ke masing-masing proksi dalam manajemen laba riil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aerts, W. 1994. *On the Use of Accounting Logic as an Explanatory Category in Narrative Accounting Disclosures*. *Accounting, Organizations and Society*, 19(4-5), 337-353. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(94)90001-9).
- Andayani, W. 2008, "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Melalui Aktivitas Riil", Makalah, Prosiding Seminar Nasional Membangun Ketahanan Ekonomi Nasional yang Kokoh dan Berkelanjutan untuk Menghadapi Perubahan Jaman, Yogyakarta, 24-25 Oktober 2008
- Andersen, A. 2001. *Spice Up the Story: A Survey of Narrative Reporting in Annual Reports*. London: Arthur Andersen.
- Bagby, J.W., M.R. Kintzele, dan P.L. Kintzele. 1988. Management Discussion and Analysis: An Analytical and Empirical Evaluation. *American Business Law Journal*, 26, 57-98.
- Brennan, N. M., & Merkl-Davies, D. M. 2013. Accounting narratives and impression management. *The Routledge Companion o Accounting Communication*, April 2013, 109-132. <https://doi.org/10.4324/9780203593493-18>.
- Byrd, J., Cooperman, E. S., & Wolfe, G. A. 2010. *Director Tenure and The Compensation of bank CEOs* *Director Tenure*.
- Cohen, D. A., & Zarowin, P. 2010. Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 50(1), 2-19. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.01.002>
- Dye, R.A. 1988. Earnings Management in an Overlapping Generations Model. *Journal of Accounting Research*, 26(2), 1995-235.
- Emadi, G and G. Mansour. 2015. The Association Presence of Female Members on the Board of Directors Earnings Management with Discretionary Accruals Indexion the Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Current Research in Science*, Vol. 3, No. 1, hal 39-4
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: an Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 31, 134-149.
- Elliot, W.B. 2006. Are Investor Influenced by Pro Forma Emphasis and Reconciliations in Earnings Announcement? *The Accounting Review* 81 (1): 113-133
- Francois, Brochet, & Kyle, W. 2011. *Top executive background and financial reporting choice*. Working Paper.
- Gardner, W. L. dan M.J. Martinko. 1988. Impression Management in Organizations. *Journal of Management* 14: 321-338.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hambrick, Donald C, dan Phyllis A. Mason. 1984. *Upper Echelons: The Organization as a Re-*

- flection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2): 193-206.
- Healy, Paul M. 1985, "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decision," *Journal of Accounting and Economic*: 85-107.
- Hooghiemstra, R. 2000. Corporate Communication and Impression Management New Perspectives Why Companies Engage in Social Reporting. *Journal of Business Ethics*, 27, 55-68.
- Hoskin, R., J. Hughes, dan W. Ricks. 1986. Evidence on the Incremental Information Content of Additional Firm Disclosures Made Concurrently with Earnings. *Journal of Accounting Research* 24 (Supplement): 1-36.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2017. Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. "Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure", *Journal of Finance Economic*, 3:305- 360.
- Krishnan, G.P and L. M. Parsons. 2008. Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality. *Journal of Business Ethics*. 78: 65-76.
- Liu, Y., & Ravichandran, T. 2007. Information technology capital, managerial human capital, and firm performance: An empirical investigation. In ECIS 2007 Proceedings (pp. 994–1006). Retrieved from <http://20070104>.
- Milliken, Frances J. & Luis L. Martins. 1996. Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2): 402 – 433.
- Radebaugh, L.H. dan S.J. Gray. 2006. *International Accounting and Multinational Enterprises*. New York: Wiley.
- Richardson, V.J. 1998. "Information Asymmetry and Earnings Management: Some Evidence." Dissertation, University of Kansas, March.
- Roychowdhury, S. 2006. Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335–370. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.01.002>.
- Scott, R. William. 2015. *Financial Accounting Theory*. Seventh Edition. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Smith, M. dan R.J. Taffler. 2000. The Chairman's Statement: A Content Analysis of Discretionary Narrative Disclosures. *Auditing and Accountability Journal*, 13(5), 624-646.
- Sun, J., & Liu, G. 2011. Industry specialist auditors, outsider directors, and financial analysts. *Journal of Accounting and Public Policy*, 30(4), 367–382. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2010.10.002>.
- Suripto, B. 2013. Manajemen Laba Dan Manajemen Impresi Dalam Laporan Tahunan: Penelitian Strategi Pengungkapan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10(1),40–59. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.03>.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Vafeas, N. 2003. *Length of board tenure and outside director independence*. *Journal of Business Finance and Ac*.
- Weber, R.P. 1988. *Basic Content Analysis: Quantitative Applications in the Social Sciences*, 49 (2), Beverly Hills, CA:Sage Publications.
- Zang, A. Y. 2012. Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *Accounting Review*, 87(2), 675–703. <https://doi.org/10.2308/accr-10196>.

SITUATIONAL INVOLVEMENT SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH ENDURING INVOLVEMENT PADA CYCLING AFFECTIVE STATE (Kasus pada Pesepeda di Provinsi DIY)

Dendi Santoso Husen¹
Wisnu Prajogo²
Rudy Badrudin³

¹Undergraduate Student Program, Department of Management

^{2,3}Department of Master Management

^{1,2,3}YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

E-mail: dendisans@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine Situational Involvement as a Mediator of the Effect of Enduring Involvement on the Cycling Affective State. In this study the authors used a sample of one hundred forty-six respondents. These respondents are people who enjoy using bicycles for at least the last 3 months in DIY Province. The type of data used is qualitative data, the data source used is primary data and the method of collection in this study is a questionnaire. The test used to test the research instrument in the form of validity and reliability tests. The data analysis technique uses descriptive statistics and SEM (analysisStructural Equation Modeling) which is operated using the AMOS (Analysis of Moment Structure) program. Based on the results of hypothesis testing, the variable enduring involvement has a positive effect on the cycling affective state, and enduring involvement has a positive effect on situational involvement, while situational involvement has no positive effect on the cycling affective state, and situational involvement as a mediator has no effect on enduring involvement in the cycling affective state.

Keywords: enduring involvement, situational involvement, cycling affective state

PENDAHULUAN

Sejak pandemi *Covid-19* mewabah diseluruh dunia, bersepeda menjadi salah satu pilihan olahraga dan transportasi paling diminati. Masyarakat memilih berangkat ke tempat kerja menggunakan sepeda karena saat berangkat menggunakan transportasi umum sangat ramai dan membuat kekhawatiran masyarakat akan tertular virus corona. Tidak hanya berangkat ke tempat kerja dan aktivitas sehari-hari, sepeda mulai menjadi tren gowes dan sangat diminati masyarakat sehingga penjualan melonjak di banyak negara. Melansir BBC, penjualan di sejumlah toko sepeda di Inggris mengalami lonjakan akibat adanya lockdown dan tingginya minat warga Inggris akan berolahraga. Beberapa toko sepeda bahkan harus berjuang untuk memenuhi permintaan pembeli. Menurut Survei Global Web Index (2013), salah satu toko sepeda di Bicester Inggris (Broadribb Cycles), yang biasanya mereka menjual hanya 20-30 sepeda per minggunya, kini dapat menjual 50 sepeda untuk setiap harinya. Mekanik di bengkel sepeda Lunar Cycles di London utara mengatakan bahwa penjualan sepeda saat ini sedang melonjak, bahkan salah satu masyarakat Irlandia utara berkata "Saya kembali gowes setelah terakhir melakukannya sekitar 15 atau 20 tahun yang lalu".

Peningkatan sepeda tidak hanya terjadi di negara Barat namun juga terjadi di Indonesia. Adanya tren sepeda ini membuat permintaan sepeda khususnya merek dalam negeri mengalami peningkatan. PT. Inersa Sena merupakan salah satu pabrik sepeda yang paling diminati, yang mengeluarkan produk sepeda dengan merek Polygon. Pabrik sepeda yang berpusat di Sidoarjo Jawa Timur ini mengalami kenaikan permintaan yang cukup pesat, dari toko distributor kenaikannya antara 50 hingga 200 persen. Menurut data dari Google Trends terdapat perbedaan waktu gelombang peningkatan pencarian sepeda antara masyarakat dunia dengan Indonesia. Berdasarkan landasan yang telah dijelaskan penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “*Situational Involvement* sebagai mediasi pengaruh *Enduring Involvement* terhadap *Cycling Affective State*”.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Involvement adalah kata yang umum digunakan dan berbagai arti yang menggambarkan keterlibatan psikologi sosial dan perilaku konsumen. *Enduring involvement* adalah sifat stabil yang mewakili tingkat minat atau gairah individu untuk suatu produk yang digunakan sehari-hari atau dalam skala jangka panjang yang berkelanjutan. Menurut Richins and Bloch (1986) mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan jangka Panjang individu dimotivasi oleh sejauh mana produk tersebut berhubungan dengan diri atau kesenangan yang diterima dari produk tersebut.

Situational involvement mencerminkan perasaan sementara dari keterlibatan yang meningkat, yang menyertai situasi tertentu (Houston & Rothschild, 1978). Hubungan *enduring involvement* dan *situational involvement* belum banyak dipelajari, karena pengembangan konseptual tambahan diperlukan sehubungan dengan konsep terakhir. Menurut Rothschild (1984) *situational involvement* dapat dijelaskan dengan menggunakan bagian dari definisi *enduring involvement* yang ditimbulkan oleh stimulus atau situasi tertentu. Aspek-aspek yang terdiri dari *enduring involvement* dan *situational involvement* mungkin kongruen. Namun, konsep *enduring involvement* dan *situational involvement* tidak sama.

Meskipun seseorang mungkin sangat terlibat atau tidak terlalu terlibat dalam aktivitas tertentu dan hal itu dapat diprediksi. Misalnya, pegolf yang rajin,

umumnya menikmati bermain golf bahkan dalam kondisi yang relatif sulit, keadaan tertentu pasti memengaruhi keputusan yang mengarah ke partisipasi dan hasil pengalaman. *Situational involvement* akan bervariasi dari konteks ke konteks. Celsi dan Olson (1988) berpendapat bahwa relevansi pribadi untuk suatu objek atau peristiwa adalah keadaan akut yang hanya terjadi pada waktu tertentu atau dalam situasi tertentu. Bahkan objek atau peristiwa yang sangat penting bagi seorang individu tidak dialami sebagai relevan secara pribadi.

Affective state dianggap sebagai emosi atau perasaan yang diekspresikan dalam wajah, suara, atau isyarat. Menurut Darwin dalam (Odo, Masthoff *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa emosi atau perasaan sebagai alat komunikasi untuk bertahan hidup. Ini adalah sifat dari setiap keadaan mental yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan beberapa tingkat gairah yang membentuk perbedaan individu dalam parameter reaktivitas emosional. Ini memiliki pengaruh yang kuat didalam bawah sadar tentang bagaimana orang berpikir, berperilaku, dan menangani informasi sosial.

Affective state terdapat 2 arah yang positif atau negatif. *Positive Affective state* yang ditandai dengan perasaan ceria, antusias, energik dan baik. Menurut Darwin dalam (Odo, Masthoff *et al.*, 2018) pengaruh positif layak untuk dikembangkan, tidak hanya sebagai keadaan akhir dalam diri mereka sendiri tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai pertumbuhan psikologis dan peningkatan kesejahteraan dari waktu ke waktu. Orang dengan *positive affective state* tinggi cenderung berorientasi pada tujuan.

Negative affective state adalah faktor umum dari gangguan subjektif atau gangguan emosional. Darwin menyebutkan sejauh mana seseorang merasa kesal atau tidak menyenangkan itu mempengaruhi kecemasan, depresi dan *hyperarousal fisiologis*. *Negative affective state* dapat memberikan kesadaran adaptif dalam situasi sosial dalam beberapa keadaan yang mengancam kelangsungan hidup.

Enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *cycling affective state

Enduring involvement adalah sifat stabil yang mewakili tingkat minat atau gairah individu untuk suatu produk yang digunakan sehari-hari atau dalam skala jangka panjang yang berkelanjutan. Menurut Richins

and Bloch (1986) mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan jangka Panjang individu dimotivasi oleh sejauh mana produk tersebut berhubungan dengan diri atau kesenangan yang diterima dari produk tersebut. Jenis keterlibatan ini telah didefinisikan oleh Havitz dan Dimanche sebagai keadaan motivasi, gairah atau minat yang tidak dapat diobservasi terhadap aktivitas rekreasi atau produk terkait, yang ditimbulkan oleh stimulus atau situasi tertentu, dan yang memiliki sifat penggerak (Rothschild 1984). *Affective state* dianggap sebagai emosi atau perasaan yang diekspresikan dalam wajah, suara, atau isyarat.

Menurut Darwin dalam (Odo, Masthoff *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa emosi atau perasaan sebagai alat komunikasi untuk bertahan hidup. Hal ini didukung penelitian (Shareef, 2012) yang menemukan pengaruh positif *enduring involvement* pada *affective state*. Penelitian lain oleh (Richins *et al.*, 1992) juga menemukan bahwa *enduring involvement* akan mempengaruhi respon emosional konsumen. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terkait, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *cycling affective state*

Enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *situational involvement

Situational involvement mencerminkan perasaan sementara dari keterlibatan yang meningkat, yang menyertai situasi tertentu (Houston & Rothschild, 1978). Seorang pesepeda akan merasakan situasi atau keadaan yang berbeda-beda. Ketika seorang terlibat menggunakan sepeda, orang tersebut dapat merasakan situasi atau keadaan yang tenang (*relaxe*) atau bahkan pada situasi yang tidak tenang (kecemasan). Dengan kata lain, semakin besar *enduring involvement* yang dimiliki seseorang untuk aktivitas tertentu maka pada umumnya semakin tinggi juga *situational involvement*-nya. Hal ini didukung penelitian (Havitz and Mannell, 2005) yang meneliti karyawan dan menemukan bahwa *enduring involvement* berpengaruh positif pada *situational involvement*. Peneliti lain (Im and Ha, 2011) juga menemukan bahwa *enduring involvement* berpengaruh positif pada *situational involvement* pada belanja baju secara *online*. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terkait, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Enduring involvement* berpengaruh positif terhadap

adap *situational involvement*

Situational involvement* berpengaruh positif terhadap *cycling affective state

Situasi atau kondisi seseorang yang terlibat dengan penggunaan sepeda dapat menciptakan sebuah emosi afektif tertentu. *Situational involvement* mencerminkan perasaan sementara dari keterlibatan yang meningkat, yang menyertai situasi tertentu (Houston & Rothschild, 1978). Jika seorang yang terlibat memiliki situasi positif terhadap bersepeda maka seorang tersebut memiliki emosi atau perasaan yang positif terhadap penggunaan sepeda. Dengan kata lain, semakin besar *situational involvement* untuk aktivitas tertentu maka pada umumnya semakin tinggi juga *affective state* yang dialami (Havitz and Mannell, 2005). Havitz and Mannell (2005) juga meneliti karyawan dan menemukan bahwa *situational involvement* berpengaruh positif terhadap *affective state*. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terkait, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: *Situational involvement* berpengaruh positif terhadap *cycling affective state*

Situational involvement* memediasi pengaruh *enduring involvement* pada *cycling affective state

Ketika seseorang terlibat menggunakan sepeda secara jangka panjang pada situasi atau keadaan yang *enjoy* karena melakukan kegiatan tersebut, maka memunculkan emosional atau suasana hati yang bahagia. Jadi keterlibatan secara jangka panjang atau abadi dengan situasi atau keadaan yang positif maka, dapat memunculkan suasana emosi yang positif juga. Sebaliknya, situasi atau keadaan yang negatif dapat memunculkan suasana emosi yang negatif juga (Havitz and Mannell, 2005). Havitz and Mannell (2005) juga meneliti karyawan dan menemukan bahwa *situational involvement* memediasi pengaruh *enduring involvement* pada *cycling affective state*. Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: *Situational involvement* memediasi pengaruh *enduring involvement* pada *cycling affective state*

HASIL PENELITIAN

Data responden diambil dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan Skala *Likert*. Terdapat sebanyak 146 responden yang ada di Provinsi DIY

yang senang menggunakan sepeda. Data demografi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pekerjaan, status pernikahan, pendidikan, pendapatan, jenis sepeda yang dimiliki dan frekuensi bersepeda.

Jenis Kelamin responden laki-laki sebesar 55,5% atau 81 dan perempuan sebesar 44,5% atau 65. Usia Responden rata-rata berusia 15-26 tahun sebesar 107 responden. Pekerjaan Responden rata-rata berstatus sebagai mahasiswa dengan persentase 44,5% atau 65. Status Responden rata-rata Tidak Menikah sebanyak 113 dengan persentase 77,4%. Pendidikan

terakhir rata-rata adalah Sarjana sejumlah 44,5% atau 65. Pendapatan responden rata-rata <Rp 1.500.000/bulan dengan persentase 32,9% atau 48. Jenis sepeda yang dimiliki responden rata-rata adalah sepeda jalan (RB) sebanyak 47,9% atau 70. Dan frekuensi bersepeda cenderung tidak tentu yang memiliki jumlah 60 responden atau 41,1%. Uji validitas pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis faktor dalam program AMOS (Standardized Regression Weight). Uji validitas dinyatakan valid jika angka faktor loading > 0,5.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas *Enduring Involvement*

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
EI1	Saya selalu menekankan pentingnya bersepeda	0.738	Valid
EI2	Saya sulit menggantikan bersepeda dengan kegiatan lain	0.692	Valid
EI3	Bersepeda seperti memberi hadiah untuk diri saya sendiri	0.850	Valid
EI4	Saya selalu senang menceritakan bersepeda pada orang lain	0.805	Valid
EI5	Saya terganggu kalau ada orang yang menunjukkan bahwa bersepeda adalah kegiatan yang tidak ada gunanya	<0.5	Tidak Valid
EI6	Saya sangat menyukai bersepeda	0.816	Valid
EI7	Bersepeda tidak pernah membuat saya merasa terabaikan	0.836	Valid
EI8	Bersepeda adalah kegiatan yang sangat menarik bagi saya	0.826	Valid
EI9	Bersepeda benar-benar menceritakan diri saya yang sebenarnya	0.840	Valid
EI10	Saat bersepeda, saya yakin bahwa saya memilih kegiatan yang benar	0.813	Valid
EI11	Bersepeda menyenangkan bagi saya	0.664	Valid
EI12	Saat memilih dari berbagai alternatif kegiatan lain, saya selalu yakin bahwa bersepeda adalah pilihan yang tepat	0.846	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Situational Involvement*

Kode	Pertanyaan	Factor loading	Status
SI1	Bersepeda adalah kegiatan yang selalu menarik bagi saya	0.862	Valid
SI2	Saya selalu menyukai aktivitas bersepeda	0.915	Valid
SI3	Saya percaya diri dengan kegiatan bersepeda yang saya lakukan saat ini	0.875	Valid
SI4	Bersepeda menunjukkan tipe diri saya yang sesungguhnya	0.875	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Cycling Affective State*

Kode	Pertanyaan	Factor loading	Status
CAS1	Saat bersepeda, saya biasanya tidak mempedulikan hal-hal lain	0.825	Valid
CAS2	Saya selalu menyukai aktivitas bersepeda	0.833	Valid
CAS3	Saya percaya diri dengan kegiatan bersepeda yang saya lakukan saat ini	0.818	Valid

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah indikator mampu mencerminkan konstruk suatu variabel. Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel jika bernilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Tabel 5 memperlihatkan nilai *mean*, standar

deviasi, dan korelasi antara variabel.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *SEM two step* dengan program aplikasi AMOS. Untuk pengujian dengan SEM, pertama dituntut adanya fit model dengan mayoritas hasil adalah baik dan moderat.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Variabel <i>Enduring Involvement</i>	0.937	Reliabel
2	Variabel <i>Situational Involvement</i>	0.897	Reliabel
3	Variabel <i>Cycling Affective State</i>	0.847	Reliabel

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	<i>Enduring Involvement</i>	<i>Situational Involvement</i>	<i>Cycling Affective State</i>
<i>Enduring Involvement</i>	3,233	0,548	1		
<i>Situational Involvement</i>	3,289	0,588	.889**	1	
<i>Cycling Affective State</i>	3,474	0,942	.552**	.444**	1

Tabel 6
Hasil Uji Fit

Goodness-of fit Indexes	Criteria	MODEL FIT	
		Calculated result	Model Evaluation
Chi Square	<i>Small, not significant</i>	269**	Kurang baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	2,28	Baik
GFI	> 0,9	0,827	Moderat
AGFI	> 0,8	0,750	Moderat
TLI	> 0,9	0,915	Baik
CFI	> 0,9	0,935	Baik
RMSEA	< 0,1	0,096	Baik

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

No	Isi Hipotesis	Estimate	P-value	Hipotesis
H1	<i>Enduring involvement</i> berpengaruh positif terhadap <i>cycling affective state</i>	1,337	0.0001	Diterima
H2	<i>Enduring involvement</i> berpengaruh positif terhadap <i>Situational involvement</i>	0,837	0.0001	Diterima
H3	<i>Situational involvement</i> berpengaruh positif terhadap <i>cycling affective state</i>	-0,583	0,144	Ditolak

Variabel mediasi dapat menjadi pemediasi hubungan variabel independen dan dependen apabila *Standard-*

ized Indirect Effect > Standardized Direct Effect. Pengujian mediasi menggunakan program AMOS.

Tabel 8
Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	<i>Standardized Indirect Effect</i>	<i>Standardized Direct Effect</i>	Keterangan
<i>Situational involvement</i> memediasi pengaruh <i>enduring involvement</i> pada <i>cycling affective state</i>	-0,28	0,768	Mediasi tidak didukung karena nilai <i>Standardized Indirect Effect</i> < <i>Standardized Direct Effect</i> (-0,28 < 0,768)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *cycling affective state* ($\beta = 1,337$; $P < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis ini mendukung hipotesis pertama peneliti. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *situational involvement* ($\beta = 0,837$; $P < 0.05$). Hasil analisis ini mendukung hipotesis kedua peneliti. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *situational involvement* tidak berpengaruh positif terhadap *cycling affective state* ($\beta = -0,583$; $P > 0.05$). Hasil analisis ini tidak mendukung hipotesis ketiga peneliti.

Untuk hipotesis keempat dengan adanya mediasi menunjukkan bahwa *situational involvement* memediasi pengaruh *enduring involvement* pada *cycling affective state* adalah tidak berpengaruh. Hal ini berdasarkan perbandingan hasil dari *Standardized Indirect Effect* < *Standardized Direct Effect* dengan nilai (-0,28 < 0,768) menunjukkan bahwa hubungan mediasi tidak didukung. Hasil analisis ini tidak mendukung hipotesis keempat peneliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh *enduring involvement* terhadap *cycling affective state*

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini mendukung adanya pengaruh *enduring involvement* terhadap *Cycling affective state*. *Enduring involvement* adalah keterlibatan seseorang dengan kegiatan dalam jangka waktu yang lama, hal ini terkait dengan emosi afektif seseorang. Seseorang yang terlibat secara jangka panjang akan menghasilkan emosi afektif yang baik, jadi semakin tinggi keterlibatan jangka panjang seseorang maka semakin tinggi juga emosi afektif yang dirasakan.

Pengaruh *enduring involvement* terhadap *situational involvement*

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini mendukung adanya pengaruh *enduring involvement* terhadap *situational involvement*. Hal ini dikarenakan ketika seorang terlibat secara jangka panjang akan

menghasilkan situasi tertentu misalnya menyukai aktivitas tersebut. Dengan kata lain, semakin besar *enduring involvement* yang dimiliki seseorang untuk aktivitas tertentu maka pada umumnya semakin tinggi juga *situational involvement*-nya.

Pengaruh *situational involvement* terhadap *cycling affective state*

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak mendukung adanya pengaruh *situational involvement* terhadap *cycling affective state*. Hal ini dikarenakan ketika seseorang merasakan situasi saat bersepeda maka akan mengabaikan emosi afektif dari kegiatan bersepeda. Dengan kata lain, seseorang yang hobi bersepeda akan fokus terhadap kegiatannya dan merasakan kebahagiaan tersendiri bukan karena pada situasi tertentu.

Pengaruh *enduring involvement* pada *cycling affective state* dengan *situational involvement* sebagai pemediasi

Hasil pengujian hipotesis terakhir menunjukkan tidak mendukung adanya mediasi antara *enduring involvement* pada *cycling affective state*. Dalam hal ini sangat jelas *situational involvement* atau mediasi tidak berpengaruh pada hubungan *enduring involvement* pada *cycling affective state* dikarenakan seseorang yang terlibat bersepeda dalam jangka waktu yang lama akan menghasilkan emosi afektif yang baik tanpa memperdulikan situasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Enduring involvement berpengaruh positif terhadap *cycling affective* pada Pesepeda di Provinsi DIY. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan seseorang bersepeda (*enduring involvement*) maka semakin tinggi pula emosi afektif (*cycling affective state*) yang dirasakan pesepeda. *Enduring involvement* berpengaruh positif terhadap *situational involvement* pada Pesepeda di Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan seseorang secara jangka panjang akan menghasilkan situasi tertentu misalnya menyukai aktivitas tersebut. *Situational involvement* tidak berpengaruh terhadap *cycling affective state* pada Pesepeda di Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan bahwa

situational involvement bukan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi emosi afektif yang dirasakan. *Situational involvement* sebagai pemediasi tidak berpengaruh terhadap *enduring involvement* pada *cycling affective state*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang terlibat bersepeda secara jangka panjang akan merasakan emosi afektif yang baik tanpa memperhatikan situasi tertentu.

Saran

Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah sampel penelitian. Dengan menambah sampel pada penelitian diharapkan peneliti mendapatkan hasil yang lebih akurat karena semakin besar jumlah sampel yang mendekati populasi semakin kecil peluang kesalahan. Diharapkan dapat menambah pernyataan klasifikasi, sehingga kriteria responden mampu lebih spesifik. Diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang belum ada di penelitian ini. Contohnya seperti variabel *Customer Loyalty*. Loyalitas konsumen (*Customer Loyalty*) yaitu wujud kesetiaan konsumen untuk menggunakan suatu produk atau jasa dengan terus menerus atau dalam jangka waktu yang lama, karena konsumen cenderung memiliki kepuasan yang tinggi terhadap produk dan jasa yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron and Kenny's Method for Mediation." 2017. Statistics Solutions. August 30, 2017. <https://www.statisticssolutions.com/baron-and-kenny-method-for-mediation/>.
- Baron, R. M., and D. A. Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." 51: 1173-82.
- Bloch, Peter H. 1981. "an exploration into the scaling of consumers' involvement with a product class," 6.
- Booming Di Seluruh Dunia Karena Corona, Ini Tren Penjualan Sepeda Saat Ini Halaman All - Kompas.Com." n.d. Accessed February

- 25, 2021. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/06/27/154500965/booming-di-seluruh-dunia-karena-corona-ini-tren-penjualan-sepeda-saat-ini?page=all>.
- Burton, Scot, and Richard G. Netemeyer. 1992. "The Effect of Enduring, Situational, and Response Involvement on Preference Stability in the Context of Voting Behavior." *Psychology & Marketing* 9 (2): 143–56. <https://doi.org/10.1002/mar.4220090205>.
- Celsi, Richard L., and Jerry C. Olson. 1988. "The Role of Involvement in Attention and Comprehension Processes." *Journal of Consumer Research* 15 (2): 210. <https://doi.org/10.1086/209158>.
- Cimen, Gokcen, Hacer Ilhan, Tolga Capin, and Hasmet Gurcay. 2013. "Classification of Human Motion Based on Affective State Descriptors: Classification of Human Motion Based on Affective State Descriptors." *Computer Animation and Virtual Worlds* 24 (3–4): 355–63. <https://doi.org/10.1002/cav.1509>.
- Clark, Brent. 2016. "What Is Meant by 'Affective States' in a Decision Making Experiment?" 2016. <https://www.researchgate.net/topic/Affective-Learning>.
- Freedman, J. 1964. "Involvement, Discrepancy and Change. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 290-295."
- Furchan, Arief, and Donald Ary. 2004. "Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan." <http://thesis.umsu.ac.id/index.php?opo=bibliography&id=124>.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Partial Least Square. Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*.
- Havitz, Mark E., and Frédéric Dimanche. 1997. "Leisure Involvement Revisited: Conceptual Conundrums and Measurement Advances." *Journal of Leisure Research* 29 (3): 245–78. <https://doi.org/10.1080/00222216.1997.11949796>.
- Havitz, Mark E., and Dennis R. Howard. n.d. "How Enduring Is Enduring Involvement? A Seasonal Examination of Three Recreational Activities."
- Havitz, Mark E., and Roger C. Mannell. 2005. "Enduring Involvement, Situational Involvement, and Flow in Leisure and Non-Leisure Activities." *Journal of Leisure Research* 37 (2): 152–77. <https://doi.org/10.1080/00222216.2005.11950048>.
- Hess, Ursula, Rainer Banse, and Arvid Kappas. 1995. "The Intensity of Facial Expression Is Determined by Underlying Affective State and Social Situation." *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (2): 280–88. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.2.280>.
- Houston, MJ, and ML Rothschild. 1978. "Involvement Perspectives."
- Hull, R. Bruce, Sean E. Michael, Gordon J. Walker, and Joseph W. Roggenbuck. 1996. "Ebb and Flow of Brief Leisure Experiences." *Leisure Sciences* 18 (4): 299–314. <https://doi.org/10.1080/01490409609513290>.
- Hupfer, Nancy T., and David M. Gardner. 1971. "Differential Involvement With Products and Issues: An Exploratory Study." *ACR Special Volumes SV-01*. <https://www.acrwebsite.org/volumes/11965/volumes/sv01/SV-01/full>.
- Im, Hyunjoo, and Young Ha. 2011. "The Effect of Perceptual Fluency and Enduring Involvement on Situational Involvement in an Online Apparel Shopping Context." *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal* 15 (3): 345–62. <https://doi.org/10.1108/13612021111151932>.
- Kapferer, Jean-Noel, and Gilles Laurent. 1985. "Consumers' Involvement Profile: New Empirical Results." *ACR North American Advances NA-12*. <https://www.acrwebsite.org/volumes/6402/volumes/v12/NA-12/full>.
- Kassarjian, Harold H. 1981. "LOW INVOLVEMENT: A SECOND LOOK." *ACR North American*

- Advances* NA-08. <https://www.acrwebsite.org/volumes/9254/volumes/v08/NA-08/full>.
- Khan, Farman Ali, Sabine Graf, Edgar R. Weippl, and A Min Tjoa. 2009. "An Approach for Identifying Affective States through Behavioral Patterns in Web-Based Learning Management Systems." In *Proceedings of the 11th International Conference on Information Integration and Web-Based Applications & Services - IiWAS '09*, 431. Kuala Lumpur, Malaysia: ACM Press. <https://doi.org/10.1145/1806338.1806418>.
- Kort, Barry, Rob Reilly, and Rosalind W Picard. n.d. "External Representation of Learning Process and Domain Knowledge: Affective State as a Determinate of Its Structure and Function," 6.
- Laaksonen, P. 1994. "Consumer Involvement: Concepts and Research. London, UK: Routledge."
- Lastovicka, J.L, and D. M Gardner. 1979. "Components of Involvement. In: Maloney, J.C., Silverman, B. (Eds.), *Attitude Research Plays for High Stakes*, American Marketing Association Proceedings, Pp. 53-73."
- Margono, S. 2004. *Margono Metodologi Penelitian Pendidikan*. <http://heavylasopa996.weebly.com/1/post/2019/01/buku-margono-metodologi-penelitian-pendidikan-pdf.html>.
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Melacak Tren Perburuan Sepeda." 2020. Tuter Visual. August 21, 2020. <https://interaktif.kompas.id/baca/melacak-tren-perburuan-sepeda/>.
- Michaelidou, Nina, and Sally Dibb. 2008. "Consumer Involvement: A New Perspective." *The Marketing Review* 8 (1): 83–99. <https://doi.org/10.1362/146934708X290403>.
- Mittal, B. 1989. Measuring Purchase-Decision Involvement. *Psychology and Marketing* 6 (2), 147- 162.
- Mittal, B. 1995. A Comparative Analysis of Four Scales of Consumer Involvement. *Psychology and Marketing* 12 (7), 663-682.
- Mittal, B, and M.S Lee. 1987. "Separating Brand-Choice Involvement from Product Involvement via Consumer Involvement Profiles. In: Houston, M.J. (Ed.), *Advances in Consumer Research* 15, Provo UT: Association for Consumer Research, Pp.43-49."
- Mittal, B, and M.S Lee. 1987. 1989. "A Causal Model of Consumer Involvement. *Journal of Economic Psychology* 10, 363-389."
- Nash, Jonathan D., and Andrew Newberg. 2013. "Toward a Unifying Taxonomy and Definition for Meditation." *Frontiers in Psychology* 4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00806>.
- Odo, Chinasa, Judith Masthoff, Nigel Beacham, and Manal Alhathli. 2018. "Affective State for Learning Activities Selection," 11.
- O'Keefe, D.J. 1990. "Social Judgement Theory. In *Persuasion: Theory and Research*. Newbury Park, CA: Sage."
- Pritchard, M.P, and W. A Brunson. 2001. "Understanding Spectator Involvement: How Do Enduring and Situational Involvement Stimulate Involvement Response? In, Abstracts, 16th Annual Conference North American Society for Sport Management, (Pp. 67-68). Virginia Beach, VA."
- Richins, Marsha L., Peter H. Bloch, and Edward F. McQuarrie. 1986. "How Enduring and Situational Involvement Combine to Create Involvement Responses." *Journal of Consumer Psychology* 1 (2): 143–53. [https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(08\)80054-X](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(08)80054-X).
- Rothschild, Michael L. 1984. "Perspectives on involvement: current problems and future directions," 3.
- Russell, James. 1980. "A Circumplex Model of Affect." *Journal of Personality and Social Psychology* 39 (December): 1161–78. <https://doi.org/10.1037/h0077714>.

- Shareef, Aamer. 2012. "Situational and enduring involvement: impact on relationship marketing tactics" 4 (1): 8.
- Sherif, C. W., and M. Sherif. 1967. "Attitude, Ego-Involvement, and Change." Undefined. 1967. /paper/Attitude%2C-ego-involvement%2C-and-change-Sherif-Sherif/a570349dc96ec925ac5e06e7302c7b-088cb4901b.
- Sherif, CW, M Kelly, HL Rogers, G Sarup, and BI Tittler. 1973. "Personal Involvement, Social Judgement, and Action." 27: 311–28.
- Sherif, CW, M Sherif, and RE Nebergall. 1965. "The Social Judgment-Involvement Approach. Philadelphia: W. B. Saunders, 1965.," 1.
- Sherif, Muzafer, and S. Stansfeld Sargent. 1947. "Ego-Involvement and the Mass Media." *Journal of Social Issues* 3 (3): 8–16. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1947.tb02208.x>.
- Stone, Robert N. 1984. "The Marketing Characteristics of Involvement." *ACR North American Advances* NA-11. <https://www.acrwebsite.org/volumes/6244/volumes/v11/NA-11/full>.
- Van Der Mey, Alexander., Frank. Smit, Kees-Jan. Droog, and Arnoud. Visser. 2010. "Emotion Expression of an Affective State Space; a Humanoid Robot Displaying a Dynamic Emotional State during a Soccer Game."
- "What Is Affective State | IGI Global." n.d. Accessed October 23, 2020. <https://www.igi-global.com/dictionary/affective-state/42305>.

PENGARUH JOB INSECURITY, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA HONORER ASN DI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Yulita Ninda Saputri¹
Anna Partina^{2}*

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

*Corresponding author: grace.annaone60@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job insecurity, organizational commitment and perceived organizational support on organizational citizenship behavior with a sample of ASN honorary employees in Gunungkidul Regency. By using saturated sampling technique, there are 42 samples in this study. The results of the regression analysis conducted indicate that job insecurity has a significant negative effect on OCB as well as organizational commitment has a significant positive effect on OCB. The results of the study cannot prove that perceived organization support has an effect on OCB.

Keywords: job insecurity, organizational commitment, perceived organizational support, organizational citizenship behaviour

JEL Classification: D23

PENDAHULUAN

Kualitas tenaga kerja yang bersedia melakukan pekerjaan secara sukarela dan melebihi tuntutan peran akan menguntungkan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan yang melebihi harapan dan pekerjaan formal

mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2017) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan merupakan pekerjaan formal karyawan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. OCB merupakan perilaku *discretionary* individu yang tidak secara eksplisit berhubungan dengan penghargaan formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku *discretionary* yang dimaksud adalah perilaku individu yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan tetapi perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual (Organ, 1988). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat perilaku OCB yang tinggi cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat. (Robbins & Judge, 2017).

Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang kuat cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta kemauannya mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta

keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat adalah karyawan yang memiliki kemungkinan paling kecil meninggalkan organisasi.

Status pegawai honorer yang terikat dalam kontrak masa kerja tertentu memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai tetap. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam (Greenhalgh & Roseblatt, 1984). *Job insecurity* adalah persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Apakah karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan (De Witte, 1999).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan hubungan antar variable tersebut (Nugraha & Adnyani, 2018) dan (Muchtadin & Chaerudin, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; penelitian (Priyandini dkk., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Sengkey *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh *job insecurity* terhadap OCB ditunjukkan oleh penelitian (Partina & Harsono, 2012) dan dari (Sari *et al.*, 2017) dimana *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB, Sedangkan penelitian (Priyadi *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian (Putra & Sriathi, 2017) dan (Partina *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Azizah & Rokhman, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Job Insecurity

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah persepsi

menyebutkan ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Apakah karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan (De Witte, 1999). Terdapat tiga indikator *Job insecurity* menurut (De Witte, 2014) yaitu pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang, Kekhawatiran yang dirasakan individu dan pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi akan diukur menggunakan *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* (Allen & Meyer, 1990).

Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka. Terdapat tiga indikator *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan atasan atau supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku *discretionary* individu yang tidak secara eksplisit berhubungan dengan penghargaan formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku *discretionary* yang dimaksud adalah perilaku individu yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan tetapi perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual. Menurut Organ (1988), terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Job insecurity memiliki indikator pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang, kekhawatiran yang dirasakan individu dan pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja tidak terlepas dari perasaan

keamanan kerja karyawan, namun sebaliknya apabila karyawan merasakan ketidakamanan kerja atau *job insecurity* maka kemungkinan terciptanya OCB dalam suatu organisasi akan sulit tercapai. *Job insecurity* adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam (Greenhalgh & Roseblatt, 1984). *Job insecurity* merupakan persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. (De Witte, 1999). *Social Exchange Theory* (SET) menyatakan bahwa perilaku ekstra akan menurun ketika organisasi gagal dalam melaksanakan kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja. Hasil penelitian Partina & Harsono (2012); Priyadi *et al.* (2020) dan Sari *et al.* (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB.

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Allen & Meyer, 1990). Hasil penelitian Nugraha & Adnyani (2018); Priyandini *et al.* (2020), dan Priyadi *et al.* (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OC. Penelitian Priyandini *et al.* (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins & Judge (2017) *perceived organi-*

zational support atau persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang kuat pada karyawan maka karyawan tersebut cenderung memiliki tingkat perilaku OCB yang lebih tinggi. Hasil penelitian Putra & Sriathi (2017) ; Azizah & Rokhman (2021), dan Partina *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul

HASIL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer ASN di BKAD Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 42 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel yang di ambil adalah 42 orang pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul. Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh pegawai honorer ASN berusia 26 – 30 tahun (67%), berpendidikan terakhir S1 sebesar 55%. Responden berposisi di bagian sekretaris, penetapan pajak daerah, asset, anggaran, perbedaharaan, akuntansi dan penagihan, pelayanan, dan pengendalian. Hasil uji instrument menunjukan bahwa setiap item kuesioer valid dengan nilai *Cronbach alpha* terlihat pada Tabel 1.

Data telah lolos uji normalitas dan asumsi klasik berupa multikolinieritas, heterokedastisitas, dan otokorelasi. Hasil uji hipotesis menggunakan regresi berganda terlihat pada Tabel 2. Berdasar Tabel 2 maka dapat diperoleh hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics		
<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Job Insecurity	0,846	3
Komiten Organisasi	0,922	13
POS	0,816	6
OCB	0,717	12

Persamaan regresi adalah :

$$Y = 37,449 - 0,449 X_1 + 0,223 X_2 + 0,249 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

X1 = *Job Insecurity*

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = *Perceived Organizational Support*

e = error

Nilai konstanta sebesar 37,449 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ dan X₃ sama dengan nol yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi dan *perceived organizational support* maka *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 37,449. Arah hubungan *job insecurity* dengan OCB negatif sebesar -0,499 dengan p value sebesar 0,007 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB diterima. Hipotesis kedua yang

menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB diterima karena nilai koefisien regresi sebesar 0,223 dengan nilai p value sebesar 0,001. Sedangkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap OCB ditolak karena nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dengan nilai p value sebesar 0,103.

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3:

Berdasar Tabel 3 tampak nilai F hitung sebesar 11,119 > F tabel sebesar 2,845, kemudian hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi di tunjukkan dari nilai Adjusted R² sebesar 0,425 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *job insecurity*, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,449	3,830		9,778	0,000
	Job Insecurity	-,449	0,158	-0,339	-2,839	0,007
	Komitmen Organisasional	0,223	0,062	0,478	3,611	0,001
	POS	0,249	0,149	0,221	1,669	0,103

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,322	3	75,774	11,119	0,000 ^b
	Residual	258,964	38	6,815		
	Total	486,286	41			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), POS, Job Insecurity, Komitmen Organisasional

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,684 ^a	0,467	0,425	2,61052

a. Predictors: (Constant), POS, Job Insecurity, Komitmen Organisasional

sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ maka artinya H_1 diterima sehingga dinyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun tidak mendukung penelitian Priyadi et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka artinya H_2 diterima sehingga dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Priyadi et al. (2020) dan Sari et al. (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian Priyandini et al. (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta penelitian Sengkey et al. (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji statistik uji t pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ maka artinya H_3 ditolak sehingga dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah & Rokhman (2021) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun tidak mendukung hasil penelitian Partina et al. (2019) dan Putra & Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan *perceived organizational support* terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian ini yaitu pegawai honorer ASN pada saat mengalami ketidakamanan kerja akan mempengaruhi OCB. Pada saat mengalami ketidakamanan kerja yang bisa disebabkan oleh status mereka sebagai pegawai honorer yang belum memiliki kepastian akan keberlanjutan pekerjaan dimasa yang akan datang maka akan mempengaruhi kemauan mereka untuk berperilaku lebih dari *job description* yang mereka miliki. Selain itu komitmen

juga berpengaruh terhadap OCB, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer ASN memiliki perilaku lebih dari job description karena adanya komitmen mereka terhadap organisasi. Sedangkan POS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB hal ini bisa dikarenakan bahwa organisasi sudah memberikan dukungan yang mencukupi kepada anggota organisasi sehingga persepsi terhadap dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Saran

Karena nilai *adjusted R²* 0,425 sehingga masih terdapat variabel lain sebesar 57,5% yang dapat mempengaruhi OCB pada pegawai honorer ASN, maka penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, kesempatan karir, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring Discretionary effort and its value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc*, 608, 833–3332.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Azizah, K., & Rokhman, N. 2021. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *E-Jurnal STIM YKPN*, 2(1).
- De Witte, H. 1999. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. 2014. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.
- Greenhalgh, L., & Roseblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(1), 438–448.
- Muchtadin, & Chaerudin. 2020. Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction and Work Motivation toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 1(6).
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome* (B. S. Brief, Arthur P (Ed.)).
- Partina, A. & Harsono, M. 2012. Keterikatan Job Insecurity dengan Social Exchange Model. *KINERJA Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(1).
- Partina, A., Harsono, M., Sawitri, H. S. R., & Haryono, T. 2019. The Predictor of Organizational Citizenship Behaviour Using Social Exchange Theory. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(5).
- Perbup Gunungkidul No. 73 Tahun 2016. (n.d.).
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI). *JIMT*, 2(1).
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *E-Jurnal STIM YKPN*, 1(2).
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. 2017. Pengaruh Per-

ceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).

Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (17 ed.). Prentice Hall.

Sari, A. A. P. K., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. 2017. Pengaruh Organizational Commitment dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Bandung). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8).

Sengkey, M. Y., Tewal, B., & Lintong, D. C. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA*, 6(4), 3138–3147.