

ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN RASIO PROFITABILITAS PADA PT. MULTI MITRA MANAJEMEN

Widyatmoko Yudi Sulistiyono (201611010002)
Program Studi Magister Manajemen

yudisulis@gmail.com

ABSTRAK

Rasio profitabilisan dalam hubungannya dengan semangat kerja perlu sekali dikembangkan terutama dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini berfokus pada bidang personalia, khususnya mengenai pentingnya rasio profitabilitas kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini mengambil objek sebuah perusahaan yaitu PT. Multi Mitra Manajemen yang merupakan suatu badan hukum usaha dalam negeri yang menghasilkan pipa baja. Pengolahan data yang dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan angka-angka serta menggunakan analisa regresi dan analisa korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengolahan data yang dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan angka-angka serta menggunakan analisa regresi dan analisa korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah perusahaan ini menghadapi masalah yaitu banyaknya pelanggaran rasio profitabilitas kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlunya peningkatan rasio profitabilitas kerja yaitu tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, tingkat absensi dalam masuk kerja, baik dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat seoptimal mungkin akan tercapai.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan, Rasio Profitabilitas

1. PENDAHULUAN

Rasio profitabilisan pada masa sekarang ini merupakan hal yang masih kurang mendapat perhatian setiap orang khususnya dalam dunia usaha. Dimana orang mencari atau melakukan pekerjaannya untuk memenuhi

kebutuhannya dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Untuk itulah masalah kerasio profitabilisan dalam hubungannya dengan semangat kerja perlu sekali digalakkan terutama dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kemantapan dalam meningkatkan rasio profitabilitas ini diperlukan adanya pembinaan yang berkelanjutan dan dengan adanya pembinaan sebagai usaha untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam menambah pengetahuan serta dilakukan secara sadar, berencana dan terarah untuk meningkatkan demi tercapainya martabat, mutu dan kemampuan yang optimal guna meningkatkan produktivitas pegawai. Maka pembinaan rasio profitabilitas tenaga kerja ini perlu mendapat perhatian yang serius. Kerasio profitabilisan kerja tidak mudah diatur akan tetapi mudah diabaikan. Biasanya kita memikirkan kerasio profitabilisan kerja hanya dari segi negatif yaitu apabila kerasio profitabilisan kerja itu terwujud dalam tindakan nyata yang merugikan. Dengan demikian apabila tenaga kerja yang bersangkutan bermalas-malasan dalam kerja dikatakan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai moral kerja yang rendah.

Berkaitan dengan ini, hal tersebut nampak pula dalam pencapaian kerasio profitabilisan kerja karyawan PT. Multi mitra manajemen Surabaya mengalami penurunan, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun pula. Kegagalan PT. Multi mitra manajemen Surabaya didalam menegakkan masalah kerasio profitabilisan kerja karyawan akan terlihat dari munculnya keresahan-keresahan yang ada dikalangan mereka, cara bekerja seandainya, tingkat keterlambatan kerja bahkan yang paling parah adalah sering tidak masuk kerja tanpa seijin atasan yang berwenang. Hal ini tentu merugikan perusahaan sehingga haruslah dicari jalan keluarnya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Rasio profitabilitas Kerja

2.1.4.1 Fungsi Rasio Profitabilitas

Rasio-rasio profitabilitas diperlukan untuk pencatatan transaksi keuangan biasanya dinilai oleh investor dan kreditur (bank) untuk menilai jumlah laba investasi yang akan diperoleh oleh investor dan besaran laba perusahaan untuk menilai kemampuan perusahaan membayar utang kepada kreditur berdasarkan tingkat pemakaian aset dan sumber daya lainnya sehingga terlihat tingkat efisiensi perusahaan.

2.2. Jenis-Jenis Rasio Profitabilitas

Beberapa jenis rasio profitabilitas yang sering dipakai untuk meninjau kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang dipakai dalam jenis jenis akuntansi keuangan antara lain:

a. *Margin Laba Kotor (Gross Profit Margin)*

Margin laba kotor merupakan rasio profitabilitas untuk menilai persentase laba kotor terhadap pendapatan yang dihasilkan dari penjualan. Laba kotor yang dipengaruhi oleh laporan arus kas memaparkan besaran laba yang didapatkan oleh perusahaan dengan pertimbangan biaya yang terpakai untuk memproduksi produk atau jasa.

b. *Margin Laba Bersih (Net Profit Margin)*

Net profit margin atau margin laba bersih merupakan rasio profitabilitas untuk menilai persentase laba bersih yang didapat setelah dikurangi pajak terhadap pendapatan yang diperoleh dari penjualan.

c. *Rasio Pengembalian Aset (Return on Assets Ratio)*

Tingkat pengembalian aset merupakan rasio profitabilitas untuk menilai persentase keuntungan (laba) yang diperoleh perusahaan terkait sumber daya atau total asset sehingga efisiensi suatu perusahaan dalam mengelola asetnya bisa terlihat dari persentase rasio ini.

d. *Return on Equity Ratio (Rasio Pengembalian Ekuitas)*

Return on Equity Ratio (ROE) merupakan rasio profitabilitas untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari investasi pemegang saham perusahaan tersebut yang dinyatakan dalam persentase.

e. *Return on Sales Ratio (Rasio Pengembalian Penjualan)*

Return on Sales merupakan rasio profitabilitas yang menampilkan tingkat keuntungan perusahaan setelah pembayaran biaya-biaya variabel produksi seperti upah pekerja, bahan baku, dan lain-lain sebelum dikurangi pajak dan bunga.

2.3. Kinerja Perusahaan

Pengertian Kinerja Perusahaan Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi

pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Srimindarti, 2004).

2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja bagi manajemen perusahaan adalah sebagai berikut: Mulyadi(2009).

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
6. Penghargaan digolongkan dalam dua (2) kelompok, yaitu:
 - a. Penghargaan intrinsik, berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu dengan menggunakan berbagai teknik seperti pengayaan pekerjaan, penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - b. Penghargaan ekstrinsik, terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang berupa kompensasi langsung (gaji, honorarium lembur dan hari lembur, pembagian laba, pembagian saham, dan bonus), kompensasi tidak langsung (asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit), dan kompensasi non keuangan (ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, dan tempat parkir luas), dimana ketiganya memerlukan data kinerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut.

2.5. Hubungan rasio profitabilitas kerja dan Kinerja Perusahaan

Manusia sebagai tenaga kerja selaku karyawan merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas, khususnya dalam bidang industri penggunaan tenaga kerja manusia

dalam jumlah yang cukup besar dan dari berbagai perilaku karyawan di butuhkan suatu kesadaran dan kerjasama yang baik dari pihak pengusaha dan karyawan untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Atas dasar itulah maka ada yang berkesimpulan bahwa apabila dalam perusahaan rasio profitabilitas kerja rendah maka produktivitas kerja tenaga kerja juga akan rendah, demikian juga sebaliknya jika rasio profitabilitas kerja tinggi maka produktivitas tenaga kerja atau karyawan juga akan tinggi dan hasil usahapun akan menjadi meningkat, artinya apabila dalam suatu ketika terjadi perbaikan terhadap kerasio profitabilisan kerja pada perusahaan tersebut. Hal ini belum tentu sebab turunnya produktivitas juga ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti raw material, mesin dan jumlah tenaga kerja. Namun yang pasti tidak dapat disangkal lagi adalah adanya kenyataan bahwa pengaruh rasio profitabilitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat menentukan. Untuk memahami dengan jelas mengenai tujuan penelitian, maka variabel operasionalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerasio profitabilisan sebagai variabel bebas (variabel x)

Yaitu suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang bersifat tertulis maupun yang tidak tertulis. Sebagai indikator dari kerasio profitabilisan ini adalah absensi. Absensi (ketidakhadiran) adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat untuk bekerja, tanpa ada surat keterangan, sehingga ketidakhadiran yang berlebihan akan dapat mengganggu jadwal kerja dan akan merugikan perusahaan. Sebagai alat ukur absensi adalah hari kerja, yaitu berapa hari karyawan tidak masuk kerja.

2. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (variabel y)

Yaitu merupakan tenaga kerja dan pikiran seseorang yang digunakan untuk mencapai tujuan jumlah produk yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut T Hani Handoko (2004 : 221) "Produktivitas dihitung dengan: Ratio antara realisasi produksi dengan jumlah tenaga kerja dikalikan hari kerja efektif dan di kurang absensi atau seringkali disebut dengan ratio antara input dengan output".

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Totalproduksi}}{(\text{Jumlah tenagakerj a x hari kerja}) \text{ absensi (hari)}}$$

2.6. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan serta mengacu pada teori nilai penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut:

"Diduga rasio profitabilisan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi mitra manajemen Surabaya".

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Konsep dan Operasional

Untuk memahami dengan jelas mengenai tujuan penelitian, maka variabel operasionalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. rasio profitabilitas sebagai variabel bebas (Variabel x)

Yaitu suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang bersifat tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Sebagai indikator dari kerasio profitabilisan ini adalah absensi. Absensi (ketidakhadiran) adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat untuk bekerja, tanpa ada surat keterangan, sehingga ketidakhadiran yang berlebihan akan dapat mengganggu jadwal kerja dan akan merugikan perusahaan.

Sebagai alat ukur absensi ini adalah hari kerja, yaitu beberapa hari karyawan tidak masuk kerja.

2. Kinerja Perusahaan sebagai variabel terikat (variabel y)

Yaitu merupakan tenaga kerja dan pikiran seseorang yang digunakan untuk mencapai tujuan jumlah produk yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas dihitung dengan:

Ratio antara realisasi produksi dengan jumlah tenaga kerja dikalikan hari kerja efektif dan di kurang absensi atau seringkali disebut sebagai ratio antara input dan output, menurut T Hani Handoko (2004 : 221).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{TotalProduksi}}{(\text{Jumlah tenaga kerja x hari kerja}) \text{ absensi (hari)}}$$

3.2. Lokasi Penelitian

Salah satu unsur pokok dalam perencanaan pendirian suatu perusahaan adalah letak perusahaan. Pemilihan lokasi perusahaan ini harus melalui perencanaan yang matang, karena memiliki peran yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan penentuan lokasi yang tepat maka perusahaan dapat memperoleh bahan baku dengan cepat, dekat dengan sumber tenaga kerja serta dekat dengan daerah pemasaran,

sehingga diharapkan dapat menghemat biaya dan menunjang kelancaran usaha yang nantinya dapat memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Demikian juga dengan PT Multi mitra manajemen Surabaya yang terletak di Rungkut Industri VII/25 Surabaya.

PT Multi mitra manajemen Surabaya memutuskan untuk mendirikan pabrik di wilayah Rungkut Surabaya disebabkan oleh berbagai pertimbangan antara lain:

a. Transportasi lancar

Transportasi dirasa sangat penting untuk membantu suksesnya perusahaan. Letak pabrik yang saat ini berada ditepi jalan raya membantu mempermudah pengangkutan dalam memasarkan barang kepada konsumen.

b. Tenaga kerja yang cukup

Mengingat perusahaan ini terletak di kota yang penduduknya cukup padat dan dekat dengan perkampungan, maka tenaga kerja mudah didapatkan.

c. Energi

Power atau energi yang merupakan tenaga listrik dan air adalah merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, mengingat hampir semua perusahaan menggunakan mesin yang membutuhkan tenaga listrik untuk menggerakkannya. Bagi PT Multi mitra manajemen Surabaya, masalah listrik ini dapat diselesaikan.

d. Bahan Baku

Dalam pengambilan bahan baku tidak mengalami kesulitan karena bahan baku yang didapat dari dalam maupun luar negeri dapat diangkut dengan mudah karena lokasi perusahaan berada di pinggir jalan.

3.3. Tehnik Analisa

Dalam penulisan skripsi ini digunakan tehnik dalam menganalisis data sebagai berikut:

a. Analisa kualitatif

Adalah pengolahan data dengan menggunakan pendekatan teoritis dan pemikiran logis.

b. Analisa kuantitatif

Adalah pengolahan data yang dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan angka-angka serta menggunakan analisa regresi dan analisa korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Regresi Linear sederhana

Analisa regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kerasio profitabilisan

dengan produktivitas kerja karyawan, menurut T Hani Handoko (2004 : 185 – 187):

Rumus : $Y = a + bx$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Dimana:

x = rasio profitabilisan

y = Kinerja Perusahaan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

dengan ketentuan:

r = 0 atau mendekati nol maka hubungan antara variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

r = 1 atau mendekati satu, maka hubungan antara variabel positif dan sangat kuat sekali.

r = -1 atau mendekati negatif satu, maka hubungan antara variabel negatif sangat kuat.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan di dalam penelitian ini adalah bersumber dari data primer dan data sekunder.

- Data primer yaitu data yang dikumpulkan, didapatkan dan diambil langsung dari sumbernya.
- Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui sumber pihak lain yang telah melakukan penelitian sebelumnya dan sudah dipublikasikan. Contoh dari data sekunder adalah dokumen perusahaan berupa data-data jumlah tenaga kerja, jumlah observasi pegawai, jumlah total produksi dan jumlah hari kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis

4.1.1 Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi linier sederhana ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerasio profitabilisan dengan Kinerja perusahaan, menurut T Hani Handoko (2009 : 185).

Rumus : $Y = a + bx$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Dimana:

x = kerasio profitabilitas

y = produktivitas kerja

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

4.1.2 Analisa Uji t

Analisa uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara dua variabel tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menerima hipotesis yang ditawarkan (H_1) atau menolak hipotesis ditawarkan (H_1) dan menerima hipotesa nol (H_0).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Test signifikan korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah periode (tahun)

Kriteria:

$H_0 = r = 0$ tidak ada hubungan antara rasio profitabilitas kerja (dalam hal absensi) dengan produktivitas kerja.

$H_1 = r < 0$ ada hubungan negatif antara rasio profitabilitas kerja (dalam hal absensi) dengan produktivitas kerja.

Level of Signifikan $\alpha = 0,05$ dimana T tabel = 2,352

Dengan ketentuan :

$H_0 =$ Diterima

$H_1 =$ Ditolak

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0 =$ Ditolak

$H_1 =$ Diterima

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

$$\begin{aligned} t_{hitung} r &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0,97\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-(0,977)^2}} \\ &= \frac{-0,97\sqrt{3}}{\sqrt{1-(0,977)^2}} \\ &= \frac{(-0,97)(1,73)}{0,456} \\ &= \frac{-1,678}{0,456} \\ &= -3,67 \end{aligned}$$

Hasil pengujian diatas

$$t_{hitung} = -3,67$$

$$t_{tabel} = t \alpha df (n-2)$$

$$= t (5\%) df (5-2)$$

$$= t (0,05) df (3)$$

$$= -3,67 (0,05) df (3)$$

$$= -2,353$$

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{tabel} = -2,353$ $t_{hitung} = -3,67$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga antara rasio profitabilitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pada bab ini akan memberikan suatu kesimpulan tentang uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya yaitu:

1. PT. Multi Mitra Manajemen Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang menghasilkan produk yang berupa sandal, sol sepatu, sol sandal dan spon eva sepatu. Perusahaan ini menghadapi masalah yaitu banyaknya pelanggaran rasio profitabilitas kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.
2. Sesuatu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dalam pembinaan rasio profitabilitas kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, tingkat absensi dalam masuk kerja, baik dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat seoptimal mungkin akan tercapai.

5.2 Saran

Sehubungan dengan adanya permasalahan pada analisa data PT Multi mitra manajemen Surabaya maka dapatlah diajukan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pihak pimpinan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai khususnya dalam meningkatkan kerasio profitabilitas kerja karyawan.

Perusahaan hendaknya menjalankan peraturan dengan sanksi yang tegas pada tindak pelanggaran rasio profitabilitas kerja. semua pelanggaran rasio profitabilitas kerja karyawan baik berupa sanksi ringan, sanksi sedang, maupun sanksi berat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Yang penting disini dijatuhkan pada karyawan yang melakukan pelanggaran rasio profitabilitas kerja hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama sehingga sanksi yang dijatuhkan sesuai

dengan tindakan pelanggaran rasio profitabilitas kerja yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, cetakan kesembilan Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Moderen*, Edisi III, Liberty, Yogyakarta 1998.
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Bandung, 2002
- Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia I*, terjemahan, edisi keenam, cetakan kedua, Erlangga, Jakarta, 1987.
- Edwin B Flippo. *Manajemen Personalia*, jilid II, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta, 1999.
- Einsklopedia Indonesia, *Edisi khusus*, buku kelima, PT Ichtar baru, 1994.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Cetakan keempat, BPFE, Yogyakarta, 2005.
- Henry Simamora, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992.
- Lukas Setia Atmaja, *Memahami Statistika Bisnis*, Edisi pertama, cetakan pertama, Andi Yogyakarta, 1997.