

Riset Manajemen & Bisnis

**MENGEKSPLORASI JARINGAN KONSEPTUAL DALAM EKONOMI
SIRKULAR: ANALISIS BIBLIOMETRIK**

Afnei Ngan Billy Tumba

**KESULITAN KEUANGAN PERUSAHAAN KESEHATAN SEBELUM DAN
SEMASA COVID-19**

Umi Murtini dan Normando Membrasar

**DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAILINK YOGYAKARTA
DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

Nadia Catherine dan Raden Teja Yokanan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSON-JOB
FIT TERHADAP WORK ENGAGEMENT INDUSTRI KREATIF YOGYAKARTA**

Agustini Dyah Respati

JURNAL RISET MANAJEMEN DAN BISNIS

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

e-ISSN : 1907-7343

p-ISSN : 2714-7312

Ketua Penyunting

Perminas Pangeran

Dewan Penyunting

Ignatius Roni Setyawan (Universitas Tarumanegara)

Mahatma Kufepaksi (Universitas Lampung)

Heru Kurnianto Tjahjono (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Singgih Santoso (Universitas Kristen Duta Wacana)

Sisnuhadi (Universitas Kristen Duta Wacana)

Section Editor

Vincentia Anindha Primacintya

Pembantu Pelaksana Tata Usaha

(Administrasi, Desain, Distribusi dan Pemasaran)

Firman Haryo Setyadi

Esther Yovita Prastya

Alamat Penyunting dan Tata Usaha

Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana

Jl. Dr. Wahidin S. No. 5-25, Yogyakarta 55224

Telp: (0274) 563929, Fax : (0274) 513235

Website : e-journalfb.ukdw.ac.id

Email : jrmb@staff.ukdw.ac.id

Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) terbit sejak tahun 2006. Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian analitis kritis dan tinjauan buku dalam bidang manajemen dan bisnis. Penyunting menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah diketik dengan format seperti tercantum pada Pedoman Penulisan Artikel yang terlampir di halaman belakang.

JURNAL RISET MANAJEMEN DAN BISNIS

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta ISSN: 1907-7343

E-ISSN: 2714-7312

DAFTAR ISI

**MENGEKSPLORASI JARINGAN KONSEPTUAL DALAM EKONOMI SIRKULAR:
ANALISIS BIBLIOMETRIK**

Afnei Ngan Billy Tumba..... 59-72

**KESULITAN KEUANGAN PERUSAHAAN KESEHATAN SEBELUM DAN SEMASA
COVID-19**

Umi Murtini, Normando Membrasar..... 73-82

**DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAILINK YOGYAKARTA
DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

Nadia Catherine, Raden Teja Yokanan 83-96

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSON-JOB FIT
TERHADAP WORK ENGAGEMENT INDUSTRI KREATIF YOGYAKARTA**

Agustini Dyah Respati.....97-109

MENGEKSPLORASI JARINGAN KONSEPTUAL DALAM EKONOMI SIRKULAR: ANALISIS BIBLIOMETRIK

Afnei Ngan Billy Tumba

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Email: afneinganbillytumba@mail.ugm.ac.id

ABSTRACT

Organizations that adopt the tenets of a circular economy tend to demonstrate enhanced innovation in creating environmentally conscious products and services, coupled with elevated competitiveness in global markets. The concept of a circular economy is becoming an increasingly relevant topic in future planning for both academic and commercial practice, as global sustainability challenges garner increasing attention. This study aims to conduct a bibliometric analysis of the literature on the circular economy. The sample for this study was collected from the Web of Science database, focusing on publications between 2013 and 2024, yielding 346 documents from 157 sources. This research employs a bibliometric analysis, utilizing co-occurrence, co-citation, and co-word techniques. The findings of this study offer a more comprehensive understanding of the literature on the circular economy, business models, green innovation, and economic impact. This research concludes that the large nodes for "circular economy" and "business model innovation" in the analysis indicate that integrating innovative business models is a key element in the circular economy.

Keywords: *Circular Economy; Business Model; Green Innovation; Economic Impact; Bibliometric Analysis*

ABSTRAK

Perusahaan yang merangkul gagasan ekonomi sirkular biasanya menunjukkan peningkatan inovasi dalam pengembangan barang dan jasa yang ramah lingkungan, serta peningkatan daya saing di pasar global. Ekonomi sirkular menjadi topik yang relevan dalam perencanaan kedepannya bagi akademis dan praktik komersial karena tantangan keberlanjutan global semakin mendapat perhatian. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis literatur tentang ekonomi sirkular menggunakan metode bibliometrik. Sample dalam penelitian ini mengumpulkan data dari basis data *Web of Science* dengan fokus publikasi antara tahun 2013 sampai 2024 dengan 346 dokumen dari 157 sumber. Metode penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik dengan teknik analisis seperti *co-occurrence*, *co-citation*, dan *co-word*. Hasil dari penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik terkait literatur ekonomi sirkular, model bisnis, inovasi hijau, dan dampak ekonomi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Node yang besar untuk "circular economy" dan "business model innovation" dalam analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa integrasi model bisnis inovatif adalah elemen kunci dalam ekonomi sirkular

Kata kunci: ekonomi sirkular, bisnis model, inovasi hijau, dampak ekonomi, analisis bibliometrik

PENDAHULUAN

Ekonomi sirkular telah menjadi salah satu konsep yang paling dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam upaya mengatasi tantangan global seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan kelangkaan sumber daya. Pendekatan ini menawarkan alternatif terhadap model ekonomi linear tradisional dengan mengutamakan pengurangan limbah melalui daur ulang, penggunaan kembali, dan perpanjangan masa pakai produk (Geissdoerfer dkk., 2017). Menurut Kirchherr dkk (2017), ekonomi sirkular tidak hanya terbatas pada manajemen limbah, tetapi juga mencakup perancangan ulang proses bisnis dan model produksi yang lebih berkelanjutan.

Salah satu aspek penting dari ekonomi sirkular adalah integrasinya dengan inovasi hijau dan model bisnis berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi prinsip ekonomi sirkular cenderung lebih inovatif dalam menciptakan produk dan layanan yang ramah lingkungan, serta meningkatkan daya saing mereka di pasar global (Bocken dkk., 2016; Reike dkk., 2018). Lebih lanjut, inovasi hijau yang diterapkan dalam kerangka ekonomi sirkular telah terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi sumber daya dan pengurangan emisi karbon, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan (Pieroni dkk., 2019).

Namun, meskipun potensi ekonomi sirkular sangat besar, terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk mengimplementasikannya secara efektif. Tantangan-tantangan ini meliputi hambatan regulasi, resistensi organisasi, dan kesenjangan dalam pengetahuan dan teknologi yang diperlukan untuk mendukung transisi ke ekonomi sirkular (Ghisellini dkk., 2016). Penelitian oleh de Jesus dan Mendonça (2018) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi ekonomi sirkular sangat bergantung pada kebijakan yang mendukung, kerjasama antara berbagai pemangku

kepentingan, dan pengembangan teknologi inovatif yang dapat diterapkan secara luas.

Selain itu, dampak ekonomi dari penerapan ekonomi sirkular juga menjadi fokus penelitian baru-baru ini. Studi oleh Lieder dan Rashid (2016) menyoroti bahwa perusahaan yang berhasil mengimplementasikan strategi ekonomi sirkular tidak hanya mengurangi biaya operasional melalui penghematan bahan baku, tetapi juga meningkatkan nilai tambah produk mereka, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas dan nilai pasar perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Franco (2017), yang mengemukakan bahwa ekonomi sirkular dapat berperan sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Dengan semakin meningkatnya perhatian terhadap masalah keberlanjutan global, ekonomi sirkular menjadi topik yang semakin relevan dalam diskusi akademik dan praktik bisnis. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi potensi dan tantangan yang terkait dengan adopsi ekonomi sirkular, khususnya dalam kaitannya dengan inovasi hijau dan dampak ekonomi.

KAJIAN LITERATUR

Perkembangan Konsep Ekonomi Sirkular

Ekonomi sirkular telah berkembang sebagai respons terhadap tantangan lingkungan yang semakin mendesak. Konsep ini tidak hanya difokuskan pada pengelolaan limbah, tetapi juga pada perpanjangan siklus hidup produk melalui desain ulang, penggunaan kembali, dan daur ulang material (Suárez-Eiroa dkk., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghisellini dkk (2016), ekonomi sirkular dapat dilihat sebagai pendekatan yang lebih komprehensif untuk mencapai keberlanjutan dengan meminimalkan limbah dan penggunaan sumber daya alam.

Inovasi Hijau dan Strategi Model Bisnis

Inovasi hijau telah menjadi pilar utama dalam implementasi ekonomi sirkular, di mana perusahaan mulai mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam strategi bisnis mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Lüdeke-Freund dkk., 2019) menunjukkan bahwa inovasi hijau tidak hanya berkontribusi

pada pengurangan dampak lingkungan tetapi juga membuka peluang baru bagi model bisnis yang lebih berkelanjutan. Model bisnis ini mencakup pengembangan produk dengan siklus hidup yang lebih panjang, pengurangan penggunaan energi, dan peningkatan efisiensi material.

Dampak Ekonomi Sirkular terhadap Kinerja Perusahaan

Implementasi ekonomi sirkular memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. (de Jesus dkk., 2019) menemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi strategi ekonomi sirkular cenderung mengalami peningkatan efisiensi operasional dan penurunan biaya produksi. Selain itu, studi oleh Ranta dkk (2018) menunjukkan bahwa adopsi ekonomi sirkular dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global dengan menciptakan nilai tambah melalui produk dan layanan yang lebih berkelanjutan.

Tantangan Implementasi Ekonomi Sirkular

Meskipun manfaat ekonomi sirkular sudah terbukti, tantangan dalam penerapannya tetap ada. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Hofmann, 2019) mengidentifikasi beberapa hambatan utama, termasuk kurangnya infrastruktur teknologi, resistensi organisasi, dan kendala regulasi. Selain itu, perlu adanya kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, industri, dan masyarakat, untuk mendorong penerapan ekonomi sirkular secara lebih luas (Merli dkk., 2018).

Kontribusi Ekonomi Sirkular terhadap Keberlanjutan Lingkungan

Studi baru-baru ini menunjukkan bahwa ekonomi sirkular dapat berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan lingkungan. Menurut laporan yang disusun oleh MacArthur (2021), penerapan prinsip-prinsip ekonomi sirkular di berbagai industri dapat mengurangi emisi gas rumah kaca secara substansial, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan perubahan iklim global. Selain itu, penelitian yang dilakukan Moraga dkk (2019) menemukan bahwa penerapan ekonomi sirkular di sektor manufaktur dapat mengurangi penggunaan bahan baku primer, yang

berkontribusi pada pelestarian sumber daya alam.

METODA

Dalam penelitian ini, analisis bibliometrik diterapkan untuk mengevaluasi literatur yang ada mengenai implementasi praktik serta pengembangan konsep ekonomi sirkular. Data diperoleh dari basis data akademik *Web of Science* dengan menggunakan kata kunci '*Circular Economy*', '*Business Model*', dan '*Innovation*'. Setelah pengumpulan data, berbagai teknik analisis bibliometrik seperti *co-occurrence*, *co-citation*, dan *co-word* akan diterapkan guna mengidentifikasi serta memvisualisasikan tren, tema dominan, dan hubungan antara publikasi. Selain itu, analisis konten akan digunakan untuk membahas kesenjangan dalam literatur. Perangkat lunak seperti R Studio dan VOSviwers digunakan untuk membantu visualisasi dan analisis data, yang memungkinkan pengungkapan kluster penelitian dan pola kolaborasi yang mungkin belum teridentifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Matriks Penelitian

Data set bibliometrik pada tabel 1, mencakup publikasi dari tahun 2013 hingga 2024, dengan total 346 dokumen dari 157 sumber, seperti jurnal dan buku. Tingkat pertumbuhan tahunan publikasi mencapai 44,19%, dengan usia rata-rata dokumen 2,51 tahun. Rata-rata setiap dokumen menerima 31,49 sitasi, dengan total referensi mencapai 22.452.

Dalam hal konten, terdapat 800 kata kunci yang diidentifikasi secara otomatis dan 1.192 kata kunci yang disediakan oleh penulis. Sebanyak 1.223 penulis berkontribusi dalam publikasi ini, di mana 24 penulis menghasilkan dokumen *single-authored*, dan 25 dokumen ditulis oleh satu penulis saja. Rata-rata, setiap dokumen memiliki 4,05 *co-author*, dengan kolaborasi internasional mencapai 45,09%. Jenis dokumen yang paling banyak diterbitkan

adalah *article* (253), makalah *prosiding* (31), dan *review* (30). Beberapa artikel dan *review* juga diterbitkan sebagai akses awal, sementara satu artikel telah ditarik kembali. Data set ini mencerminkan dinamika kolaborasi dan distribusi publikasi dalam periode tersebut.

Tabel 1. Matrik Data Penelitian

Deskripsi	Hasil
Timespan	2013:2024
Sources (Journals, Books, etc)	157
Documents	346
Annual Growth Rate %	44.19
Document Average Age	2.51
Average citations per doc	31.49
References	22452
DOCUMENT CONTENTS	
Keywords Plus (ID)	800
Author's Keywords (DE)	1192
AUTHORS	
Authors	1223
Authors of single-authored docs	24
AUTHORS COLLABORATION	
Single-authored docs	25
Co-Authors per Doc	4.05
International co-authorships %	45.09
DOCUMENT TYPES	
article	253
article; book chapter	2
article; early access	26
article; proceedings paper	1
article; retracted publication	1
proceedings paper	31
review	30
review; early access	2

Sumber: Data diolah Biblioshiny, 2024

Analisis Kutipan

Penelitian mengenai ekonomi sirkular terus berkembang pesat dalam literatur akademik, dan analisis kutipan pada tabel 2 memberikan wawasan mendalam tentang dampak serta relevansi dari berbagai publikasi di bidang ini. Dalam analisis ini, mengevaluasi beberapa artikel ilmiah yang berfokus pada penerapan

dan inovasi dalam ekonomi sirkular, dengan tujuan untuk mengidentifikasi karya-karya yang memiliki pengaruh signifikan di komunitas akademik.

Artikel paling berpengaruh yang diidentifikasi dalam analisis ini adalah "*Implementation of Circular Economy Business Models by Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Barriers and Enablers*" yang diterbitkan oleh Rizos dkk (2016). Artikel ini menonjol dengan total 558 kutipan, dan rata-rata 62 kutipan per tahun, menunjukkan relevansi dan pengakuan yang luas terhadap kajiannya mengenai model bisnis ekonomi sirkular yang diterapkan oleh usaha kecil dan menengah (UKM). Artikel ini tampaknya menjadi acuan penting bagi penelitian yang berfokus pada tantangan dan peluang dalam penerapan model bisnis berkelanjutan di sektor UKM.

Artikel lain yang juga menunjukkan dampak signifikan adalah "*Business Model Innovation for Circular Economy and Sustainability: A Review of Approaches*" yang diterbitkan oleh Pieroni dkk (2019). Meskipun diterbitkan beberapa tahun setelah artikel oleh Rizos dkk (2016), artikel ini telah memperoleh total 493 kutipan dengan rata-rata 82.17 kutipan per tahun. Tingginya rata-rata kutipan tahunan menunjukkan bahwa penelitian ini segera diakui oleh komunitas akademik sebagai kontribusi penting dalam bidang inovasi model bisnis untuk ekonomi sirkular dan keberlanjutan.

Selain itu, artikel "*The Smart Circular Economy: A Digital-Enabled Circular Strategies Framework for Manufacturing Companies*" oleh Wites dan Lozano (2020) juga mendapat perhatian yang signifikan, dengan 294 total kutipan dan rata-rata 58.80 kutipan per tahun. Penelitian ini menggarisbawahi peran strategi digital dalam mendukung ekonomi sirkular, terutama dalam sektor manufaktur, dan telah menjadi rujukan penting bagi studi lebih lanjut di bidang ini.

Meninjau kutipan yang dinormalisasi, artikel "*Key Resources for Industry 4.0 Adoption and its Effect on Sustainable Production and Circular Economy: An Empirical Study*" oleh Bag dkk. (2020) menonjol dengan nilai normalisasi kutipan sebesar 5.92. Meskipun total kutipannya lebih

rendah dibandingkan artikel lain, analisis ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki dampak yang mendalam dalam konteks adopsi Industri 4.0 dan kaitannya dengan produksi berkelanjutan dan ekonomi sirkular.

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa artikel mungkin memiliki jumlah kutipan total yang tinggi, dampaknya dalam konteks spesifik dapat bervariasi,

tergantung pada relevansi topik, metodologi yang digunakan, dan kontribusi terhadap perkembangan teoretis serta aplikasi praktis dalam ekonomi sirkular. Artikel-artikel yang telah diidentifikasi memiliki peran penting dalam mendorong pemahaman dan pengembangan model bisnis serta strategi yang mendukung transisi menuju ekonomi yang lebih sirkular dan berkelanjutan.

Tabel 2. Artikel Paling Banyak Dikutip

Author	Year	Title	Total Citations	TC Per Year	Normalized TC
Rizos V;Behrens A;Van Der Gaast W;Hofman;Erwin E;Ioannou A;Kafyke T;Flamos A;Rinaldi R;Papadelis S;Hirschnitz-Garbers;Martin M;Topi C	2016	Implementation Of Circular Economy Business Models By Small And Medium-Sized Enterprises (Smes): Barriers And Enablers	558	62	2.38
Pieroni Mpp;Mcaloone Tc;Pigosso Dca	2019	Business Model Innovation For Circular Economy And Sustainability: A Review Of Approaches	493	82.17	5.54
Witjes S;Lozano R	2016	Towards A More Circular Economy: Proposing A Framework Linking Sustainable Public Procurement And Sustainable Business Models	381	42.33	1.63
Kristoffersen E;Blomsma F;Mikalef P;Li;Jingyue J	2020	The Smart Circular Economy: A Digital-Enabled Circular Strategies Framework For Manufacturing Companies	294	58.8	5.44
Zeng H;Chen X;Xiao X;Zhou Z	2017	Institutional Pressures, Sustainable Supply Chain Management, And Circular Economy Capability: Empirical Evidence From Chinese Eco-Industrial Park Firms	254	31.75	3.71
Franco Ma	2017	Circular Economy At The Micro Level: A Dynamic View Of Incumbents' Struggles And Challenges In The Textile Industry	234	29.25	3.42
Antikainen M;Valkokari K	2016	A Framework For Sustainable Circular Business Model Innovation	233	25.89	0.99
Milios L	2018	Advancing To A Circular Economy: Three Essential Ingredients For A Comprehensive Policy Mix	205	29.29	3.57
Isensee C;Teuteberg F;Griese Km;Topi;Corrado C	2020	The Relationship Between Organizational Culture, Sustainability, And Digitalization In Smes: A Systematic Review	198	39.6	3.66
Bag S;Yadav G;Dhamija P;Kataria K;Kumar K	2020	Key Resources For Industry 4.0 Adoption And Its Effect On Sustainable Production And Circular Economy: An Empirical Study	195	48.75	5.92

Sumber: Data diolah Bibliosiny, 2024

Analisis Visualisasi Jaringan

Visualisasi jaringan konseptual pada gambar 1 menggambarkan integrasi kompleks antara model bisnis, inovasi hijau, dan dampak ekonomi dalam penelitian ekonomi sirkular. Kata kunci utama seperti "*circular economy*," "*business model*" dan "*green innovation*" menunjukkan bahwa penelitian ini memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan interaksi antara strategi bisnis, teknologi inovatif, dan hasil ekonomi. *Node* yang besar untuk "*circular economy*" dan "*business model innovation*" dalam kluster kuning menunjukkan bahwa integrasi model bisnis inovatif adalah elemen kunci dalam ekonomi sirkular. Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dalam model bisnis adalah salah satu pilar utama yang mendorong transisi dari ekonomi linier menuju ekonomi yang lebih berkelanjutan. Hal ini melibatkan pengembangan strategi yang memungkinkan penggunaan kembali sumber daya, pengurangan limbah, dan peningkatan efisiensi operasional.

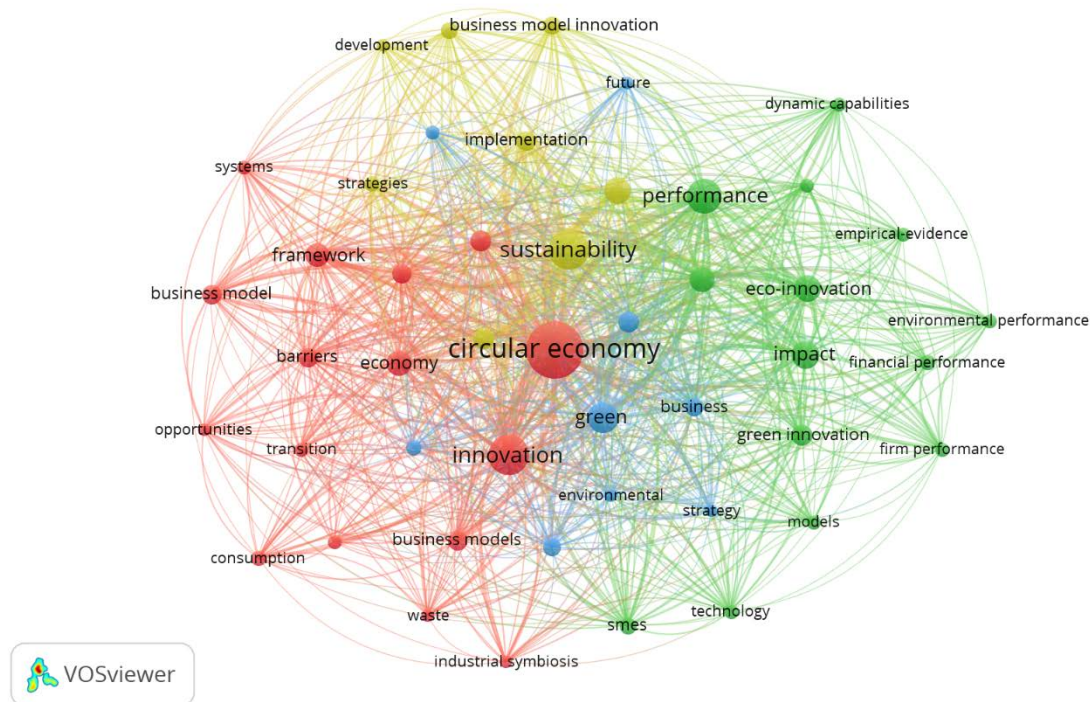
Kata kunci "*circular economy*" terletak di pusat jaringan dan memiliki ukuran *node* terbesar, menunjukkan bahwa ini adalah konsep inti yang menghubungkan berbagai tema dalam penelitian yang diwakili. Ini mengindikasikan bahwa hampir semua penelitian dalam jaringan ini berhubungan dengan ekonomi sirkular, menjadikannya topik sentral dan paling berpengaruh. Kata kunci "*innovation*" juga menonjol sebagai *node* besar dalam jaringan, terkait erat dengan "*circular economy*." Ini menunjukkan bahwa inovasi adalah tema kunci dalam studi ekonomi sirkular, terutama dalam konteks pengembangan model bisnis baru, teknologi, dan praktik yang mendukung keberlanjutan. Kata kunci "*sustainability*" berada di dekat pusat jaringan dan terhubung erat dengan "*circular economy*" dan "*innovation*," mencerminkan fokus penelitian

pada bagaimana praktik ekonomi sirkular dapat mendukung tujuan keberlanjutan.

Inovasi hijau menonjol dalam jaringan ini sebagai komponen yang terkait erat dengan kinerja lingkungan dan keberlanjutan. Hubungan yang kuat antara "*green innovation*" dan "*sustainability*" serta "*performance*" dalam kluster hijau menunjukkan bahwa penelitian ini tidak hanya menekankan inovasi teknologi dan praktik yang ramah lingkungan, tetapi juga bagaimana inovasi ini berdampak langsung pada kinerja perusahaan dan lingkungan secara keseluruhan. Integrasi inovasi hijau dalam model bisnis menunjukkan bagaimana perusahaan dapat menciptakan nilai tambah melalui pendekatan yang lebih berkelanjutan.

Kata kunci seperti "*impact*" dan "*performance*" dalam kluster hijau juga mengindikasikan perhatian terhadap dampak ekonomi dari praktik ekonomi sirkular. Penelitian di area ini cenderung fokus pada evaluasi kinerja keuangan dan lingkungan, mengukur bagaimana penerapan model bisnis sirkular dan inovasi hijau dapat meningkatkan profitabilitas dan efisiensi, serta mengurangi biaya operasional dan risiko lingkungan. Hubungan yang erat dengan "*financial performance*" dan "*firm performance*" menegaskan pentingnya aspek ekonomi dalam setiap inisiatif sirkular.

Visualisasi jaringan menunjukkan bahwa konsep-konsep seperti model bisnis, inovasi hijau, dan dampak ekonomi tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait erat dalam upaya mencapai ekonomi sirkular yang efektif dan berkelanjutan. Setiap konsep berkontribusi pada pencapaian tujuan sirkular yang lebih luas, dengan inovasi model bisnis menjadi pendorong utama, sementara inovasi hijau memberikan solusi praktis, dan dampak ekonomi memberikan landasan untuk penilaian keberhasilan jangka panjang.



Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Sumber: Data diolah VOSviewer, 2024

Analisis Visualisasi Overlay

Visualisasi *overlay* yang dihasilkan pada gambar 2 menyoroti dinamika temporal dari berbagai tema penelitian yang terkait dengan ekonomi sirkular. Warna yang berbeda mengindikasikan periode penelitian di mana suatu tema menjadi lebih menonjol, memberikan wawasan tentang perkembangan tren penelitian dalam ekonomi sirkular dari tahun 2021 hingga 2022.

Dari visualisasi overlay ini, terlihat bahwa istilah "*circular economy*" tetap menjadi pusat perhatian penelitian sepanjang periode yang ditinjau (2021-2022). Ukuran dan posisi sentral dari *node* "*circular economy*" menunjukkan pentingnya konsep ini sebagai landasan bagi berbagai topik penelitian lain yang muncul di sekitarnya. Hal ini juga menunjukkan bahwa ekonomi sirkular merupakan payung besar yang mencakup berbagai pendekatan seperti inovasi bisnis dan keberlanjutan.

Node "*innovation*" dan "*performance*" muncul dengan warna kuning lebih terang, menandakan peningkatan fokus penelitian pada topik ini terutama pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian peneliti beralih

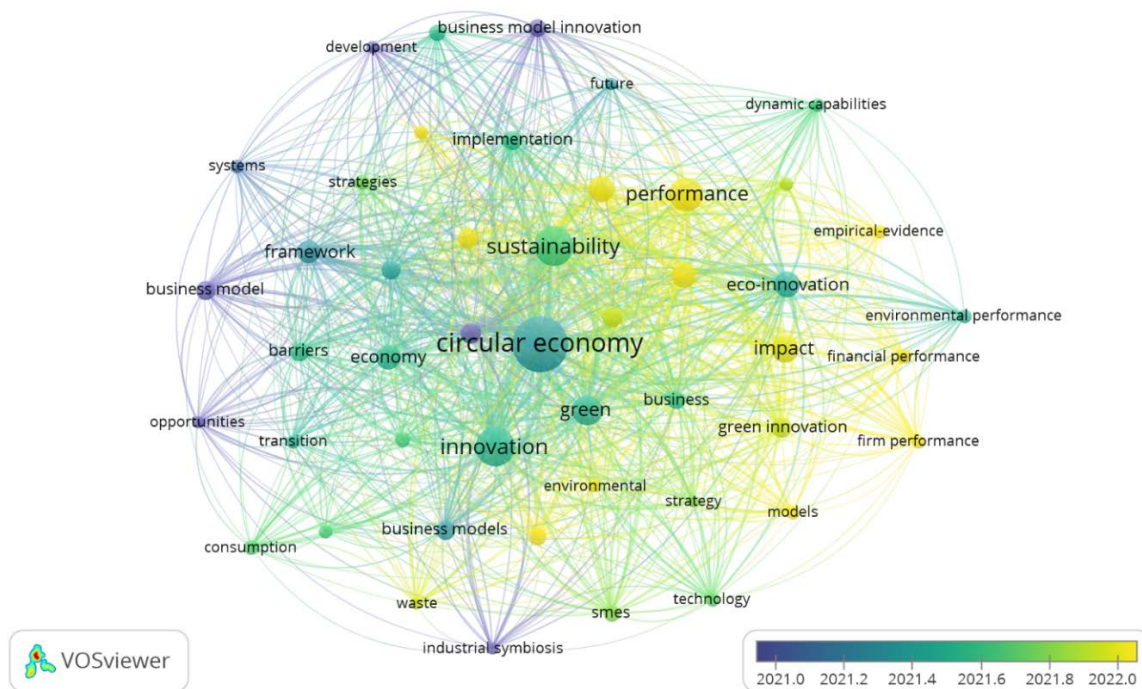
ke inovasi, termasuk inovasi hijau dan model bisnis baru, dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam konteks ekonomi sirkular. "*Performance*" yang mencakup aspek-aspek seperti "*financial performance*", "*environmental performance*", dan "*firm performance*" menunjukkan adanya upaya untuk mengukur dampak praktis dari strategi ekonomi sirkular.

Istilah "*eco-innovation*" dan "*green innovation*" juga berwarna lebih cerah, menunjukkan adanya peningkatan minat penelitian terhadap bagaimana inovasi yang ramah lingkungan berkontribusi terhadap strategi keberlanjutan perusahaan. Hal ini juga terkait erat dengan istilah "*impact*," yang mencakup dampak ekonomi dari penerapan model bisnis sirkular dan inovasi hijau. Penelitian di bidang ini tampaknya berusaha menjelaskan kontribusi nyata dari pendekatan sirkular terhadap profitabilitas dan daya saing perusahaan.

Istilah "*business model innovation*" dan "*industrial symbiosis*" muncul dalam warna yang lebih gelap, menunjukkan bahwa fokus pada topik ini lebih dominan pada tahun 2021. Ini mengindikasikan bahwa upaya awal

penelitian cenderung pada pengembangan kerangka dan model untuk mendukung transisi ke ekonomi sirkular. Topik "*industrial symbiosis*," yang merujuk pada kerja sama antar industri untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menunjukkan pendekatan praktis yang diambil oleh para peneliti untuk mewujudkan ekonomi sirkular. Visualisasi ini juga menunjukkan hubungan erat antara konsep-konsep seperti "*sustainability*", "*impact*", dan "*business model*". Keterkaitan ini

menunjukkan bahwa penelitian masa depan mungkin akan semakin fokus pada mengeksplorasi bagaimana kombinasi strategi ini dapat diintegrasikan untuk mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih luas. Selain itu, hubungan yang kuat antara "*eco-innovation*" dan "*performance*" menunjukkan potensi area penelitian yang berfokus pada evaluasi efektivitas inovasi hijau dalam meningkatkan kinerja organisasi.



Gambar 2. Visualisasi *Overlay*

Sumber: Data diolah VOSviewer, 2024

Analisis Visual Densitas

Visualisasi densitas yang dihasilkan pada gambar 3 menampilkan area dengan konsentrasi tinggi dan rendah dari berbagai tema penelitian yang terkait dengan ekonomi sirkular. Visualisasi ini berguna untuk mengidentifikasi topik-topik yang telah menjadi pusat perhatian penelitian dan yang memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut.

Node "circular economy" berada di pusat visualisasi dengan kepadatan tertinggi, ditunjukkan oleh warna kuning terang. Hal ini mengindikasikan bahwa "*circular economy*"

adalah tema utama dan paling banyak dibahas dalam literatur yang dianalisis. Sebagai pusat dari jaringan konsep, ekonomi sirkular mencakup berbagai dimensi yang dieksplorasi oleh para peneliti, termasuk inovasi, kinerja, dan keberlanjutan.

Kepadatan tinggi juga terlihat di sekitar *node "innovation"* dan "*performance*", menunjukkan bahwa topik ini menerima perhatian signifikan dalam konteks ekonomi sirkular. "*Innovation*", termasuk inovasi hijau dan inovasi ekosistem, serta "*performance*", yang mencakup aspek seperti kinerja lingkungan dan keuangan, merupakan fokus penelitian utama. Penelitian dalam area ini

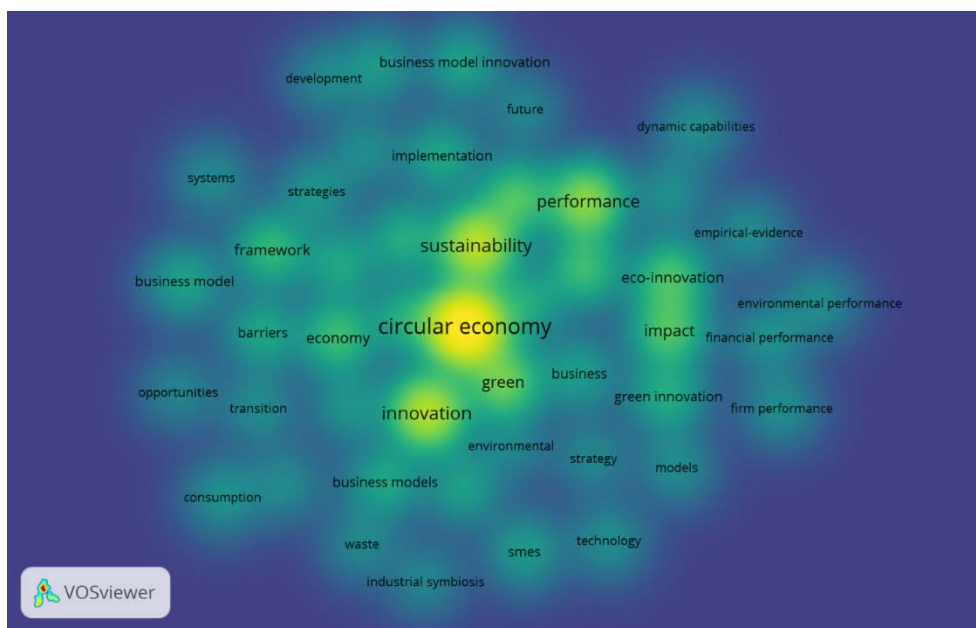
cenderung mengeksplorasi bagaimana inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan ekonomi sirkular.

Node "sustainability" juga menunjukkan kepadatan tinggi, yang menunjukkan bahwa keberlanjutan adalah salah satu tema yang paling banyak dibahas dalam konteks ekonomi sirkular. Hal ini menegaskan bahwa ekonomi sirkular tidak hanya berfokus pada inovasi dan kinerja, tetapi juga pada bagaimana upaya tersebut dapat mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang. Ini termasuk strategi untuk mengurangi limbah, memaksimalkan penggunaan sumber daya, dan menciptakan model bisnis yang lebih berkelanjutan.

Topik-topik seperti *"eco-innovation"*, *"impact"*, *"business models"*, dan *"industrial symbiosis"* menunjukkan kepadatan sedang hingga rendah. Ini menunjukkan bahwa

meskipun topik-topik ini relevan, mereka mungkin belum dieksplorasi secara mendalam atau masih dalam tahap pengembangan awal dalam literatur ekonomi sirkular. Misalnya, *"industrial symbiosis"* yang berada di area dengan kepadatan rendah menunjukkan potensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama dalam bagaimana kolaborasi antar industri dapat mendukung ekonomi sirkular.

Area dengan kepadatan rendah, seperti *"dynamic capabilities"*, *"empirical evidence"*, *"strategies"*, dan *"waste"*, menunjukkan bahwa topik-topik ini memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut dalam literatur ekonomi sirkular. Ini menandakan peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana kemampuan dinamis perusahaan dapat berkontribusi pada implementasi ekonomi sirkular, atau bagaimana bukti empiris dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas strategi sirkular.



Gambar 3. Visualisasi Densitas

Sumber: Data diolah VOSviewer, 2024

Analisis Visualisasi Tree Map

Visualisasi Tree Map pada gambar 4 menunjukkan distribusi tema penelitian yang beragam dalam konteks ekonomi sirkular. Topik yang paling dominan adalah *"innovation"*, yang mencakup 8% dari total penelitian, diikuti oleh *"performance"* dan

"circular economy" dengan masing-masing 7% dan 6%. Dominasi tema ini menunjukkan bahwa inovasi dan kinerja adalah fokus utama dalam literatur ekonomi sirkular, menggambarkan pentingnya pendekatan baru dan evaluasi hasil dalam upaya transisi menuju model ekonomi yang lebih berkelanjutan. Tema lain yang signifikan seperti *"sustainability"*,

"green", dan "impact" juga mendapatkan perhatian yang cukup besar, menunjukkan fokus pada keberlanjutan dan dampak lingkungan serta ekonomi dari implementasi ekonomi sirkular.

Namun, terdapat juga topik dengan frekuensi yang lebih rendah namun memiliki potensi untuk penelitian lebih lanjut, seperti "eco-innovation", "barriers", dan "industrial symbiosis". Topik-topik ini, meskipun belum banyak dieksplorasi, menawarkan peluang

untuk mengembangkan konsep dan strategi baru dalam penerapan ekonomi sirkular. Peneliti dapat menjadikan area-area ini sebagai fokus penelitian di masa depan untuk memperluas wawasan dan mengatasi tantangan yang ada dalam mengimplementasikan ekonomi sirkular secara efektif. Visualisasi ini secara keseluruhan membantu mengidentifikasi gap penelitian dan mengarahkan penelitian ke arah yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur ekonomi sirkula



Gambar 4. Visualisasi Tree Map

Sumber: Data diolah Biblioshiny, 2024

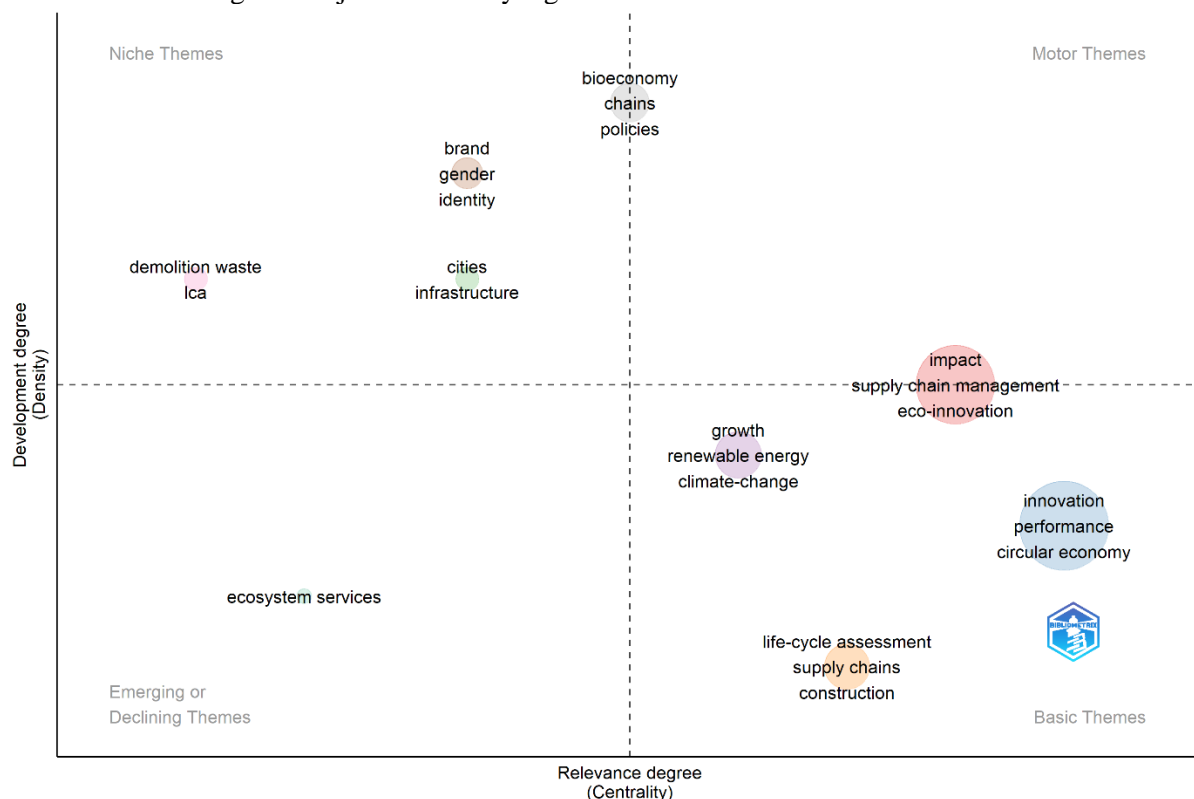
Analisis Peta Tematik

Peta tematik pada gambar 5 yang dihasilkan mengklasifikasikan berbagai tema terkait inovasi lingkungan dan manajemen rantai pasok berdasarkan derajat pengembangan (density) dan relevansi (centrality) dalam literatur ilmiah. Tema-tema seperti "impact", "supply chain management", dan "eco-innovation" berada di kuadran kanan atas, yang menunjukkan bahwa tema-tema ini merupakan tema yang sangat sentral dan berkembang dengan baik. Ini menunjukkan bahwa topik-topik ini menjadi fokus utama dalam penelitian dan diskusi, mencerminkan pentingnya

integrasi inovasi lingkungan dalam strategi manajemen rantai pasok untuk mencapai dampak yang signifikan dalam konteks keberlanjutan. Sebaliknya, tema-tema seperti "circular economy", "innovation", dan "performance" yang berada di kuadran kanan bawah, meskipun relevan, masih memiliki tingkat pengembangan yang lebih rendah. Ini menandakan adanya potensi besar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang-bidang ini, khususnya dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana konsep-konsep ini dapat diterapkan secara efektif dalam praktik bisnis. Sementara itu,

tema-tema di kuadran kiri atas seperti "bioeconomy" dan "brand" yang meskipun berkembang, relevansinya masih terbatas dalam konteks diskusi utama, menunjukkan bahwa mereka mungkin menjadi sub-tema yang

menarik bagi studi khusus atau penelitian lanjutan.



Gambar 5. Peta Tematik

Sumber: Data diolah Biblioshiny, 2024

KESIMPULAN

Dari hasil analisis bibliometrik yang dilakukan menggunakan R studio dan VOSviewer, dapat disimpulkan bahwa konsep "circular economy" terhubung erat dengan "innovation", "sustainability", dan "performance", yang semuanya merupakan elemen kunci dari inovasi hijau dan model bisnis yang mendukung keberlanjutan. Dalam konteks integrasi model bisnis, kata kunci seperti "business model innovation", "business models", dan "implementation" muncul sebagai komponen penting yang menunjukkan bagaimana inovasi dalam model bisnis dapat mendukung penerapan ekonomi sirkular.

Selain itu, tema "green innovation" terwakili melalui kata kunci seperti "eco-innovation", "green innovation", dan "environmental performance", yang menyoroti

pentingnya inovasi hijau dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Hal ini juga terkait dengan dampak ekonomi yang terlihat dari kata kunci seperti "impact", "financial performance", dan "firm performance", yang menunjukkan bahwa adopsi praktik ekonomi sirkular dan inovasi hijau dapat menghasilkan manfaat ekonomi bagi perusahaan. Visualisasi densitas dan Tree Map juga memperlihatkan bahwa "performance" dan "impact" menjadi fokus penting dalam penelitian ini, mengindikasikan perhatian terhadap bagaimana ekonomi sirkular dapat memberikan nilai tambah ekonomis sekaligus mendukung keberlanjutan. Secara keseluruhan, analisis ini menegaskan relevansi dari integrasi model bisnis, inovasi hijau, dan dampak ekonomi dalam mengembangkan dan menerapkan ekonomi sirkular yang efektif dan efisien.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, analisis ini terbatas pada data bibliometrik yang tersedia dan dipublikasikan hingga periode tertentu. Oleh karena itu, temuan ini mungkin tidak mencakup penelitian terbaru yang belum masuk dalam basis data yang digunakan. Kedua, penggunaan alat analisis seperti VOSviewer memberikan pandangan yang berbasis pada frekuensi *co-occurrence* kata kunci, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili kompleksitas hubungan antara berbagai konsep. Selain itu, keterbatasan lain adalah kurangnya analisis kontekstual terhadap isi artikel yang digunakan, sehingga interpretasi lebih lanjut terhadap hubungan konseptual masih diperlukan untuk memahami konteks spesifik dan implikasi praktis dari setiap konsep yang diidentifikasi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar studi ini diperluas dengan menggunakan data yang lebih komprehensif dan mencakup periode waktu yang lebih panjang untuk menangkap tren terbaru dalam penelitian ekonomi sirkular. Selain itu, penggunaan metode analisis kualitatif dan kuantitatif yang lebih beragam dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara berbagai konsep dalam ekonomi sirkular. Mengintegrasikan pendekatan sistematis seperti studi kasus, survei empiris, atau meta-analisis dapat memperkaya pemahaman tentang implementasi ekonomi sirkular di berbagai sektor industri. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi tema-tema yang kurang terwakili dalam literatur, seperti "*industrial symbiosis*" dan "*barriers*", untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mengatasi tantangan dan peluang yang ada dalam transisi menuju ekonomi sirkular.

DAFTAR PUSTAKA

Antikainen, M., & Valkokari, K. (2016). A Framework for Sustainable Circular Business Model Innovation. *Technology*

Innovation Management Review, 6(7), 5–12.

Bag, S., Yadav, G., Dhamija, P., & Kataria, K. (2021). Key resources for industry 4.0 adoption and its effect on sustainable production and circular economy: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 281, 125233. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125233>

Bocken, N. M. P., de Pauw, I., Bakker, C., & van der Grinten, B. (2016). Product design and business model strategies for a circular economy. *Journal of Industrial and Production Engineering*, 33(5), 308–320. <https://doi.org/10.1080/21681015.2016.1172124>

de Jesus, A., Antunes, P., Santos, R., & Mendonça, S. (2019). Eco-innovation pathways to a circular economy: Envisioning priorities through a Delphi approach. *Journal of Cleaner Production*, 228, 1494–1513. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.049>

de Jesus, A., & Mendonça, S. (2018). Lost in Transition? Drivers and Barriers in the Eco-innovation Road to the Circular Economy. *Ecological Economics*, 145, 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.08.001>

Franco, M. A. (2017a). Circular economy at the micro level: A dynamic view of incumbents' struggles and challenges in the textile industry. *Journal of Cleaner Production*, 168, 833–845. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.056>

Franco, M. A. (2017b). Circular economy at the micro level: A dynamic view of incumbents' struggles and challenges in the textile industry. *Journal of Cleaner Production*, 168, 833–845. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.056>

- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. P., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757–768. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.048>
- Ghisellini, P., Cialani, C., & Ulgiati, S. (2016). A review on circular economy: the expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. *Journal of Cleaner Production*, 114, 11–32. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.09.007>
- Hofmann, F. (2019). Circular business models: Business approach as driver or obstructer of sustainability transitions? *Journal of Cleaner Production*, 224, 361–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.115>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.12.2944>
- Kirchherr, J., Reike, D., & Hekkert, M. (2017). Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. *Resources, Conservation and Recycling*, 127, 221–232. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.09.005>
- Kristoffersen, E., Blomsma, F., Mikalef, P., & Li, J. (2020). The smart circular economy: A digital-enabled circular strategies framework for manufacturing companies. *Journal of Business Research*, 120, 241–261. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.044>
- Lieder, M., & Rashid, A. (2016). Towards circular economy implementation: a comprehensive review in context of manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 115, 36–51. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.042>
- Lüdeke-Freund, F., Gold, S., & Bocken, N. M. P. (2019). A Review and Typology of Circular Economy Business Model Patterns. *Journal of Industrial Ecology*, 23(1), 36–61. <https://doi.org/10.1111/jiec.12763>
- MacArthur, E. (2021). How the circular economy tackles climate change.
- Merli, R., Preziosi, M., & Acampora, A. (2018). How do scholars approach the circular economy? A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 178, 703–722. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.112>
- Milios, L. (2018). Advancing to a Circular Economy: three essential ingredients for a comprehensive policy mix. *Sustainability Science*, 13(3), 861–878. <https://doi.org/10.1007/s11625-017-0502-9>
- Moraga, G., Huysveld, S., Mathieux, F., Blengini, G. A., Alaerts, L., Van Acker, K., de Meester, S., & Dewulf, J. (2019). Circular economy indicators: What do they measure? *Resources, Conservation and Recycling*, 146, 452–461. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.03.045>
- Pieroni, M. P. P., McAloone, T. C., & Pigosso, D. C. A. (2019a). Business model innovation for circular economy and sustainability: A review of approaches. *Journal of Cleaner Production*, 215, 198–216. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.036>
- Pieroni, M. P. P., McAloone, T. C., & Pigosso, D. C. A. (2019b). Business model innovation for circular economy and sustainability: A review of approaches. *Journal of Cleaner Production*, 215, 198–216.

- <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.036>
- Ranta, V., Aarikka-Stenroos, L., & Mäkinen, S. J. (2018). Creating value in the circular economy: A structured multiple-case analysis of business models. *Journal of Cleaner Production*, 201, 988–1000. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.072>
- Reike, D., Vermeulen, W. J. V., & Witjes, S. (2018). The circular economy: New or Refurbished as CE 3.0? — Exploring Controversies in the Conceptualization of the Circular Economy through a Focus on History and Resource Value Retention Options. *Resources, Conservation and Recycling*, 135, 246–264. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.08.027>
- Rizos, V., Behrens, A., Van der Gaast, W., Hofman, E., Ioannou, A., Kafyeke, T., Flamos, A., Rinaldi, R., Papadelis, S., Hirschnitz-Garbers, M., & Topi, C. (2016). Implementation of Circular Economy Business Models by Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Barriers and Enablers. *Sustainability*, 8(11), 1212. <https://doi.org/10.3390/su8111212>
- Suárez-Eiroa, B., Fernández, E., Méndez-Martínez, G., & Soto-Oñate, D. (2019). Operational principles of circular economy for sustainable development: Linking theory and practice. *Journal of Cleaner Production*, 214, 952–961. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.271>
- Witjes, S., & Lozano, R. (2016). Towards a more Circular Economy: Proposing a framework linking sustainable public procurement and sustainable business models. *Resources, Conservation and Recycling*, 112, 37–44. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2016.04.015>
- Zeng, H., Chen, X., Xiao, X., & Zhou, Z. (2017). Institutional pressures, sustainable supply chain management, and circular economy capability: Empirical evidence from Chinese eco-industrial park firms. *Journal of Cleaner Production*, 155, 54–65. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.093>

KESULITAN KEUANGAN PERUSAHAAN KESEHATAN SEBELUM DAN SEMASA COVID-19

Umi Murtini

Normando Membrasar

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo 5 - 25, Yogyakarta, 55224

Email: umimt@staff.ukdw.ac.id

ABSTRACT

Covid-19 suddenly affected Indonesia. Many companies have become damaged and unhealthy because of the Covid-19 outbreak. However, there are also many companies that have benefited from the Covid-19. The profit obtained is because there is a high increase in sales compared to the period before covid. One of the business sectors getting an increase in profits because of Covid-19 is the health sector company. This study examines the differences in financial difficulties faced by health sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The criteria for financial difficulties used the Altman Z-Score method. The analysis used a paired t-test for the company's financial difficulties before and during Covid-19. The results of the analysis indicate that the financial difficulties of health sector companies before and during Covid-19 are the same or not different.

Keywords: *Altman Z-Score, Financial Distress, paired sample T test, Covid-19*

ABSTRAK

Covid-19 tiba-tiba melanda Indonesia. Banyak perusahaan yang menjadi rugi dan tidak sehat karena adanya wabah Covid-19. Akan tetapi banyak pula perusahaan yang mendapatkan keuntungan dengan adanya Covid-19 ini. Keuntungan yang didapatkan karena adanya kenaikan penjualan yang tinggi dibandingkan perioda sebelum covid. Salah satu sektor usaha mendapatkan kenaikan keuntungan karena Covid-19 adalah perusahaan sektor kesehatan. Penelitian ini menguji perbedaan kesulitan keuangan yang dihadapi oleh perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Kriteria kesulitan keuangan digunakan metode Altman Z-Score. Analisis digunakan uji beda berpasangan untuk kesulitan keuangan perusahaan sebelum dan saat Covid-19. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesulitan keuangan perusahaan bidang kesehatan sebelum dan saat Covid-19 sama atau tidak berbeda.

Kata Kunci: *Altman Z-Score, Kesulitan Keuangan, Uji beda, Covid-19*

PENDAHULUAN

Di 2019 dunia terjadi krisis baik segi ekonomi serta kesehatan karena mewabahnya virus yang diduga sebagai kasus pneumonia, diketahui wabah tersebut berasal dari Wuhan, China. Wabah tersebut untuk pertama kalinya direkognisi saat 7 Januari 2020 yang menjadi varian baru *corona virus* (Hanoatubun, 2020). Penularan Virus ditemukan baik pada hewan serta manusia, penularan terjadi melewati tetesan pernapasan dari batuk & bersin, dampak awal yang dijumpai ialah flu sampai

menimbulkan sindrom pernapasan akut berat (SARS) (Ren L et al., 2020). Pandemi Covid-19 berdampak kepada beragam aspek (Solviana, 2020). Suatu aspek yang berperan penting dalam menangani dampak Covid 19 ialah aspek Kesehatan.

Berdasarkan data Tirto, ada sejumlah rumah sakit yang terdaftar menjadi emiten pada Bursa Efek Indonesia (BEI) labanya meningkat secara signifikan sewaktu diterpa pandemic. Contohnya, PT Siloam International Hospitals Tbk (SILO) saat kuartal 1 tahun 2021 diperoleh

pendapatan sebanyak Rp 1,91 triliun, meningkat sebanyak 32,6% dari pendapatan saat 2020, menurut pelaporan kinerja keuangan dari website BEI. Selanjutnya, laba bersih SILO meningkat signifikan sampai 789%, meningkat 8 kali lipat, pada kuartal I 2021, bernilai Rp 143,89 miliar, dari laba bersih kuartal I 2020 bernilai Rp 16,19 miliar.

Mitra Medialoka Hermina (HEAL) serta Keluarga Karyasehat (MIKA) terjadi peningkatan pula pada kuartal I 2021. MIKA memperoleh pendapatan sebanyak Rp 1,2 triliun, meningkat sebanyak 37,3% dari Rp 874,72 miliar saat kuartal I 2020. Dari kenaikan tersebut, laba bersih yang pemilik entitas terima mengalami peningkatan pula menjadi Rp 316,34 miliar, meningkat 59,15 % dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak Rp198,77 miliar.

Berbeda dengan Perusahaan Farmasi Kinerja sektor farmasi mendapatkan hasil pendapatan berbeda – beda di masa COVID-19. PT Kimia Farma (KAEF) mencatatkan perolehan keuntungan pada kuartal I tahun 2021 yang jumlahnya Rp 2,3 triliun, menurun sebanyak 4,17% daripada tahun sebelumnya yang jumlahnya Rp 2,4 triliun. Selanjutnya keuntungan periode Januari hingga Maret 2021 berjumlah Rp 17,29 miliar, jumlah itu menurun 33,90% dibandingkan tahun lalu yang jumlahnya Rp 26,16 miliar. Tetapi perusahaan KAEF, PT Kalbe Farma (KLBF) mencatatkan kenaikan keuntungan sebanyak pada kuartal I 2021 yang bernilai 3,79 persen% yang besarnya berjumlah Rp 6,01 triliun, daripada keuntungan sebanyak Rp 5,79 triliun pada kuartal I 2020. Selanjutnya, KLBF mencatatkan keuntungan pada kuartal I tahun 2020 yang berjumlah Rp 716,47, hasil itu meningkat kurang lebih 7% dari periode 2020 yang jumlahnya Rp 669,27 miliar.

Andre (2013) menyebutkan bahwa *financial distress* ialah tahap menurunnya keadaan finansial sebuah badan usaha sebelum likuidasi serta kebangkrutan terjadi. Situasi finansial itu contohnya dilihat berdasarkan komposisi neraca yakni perbandingan kewajiban serta jumlah aktiva yang mana sewaktu aktiva kurang dari total hutangnya, modal kerja negatif dengan demikian modal yang perusahaan miliki tidak seimbang dengan hutang yang perusahaan miliki serta memberi dampak kepada aktivitas perusahaan yang

mana perusahaan tak dapat membayar semua biaya operasional perusahaan, misalnya pembiayaan *overhead*, bahan baku, kompensasi untuk pegawai, hutang, serta berbagai biaya yang lain, ditinjau berdasarkan pelaporan keuntungan serta kerugian apabila perusahaan merugi secara berkelanjutan, serta dari pelaporan arus kas, apabila masuknya arus kas kurang dari kas yang dikeluarkan.

Berdasarkan penelitian Edward I. Altmarn, sesudah melakukan seleksi pada 22 rasio keuangan, dia menetapkan 5 rasio keuangan yang bisa dimanfaatkan dalam pendeteksian terkait akan bangkrut tidaknya perusahaan. Seluruh rasio ini meliputi: laba ditahan terhadap total aktiva, modal kerja terhadap aktiva, nilai pasar modal saham terhadap nilai buku hutang, laba sebelum bunga serta pajak terhadap aktiva, dan penjualan terhadap aktiva. Analisis itu dikenali sebagai sebagai analisis Z-Score yang bisa memperkirakan dengan seakurat mungkin terkait kinerja perusahaan, dan kemungkinan situasi keuangan pada periode mendatang, akan bangkrut tidaknya perusahaan, kerentanan untuk bangkrut, ataupun kondisinya sehat.

Mengingat perusahaan farmasi dan rumah sakit serta perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan pada masa Covid-19 ada yang diuntungkan berlipat-lipat, maka perlu diteliti apakah saat masa Covid-19 di Indonesia dapat menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih sehat. Perusahaan yang sebelum masa covid mengalami kesulitan keuangan, akan berubah menjadi perusahaan yang sehat pada masa covid. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji apakah ada perbedaan kesulitan keuangan bagi perusahaan bidang kesehatan (farmasi dan rumah sakit) yang listing di Bursa Efek Indonesia sebelum dan pada masa covid.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Litertur

Perusahaan yang memiliki kualitas bagus cenderung memberi banyak sinyal pada pasar modal yang bisa publik ketahui terutama calon investor dan dengan demikian investor bisa melakukan pengelompokan perusahaan berdasarkan kualitasnya. Maka darinya harapannya bagi publik supaya mampu

menerima sinyal tersebut. Teori tersebut memberikan penjelasan bahwa manajemen menjadi agen dengan sebuah motivasi yang mampu melakukan penyajian laporan keuangan pada masyarakat (Bandyopadhyay & Barua, 2016). Awalnya teori sinyal diambil berdasarkan teori akuntansi pragmatik yaitu sebuah teori akuntansi dengan fokus kepada efek dari sebuah informasi pada perilaku dari pihak yang memakai informasi. Informasi pada suatu laporan keuangan termuat terkait keuangan serta bidang non keuangan dengan relevansi dengan situasi sebuah perusahaan dengan fungsi untuk dibuat menjadi bahan pertimbangan untuk investor terkait pengolahan portofolio berbagai investasi (Bandyopadhyay & Barua, 2016; Truong et al., 2023). Melalui pemberian berbagai sinyal positif Manajemen Perusahaan mengharapkan semua calon investor supaya berminat berinvestasi pada perusahaannya. Maka darinya harapannya untuk manajemen supaya mampu melakukan penyajian pelaporan keuangan secara relevan serta akurat terkait situasi finansial sebuah badan usaha. Pada suatu pelaporan keuangan pihak investor bisa melakukan analisis situasi sebuah perusahaan, investor bisa melihat apakah investasinya menguntungkan ataupun tidak pada saat *financial distress* (García & Herrero, 2021). Pelaporan keuangan perusahaan susun supaya mampu memberi investor kepercayaan bahwa perusahaannya dapat memberi mereka keuntungan maksimal. Akan tetapi jika pelaporan keuangannya menunjukkan terdapat kesulitan terkait pelunasan dengan demikian perihal tersebut mampu memicu seluruh calon investor merasa adanya keraguan. Sulitnya situasi finansial disebut sebagai *financial distress* serta pada masa mendatang berpeluang besar untuk terjadi kebangkrutan (Sewpersadh, 2019). Tak terkecuali pada masa pandemi Covid-19 informasi tentang situasi finansial amatlah penting supaya investor ketahui.

Suatu contoh bentuk informasi yang bisa investor gunakan dalam rangka mengamati serta melakukan penilaian terhadap kinerja perusahaan ialah pelaporan keuangan. Tindakan melaporkan keuangan umumnya dilakukan oleh auditor baik dari instansi pemerintahan, firma, akuntan, ataupun berbagai lembaga yang lain yang bertujuan memberi kepastian terkait akurasi dalam

hal/keperluan pajak, investasi, ataupun pembiayaan (Fedorova et al., 2023).

Kesulitan Keuangan (*financial distress*) merupakan kondisi perusahaan sedang ada pada kondisi kesulitan finansial, dibuktikan dengan ketidakmampuan kas operasi perusahaan dalam melunasi seluruh kewajibannya baik beban bunga maupun hutang. Di kondisi tersebut perusahaan harus mampu memperbaikinya supaya terhindar dari ancaman kebangkrutan. Suatu perusahaan dikategorikan memiliki kesulitan keuangan apabila terdapat salah satu dari Kejadian ini: PHK massal, restrukturisasi keuangan, pemberhentian dividen yang harus dibayarkan, serta laba operasi negatif kesulitan finansial bisa didefinisikan menjadi kondisi saat perusahaan tidak mampu membayarkan kewajibannya sewaktu jatuh tempo sehingga penyebab perusahaan menjadi bangkrut (Sewpersadh, 2019).

Perusahaan dikatakan mengalami kesulitan keuangan, ketika perusahaan tersebut mulai kekurangan jumlah kas yang diperlukan untuk kelancaran operasi perusahaan setiap harinya. Perusahaan seharusnya menentukan jumlah kas yang optimal sehingga kelancaran operasi setiap hari akan terjaga. Disamping itu perusahaan juga tidak akan mengalami kelebihan dana sehingga banyak dana yang menganggur. Karena dengan kelebihan dana menganggur maka perusahaan juga akan dirugikan (Maldani & Sari, 2024; Murtini, 2023).

Beberapa hal yang menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan, antara lain:

a. *Economic Failure*

Economic Failure ataupun bisa disebut sebagai kegagalan dari segi ekonomi bisa dijumpai sewaktu keuntungan perusahaan tak mampu menutupi biaya produksi. Economic failure ditandai dengan kurangnya tingkat pendapatan ataupun minimnya tingkat investasi daripada pengeluaran biaya modal dari pihak perusahaan (Pranadipta & Natsir, 2023).

b. *Business Failure*

Business Failure ataupun bisa disebut sebagai kegagalan bisnis. Hal tersebut mencerminkan perusahaan ada pada situasi yang kurang menguntungkan, yang mana perusahaan terpaksa untuk memberhentikan aktivitas

operasional yang perusahaan biasa lakukan dikarenakan tidak mampunya perusahaan dalam memproduksi hasil serta laba untuk menutup modal yang keluar (Sewpersadh, 2019).

c. *Technical Insolvency*

Suatu perusahaan bisa diklasifikasikan terjadi situasi teknikal insolvency jika perusahaan itu tak berkemampuan dalam melakukan pelunasan segala kewajibannya saat jatuh tempo karena tidak mencukupinya kepemilikan aktiva lancar (Walandouw & Worang, 2022).

d. *Insolvency in Bankruptcy Sense*

Insolvency in Bankruptcy Sense, Hal tersebut ialah suatu situasi yang perusahaan alami yang mana nilai buku pada kewajiban yang menyeluruh lebih besar dari nilai pasar aktiva perusahaan dan dengan demikian menjadi negatif ekuitasnya (García & Herrero, 2021).

e. *Legal Bankruptcy*

Iyalah suatu istilah kegagalan yang kerap kali dipergunakan. Suatu perusahaan tak bisa dikategorikan bangkrut dari segi hukum. Terkecuali apabila diajukan tuntutan resmi berdasarkan perundang-undangan (Shah et al., 2021)

Situasi kesulitan keuangan bisa dijumpai sewaktu perusahaan mempunyai aset yang tersusun secara tepat akan tetapi untuk pengelolannya cenderung buruk. Ada beberapa manfaat proyeksi kesulitan keuangan antara lain:

- a. Membuat tindakan manajemen semakin cepat terkait pencegahan permasalahan sebelum bangkrut terjadi.
- b. Bertindak melakukan *takeover* serta merger supaya perusahaan dapat membayarkan hutangnya serta mampu mengoperasikan perusahaan secara optimal.
- c. Memberi pertanda peringatan sedini mungkin terkait potensi bangkrut di masa mendatang.

Perkiraan kesulitan keuangan memberi manfaat untuk berbagai pihak untuk dijadikan peringatan dini (*early warning*) apabila terdapat berbagai permasalahan serta gejala yang kemungkinan membuat perusahaan bangkrut sehingga berbagai pihak terkait mampu menentukan berbagai langkah dalam rangka

melakukan pencegahan terhadap kebangkrutan serta menjaga keberlangsungan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian Kadim & Sunardi (2018) yang berjudul Analisis Altman Z-Score untuk Memprediksi Kebangkrutan Pada Bank Pemerintah (BUMN) di Indonesia Tahun 2012-2016, dengan hasilnya yaitu kondisi Bank Pemerintah (BUMN) secara menyeluruh tak memiliki potensi untuk potensi untuk bangkrut.

Penelitian Rahayu et al., (2016) yang berjudul Analisis *Financial Distress* Dengan Menggunakan Metode Altman Z-Score, Springate, dan Zmijewski pada Perusahaan Telekomunikasi, dengan hasil Altman Z-score ditemukan 2 perusahaan dengan sitasi *financial distress*. Springate terdapat 4 perusahaan yang bangkrut, Zmijewski 2 perusahaan yang terjadi situasi *financial distress*.

Penelitian Sagho & Merkusiwati (2015) memberi hasil penggunaan Metode Altman Z-Score Memodifikasi untuk Memprediksi Kebangkrutan Bank yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dengan hasil mean nilai Z-Score untuk 11 bank > 2,6 tidak mengalami kebangkrutan.

Analisis Prediksi Kebangkrutan pada Perusahaan Perbankan Go-Public di Bursa Efek Indonesia, dengan hasil penelitian Tahun 2008, 95% bank diprediksi bangkrut karena bernilai kurang dari 1,88 serta 5% serta digolongkan berposisi *grey area*. Tahun 2009, terdapat sejumlah bank kondisi keuangannya semakin baik dibuktikan melalui 45% bangkrut, 40% bank ada pada keadaan sehat, serta 15% di *grey area*. Untuk 2010, meningkat keadannya menjadi sehat yakni ada 55%, 5% *grey area* serta sisa dari persentase tersebut digolongkan bangkrut (Maldani & Sari 2024).

Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi Indonesia dengan hasil penelitian terdapat dua perusahaan manufaktur subsektor produk konsumsi bernilai Z kuat serta bisa diklasifikasikan sehat. Perusahaan manufaktur subsektor produk kosmetik bernilai Z fluktuatif, yang berarti di suatu periode bisa dikategorikan melemah akan tetapi untuk periode selanjutnya menguat serta bisa digolongkan rawan kebangkrutan (Yati & Afni Patunrui, 2017).

Penelitian Ritonga (2024), memperlihatkan di 2016 ada dua perusahaan yang ada pada zona sehat, sejumlah 3 perusahaan ada pada zona abu-abu serta 9 perusahaan ada pada zona distress. Di 2017 ada dua perusahaan yang ada pada zona sehat, dua perusahaan pada zona abu-abu, serta 10 perusahaan ada pada zona distress. Di 2018 ditemukan dua perusahaan yang ada pada zona sehat, tiga perusahaan ada pada zona abu-abu, serta 9 perusahaan ada pada zona distress. Di 2019 ditemukan 4 perusahaan pada zona sehat, 3 perusahaan ada pada zona abu-abu, serta 7 perusahaan ada pada zona distress. Perihal tersebut didasari oleh kriteria altman Z-score, bila $Z > 2,60$ perusahaan digolongkan sehat, Z bernilai $1,10 - 2,60$ perusahaan digolongkan pada zona abu-abu/ rawan kebangkrutan, serta bila $Z < 1,10$ perusahaan digolongkan ada pada situasi kebangkrutan.

Sepanjang pandemi Covid-19 sejumlah perusahaan kesehatan cenderung meningkat kondisi keuangannya, hal ini disebabkan karena ada peningkatan penjualan yang cukup signifikan. Sedangkan sebelum masa covid banyak perusahaan dalam bidang kesehatan mengalami kesulitan keuangan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

H1. Ada perbedaan kesulitan keuangan bagi perusahaan di bidang kesehatan sebelum dengan selama pandemi Covid-19.

METODA

Populasi yang diteliti ialah perusahaan yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia. Saat memilih sampelnya peneliti gunakan metode purposive sampling yang mana teknik tersebut merupakan teknik dalam mengumpulkan serta menentukan sampel dengan dilandaskan kepada sejumlah kriteria. Berikut ialah kriteria sampel yang sudah ditetapkan:

1. Perusahaan Sektor kesehatan
2. Selalu di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 2018 hingga tahun 2021.

Alasan digunakannya objek itu ialah karena Dampak positif terbesar saat pandemi Covid-19 cenderung dirasakan pada sektor kesehatan, opini itu didasarkan pada data dari beberapa perusahaan kesehatan yang berhasil mendapatkan keuntungan Pada saat berlangsungnya pandemi Covid-19 satu dari

sekitar banyak contohnya ialah PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk (DGNS). Perusahaan tersebut sukses menumbuhkan laba bersihnya hingga bernilai 468% di 2020. DGNS sukses melakukan pembukuan laba senilai 52 miliar rupiah saat 2020 yang mana hasil tersebut bertambah sebanyak 468% dari tahun 2019 yakni hanya bernilai 9,2 miliar rupiah. Selanjutnya untuk segi pendapatannya DGNS sukses melakukan pembukuan sebanyak 183 miliar rupiah ataupun bisa dibidang bertumbuh 256,8% dari tahun 2019 dengan jumlahnya yang hanya 51,3 miliar rupiah. Sejak April hingga Desember 2020 DGNS sukses memeriksa PCR pada 148.577 pasien.

Peneliti menggunakan data berjenis sekunder. Data ini berperan menjadi informasi yang diperoleh dari sumber terdahulu serta peneliti kumpulkan secara sadar dan disengaja sebagai pelengkap data untuk penelitian.

Peneliti menggunakan sumber data dari pelaporan keuangan tahunan tahunan pada setiap perusahaan kesehatan pada periode sebelum pandemi Covid-19 (2018-2019) dan semasa Covid-19 (2020-2021). Data pelaporan keuangan tahunan perusahaan didapatkan melalui situs Bursa Efek Indonesia yaitu Pojok Bursa Efek Indonesia serta www.idx.co.id.

Sample penelitiannya ialah perusahaan sektor kesehatan terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Dalam sektor kesehatan terdapat 30 perusahaan, namun peneliti hanya menggunakan 18 sample yang memenuhi syarat yaitu sudah terdaftar di BEI dan menerbitkan laporan tahunan selama periode 2018-2021.

Pengukuran kesulitan keuangan digunakan metode Altman Z-Score, dihitung dengan menggunakan persamaan: $Z = 0,717X1 + 0,847X2 + 3,107X3 + 0,420X4 + 0,998X5$

Keterangan:

Z = Indeks

$X1$ = Modal Kerja / Total Aset

$X2$ = Laba Ditahan / Total Aset

$X3$ = Laba sebelum bunga dan pajak / Total Aset

$X4$ = Nilai pasar saham biasa dan saham preferen / Nilai Buku Dari Utang

$X5$ = Penjualan / Total Aset

Kriteria kesehatan keuangan digunakan standart:

- Z -Score $> 2,99$ (perusahaan sehat)
- Z -Score $< 1,81$ (berpotensi bangkrut).

- $1,81 < Z\text{-Score} < 2,99$ (daerah grey area) Uji hipotesis digunakan uji beda berpasangan (*Paired Sample T-test*). Hasil dari nilai kesulitan keuangan perusahaan diuji menggunakan uji beda untuk menjawab hipotesis apakah ada beda atau tidak untuk kesulitan keuangan perusahaan dalam bidang kesehatan sebelum dan saat Covid-19 melanda Indonesia.

HASIL

Gambaran data penelitian dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Gambaran Data Penelitian

Keterangan	MK/TA	LD/TA	EBIT/TA	NP/NBH	P/TA
Mean	0,23	0,26	0,10	0,60	1,11
Minimum	0,02	-0,18	-0,3	0,0001	0,29
Maximum	0,48	0,78	0,28	4,86	2,64

Sumber: Data sekunder diolah

Dari tabel 1 di atas, nampak dari semua sampel penelitian memiliki modal kerja kurang dari 50% dari total asetnya. Hal ini berarti bahwa perusahaan yang menjadi sampel penelitian memiliki proporsi modal kerja lebih kecil dibandingkan Aktiva tetapnya.

Kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan dari jumlah aset yang dimiliki rata-rata 0,0987 yang artinya EBIT 9,87% dari total aset yang memiliki 90,13% jadi EBIT lebih kecil dari aktiva tetap dan untuk nilai terendah yaitu sebesar -0,3 sedangkan untuk (LD/TA) tertinggi yaitu dengan nilai 0,28.

Nilai Pasar dibanding Total Nilai Buku Hutang (NP/NBH) merupakan nilai rata-rata yang diambil dari perusahaan yang diteliti dan diukur melalui penghitungan nilai pasar dibagi dengan nilai buku hutang. Perolehan hasilnya berdasarkan data statistik deskriptif bernilai rata-rata (NP/NBH) 0,5912 yang artinya 59,12% dari Total aset yang memiliki 40,88% dan untuk nilai terendah yaitu sebesar 0,000122 sedangkan untuk (NP/NBH) tertinggi yaitu dengan nilai 4,86.

Penjualan dibanding Total Aset (P/TA) merupakan nilai rata-rata yang diambil dari perusahaan yang diteliti dan diukur melalui penghitungan Penjualan dibagi dengan total Aset. Perolehan Hasil data statistik deskriptif bernilai rata-rata (P/TA) 1,1098 yang artinya penjualan memiliki dari total aset yang ada

suatu perusahaan bisa mendapatkan keuntungan 10,98% dengan mengoptimalkan penjualan dan untuk nilai terendah yaitu sebesar 0,29 sedangkan untuk (P/TA) tertinggi yaitu dengan nilai 2,64.

Untuk menentukan metode uji beda yang digunakan, maka dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Sebelum	Semasa
Test Statistic	0,087	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data sekunder diolah

Pada tabel 2 hasil dari uji normalitas menjelaskan bahwa nilai Z-Score dari sebelum Covid-19 dan semasa Covid-19 sama yaitu $0,2 > 0,05$ yang diartikan data berdistribusi normal. Dikarenakan datanya berdistribusi normal dengan demikian bisa diteruskan ke uji beda.

Uji Beda (*Paired Simple T-Test*) digunakan untuk menguji hipotesis bahwa kesulitan keuangan untuk perusahaan bidang kesehatan sebelum covid dan setelah covid sama atau beda. Hasil Uji beda dapat dilihat dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Beda

Keterangan	t	df	Sig.
Sebelum - semasa	0,208	0,29	0,837

Sumber: Data sekunder diolah

Dari tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai sig 0.837 yang berarti lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa sebelum dan saat Covid-19 kesulitan keuangan untuk perusahaan bidang kesehatan sama atau tidak ada beda.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan potensi kesulitan keuangan untuk setiap sampel penelitian dapat dilihat di tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Kesulitan Keuangan

NO	KODE	TAHUN		RE-RATA	HASIL
		2018	2019		
1	KLBF	3,6255	3,3774	3,5015	sehat
2	EMPT	3,6813	3,7337	3,7075	sehat
3	KAEF	1,3898	0,8538	1,1218	distress

4	TSPC	2,2731	1,7629	2,0180	grey
5	SILO	1,0329	1,0952	1,0641	distress
6	SOHO	2,0587	2,0416	2,0502	grey
7	MIKA	2,9368	3,6052	3,2710	sehat
8	SDPC	2,5389	2,7636	2,6512	grey
9	INAF	2,1395	1,3276	1,7335	distress
10	PRDA	1,5486	1,4557	1,5022	distress
11	SRAJ	0,2086	0,1438	0,1762	distress
12	DVLA	2,4384	2,4549	2,4466	grey
13	MERK	2,0327	2,1083	2,0705	grey
14	PEHA	1,5088	1,3166	1,4127	distress
15	PYFA	2,2302	2,2309	2,2306	grey

Sumber: Data sekunder diolah

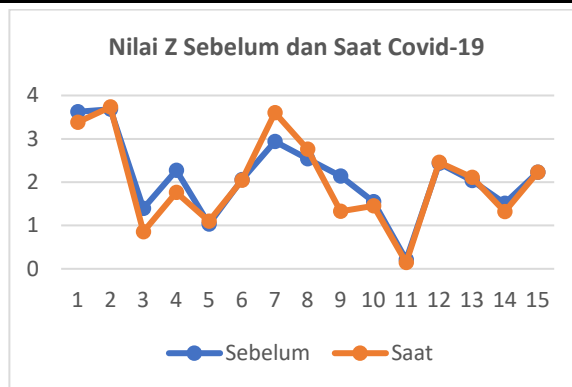
Kriteria perusahaan dikatakan sehat apabila nilai Z scornya di atas 2,99. Perusahaan berada di daerah abu-abu bila nilai Z scornya antara 1,81 sampai 2,99. Dan perusahaan dinyatakan mengalami kesulitan keuangan bila nilai Z scor nya kurang dari 1,81.

Dari tabel 4, terlihat rata-rata untuk tahun 2018 dan 2019 hanya ada 3 perusahaan (20%) dari keseluruhan sampel tidak mengalami kesulitan keuangan, 40% perusahaan berada di daerah abu-abu dan 40% perusahaan berada di daerah mengalami kesulitan keuangan.

Perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan ternyata tahun 2018 dan 2019 berada di titik tidak mengalami kesulitan keuangan. KLBF dan EMPT nilai tidak mengalami kesulitan keuangannya menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kedua perusahaan tersebut tidak mendapatkan berkah positif dari adanya Covid-19. Walaupun banyak penderita Covid-19 yang memerlukan obat tapi bagi kedua perusahaan ini tidak mempengaruhi peningkatan penjualan dan laba serta deviden yang cukup signifikan (bahkan malah menurun). Hanya perusahaan MIKA yang mengalami kenaikan tingkat kesehatannya di tahun 2019 (dibandingkan dengan tahun 2018).

Tahun 2018 sehat dan tahun 2019 juga sehat, walaupun nilai kesehatannya menurun. Yang sehat adalah PT. Kalbe Farma, Tbk (KLBF) dan PT Enzeval, Tbk (EMPT) serta PT Mitra Keluarga Karyasehat Tbk (MIKA).

Untuk melihat ketika Covid-19 terjadi apakah nilai Z meningkat atau tidak dapat dilihat dalam gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Data sekunder diolah

Dari gambar 1 di atas nampak ada 7 perusahaan (47%) perusahaan yang mengalami peningkatan nilai Z nya. Hal ini menunjukkan bahwa ada 47% perusahaan yang mendapatkan manfaat positif dari adanya Covid-19. Manfaat positif ini adalah dengan adanya kenaikan penjualan, sehingga menaikkan laba dan akhirnya meningkatkan nilai kesehatan perusahaan. Sedangkan 53% perusahaan mengalami penurunan nilai Z. Artinya ada 53% perusahaan yang tidak mendapatkan dampak positif dari adanya Covid-19. Bahkan ada 3 perusahaan yang saat Covid-19 malah menurunkan nilai Znya cukup besar yaitu KAEF, TSPC dan INAF. Saat Covid-19 menjadikan 3 perusahaan tersebut semakin mengalami kesulitan keuangan.

Dari hasil uji beda berpasangan (Tabel 3) terlihat bahwa ternyata tidak ada beda kesulitan keuangan perusahaan bidang kesehatan pada waktu sebelum dan saat Covid-19. Hal ini berarti bahwa, perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan saat sebelum covid tetap mengalami kesulitan keuangan. Perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan tetap tidak mengalami kesulitan keuangan (Murtini & Hardiyanto, 2022). Hal ini juga disukung dengan hasil dari tabel 4 dan gambar 1. Bila ada yang nilai Z nya naik (47% perusahaan), kenaikannya tidak menyebabkan perusahaan berpindah posisi meningkat (lebih sehat atau tidak mengalami kesulitan keuangan).

Tabel 1 juga mendukung hasil bahwa tidak ada perbedaan kesulitan keuangan sebelum dan saat Covid-19. Nampak pada nilai minimum EBIT/TA -0,3. Hal ini menunjukkan bahwa ada perusahaan yang tetap mengalami kerugian saat kebutuhan obat meningkat. Kerugian tentu akan mempengaruhi kesehatan perusahaan (Gul et al., 2020). Kemungkinan perusahaan ini bergerak

dalam bidang kesehatan akan tetapi tidak diperlukan produknya saat covid.

Covid-19 yang menyebabkan kebutuhan obat meningkat ternyata tidak meningkatkan kesehatan perusahaan dalam bidang kesehatan. Hanya beberapa perusahaan saja yang dapat memanfaatkan momentum peningkatan kebutuhan obat. Hal ini diduga karena kebutuhan obat hanya terbatas pada jenis obat tertentu saja. Sehingga peningkatan penjualan hanya dinikmati oleh beberapa perusahaan yang memproduksi obat yang dibutuhkan saat covid. Sedangkan perusahaan yang tidak memproduksi obat untuk covid, tidak dapat memanfaatkan peningkatan kebutuhan obat.

Jika perusahaan masih dikatakan *grey area* perusahaan tersebut belum mengalami masalah keuangan, tetapi manajemen perusahaan harus tetap mewaspadai adanya potensi *financial distress* yang akan terjadi, sehingga perbaikan kondisi keuangan harus segera dilakukan.

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan menganalisis apakah adanya potensi kesulitan keuangan dan pengaruh dari pandemi Covid-19 terhadap perusahaan kesehatan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. sehingga dapat diketahui perusahaan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kesulitan keuangan yang dihadapi oleh perusahaan kesehatan sebelum dan saat Covid-19. Perusahaan yang sebelum Covid-19 mengalami kesulitan keuangan, saat Covid-19 juga tetap mengalami kesulitan keuangan. Begitu pula dengan perusahaan yang sebelum Covid-19 tidak mengalami kesulitan keuangan, maka saat Covid-19 tetap tidak mengalami kesulitan keuangan.

Ketebatasan

Dalam penelitian sampel perusahaan berfokus pada perusahaan kesehatan yang terdaftar di

BEI. Jumlah perusahaan yang terdaftar ada 30 perusahaan akan tetapi hanya 15 perusahaan yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Hal ini menjadikan jumlah sampel penelitian hanya sedikit. Disamping itu, waktu penelitian juga hanya menggunakan 1 tahun sebelum dan 1 tahun saat covid. Keterbatasan perioda data dikarenakan penelitian ini dilakukan tahun 2021, dimana data perusahaan untuk tahun 2020 belum dipublikasikan. Sehingga peneliti kesulitan mendapatkan data yang diperlukan untuk tahun 2020. Jumlah data yang minimal, memungkinkan berpengaruh dengan hasil akhir olah data.

Saran

Dengan memperhatikan keterbatasan penelitian, maka disarankan peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan jangka waktu yang lebih lama (sampai berakhirnya masa Covid-19).

Disamping itu juga disarankan untuk meneliti perioda sebelum, saat dan setelah covid, untuk mendapatkan perbandingan apakah ada perbedaan kesulitan keuangan dalam kondisi ekonomi yang berbeda untuk perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan.

Bagi investor disarankan untuk berhati-hati bila berinvestasi di perusahaan di bidang kesehatan. Investor perlu memilih perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan. Perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan diharapkan terus bertumbuh dan akan memberikan return yang tinggi bagi investor.

Bagi pemerintah disarankan untuk memperhatikan fasilitas dan kondisi yang diperlukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan. Pemerintah perlu memberikan lingkungan dan aturan yang kondusif untuk perusahaan bidang kesehatan. Hal ini disarankan, mengingat ada 80% perusahaan bidang kesehatan yang mengalami kesulitan keuangan.

DAFTAR REFERENSI

Bandyopadhyay, A., & Barua, N. M. (2016). Factors determining capital structure and

corporate performance in India: Studying the business cycle effects. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 61, 160–172.

- Fedorova, E., Chertsov, P., & Kuzmina, A. (2023). COVID-19: the impact of the pandemic fear on IPO underpricing. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 21(4), 820–846.
- García, C. J., & Herrero, B. (2021). Female directors, capital structure, and financial distress. *Journal of Business Research*, 136(November 2020), 592–601.
- Gul, R., Ullah, S., Rehman, A. U., Hussain, S., & Alam, M. (2020). Corporate governance and cash holdings: Family versus non-family controlled firms. *Cogent Business and Management*, 7(1).
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2018). Analisis Altman Z-Score Untuk Memprediksi Kebangkrutan Pada Bank Pemerintah (Bumn) Di Indonesia Tahun 2012-2016. *Articles Information Abstract Prodi Manajemen Unpam. Keuangan Dan Investasi*), 1(3), 142–156.
- Maldani, M., & Sari, D. A. (2024). Prediksi Kebangkrutan Perusahaan Food and Beverage Menggunakan Altman Z-Score, Springate Dan Zmijewski. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 43–50.
- Murtini, U. (2023). Piutang Sebagai Mediasi Dalam Struktur Modal Mempengaruhi Return Saham Perusahaan Perbankan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 18(2), 151–163.
- Murtini, U., & Hardiyanto, P. (2022). Kointegrasi Ihsg, Kurs, Suku Bunga Sbi Dan Kredit Investasi Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 18(1), 57–71.
- Pranadipta, R., & Natsir, K. (2023). Financial, Non-Financial, and Macro-Economic Factors That Affect the First Day Profit Rate When Conducting Initial Public Offering. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 276–289.
- Rahayu, F., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Analisis Financial Distress Dengan Menggunakan Metode Altman Z-Score, Springate, dan Zmijewski Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, IV(1), 95–119.
- Ritonga, F. W. (2024). Analisis Financial Distress pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2019. *IJMA (Indonesian Journal of Manajemen and Accounting)*, 5(2), 265–273.
- Sagho, M. F., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2015). Penggunaan Metode Altman Z-Score Modifikasi Untuk Memprediksi Kebangkrutan Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 11(3), 730–731.
- Sewpersadh, N. S. (2019). A theoretical and econometric evaluation of corporate governance and capital structure in JSE-listed companies. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(5), 1063–1081.
- Shah, I. A., Shah, S. Z. A., Nouman, M., Khan, F. U., Badulescu, D., & Cismas, L. M. (2021). Corporate governance and cash holding: New insights from concentrated and competitive industries. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9), 1–17.
- Truong, L. D., Ngo, T. M., & Huynh, N. N. (2023). Effects of Dividend Policy on the Value of Listed Companies: Evidence from Vietnam. *SCMS Journal of Indian Management*, 20(2), 54–63.
- Walandouw, J. A., & Worang, F. G. (2022). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Promosi Pariwisata Pada Rumah Alam Manado Adventure Park. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 340–349.
- Yati, S., & Afni Patunrui, K. I. (2017). Analisis Penilaian Financial Distress Menggunakan Model Altman (Z-Score) Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 55.

DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAILINK YOGYAKARTA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Nadia Catherine

Raden Teja Yokanan

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel

Email: teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effects of perceived organizational support, development, self-efficacy on Job Satisfaction through performance. with sampling done using the Total sampling technique. The sample size for this research was 102 respondents. Data analysis was performed using SmartPLS version 4.0. Based on the findings of the research, providing direct evidence that Perceived Organizational Support and Employee Development has a positive influence on Job Satisfaction. while self-efficacy does not affect Job Satisfaction. Perceived Organizational Support also has a positive impact on Employee Performance, whereas Employee Development does not affect Employee Performance. On the other hand, self-efficacy positively influences Employee Performance, but Employee Performance does not affect Job Satisfaction. Furthermore, Perceived Organizational Support does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance, and Employee Development does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance. Lastly, self-efficacy does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Development, Self-efficacy, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Perceived Organizational Support, Development, *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui Performance. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 4.0. Berdasarkan hasil penelitian telah bahwa, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*, *self-efficacy* berpengaruh positif *Employee Performance*, *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*, *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*.

Kata Kunci: dukungan organisasi, pengembangan, efikasi diri, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

PT Railink didirikan pada tanggal 28 September 2006. Kemudian pada April 2022 Railink ditugaskan oleh PT KAI untuk mengelola layanan Airport Service Yogyakarta International. PT Railink merupakan anak Perusahaan hasil kerja sama (Joint Venture) antara dua BUMN, yaitu Kereta Api Indonesia dan Angkasa Pura II. Kegiatan usaha yang dijalankannya yakni pengoperasian, pengelolaan, dan pengusahaan Kereta Api Bandara (KAI Bandara), pengembangan dan pengelolaan stasiun kereta api di Bandara YIA dan di pusat kota Yogyakarta. Adapun visi dan misi yang mendasari tujuan utama PT Railink Cabang Yogyakarta yaitu, Visi: “Menjadi penyedia jasa transportasi Kereta Api Bandara yang berstandar Internasional, sekaligus mendukung perawatan sarana Kereta Api yang berkelanjutan”. Misi: Menyelenggarakan jasa transportasi Kereta Api Bandara, perdagangan besar dan aktivitas penyewaan mesin peralatan dan perlengkapan serta kegiatan usaha lainnya terkait untuk mewujudkan perusahaan yang sehat, tumbuh dan berkembang dengan tujuan:

1. Mewujudkan kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Memberikan nilai tambah kepada pemegang saham.
4. Memberikan manfaat kepada komunitas dan pelestarian lingkungan dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik dan memegang teguh etika bisnis.

Perusahaan juga mempraktikkan budaya perusahaan dengan menerapkan 6 (enam) nilai-nilai yang telah diidentifikasi yaitu: amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Suatu kesuksesan merupakan pencapaian tujuan organisasi yang tergantung kepada sumber daya yang dimiliki, yaitu sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak akan berguna dan tentunya kurang bermanfaat untuk mencatat tujuan organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil jika dalam membangun sumber daya manusia, karyawan-karyawannya bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja adalah tindakan nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu Perusahaan tempat ia bekerja (Ary et al., 2019).

Dukungan yang bisa diperoleh untuk mendukung suatu peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya perilaku adil antar karyawan, dukungan ini bisa berasal dari manajer, maupun supervisor guna untuk menyejahterakan karyawannya, selain itu suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dengan cara menciptakan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang aman dan nyaman dapat dirasakan langsung oleh karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan, yang menjabat supervisor perawatan dan pengendalian mutu menjelaskan bahwa, dirinya memiliki persepsi adanya dukungan organisasi selama bekerja. Dukungan organisasi tersebut dapat dirasakan dengan adanya sifat kolaboratif antar sesama karyawan. Contohnya karyawan yang bekerja dalam tim secara kuat dan saling mendukung secara bersama-sama. Mereka sering bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan kereta api. Perusahaan juga mengadakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, hal ini tentunya dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk saling belajar bersama dan memperkuat hubungan. Karyawan didorong untuk berkomunikasi secara terbuka, mereka dapat berbagi ide dan berkomentar satu sama lain sehingga mendorong pengembangan kolektif.

Perusahaan juga menerapkan budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim, dengan nilai-nilai seperti kepercayaan, saling mendukung dan kerjasama merupakan bagian integral dari budaya perusahaan. Oleh karena itu, adanya sifat kolaboratif tersebut membuat perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi seluruh karyawan. Selain itu dukungan organisasi juga dapat dibuktikan melalui sudut pandang manajemen, yaitu ketika karyawan melakukan kesalahan, perusahaan memaafkan karyawan dan tetap memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan baik itu bersifat minor ataupun mayor serta menyesuaikan dengan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Setiap pimpinan perusahaan pasti ingin menambahkan keahlian kerja pada tiap karyawannya agar lebih efisien dan produktif, maka dari itu pengembangan karyawan sangat perlu dilakukan secara terencana. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Haryati, 2019). Kegiatan pengembangan karyawan perusahaan meliputi: *frontliner*, pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), pelatihan modul dasar gapeka angkatan I, pelatihan *human resource management development program* angkatan I, supervisory management development program angkatan XX PT KAI (persero), coaching and counseling, pembentukan pribadi efektif (diksarwira), tenaga perawatan dan penggerak listrik T.P2, pelatihan metode pengadaan barang dan jasa, pelatihan administrasi perkantoran, *safety documents and internet acces* oleh PT KAI, dan pelatihan GCG (good corporate government). Setelah mengikuti pengembangan karyawan khususnya dalam pelatihan *human resource management development program* angkatan I di perusahaan, tentunya dari pelatihan ini karyawan dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). Ini mencakup keterampilan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, serta penanganan masalah karyawan. Selain itu peserta pelatihan dapat memperoleh wawasan tentang kebijakan HR, perundang-undangan ketenagakerjaan, dan strategi pengelolaan SDM efektif. Semua ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir karyawan dan meningkatkan produktivitas serta keberlanjutan bisnis.

Efikasi diri adalah konstruk motivasional yang telah terbukti mempengaruhi individu dalam menentukan aktivitas, penetapan tujuan, ketekunan, dan performa dalam konteks yang luas (Marco Caliendo, 2023). Berdasarkan hasil survei penelitian yang dilakukan oleh penulis secara umum terdapat keyakinan diri karyawan yang tinggi. selain itu, terdapat beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi Self Efficacy karyawan. Faktor tersebut seperti dukungan atasan baik itu manager ataupun supervisor terhadap karyawannya sangat baik, tidak hanya itu saja, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawannya baik di lapangan maupun non lapangan guna meningkatkan pengembangan terkait kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mengatasi persoalan yang menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, serta adanya budaya perusahaan yang berperan untuk mendorong pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang rasional dapat membantu mengembangkan keyakinan diri karyawan ketika menghadapi masalah.

Menurut Robbins & Judge (2022:111) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan PT Railink yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam pekerjaannya. Kinerja adalah tindakan nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu Perusahaan tempat ia bekerja (Ary et al., 2019). Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yaitu, faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan (Intan et al., 2024.).

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
2. Apakah *development* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
3. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
5. Apakah *development* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
6. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
7. Apakah *performance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
8. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?

9. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *development* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
10. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Litertur

Perceived Organizational Support

Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana pemberi kerja “menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kurtessis et al., 2017). POS didefinisikan sebagai “dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tentang tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi untuk mencapai tujuan mereka, serta sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka (Baliartati, n.d.)

Development

Pengembangan karyawan adalah proses penting dalam meningkatkan produktivitas dan keterampilan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup beragam aspek seperti pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan peningkatan keterampilan individu (Robbins & Coulter, 2019). Adapun pengembangan karyawan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan (Kandou, 2013).

Self-efficacy

Efikasi diri yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang dapat mempengaruhi peristiwa yang mempengaruhi kehidupannya. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi, dan berperilaku (Bandura, 1978). Keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama. Ini termasuk proses kognitif, motivasi, afektif, dan pilihan.

Job Satisfaction

Menurut (Bahri & Nisa, 2017), Setiap orang yang bekerja mengharapkan keputusan dari tempat kerja. Kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karyawan perusahaan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam pekerjaannya

Performance

Anisya et al., (2022) menyakini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Sumber daya kerja mengacu pada aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti faktor fisik, sosial, dan organisasi, sedangkan arti sumber daya pribadi mengacu pada karakteristik psikologis, seperti efikasi diri, ketahanan, dan harga diri. Dalam penelitian ini akan mengkaji salah satu aspek sumber daya pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja, serta salah satu aspek sumber daya pribadi yaitu harga diri..

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pemikiran dan tujuan penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H2: *Development* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H3: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H4: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan.
- H5: *Development* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan.
- H6: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.

- H7: *Employee Performance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H8: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H9: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Development* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H10: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.

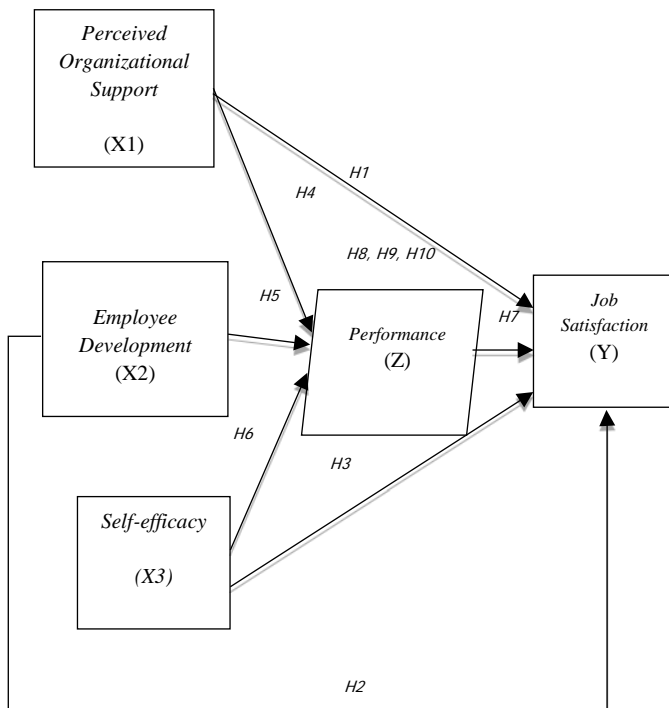
penelitian ini juga menggunakan teknik total sampling. sampel yang diambil dari penelitian ini adalah berjumlah 102 orang.

HASIL

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model adalah hubungan antara variabel manifes dan variabel laten ditentukan oleh relasi luar. Ada dua jenis model pengukuran yang ditentukan yaitu reflektif dan formatif. Yang pertama mengasumsikan bahwa fenomena yang diamati merupakan cerminan dari suatu kontstruksi yang mendasarinya. Yang kedua, manifest variables (MV’S) membentuk variabel laten sebagai gabungan (Cha, 1994).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODA

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Cendekia et al., 2019). Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen *Perceived Organizational Support* (X1), *Employee Development* (X2), *Self-efficacy* (X3) Terhadap variabel dependen *Job Satisfaction* (Y) dengan *Employee Performance* (Z) sebagai variabel Intervening. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 102 orang.

Uji Validitas

Uji validitas dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya menurut Wahyudi 2020 dalam (Saputra, 2020:2). Oleh karena itu, agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka harus disajikan informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat ukur. Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan software smartPLS 4.0.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel dinyatakan valid yang memenuhi standar atau harus > 0,70 maka dikatakan valid untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,60-0,70 untuk penelitian bersifat exploratory (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Outer Loading Sebelum Indikator Invalid Dieliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
<i>Perceived Organization al Support</i> (POS)	X1.1	0.749	valid
	X1.2	0.850	valid
	X1.3	0.763	valid
	X1.4	0.810	valid
	X1.5	0.862	valid
	X1.6	0.803	valid
<i>Employee Development</i> (ED)	X2.1	0.873	valid
	X2.2	0.917	valid
	X2.3	0.912	valid
<i>Self</i>	X3.1	0.842	valid

<i>Efficacy (SE)</i>	X3.2	0.921	<i>valid</i>	<i>Job Satisfaction (JS)</i>	X3.3	0.859	<i>valid</i>
	X3.3	0.859	<i>valid</i>		X3.4	0.875	<i>valid</i>
	X3.4	0.875	<i>valid</i>		X3.5	0.924	<i>valid</i>
	X3.5	0.924	<i>valid</i>		X3.6	0.823	<i>valid</i>
	X3.6	0.823	<i>valid</i>		Y2.	0.850	<i>valid</i>
	Y1.	0.684	<i>invalid</i>		Y3.	0.835	<i>valid</i>
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	Y2.	0.850	<i>valid</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>	Y4.	0.790	<i>valid</i>
	Y3.	0.835	<i>valid</i>		Y5.	0.871	<i>valid</i>
	Y4.	0.790	<i>valid</i>		Z1.	0.820	<i>valid</i>
	Y5.	0.871	<i>valid</i>		Z2.	0.883	<i>valid</i>
	Z1.	0.820	<i>valid</i>		Z3.	0.861	<i>valid</i>
<i>Employee Performance (EP)</i>	Z2.	0.883	<i>valid</i>	Z4.	0.815	<i>valid</i>	
	Z3.	0.861	<i>valid</i>	Z5.	0.762	<i>valid</i>	
	Z4.	0.815	<i>valid</i>				
	Z5.	0.762	<i>valid</i>				

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai dari outer loading > 0.70 disebut valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai outer loading < 0.70 disebut invalid. Pada hasil output data pada tabel di atas terdapat satu indikator pertanyaan yang nilainya tidak valid/invalid yaitu indikator Y1. Oleh karena itu, running kalkulasi PLS Algorithm berikutnya dilakukan dengan cara mengeluarkan satu per satu indikator yang invalid sehingga menghasilkan outer loading yang indikatornya valid. Berikut ini merupakan tabel yang menampilkan data outer loading > 0.70, sehingga setiap indikatornya dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan analisis selanjutnya.

Tabel 2. Outer Loading Setelah Indikator Invalid Dieliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	X1.1	0.749	<i>valid</i>
	X1.2	0.850	<i>valid</i>
	X1.3	0.763	<i>valid</i>
	X1.4	0.810	<i>valid</i>
	X1.5	0.862	<i>valid</i>
	X1.6	0.803	<i>valid</i>
<i>Employee Development (ED)</i>	X2.1	0.873	<i>valid</i>
	X2.2	0.917	<i>valid</i>
	X2.3	0.912	<i>valid</i>
<i>Self-efficacy (SE)</i>	X3.1	0.842	<i>valid</i>
	X3.2	0.921	<i>valid</i>

Discriminant Validity

Validitas diskriminan memiliki tujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik dari konstruksinya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali, 2015).

Tabel 3. Discriminant Validity

	POS	ED	SE	JS	EP
X1.1	0.749	0.556	0.586	0.622	0.628
X1.2	0.852	0.551	0.507	0.727	0.564
X1.3	0.765	0.507	0.352	0.672	0.409
X1.4	0.813	0.587	0.341	0.695	0.477
X1.5	0.860	0.569	0.513	0.747	0.540
X1.6	0.800	0.614	0.586	0.706	0.569
X2.1	0.542	0.872	0.745	0.551	0.680
X2.2	0.725	0.919	0.605	0.713	0.687
X2.3	0.614	0.912	0.604	0.674	0.634
X3.1	0.466	0.612	0.840	0.442	0.718
X3.2	0.537	0.684	0.921	0.523	0.839
X3.3	0.558	0.523	0.858	0.457	0.719
X3.4	0.500	0.685	0.876	0.503	0.787
X3.5	0.498	0.630	0.924	0.516	0.763
X3.6	0.591	0.627	0.824	0.527	0.764
Y2.	0.734	0.577	0.497	0.871	0.602
Y3.	0.755	0.674	0.634	0.847	0.673
Y4.	0.625	0.563	0.388	0.791	0.437
Y5.	0.798	0.627	0.400	0.885	0.483

Z1.	0.626	0.628	0.772	0.627	0.817
Z2.	0.507	0.626	0.761	0.477	0.883
Z3.	0.498	0.599	0.722	0.493	0.862
Z4.	0.618	0.653	0.736	0.655	0.814
Z5.	0.458	0.543	0.619	0.388	0.763

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Seperti terlihat pada Tabel 3 diatas, berdasarkan hasil uji validitas diskriminan terhadap 102 responden, nilai koefisien cross loading setiap indikator pada setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien cross loading setiap variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE setidaknya-tidaknya > 0,50 dimana nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatonya dalam rata-rata (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
POS	0.652	> 0,50	Valid
ED	0.812	> 0,50	Valid
SE	0.765	> 0,50	Valid
JS	0.721	> 0,50	Valid
EP	0.687	> 0,50	Valid

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji terhadap 102 responden pada Tabel 4 diatas terlihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai AVE > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Wahyudi 2020 dalam (Saputra, 2020:4) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut

dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama. Maka dari itu, untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Composite Reliability

Pengujian ini digunakan untuk menentukan reliabilitas dari suatu variabel dengan kriteria harus memiliki nilai > 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima (Hair Jr et al., 2014). Suatu konstruk dapat dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai reliabel kompositnya > 0,70.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
POS	0.918	> 0,70	Reliabel
ED	0.928	> 0,70	Reliabel
SE	0.951	> 0,70	Reliabel
JS	0.912	> 0,70	Reliabel
EP	0.916	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas komposit 102 responden seperti pada Tabel 5, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan reliabel dan valid.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha adalah ukuran keandalan atau konsistensi internal dari suatu kumpulan pertanyaan atau item dalam sebuah kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat reliabel apabila nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu harus > 0,70 (Chin, 1998).

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
POS	0.893	> 0,70	Reliabel
ED	0.884	> 0,70	Reliabel
SE	0.938	> 0,70	Reliabel
JS	0.871	> 0,70	Reliabel
EP	0.886	> 0,70	Reliabel

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji 102 responden seperti pada Tabel 6, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan reliabel dan valid

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model hubungan antar variabel laten sebagaimana dikemukakan oleh teori substantif. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten dan variabel yang tidak dapat diukur cara langsung. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu seperti:

R-Square

Ghozali dan Latan (2015) memberikan kriteria nilai determian koefisien R² antara lain 0,75 kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. (Chin, 1998) memberikan kriteria nilai R² sebesar 0,67 kuat, 0,33 sedang, dan 0,19 lemah.

Tabel 7. R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0.804	0.798
<i>Employee Performance</i>	0.774	0.765

Sumber: *Output* data diolah dari *SmartPLS* 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan R² pada Tabel 7, terdapat variabel *Job Satisfaction* dipengaruhi oleh variabel *Employee Performance* sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh variabel *Perceived Organizational Support, Development, dan Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0.804 termasuk kategori kuat. Kemudian untuk variabel *Employee Performance* dipengaruhi oleh *Development, dan Self-efficacy* 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh *Development, dan Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* 0.774 termasuk kategori kuat.

Goodness of Fit

Uji *chi-square* adalah teknik yang berguna untuk menguji apakah data observasi yang

diperoleh cocok dengan distribusi yang dipilih (Kesemen et al., 2018). Adapun kriteria *chi-square* yang nilainya rendah sehingga diperoleh nilai probabilitas > 0,05, GFI dengan nilai < 0,90, RMSEA dengan nilai < 0,10, nilai CFI > 0,90, nilai NFI diharapkan tinggi < 0,90 (Ghozali dan Fuad, 2008).

Tabel 8. Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
d_ULS	2.355	2.355
d_G	1.920	1.920
Chi-square	915.180	915.180
NFI	0.666	0.666

Sumber: *Output* data diolah dari *SmartPLS* 4.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0.089 sehingga model dapat disimpulkan fit karena nilai SRMR < 0,90. Karena nilai *chi-square* bergantung pada ukuran sampel, jadi tidak dapat menggunakan nilai *chi-square* untuk mengukur kecocokan model secara keseluruhan. Sedangkan untuk nilai NFI sebesar 0.666 < 0,90 artinya nilai NFI akan bervariasi dari 0 (tidak memiliki fit sama sekali) sampai 1,0 (fit secara sempurna). Suatu model dikatakan fit marginal apabila memiliki nilai NFI 0,8 < NFI < 0,9, jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa nilai NFI dari penelitian ini adalah fit.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai probabilitas dan t-hitung menggunakan PLS. hipotesis penelitian ini merupakan hipotesis satu sisi. Untuk pengujian menggunakan nilai statistik diperoleh nilai p-value alpha sebesar 5% dan nilai t-tabel sebesar 1,66. Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apakah t-statistik > t-tabel. Berikut ini hasil pengujian hipotesis menggunakan proses bootstrap menggunakan *SmartPLS* 4.0.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Bootstrapping

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T	P values
ED (X2) -> EP (Z)	0.144	0.107	1.34	0.090
ED (X2) -> JS (Y)	0.233	0.100	2.32	0.010 **
EP (Z) -> JS (Y)	0.146	0.129	1.13	0.128
POS (X1) -> EP (Z)	0.150	0.085	1.76	0.039 **
POS (X1) -> JS (Y)	0.686	0.094	7.33	0.000 **
SE (X3) -> EP (Z)	0.683	0.090	7.55	0.000 **
SE (X3) -> JS (Y)	-0.141	0.118	1.19	0.117

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 10. Hasil Pengukuran Pengaruh Indirect

	Original sample (O)	Standard deviation	T	P values
ED (X2) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.021	0.028	0.76	0.222
POS (X1) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.022	0.027	0.81	0.206
SE (X3) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.100	0.088	1.13	0.128

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9 dan 10, maka dapat diketahui bahwa masing-masing hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

H1. Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Perceived*

Organizational Support terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 7.331 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.000 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.686 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Dengan demikian, H1 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H2. Employee Development berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.

Berdasarkan Tabel 9, nilai statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 2.325 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.010 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.233 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Dengan demikian, H2 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H3. Self-efficacy Tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 1.190 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.117 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.141 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* adalah negatif. Dengan demikian, H3 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H4. Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* 1.766 adalah sebesar > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.039 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.150

yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dengan demikian, H4 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H5. *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar $1.340 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.090 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.144 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* terhadap *Employee Performance* adalah negatif. Dengan demikian, H5 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H6. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar $7.558 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.000 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.683 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dengan demikian, H6 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H7. *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Performance* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar $1.134 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.128 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.146 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel

Employee Performance terhadap *Job Satisfaction* adalah negatif. Dengan demikian, H7 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H8. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $0.819 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.206 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.022 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H8 pada penelitian ini ditolak.

H9. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $0.765 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.222 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.021 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H9 pada penelitian ini ditolak.

H10. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $1.136 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.128 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.100 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-

indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H10 pada penelitian ini ditolak.

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Employee Development*, *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*, hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis pertama menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan *Employee Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, dan hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Employee Development* tidak berpengaruh *Employee Performance*.

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction*, dan hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*.

Saran

Bagi perusahaan, adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama, peningkatan dukungan organisasi. Manajemen perlu terus meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam hal

komunikasi, fasilitas, maupun pengakomodasian kebutuhan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedua, program pengembangan karyawan perlu terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pasar. Manajemen dapat melakukan evaluasi rutin terhadap program-program pelatihan yang ada untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.

Ketiga, memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Hal ini dilakukan melalui pemberian *feedback* yang konstruktif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Terakhir, manajemen perlu terus memantau tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut. Tindakan perbaikan dan peningkatan dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan *high performance work system* secara *services excellent*. Sehingga karyawan akan memiliki kemampuan secara konsisten mencapai hasil yang luar biasa dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri transportasi. Mereka dapat mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karyawan, efikasi diri, dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat memperbaiki dan mengembangkan metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Mereka dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan metode yang digunakan sebelumnya serta mencoba pendekatan penelitian baru untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Dengan memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini berdampak positif pada hubungan kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Bagi akademisi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademis

terkait manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam bidang yang sama untuk melengkapi dan memperluas pengetahuan yang ada. Penelitian ini juga dapat membantu dalam pengembangan teori dan kerangka konseptual yang berkaitan dengan

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan organisasi, peneliti akademis dapat menggunakan teori-teori baru atau memperbaharui teori yang sudah ada.

DAFTAR REFERENSI

- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). *Quality Of Work Life Dan Self-Esteem Pada Kinerja Karyawan. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*.
<https://api.semanticscholar.org/corpusid:252976226>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). 8(1), 6990–7013.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P2>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Baliartati, B. O. (N.D.). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Bandura, A. (1978). Reflections On Self-Efficacy. *Advances In Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 237–269.
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/Jti/2019, A. I. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia*.
<https://books.google.co.id/books?id=Tretdwaaqbaj>
- Cha, J. (1994). Partial Least Squares. *Adv. Methods Mark. Res.*, 407, 52–78.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295–336.
- Ghozali, L. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, L. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Visi Sukses Bersama Jakarta.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Intan, P., Pulungan, S., Rivai, H. A., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel intervening Pada Pt Semenpadang.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kesemen, O., Tiryaki, B. K., & Uluyurt, T. (2018). Chi-Square Goodness Of Fit Test For Bivariate Distributions In Polygonal Area. *Int. J. Sci. Technol. Res.*, 4(10), 528–540.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

- Marco Caliendo, A. S. K. D. R. & Claudia S. (2023). Efikasi Diri Dan Kinerja Kewirausahaan Start-Up. Springerlink.
- Robbins & Coulter. (2019). Manajemen. Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). Organizational Behavior (18th Ed.). Pearson.
- Saputra, A. (2020). Cami: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* INDUSTRI KREATIF YOGYAKARTA

Agustini Dyah Respati

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Jl. Dr. Wahidin No. 5-25 Yogyakarta, telp 0274-563929, Fax 0274-513236,

email: agustini@staff.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to investigate the impact of transformational leadership and *person-job fit* on the *work engagement* of members of the Pokoke Blangkon Cooperative, which operates in Yogyakarta's creative industry, primarily offering photography services with traditional Yogyakarta attire. The members of Pokoke Blangkon Cooperative also work as photographers, wardrobe stylists, makeup artists, as well as works in administration and finance. Data for the study were collected from 44 respondents through questionnaires distributed directly to the respondents at the Pokoke Blangkon Cooperative office in Malioboro, Yogyakarta. The data were subsequently analyzed using multiple linear regression through SPSS 25 software. The results indicate that transformational leadership, which has been implemented by the leader of Pokoke Blangkon Cooperative, does not have a significant impact on the *work engagement* of the cooperative members. On the other hand, *person-job fit* variable was found to have a significant effect on the work engagement of the cooperative members. This study explores the influence of transformational leadership from the cooperative's chairman, who is both the founder of the cooperative and a respected community figure in the Sosromenduran area of Yogyakarta, as well as the *person-job fit*, on the *work engagement* of members in performing their duties within the cooperative.

Keywords: *transformational leadership, person-job fit, work engagement, creative industry.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan *person-job fit* terhadap *work engagement* anggota Koperasi Pokoke Blangkon yang bergerak di bidang industri kreatif di Kota Yogyakarta. Bidang usaha utamanya adalah jasa fotografi dengan busana adat Yogyakarta. Anggota Koperasi Pokoke Blangkon ini juga menjadi karyawan sebagai fotografer, penata busana, perias dan administrasi serta keuangan. Data penelitian dikumpulkan dari 44 responden melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden di kantor Koperasi Pokoke Blangkon di Malioboro Yogyakarta. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan regresi linear berganda melalui program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional yang sudah diterapkan oleh pemimpin koperasi Pokoke Blangkon tidak berpengaruh terhadap *work engagement* anggota koperasi. Di sisi lain, variabel *person-job fit* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* anggota koperasi. Penelitian menajagi pengaruh peran kepemimpinan transformasional dari ketua koperasi sebagai pendiri koperasi dan tokoh masyarakat yang disegani di daerah Sosromenduran Kota Yogyakarta dan *person-job fit* terhadap *work engagement* anggota dalam menjalankan tugasnya di koperasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, person-job fit, keterlibatan kerja, industri kreatif.*

PENDAHULUAN

Kegiatan kepariwisataan di Kota Yogyakarta semakin berkembang. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mengalami kenaikan sebesar 3,46% pada bulan Maret 2023 (jogjapro.go.id) dibandingkan bulan Februari, dari sebanyak 4.849 kunjungan menjadi 5.017 kunjungan. Perkembangan pariwisata bukan hanya dari sisi jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan domestik, namun juga perkembangan destinasi wisata itu sendiri. Selain itu, perkembangan teknologi juga mempengaruhi perkembangan pariwisata.

Salah satu tren kegiatan wisata di Yogyakarta saat ini adalah foto *selfie* atau berfoto menggunakan busana tradisional Jawa di Kawasan Malioboro, stasiun Tugu, Kawasan Titik Nol, dan lokasi Cagar Budaya Kota Yogyakarta lainnya. Tren gaya berwisata berfoto *selfie* di Kawasan Cagar budaya ini menjadi peluang untuk mempromosikan destinasi utama Kota Yogyakarta dan sekaligus sebagai peluang usaha. Peluang ini ditangkap oleh salah satu tokoh warga Malioboro, yaitu pak Tekatono. Bersama dengan para fotografer yang menjadi parter bisnisnya, Beliau, memilih Koperasi sebagai wadah bisnisnya, bernama Koperasi Pokoke Blangkon, sejak tahun 2021. Blangkon, bagi sebagian masyarakat Jawa, adalah simbol atau ciri khas dan konon kabarnya, dulu blangkon dipakai sebagai pembeda antara kaum ningrat Kraton dan masyarakat jelata yang hanya memakai Iket sebagai penutup kepala. Masyarakat Jawa mempunyai anggapan bahwa kepala kaum lelaki arti penting. Oleh karena itu pelindung kepala lelaki merupakan penutup tubuh yang perlu diutamakan. Bagi masyarakat Jawa kuno, blangkon adalah keseharian dan dapat dikatakan sebagai pakaian wajib (Toekio, Soegeng, 1980). Saat ini, wisatawan bisa berfoto *selfie* mengenakan busana adat. Koperasi Pokoke Blangkon juga melayani fotografer khusus untuk sesi pemotretan. Usaha berkembang sejalan dengan tersiarnya fenomena foto berbusana pakaian adat di kawasan cagar budaya Kota Yogyakarta di media sosial. Order untuk foto dengan baju adat semakin bertambah, apalagi bila hari libur tiba maka order meningkat tajam. Karena jumlah pelanggan atau wisatawan yang terus meningkat, keberadaan fotografer tidak lagi mencukupi untuk memenuhi permintaan

wisatawan. Oleh karena itu, beberapa fotografer tambahan dilibatkan dalam kegiatan foto dengan busana Jawa di Kawasan Cagar Budaya ini. Keberhasilan aktivitas foto *selfie* dengan busana Jawa ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi wisatawan untuk berfoto dengan latar belakang bangunan cagar budaya yang indah di Kawasan Cagar Budaya, tetapi juga memberikan kontribusi positif dalam pengembangan pariwisata di Kota Yogyakarta. Aktivitas ini telah menarik minat wisatawan untuk mengunjungi kawasan tersebut, memperluas basis pengunjung, dan memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi masyarakat di sekitarnya.

Usaha jasa fotografi sendiri termasuk dalam kategori Ekonomi Kreatif sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Presiden Nomor 142 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional.

Salah satu usaha yang bergerak dalam bidang industry kreatif di Kota Yogyakarta adalah Koperasi Pokoke Blangkon Malioboro.

Perjalanan Koperasi Pokoke Blangkon mengalami pasang surut dalam organisasi. Kepemimpinan pendiri yang juga sebagai perintis menjadi perekat semua partner usaha ini. Pendiri selalu memberikan dukungan, memotivasi, penghargaan pada fotografer dan karyawan pendukung yang lain sehingga para fotografer semakin semangat melayani pelanggan dalam pemotretan (Tekatono, 2023). Apa yang dilakukan pak Tekatono sebagai pemimpin merujuk pada ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Bass (1999) menyebutkan pemimpin yang transformasional menginspirasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi dan bahkan rela berjuang untuk kepentingan organisasi, diatas kepentingan sendiri. Selanjutnya, Bass dan Avolio (1994) menekankan bahwa pemimpin transformasional juga berupaya mensinkronkan nilai-nilai dan perilaku pengikutnya sehingga pengikut mampu fokus pada pencapaian visi organisasi. Simpson's (2009) dan Tucky, Bekker & Dollard (2012) menambahkan tipe kepemimpinan seperti itu dapat menumbuhkan *work engagement* dari pengikutnya. Dalam kaitan transformational leadership dengan *work engagement*, Beberapa peneliti antara lain Breevart, et al (2014) dan Tims, Bekker & Xanthooulou (2011) mengemukakan adanya peran dari *person-job fit*. Adakalanya terjadi

salah paham antara pihak busana dengan fotografi yang menimbulkan ketegangan kerja, dan pemimpin mampu meredakan dengan baik. Belum ditemukan referensi penelitian kepemimpinan dalam Pokoke Blangkon. Penelitian ini fokus pada variabel kepemimpinan transformasional, dan variabel *person-job fit* dalam mempengaruhi work engagement dalam diri karyawan Koperasi Pokoke Blangkon.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Literatur

Transformational Leadership

Transformational leadership atau Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan mampu menginspirasi bawahannya. Pemimpin yang transformasional menunjukkan hubungan yang lebih dekat dengan bawahannya. Selanjutnya, transformational Leadership menjadi salah satu unsur paling penting dalam membangun *work engagement* (Buckingham & Coffman, 1999). Prinsipnya, sekarang kita memahami bila *transformational leadership* juga merujuk pada kualitas dan tipe kepemimpinan yang dibangun dari pengalaman dengan karyawan yang memainkan peran penting. Ada sejumlah konsep *Transformational leadership* yang sudah dikembangkan (Carless, Wearing, & Leon, 2000), namun demikian hanya dua konsep yang umumnya dipakai. Konsep yang pertama adalah konsep yang mengacu empat komponen perilaku dari Transformational leadership, yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration* (Avolio & Bass, 1991; Avolio, Bass, & Jung, 1999). Dalam pemaparannya Robbins, Stephen P. (2017) menjelaskan keempat komponen tersebut sebagai berikut:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Idealized influence merupakan perilaku pemimpin yang membagikan visi dan misi kepada bawahannya, sehingga pemimpin tersebut mampu menjadi role model bagi bawahannya dan mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, dan saling menghargai.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation merupakan perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada bawahannya, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, serta selalu memberikan motivasi dan inspirasi bagi bawahannya dengan memberikan makna pada setiap pekerjaan bawahannya.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation merupakan perilaku pemimpin yang mampu merangsang daya pikir bawahannya memiliki kreativitas, inovasi dan rasionalitas. Dengan demikian pemimpin mampu mendorong untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi kreatif.

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized consideration merupakan perilaku pemimpin yang memberikan perhatian dan perlakuan pada bawahan secara individual, dan memahami bahwa kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi mereka berbeda. Dengan *Individualized consideration*, seorang pemimpin yang transformasional memperlakukan setiap bawahan sebagai individu yang unik dengan kebutuhan dan kekuatan yang berbeda.

Selanjutnya, konsep kedua, Transformational leadership diperkenalkan dengan enam komponen perilaku, yang meliputi *conveying vision, providing appropriate modelling, motivating followers to accept team goals, communicating high performance expectations, individualized consideration, and intellectual stimulation* (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). Kedua konsep tersebut merupakan dasar dari teori Transformational leadership. Pemimpin yang transformational punya harapan lebih pada lebih dari pengikutnya, memberi tantangan positif, dan memiliki motivasi, kinerja yang lebih tinggi serta mampu meningkatkan kinerja organisasi. (Bass & Riggio, 2006; Katou, 2015). Seperti yang disampaikan Breevaart (2014) pemimpin yang transformational lebih efektif dibandingkan dengan *transactional leadership*, karena pemimpin yang transformational mampu memberikan lebih dalam hal dukungan, arahan, dan pengakuan. Jadi, dapat ditekankan bahwa *Transformational leadership* mengakomodasi perilaku utama dalam hal penyediaan dampingan dan pemaknaan kerja, motivasi

bawahan guna mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif (Breevaart et al., 2014). Penelitian empiris juga mendukung kelebihan konsep *transformational leadership*. Perilaku *transformational leadership* berkaitan dengan peningkatan kinerja, penguatan OCB, dan kesejahteraan karyawan (Bass & Riggio, 2006; Braun, Peus, Weisweiler, & Frey, 2013). Dengan demikian *transformational leadership* berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepemimpinan ini secara teori telah teruji dalam membangun *work engagement*. (Schmitt, Den Hartog, & Belschak, 2016).

Work Engagement

Work engagement atau keterikatan kerja memiliki pengertian yang beragam dari beberapa literature. Pada umumnya definisi *work engagement* yang sering digunakan adalah defines yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bekker, (2002), yang mengatakan *work engagement* merupakan sebuah konsep pemikiran bahwa karyawan memiliki rasa engagement dalam bekerja. Karyawan engage atau terikat terhadap pekerjaannya sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bekker, (2002) mendefinisikan *work-engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Vigor merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama karyawan bekerja. Karyawan memiliki keberanian menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan. Selanjutnya, *dedication* adalah keterlibatan yang sangat kuat dalam suatu pekerjaan sehingga memiliki rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* atau penghayatan adalah kondisi keryawan bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius. Pada saat bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat. Karyawan yang *engage* atau terikat dalam pekerjaannya bukan berarti addicted terhadap pekerjaannya namun mereka sebenarnya penuh dengan *anthisiasm*.

Xanthopouluo, Bakker & Fishbacch (2008) menambahkan karyawan bekerja keras karena merasa bekerja itu menyenangkan. Namun demikian tingkat engagment dalam karyawan sangat bervariasi dalam berbagai profesi.

Person-job fit

Person-job fit merupakan kesesuaian kebutuhan karyawan dengan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, atau tuntutan pekerjaan dengan ketrampilan, minat, kebutuhan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Bretz & Judge, 1994, dan Edward, 1991). Sejalan dengan pengertian itu, Chuang et al (2005) menekankan bahwa *person-job fit* memperhatikan sejauh mana kesesuaian antara ketrampilan, kemampuan, dan ketertarikan individu dengan tuntutan suatu pekerjaan. Keberadaan kesesuaian tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan dan tanpa menghadapi kendala yang berarti (Hong, T.M Bui, Yolanda Zeng, Malcolm Higgs, 2017).

Kondisi *person-job fit* dapat digambarkan adanya kesesuaian tuntutan kerja dengan kemampuan karyawan, kesesuaian kemampuan karyawan dengan persyaratan kerja, kesesuaian dari disiplin kerja, kesesuaian dari ketrampilan dengan persyaratan kerja, kemampuan menggunakan peralatan, ketrampilan, dan kompeten dalam bekerja, kesesuaian antara apa yang dicapai dari pekerjaannya dann kebutuhan karyawan dan rasa senang atau puas pada saat mengerjakan tugas atau melaksanakan pekerjaannya. Robbins, Stephen P, (2017) mengemukakan komponen dari *person-job fit* meliputi pengetahuan, ketrampilan, kecakapan (*abilities*), ketrampilan sosial, kebutuhan pribadi, nilai (*values*), minat dan kepribadian. Dampak positifnya adalah meningkatnya performa karyawan. Dalam hal usaha foto mengenakan busana adat, *person-job fit* akan meningkatkan performa para fotografer seperti hasil pemotretan bagus, penataan gaya memuaskan pelanggan, pemilihan lokasi menarik dan aspek lain yang berkaitan dengan kualitas pemotretan. Artinya fotografer sangat menikmati pekerjaannya atau merasakan adanya *work engagement* (Robbins, Stephen P., 2017).

Pengembangan Hipotesis
Pengaruh Transformational Leadership terhadap Work engagement

Konseptualisasi *transformational leadership* telah menjelaskan sejumlah cara bagi kepemimpinan dalam memunculkan *work engagement*. Shamir, House, and Arthur (1993) membahas bagaimana pemimpin dengan transformational leadership memperlihatkan role model dalam perilaku kerja yang positif, yang dapat meningkatkan komitmen karyawan, menerapkan visi dan nilai-nilai perusahaan yang dapat menciptakan karyawan menjadi lebih tertaut atau *engaged*. Dengan nada yang sama, Ghadi, Fernando, and Caputi (2013) mengemukakan bahwa pemimpin yang transformational memperkuat *engagement* karyawan melalui perilaku individualized consideration yang diberikan kepada pengikutnya. Selanjutnya, *intellectual stimulation* juga memainkan peran penting dengan mendukung karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah (Bass & Bass, 2008). Dengan demikian, *transformational leadership* telah manautkan proses kunci dalam motivasi seperti adanya pemberdayaan atau *empowering* karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1. Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap work engagement karyawan Koperasi Pokoke Blangkon Kota Yogyakarta.

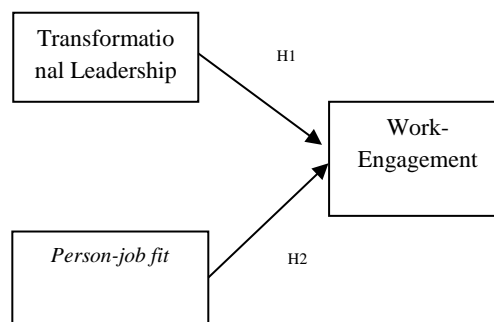
Pengaruh Person-job fit terhadap Work engagement

Person-job fit mengacu kompatibilitas persepsi kerja dengan individu. Selanjutnya, Enwereuzor (2016) dan Kristof-Brown (2005) berpendapat bahwa *person-job fit* menggambarkan hubungan antara karakteristik seseorang dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di tempat kerja. Bagi Edward (1991) *person-job fit* adalah kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan (abilities) seseorang yang dikenal dengan sebutan kesesuaian tuntutan-kemampuan atau *demand-abilities fit*. *Demand-abilities fit* ini dapat terpenuhi apabila seseorang yang datang sebagai karyawan dengan kecukupan *knowledge, abilities dan skills* (KSA) dan kepribadian yang sesuai untuk memenuhi persyaratan kerja. Tingkat keterpenuhan atas

kesesuaian KSA dengan tuntutan kerja akan menghasilkan kapabilitas bagi pelaksanaan sebuah pekerjaan (Cable & DeRu, 2002). Demikian juga ketika ketika kebutuhan, keinginan, dan minat karyawan dapat memenuhi tuntutan kerja maka akan membentuk *work engagement* dalam diri karyawan. Bila karyawan memiliki kesesuaian *person-job fit* yang yang tinggi akan mendorong tumbuhnya *work engagement* yang lebih solid. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut.

H2. Person-job fit berpengaruh positif terhadap work engagement karyawan Koperasi Pokoke Blangkon Kota Yogyakarta.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

METODA

Populasi penelitian adalah anggota Koperasi Pokoke Blangkon. Semua anggota adalah karyawan yang terdiri dari penata busana, fotografer, penata rias dan karyawan administratif. Jumlah fotografer yang selalu mengalami perubahan, sebab selalu ada pelamar untuk menjadi fotografer Pokoke Blangkon. Sampai saat pengambilan data dilakukan bulan November - Desember 2023, karyawan lain ada 60 orang (Tekatono, ketua Koperasi, wawancara, 2023). Keseluruhan anggota tersebut merupakan populasi. Setiap anggota populasi berhak menjadi sampel penelitian, mengingat metoda sampling yang dipakai adalah metoda sensus, seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian (Gozali, 2018).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang meliputi data demografi responden, pertanyaan variabel tranformational leadership, *person-job fit* dan *work-engagement*. Alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan pada setiap variabel akan diukur dengan Skala Likert dengan rentangan skala nilai 1 (sangat tidak setuju, sampai nilai 5 (sangat setuju). Variabel transformational leadership diukur dengan indikator idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration (Avolio & Bass, 1991; Avolio, Bass, & Jung, 1999 dan Robbins, Stephen P., 2017). Selanjutnya, variabel *work engagement* diukur dengan 3 indikator yaitu vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bekker, 2002). Variabel *Person-job fit* diukur dengan delapan indikator (Robbins, Stephen P, 2017). Peneliti berkunjung ke lokasi penelitian beberapa kali ke kantor sekretariat kerja Koperasi di Gedung Merah Malioboro untuk menyerahkan kuesioner kepada para fotografer dan karyawan lain. Gedung Merah ini sebagai pusat kegiatan Pokoke Blangkon dalam melayani order pemotretan dari konsumen.

Di Gedung Merah juga terdapat ruang busana dan ruang ganti busana adat yang akan dikenakan konsumen untuk foto. Dengan demikian pengisian kuesioner relatif lebih terpusat di Gedung Merah, meskipun keberadaan fotografer menyebar di area pemotretan sesuai permintaan pelanngan. Jumlah kuesioner yang diberikan sebanyak 60 lembar, dan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 47 eksemplar, dari jumlah tersebut ada 3 kuesioner yang tidak sempurna pengisiannya, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 44 eksemplar. Dari jumlah kuesioner yang diisi, ada 3 eksemplar kuesioner yang tidak dapat diolah datanya karena pengisiannya kurang lengkap. Peneliti mengupayakan kelengkapan data dari 3 kuesioner tersebut, namun tidak dapat terpenuhi karena kesibukan para fotografer. Alat analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah *Ordinary Least Squares* (OLS) dari Gozali (2012).

HASIL

Demografi dari 40 responden disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	%
Tipe karyawan		
Fotografer	29	65,91
Penata Busana	11	25
Penata Rias	0	0
Administrasi	4	9,09
Jenis kelamin		
Pria	36	81,82
Wanita	8	18,18
Asal daerah		
Pajeksan		
Sosromenduran, GT	24	54,55
DIY (selain Sosromenduran)	15	34,09
Luar DIY	5	11,36
Usia		
< 20 tahun	2	4,55
> 20 - 25 tahun	7	15,91
> 25 - 30 tahun	13	29,55
> 30 - 35 tahun	7	15,91
> 35 tahun	15	34,09
Pendidikan terakhir		
SMA/SMK	28	63,64
S1	11	25
Diploma	4	9,09
Lainnya	1	2,27
Keahlian Bidang		
Tidak memiliki keahlian	0	0,00
Belajar Sendiri	41	93,18
Sertifikasi	3	6,82
Masa Kerja		
< 1 bulan	0	0
> 1- 3 bulan	7	15,91
> 4 - 6 bulan	3	6,82
> 6 - 12 bulan	9	20,45
> 1 tahun	25	56,82

Sumber: data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tipe karyawan, mayoritas responden adalah fotografer sebanyak 29 karyawan atau 65,91%, dan dari aspek jenis kelamin, responden laki-laki yang mendominasi, yaitu sebanyak 36 responden atau 81,82%. Demografi yang menarik perhatian adalah keahlian bidang, 41 orang responden atau 93,18% belajar sendiri tentang fotografi.

Selanjutnya, dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui tingkat reliabilitas variabel penelitian. Kriteria reliabilitas untuk penelitian mengacu pada pendapat Ghozali (2012) yang mengatakan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3 diketahui nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Kt1	0,599	0,239	Valid
	Kt2	0,667	0,239	Valid
	Kt3	0,723	0,239	Valid
	Kt4	0,626	0,239	Valid
	Kt5	0,572	0,239	Valid
	Kt6	0,246	0,239	Valid
	Kt7	0,726	0,239	Valid
	Kt8	0,632	0,239	Valid
Person-job fit	Pj1	0,660	0,239	Valid
	Pj2	0,376	0,239	Valid
	Pj3	0,455	0,239	Valid
	Pi4	0,585	0,239	Valid
	Pj5	0,617	0,239	Valid
	Pj6	0,615	0,239	Valid
	Pj7	0,686	0,239	Valid
	Pj8	0,631	0,239	Valid
	Pj9	0,565	0,239	Valid
Work engagement	We1	0,631	0,239	Valid
	We 2	0,363	0,239	Valid
	We 3	0,586	0,239	Valid
	We 4	0,697	0,239	Valid
	We 5	0,473	0,239	Valid
	We 6	0,551	0,239	Valid
	We 7	0,716	0,239	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Selanjutnya hasil uji kuesioner menunjukkan semua pertanyaan dinyatakan valid, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini. Semua pertanyaan memiliki r-hitung $>$ dari r-tabel (Sugiyono, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Kepemimpinan Transformasional	0,825	7
Person-job fit	0,830	9
Work engagement	0,833	8

Sumber: Data Primer diolah, 2024

penelitian lebih besar dari nilai standar yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian kepemimpinan transformasional, *person-job fit* dan *work engagement* dinyatakan reliabel.

Pengujian hipotesis diawali dengan analisis atas hasil uji determinasi yang ada di tabel 4. Dari hasil uji determinasi diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan *person-job fit* mampu menjelaskan *work engagement* karyawan Koperasi Pokoke Blangkon sebesar

51,70%. Nilai uji determinasi secara lengkap dapat diamati pada table di bawah ini.

Uji hipotesis dilanjutkan dengan menganalisis hasil perhitungan OLS yang tertera pada tabel 4. Hasil perhitungan OLS pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar -0,071 dengan tanda negatif. Dengan demikian arah pengaruh dari variable kepemimpinan transformasional

job fit berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Pokoke Blangkon diterima secara statistis.

PEMBAHASAN

Di paparan sebelumnya sudah dinyatakan bahwa variable kepemimpinan transformasional tidak signifikan, sehingga variable kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pembentukan *work engagement* bagi karyawan Koperasi Pokoke

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.
(Constant)	6,425	0,158
Kepemimpinan Transformasional	-0,071	0,559
<i>Person-job fit</i>	0,693	0,000
Kepemimpinan Transformasional		
Uji F		0.000
R ²		0.517
N		44
Variabel Dependen		<i>Work engagement</i>

** signifikan pada $\alpha = 5\%$

Sumber: Data Primer diolah, 2024

terhadap *work engagement* tidak sejalan dengan arah yang dinyatakan dalam hipotesis. Sementara itu variabel *Person-job fit* memiliki koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,693. Dengan demikian variabel *person-job fit* memiliki arah pengaruh yang positif terhadap variabel *work engagement* diantara karyawan Koperasi Pokoke Blangkon. Ditinjau dari sisi signifikansi kedua variabel juga menunjukkan kondisi yang berbeda. Pada tabel tersebut dapat diungkapkan nilai signifikansi variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,559. Nampaknya nilai signifikansi variable kepemimpinan transformasional ini > 0,05 sebagai kriteria signifikansi. Dengan demikian variable kepemimpinan transformasional tidak signifikan. Jadi Hipotesis 1 yang menyatakan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work engagement* di koperasi Pokoke Blangkon Kota Yogyakarta tidak diterima secara statistis. Di sisi lain, variable *person-job fit* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini masuk dalam kriteria signifikansi yang ditentukan yaitu < 0,05. Dengan demikian variabel *person-job fit* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan variable *person-*

Blangkon Kota Yogyakarta. Variabel kepemimpinan transformasional selain tidak signifikan juga memiliki koefisien yang bertanda negatif. Jadi bagaimana sebenarnya peran kepemimpinan transformasional yang sudah dipraktikkan oleh ketua kopreasi Pokoke Blangkon belum sepenuhnya dapat membangun *work engagement* karyawan. Ketua Koperasi Pokoke Blangkon. Sejarah berdirinya koperasi Pokoke Blangkon dijiwai dengan semangat membangun bersama dan membantu sesama, terutama warga di lokasi Pokoke Blangkon, yaitu Pajeksan Sosromenduran Gedongtengen. Pendiri sekaligus ketua Koperasi Pokoke Blangkon adalah salah satu warga dan sesepuh di Pajeksan. Beliau tidak pernah surut dalam membangun Pokoke Blangkon dengan memberikan kesempatan warga bekerja sama sebagai mitra usaha seperti sebagai penyedia kendaraan tradisional, becak atau andong untuk mengantarkan konsumen menuju lokasi spot foto. Nampaknya karakter kepemimpinan transformasional yang dipraktikkan ketua Pokoke Blangkon menjadi tertutup oleh rasa kekeluargaan yang kental dan yang sudah tertanam lebih dulu. Dengan demikian aspek *work engagement* seperti semangat kerja tinggi,

dedikasi yang mendalam serta penghayatan akan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan itu lebih dipicu oleh rasa hormat dan percaya akan kiprah Ketua Koperasi Pokoke Blangkon untuk masyarakat. Kenyataannya, karyawan yang menjadi responden penelitian memang sebagian besar atau 54,55% adalah warga Pajeksan Sosromenduran.

Hipotesis kedua terbukti signifikan, artinya *person-job fit* berpengaruh secara positif terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Pokoke Blangkon Kota Yogyakarta. Sebagaimana dikatakan Chuang et al (2005) bahwa *Person-job fit* mengindikasikan tingkat kesesuaian ketrampilan, kemampuan, dan ketertarikan individu dengan tuntutan suatu pekerjaan. Keberadaan Kesesuaian tersebut memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lancar (Hong, T.M Bui, Yolanda Zeng, Malcolm Higgs, 2017). Karyawan bagian tata busana cukup trampil dalam mendandani konsumen mengenakan baju adat. Pada saat antrian konsumen panjang, karyawan penata busana menunjukkan pekerjaan yang tetap optimal dan melayani konsumen dengan cepat namun tetap pada pakem busana yang dipilih konsumen. Ini menunjukkan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan tata busana. Ketrampilan yang dimiliki memperlancar pekerjaannya dalam mendandani konsumen berbusana adat. Karyawan tata busana juga memperdalam pemahaman mereka akan pakem busana adat agar dalam pemakaian busana adat tidak melanggar pakem, meskipun konsumen belum tentu tahu akan pakem busana adat.

Bagi konsumen, mengenakan busana adat dan berfoto, itu sudah merupakan kesempatan yang akan dikenang kala berwisata ke Jogja. Di sisi lain penata busana juga mampu diajak diskusi oleh ketua koperasi untuk wacana pengembangan variasi busana yang ditawarkan kepada konsumen, seperti budaya nusantara atau budaya manca negara. Penata busana tertantang untuk mencoba mempelajari alternatif tersebut, sebagai persiapan pengembangan variasi busanan yang akan ditawarkan. Selain ketrampilan dan kemampuan dari para penata busana, karyawan fotografer selalu berusaha menambah ketrampilan dalam fotografi sebagai bentuk antusias mera dalam melaksanakan pekerjaannya. Fotografer dalam pemotretan

memberikan pilihan-pilihan spot foto yang menarik, dan memberikan arahan gaya sehingga konsumen, terutama konsumen yang kurang pandai bergaya menjadi sangat senang karena hasil fotonya nampak dengan gaya yang bagus atau tidak mati gaya. Inilah salah satu bentuk dedikasi para fotografer Koperasi Pokoke Blangkon. Sebagian besar responden atau 93,18% responden meningkatkan kemampuan bidang seni fotografi atau tata busana dengan cara belajar sendiri. Kenyataan tersebut merupakan semangat atau *vigor* karyawan Pokoke Blangkon dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen. Diantara karyawan baik fotografer maupun panata busana bila sedang berkumpul di Gedung Maerah saling berbagi pengalaman sehingga karyawan lain belajar dan memperoleh pengetahuan atau ketrampilan baru dari rekan kerjanya. Contoh pengalaman yang dibagikan seperti pilihan waktu pemotretan di salah satu spot foto agar mendapatkan hasil foto terbaik, atau aman dari keramaian lalu lintas. Pengalaman seperti ini menjadi acuan fotografer lain. Suasana seperti ini menggambarkan adanya *work engagement* karyawan.

Bentuk pengalaman yang dibagikan tersebut merupakan bentuk penyerapan, atau pemahaman yang mendalam atau *absorption* akan pekerjaan masing-masing. Inilah wujud *work engagement* dalam Koperasi Pokoke Blangkon. Kebaganggan akan pekerjaan sebagai fotografer Pokoke Blangkon mendorong mereka berani mengambil kredit bank untuk membeli kamera yang harga mahal, agar dapat memberikan hasil foto yang baik. Ketua Pokoke Blangkon pun, sangat mendukung upaya para fotografer tersebut. *Work engagement* merupakan pola kerja yang positif, pemikiran tentang kesatuan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan akan pekerjaan seperti yang Nampak dalam pola kerja Koperasi Pokoke Blangkon Kota Yogyakarta. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schaufeli et al., (2006) yang menggarisbawahi bahwa terbangunnya semangat, dedikasi dan penghayatan akan pekerjaan secara baik dalam sebuah unit kerja atau kelompok kerja atau bisnis dapat membangun tumbuhnya *work engagement*.

**SIMPULAN, KETERBATASAN,
SARAN**

Simpulan

Kesimpulan atas pembahasan hasil antara lain pertama, kepemimpinan transformasional yang selama ini dijalankan oleh ketua sekaligus pendiri Koperasi Pokoke Blangkon tidak mempengaruhi *work engagement* anggota koperasi. Kalau ditinjau dari demografi responden, sebagian besar responden adalah penduduk setempat yang sudah cukup lama mengenal Pak Tekatono sebagai pendiri koperasi sekaligus tokoh masyarakat di Sosromenduran. Apalagi prioritas keanggotaan koperasi adalah untuk warga Sosromenduran, maka kepemimpinan transformasional pak Tekatono sudah merasuk di benak masyarakat sebelum mereka menjadi anggota koperasi. Kesimpulan kedua *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Pokoke

Blangkon Kota Yogyakarta. Keterbatasan penelitian terletak pada kepenuhan pengumpulan data dari seluruh responden, mengingat aktivitas fotografer di lokasi yang berbeda-beda dengan waktu yang bervariasi sesuai pesanan konsumen. Selain itu, sebagian fotografer sedang mengikuti pelatihan sehingga waktu pengisian kuesioner terbatas. Selanjutnya, saran yang dapat diberikan Pokoke Blangkon terus mengembangkan *person-job fit* para karyawannya. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat mengembangkan variabel yang berkaitan dengan loyalitas karyawan atau budaya organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Amy J. Hawkes, Amanda Biggs & Erin Hegerty (2017) *Work engagement: Investigating the Role of Transformational Leadership, Job Resources, and Recovery*, *The Journal of psychology*, 151:6, 509-531, DOI: 10.1080/00223980.2017.1372339

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). The full range leadership development programs: Basic and advanced manuals. New York.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462. doi:10.1348/096317999166789

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: The Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Braun, Susanne, Claudia Peus, Silke Weisweiler, Dieter Frey. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, Vol. 24, page 270-283.

Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational*

- Psychology*, 87, 138–157.
doi:10.1111/joop.12041
- Bretz, R.D. and Judge, T.A. (1994), “The role of human resource systems in job applicant decision processes”, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3, pp. 531-551.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). First, break all of the rules. What the worlds greatest managers do differently. New York, NY: Simon & Schuster.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389–405. doi:10.1023/A:1022991115523.
- Chuang, A., Sackett, P.R., Campbell, J.P., Deniz, S. and Road, R. (2005), “The perceived importance of *person-job fit* and person-organization fit between and within interview stages”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol. 33 No. 3, pp. 209-226.
- Edwards, J.R. (1991), *Person-job fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique*, John Wiley & Sons, Oxford.
- Enwereuzor, Ibeawuchi K., Leonard I. Ugwu, dan Onyinyechi A. Eze, (2016), How Transformational Leadership influences Work Engagemant Among Nurses: Perso-Job Fit Matter? *Western Journal of Nursing Research*, 1-21.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 535–550
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph, Rolph Anderson, Ronald Tatham and William Black, 2014. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall: New Jersey.
- Katou, A. A. (2015). Transformational leadership and organisational performance: Three serially mediating mechanisms. *Employee Relations*, 37(3), 329–353. doi:10.1108/ER-05-2014-0056
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342, **dalam** Enwereuzor, Ibeawuchi K., Leonard I. Ugwu, dan Onyinyechi A. Eze, 2016, How Transformational Leadership influences Work Engagemant Among Nurses: Perso-Job Fit Matter?, *Western Journal of Nursing Research*, 1-21.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leaders, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107–142, doi:10.1016/1048-9843(90)90009
- Peraturan Presiden Nomor 142 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional. Pengembangan Ekonomi Kreatif
- Robbins, P. Stephen and Judge, A. Timoty, (2017). *Organizational Behavior*, Pearso: londen
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory

- factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of *work engagement* with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including *work engagement* and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 588–610. doi:10.1111/joop.12143
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594. doi:10.1287/orsc.4.4.577
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of *work engagement* among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31, 44-65.
- Tekattono, (2023), ketua Koperasi Pokoke Blangkon, wawancara, tidak dipublikasikan.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily *work engagement*? *The Leadership Quarterly*, 22, 121-131.
- Toekio, Soegeng. 1980/1981. *Tutup Kepala Tradisional Jawa*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 170 halaman.
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 15-27.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on *work engagement* among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345–356. doi:10.1037/1076-8998.13.4.345

INDEKS SUBYEK

JURNAL RISET MANAJEMEN & BISNIS (JRMB)

A

Analisis Bibliometrik 61, 69
Altman Z-score 76, 77

B

Business Model 61, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 70

C

Covid-19 73, 74, 77, 78, 79, 80

D

Dampak ekonomi 60, 61, 64, 65, 66
Development

E

Ekonomi Sirkular 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70

I

Industri Kreatif 97
Inovasi Hijau 60, 64, 65, 66, 69

J

Job Satisfaction 90, 91, 92, 93,

K

Kepemimpinan Transformasional 85, 86, 90, 91, 93
Kesulitan Keuangan 74, 75, 76, 78, 79, 80

P

Perceived Organizational Support
Performance 87, 90, 92, 93,
Person-job fit

S

Self-efficacy 91, 92

U

Uji beda 78, 79

W

Work Engagement 99, 100, 101, 102, 103, 106, 107

INDEKS PENULIS
JURNAL RISET MANAJEMEN & BISNIS (JRMB)

A

Afnei Ngan Billy Tumba 59

Agustini Dyah Respati 97

N

Nadia Catherine 83

Normando Membrasar 73

R

Raden Teja Yokanan 83

U

Umi Murtini 73