

**PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN DENGAN KEUNGGULAN  
KOMPETITIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS  
PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAPASAT  
DI OJK TAHUN 2019-2023)**

**Siti Nurlaela Amalia**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: [sitinurlaelaamalia@ummi.ac.id](mailto:sitinurlaelaamalia@ummi.ac.id)

**Abstrak** – Perkembangan teknologi dan revolusi industri telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis, termasuk sektor perbankan. Dalam persaingan yang semakin ketat, modal intelektual menjadi salah satu aset strategis yang dapat meningkatkan kinerja keuangan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Modal intelektual terdiri dari tiga komponen utama, yaitu modal manusia, modal struktural, dan modal hubungan, yang semuanya berperan dalam mendukung inovasi dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan, dengan keunggulan kompetitif sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan data sekunder dari perusahaan perbankan yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada periode 2019-2023. Teknik analisis yang digunakan mencakup analisis regresi dan uji mediasi untuk melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan. Selain itu, keunggulan kompetitif terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara modal intelektual dan kinerja keuangan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan modal intelektual yang optimal untuk meningkatkan daya saing dan profitabilitas perusahaan perbankan..

**Kata Kunci** : Modal Intelektual, Keunggulan Kompetitif, Kinerja Keuangan, Perbankan, Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

## **PENDAHULUAN**

### **Latar belakang Penelitian**

Pada masa revolusi industri kini dunia bisnis mengalami perkembangan yang pesat secara bersamaan, hal itu juga diiringi oleh perkembangan teknologi atau yang biasa disebut IPTEK. Persaingan bisnis ini menuntut adanya upaya pengoptimalan perusahaan di bidang sumber daya yang bersifat fisik maupun non-fisik. Salah satu sumber daya yang perlu pengoptimalisasian ialah sumber daya non-fisik, yaitu berupa modal intelektual (Shiddiq, 2013). Aktiva tak berwujud yang terdiri dari pengetahuan disebut Modal intelektual, keahlian, serta keuntungan yang dimiliki organisasi, seperti karyawan, sistem, dan proses yang digunakan. Modal intelektual memungkinkan perusahaan perbankan untuk beradaptasi dengan cepat dan mengembangkan produk atau jasa yang inovatif. Selain itu, modal intelektual juga meningkatkan dan membangun budaya kerja yang kolaboratif dalam organisasi (Pertamina, 2020).

Peran modal intelektual dalam dunia perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Peran modal intelektual memiliki pengaruh jangka panjang pada kinerja karyawan dan hal ini juga tentunya mempengaruhi kinerja perusahaan, sebagai akibat dari modal intelektual merupakan satu komponen yang digunakan untuk menciptakan kesesuaian kinerja dengan tujuan perusahaan, sebagai alat evaluasi kinerja juga (Helmiatin, 2015). Modal intelektual menurut Steward dalam Helmiatin (2015), modal intelektual terbagi menjadi tiga bagian, di antaranya yaitu: (1) Modal manusia (human capital) sebagai sumber pengalaman, kompetensi serta kemampuan bisnis. Ketika perusahaan menggunakan pengetahuan karyawannya dengan baik, maka modal manusia akan mengalami peningkatan. (2) Modal structural, kemampuan perusahaan untuk memenuhi proses bisnis dengan memperhatikan dan mendukung potensi pekerja agar mencapai kinerja intelektual dan bisnis secara ideal. (3) Modal hubungan, komponen ini merupakan garda terdepan karena menyangkut harmonisasi hubungan yang dimiliki perusahaan dengan mitra yang bersangkutan. Menurut konsepsi Resource-Based View (RBV), modal intelektual adalah sarana yang paling penting, langka, sulit ditiru, dan sangat diperlukan bagi organisasi perbankan. Kinerja keuangan bank pada akhirnya akan membaik berkat pengelolaan modal intelektual yang lebih baik, yang dapat menghasilkan keunggulan kompetitif seperti inovasi produk, efisiensi operasional, dan hubungan nasabah yang positif (Pertamina, 2020). Semakin besar modal intelektual milik perusahaan, maka perusahaan akan dapat meningkatkan economic value added (EVA) milik perusahaan, dan hal ini juga berlaku sebaliknya. Dan jika modal intelektual perusahaan, lebih besar, hasilnya akan lebih baik pula market value added (MVA) perusahaan (Kirana & Mahargiono, 2022).

Dalam dunia bisnis, modal intelektual juga berperan sebagai sumber peningkatan kekayaan yang dimiliki oleh bisnis. Hal ini menyebabkan kemajuan IPTEK dan persaingan bisnis menjadi lebih ideal dan kompetitif (Shiddiq, 2013). Salah satu faktor yang menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah pemanfaatan modal intelektual secara efektif (Pertamina, 2020). Keberhasilan persaingan bisnis dapat diciptakan oleh perusahaan melalui peningkatan perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan akan dapat menjaga keberlangsungan hidup perusahaannya dalam jangka waktu panjang. Maka dari itu disebabkan oleh keunggulan kompetitif yang membuat nilai baik bagi perusahaan dalam mengelola aset (Shiddiq, 2013). Selain itu, salah satu cara perusahaan dapat mengatasi banyaknya persaingan bisnis, maka perusahaan dapat melakukan inovasi guna meraih keunggulan kompetitif (Lestari, 2019).

Dalam konteks perbankan, keunggulan kompetitif menjadi krusial mengingat persaingan yang ketat di sektor ini. Dengan mengelola sumber daya manusia yang bagus, perusahaan mampu menjadi lebih kompetitif. Ini memerlukan perhatian pada faktor eksternal maupun internal perusahaan, sehingga dalam proses melakukan perubahan yang inovatif dan

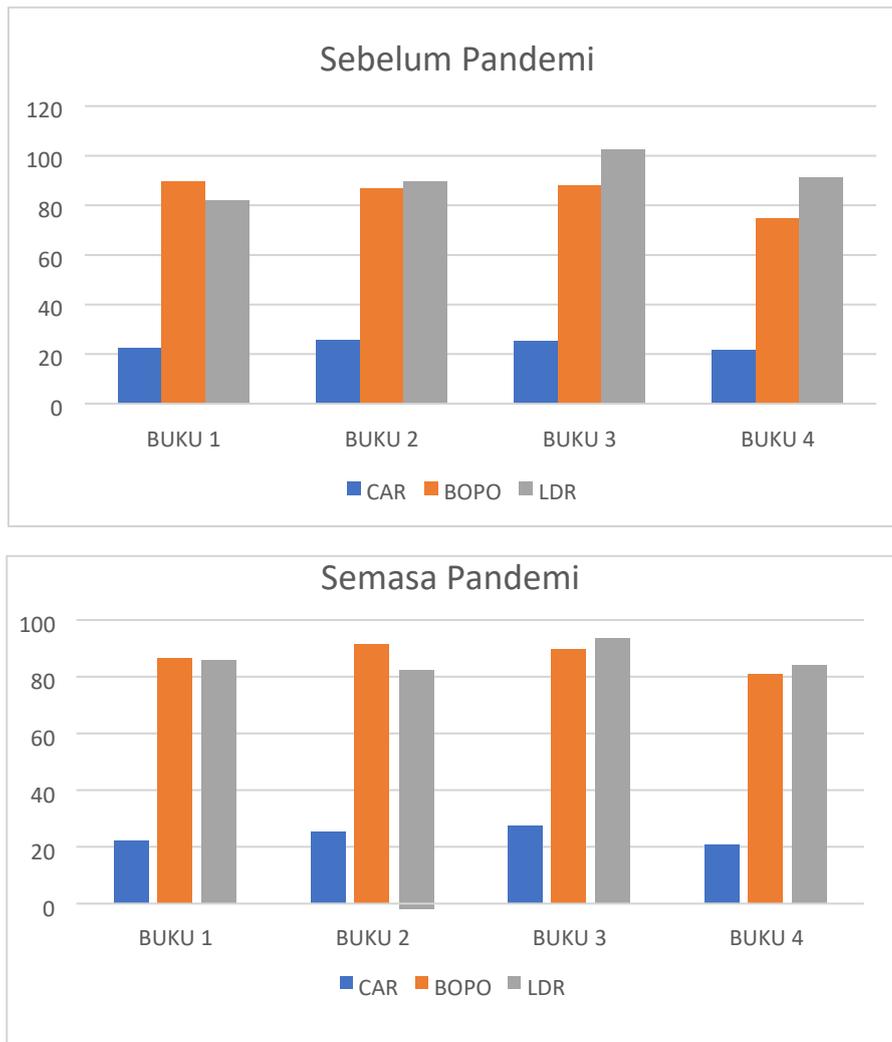
unggul dalam bersaing perusahaan juga perlu memperhatikan sumber-sumbernya, yaitu sumber daya fisik, finansial, sistem organisasi, dan sumber daya manusia yang mumpuni (Yazid & Suryanto, 2016). Perusahaan perbankan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, termasuk modal intelektual, supaya mengangkat kinerja keuangan mereka. Kinerja keuangan yang baik tidak hanya mencakup pertumbuhan pendapatan, tetapi juga keuntungan yang stabil, likuiditas yang sehat, dan efisiensi operasional yang tinggi (Pertamina, 2020).

Menurut, pada masa Presiden Soeharto, Indonesia menganut sifat pasar monopolistic. Namun seiring berjalannya waktu persaingan industry perbankan bergerak menjadi monopoli dan oligopoly kolusif, hal ini merupakan akibat dari adanya program baru yaitu Arsitektur Perbankan Indonesia (API). Dampak dari program ini adalah menurunnya tingkat persaingan secara signifikan, hal ini dikarenakan adanya kebijakan yang menyebabkan sulitnya pendirian maupun pengurangan bank nasional. PT. Bank Central Asia memiliki beberapa budaya yang dinilai dapat dijadikan sebagai alasan mengapa bank tersebut dapat terus bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif di era sekarang yang timbul banyaknya competitor, yaitu budaya ramah dan inovatif. Layanan-layanan yang diberikan selalu mengedepankan keuntungan bagi nasabah, baik layanan secara langsung terhadap nasabah maupun layanan secara finansial (Vaddhano, 2022).

Kemampuan suatu organisasi untuk mengelola, memanfaatkan, dan mengawasi sumber dayanya dikenal sebagai Kinerja keuangan (Pertamina, 2020). Selain itu, menurut Hutabarat (2020), Kinerja keuangan didefinisikan sebagai evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan, lalu membandingkannya dengan tolak ukur yang telah ditentukan perusahaan, dan ini dilakukan secara periodic. Dalam konsep kinerja keuangan, masalah keuangan merupakan salah satu problem pokok yang sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Maka dengan itu perusahaan perlu menangani problem keuangan secara professional sehingga perusahaan dapat meminimalisir bahkan menghindari kebangkrutan (Dangnga & Haeruddin, 2018). Selain itu, kinerja keuangan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan atau targetnya, sehingga perlu adanya bentuk pengukuran kinerja yang dijadikan sebagai evaluasi dan dasar pengambilan keputusan (Shiddiq, 2013). Dalam menghadapi persaingan yang ketat, organisasi harus terus meningkatkan dan mempertahankan kinerja keuangannya secara professional untuk bersaing, yang dapat dilakukan melalui keunggulan kompetitif, yaitu memiliki sesuatu yang unik dibanding pesaingnya (Pertamina, 2020).

Tujuan dari adanya kinerja keuangan adalah untuk mencari tahu mengenai tingkat profitabilitas guna mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan memperoleh keuntungannya. Adapun tujuan selanjutnya yaitu guna mengetahui tingkat anlikuiditas yang dimiliki perusahaan, hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kemampuan perusahaan dalam pemenuhan kewajiban keuangan dalam jangka waktu singkat maupun lama. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk mengetahui stabilitas perusahaan karena dengan ini perusahaan dapat dinilai mampu menjalankan bisnisnya dengan stabil (Hutabarat, 2020). Untuk mendapatkan informasi tentang kinerja keuangan suatu perusahaan, rasio seperti profitabilitas, likuiditas, pasar, leverage maupun aktivitas dapat digunakan. Hal tersebut dikarenakan rasio ini umumnya digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja keuangan suatu perusahaan, profitabilitas adalah rasio paling sering digunakan untuk mengetahui efektivitas dan evaluasi kinerja sebuah perusahaan (Shiddiq, 2013).

Berikut merupakan data mengenai kinerja keuangan pada masa sebelum hingga pada saat pandemi (2019-2023):



**Gambar 1. Buku Persentase.**

Berdasarkan badan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya jika nilai CAR (raiso solvabilitas) semakin besar, maka tingkat solvabilitas (tingkat kemampuan organisasi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya) semakin baik, Buku 1 dan 3 menunjukkan hal ini. Kemudian nilai BOPO, ditemukan bahwasanya semakin tinggi nilai BOPO (biaya operasional) maka hal tersebut artinya semakin menurunnya efisiensi biaya operasional yang dikeluarkan oleh bank. Pada nilai LDR (likuiditas), dikatakan semakin baik nilai LDR apabila total pinjaman terhadap rasio deposit semakin rendah (Pardede & Listari, 2023).

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memahami peran strategis modal intelektual dalam memperbaiki kinerja keuangan serta keunggulan kompetitif perusahaan perbankan yang diawasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Khoiriyah (2018), ditemukan bahwasanya modal intelektual mempengaruhi secara positif dengan tinggi untuk kinerja keuangan pada LQ45 dan STI perusahaan, merupakan perusahaan tersebut dapat pengelolaan modal intelektual milik manusia dengan baik. Selain itu ditemukan juga bahwasanya prosentase modal intelektual terdapat kinerja keuangan yang dimiliki oleh perusahaan di Indonesia meningkat dari pada Singapura, maka itu karena ada variabel tambahan yang memengaruhi yaitu simplicity in conducting business, demografi serta kemampuan teknologi. Dalam studi yang ditemukan bahwasanya modal intelektual berdampak secara keunggulan kompetitif yang signifikan. Ini berbeda dengan pengaruhnya terhadap keuangan perusahaan, perusahaan Singapura lebih besar dibanding perusahaan Indonesia memperlihatkan bahwasanya perusahaan Singapura lebih mampu memanfaatkan SDM dan mengelola kekeayaan modal intelektual. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwasanya keunggulan kompetitif mempunyai dampak positif yang signifikan kinerja keuangan, di Indonesia memiliki

pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan Singapura. Sehingga ditemukan pada penelitian ini bahwasanya perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola modal intelektualnya secara baik, maka akan dapat mengadakan keunggulan kompetitif atas perusahaan serupa yang memiliki daya saing untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan saat ini.

Memperhatikan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Lubis & Ovami, 2020), ditemukan bahwasanya modal intelektual memengaruhi kinerja keuangan perusahaan dasar dan kimia pengaruhnya sebesar 20.9%, dan bagian yang lebih kecil dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti profitabilitas, likuiditas dan lain-lain. Selain itu, ditemukan juga bahwasanya lebih meningkat modal intelektual milik perusahaan, jadi akan baik pula kinerja keuangan milik perusahaan.

Namun, terdapat studi sebelumnya yang juga menguji bagaimana modal intelektual memengaruhi kinerja keuangan perusahaan, tetapi hasilnya tidak konsisten. Diantaranya adalah penelitian (Pertamina, 2020) yang mengungkapkan modal intelektual memberikan dampak signifikan dan memberi kesan positif pada kinerja keuangan perusahaan. Maka dari ini menegaskan pentingnya modal intelektual sebagai aset strategis dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi. Penelitian (Pertamina, 2020) menunjukkan kinerja keuangan perusahaan tidak banyak di pengaruhi oleh modal intelektual. Akan tetapi, berbedanya dengan temuan yang dilakukan (Zaini Miftach, 2018), dinyatakan bahwasanya modal intelektual berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan melalui keunggulan kompetitif sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh modal intelektual pada kinerja keuangan perusahaan perbankan, dengan keunggulan kompetitif sebagai variabel mediasi. Keunggulan kompetitif merujuk pada kemampuan perusahaan dapat membuat nilai lebih dari pesaingnya, yang memungkinkan mereka mempertahankan posisi kuat di pasar dan mencapai kinerja yang superior. Keunggulan kompetitif menjadi variabel mediasi karena menghubungkan pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan (Pertamina, 2020). Maka dari itu mengawasi modal intelektual secara optimal, perusahaan perbankan dapat mengembangkan produk inovatif, meningkatkan efisiensi, dan membangun hubungan baik dengan nasabah. Keunggulan kompetitif diharapkan mendorong peningkatan kinerja keuangan seperti profitabilitas dan pertumbuhan pendapatan (Pertamina, 2020). Oleh karena itu, keunggulan kompetitif perlu diteliti sebagai variabel mediasi untuk memahami dampak tidak langsung terhadap hasil kinerja keuangan karena mendapatkan keunggulan kompetitif.

Studi ini penting untuk meningkatkan pemahaman tentang cara perbankan yang dapat memperoleh keunggulan kompetitif, hal ini pada gilirannya akan memperoleh hasil kinerja keuangan yang lebih baik maupun memahami dinamikanya. Perusahaan perbankan dapat membuat strategi yang lebih baik untuk mengelola aset intelektual, sehingga dapat memperkuat posisi perusahaan di pasar maupun menambah tingkatan nilai bagi para stakeholders. Diharapkan penelitian ini akan menambah literatur tentang modal intelektual, keunggulan kompetitif, maupun kinerja keuangan di sektor perbankan.

Berdasarkan uraian diatas, serta dilihat dari fenomena yang terjadi tersebut dengan beberapa peneliti terdahulu, sehingga penulis tertarik guna mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Dengan Keunggulan Kompetitif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Perusahaan

Perbankan Yang Terdapat Di OJK Tahun 2019-2023)”

## **METODOLOGI PENELITIAN**

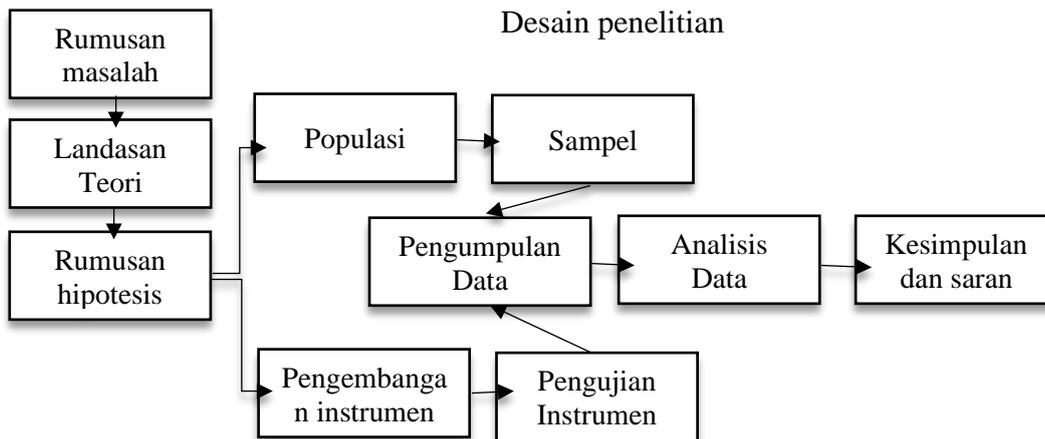
Metode kuantitatif adalah metode yang di gunakan dalam penelitian ini, metode kuantitatif atau disebut juga metode positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmu yang konkrit,

obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Serta penemuan dan pengembangan teknologi yang dapat dilakukan seperti angka maupun statistik (SUGIYONO, 2021). Akibatnya peneliti menggunakan metode ini untuk penelitian yang relevan.

Selanjutnya, penelitian ini berkaitan dengan sebab akibat, dimana penelitian ini terdapat rumusan masalah dengan pendekatan berbentuk asosiatif, dapat di artikan sebagai rumusan dalam penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih (SUGIYONO, 2021). Dimana penelitian ini mengangkat masalah mengenai hubungan variabel kepuasan kerja (X1), Fleksibilitas kerja (X2), dengan kinerja karyawan (Y).

Gambar 1

Desain penelitian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Tes ini menilai seberapa konsisten tanggapan kuesioner dari waktu ke waktu. Jika berlaku untuk semua item pernyataan kuesioner, dan jika responden memberikan tanggapan yang konsisten terhadap setiap item pernyataan, maka hasilnya dapat dipercaya. Berdasarkan tabel, skor Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan reliabel.

Tabel 1. A Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
1	Kepuasan Kerja(X1)	0,817	Reliabel
2	Fleksibilitas Kerja(X2)	0,802	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,761	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dalam tabel 1, Variabel dipenden dan Variabel dependen dapat di andalkan (reliabel), karena masing-masing memiliki nilai di atas >070. Untuk kepuasan 0,817, untuk Fleksibilitas 0,802 dan untuk Kinerja karyawan 0,761.

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Multikolinearitas

berupaya untuk menentukan bagaimana model regresi dan variabel independen berkorelasi. Model regresi dikatakan multikolinier jika variance inflasi faktor (VIF) kurang dari 10 dan total toleransi lebih dari 0,10.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model			Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.713	3.127			
KEPUASAN KINERJA	.177	.094	.257	.901	1.110
FLEKSIBILI TAS KINERJA	.170	.062	.371	.901	1.110

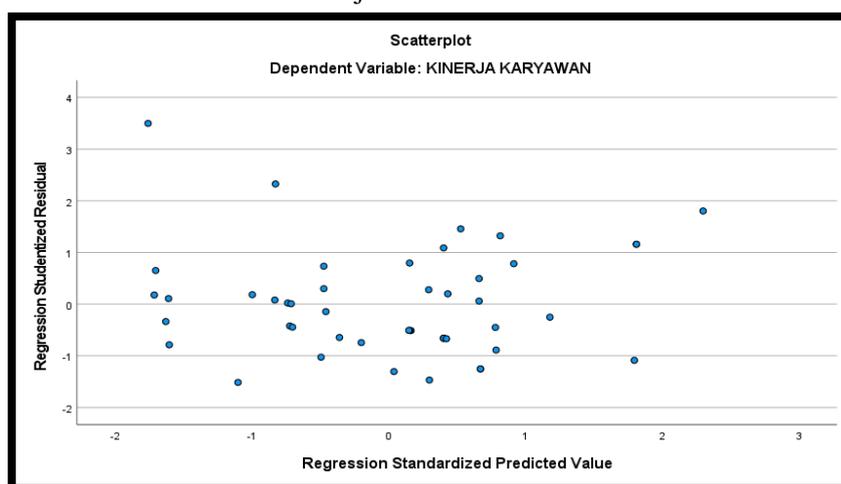
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dalam uji multikolinearitas untuk menentukan tidak adanya korelasi, maka nilai VIF harus kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.10. pada tabel 2 dikemukakan tolerance pada Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) dihasilkan 0,901 > 0,10. Nilai VIF pun pada Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) dihasilkan 1,110 < 1. Oleh karena itu, masing-masing dari variabel yang diteliti tidak saling berhubungan. Dengan kata lain, multikolinearitas tidak ditemukan di model regresi.

**B. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Pada grafik scatterplot dapat dilihat dari pola titik dengan menyimpulkan, jika pola tersebut atau titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan teratur maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Maupun sebaliknya, jika pola tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar 2 terlihat pola titik-titik dalam grafik scatterplot tersebut menyebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode kolmogorov smirnov, uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov smirnov**

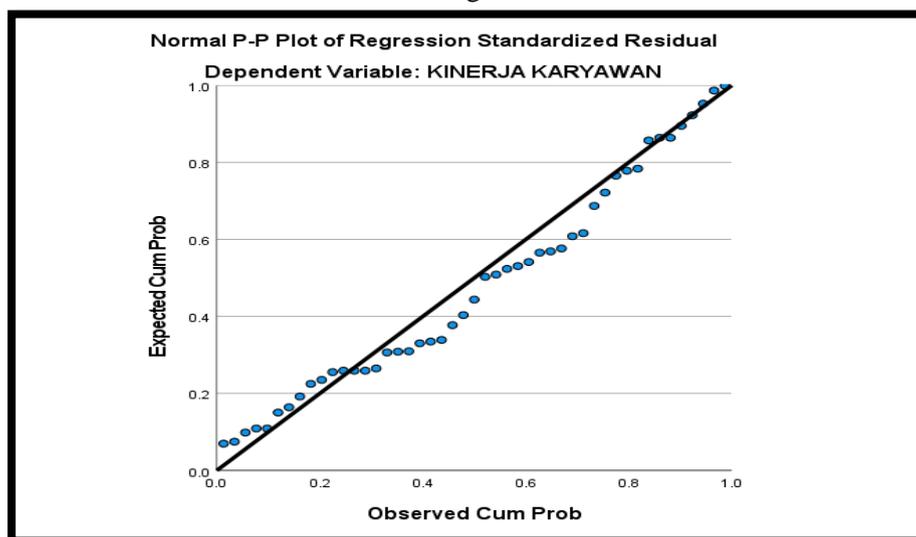
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.28346258
Most Extreme Differences	Absolute		.111
	Positive		.111
	Negative		-.065
Test Statistic			.111
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.190
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.143
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.134
		Upper Bound	.152
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.			

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Kolmogorov Smirnov diatas menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,190 > 0,05$ , dinyatakan berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.

Gambar 3

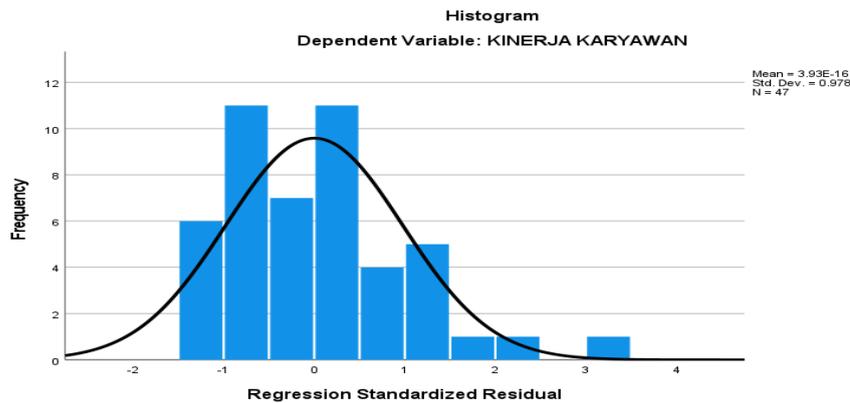
Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Pada gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, hal tersebut juga membuktikan bahwa nilai residual telah normal.

Gambar 4  
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dilihat dari gambar 4 diatas berbentuk seperti gunung yang memvisualkan data dalam bentuk grafik batang dan kurva normal, yang berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### D. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kerelasi Linear, yang dapat dilihat dari

##### 1. Kepuasan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil uji linearitas Variabel Kepuasan kerja (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * KEPUASA N KINERJA	Between Groups	(Combined)	97.793	15	6.520	4.190	.000
		Linearity	45.586	1	45.586	29.299	.000
		Deviation from Linearity	52.207	14	3.729	2.397	.021
	Within Groups		48.232	31	1.556		
	Total		146.025	46			

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27, 2024.

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan  $0,021 > 0,05$ .

##### 2. Fleksibilitas Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5 Hasil uji linearitas Variabel Fleksibilitas (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * FLEKSIBIL ITAS KINERJA	Between Groups	(Combined)	99.172	18	5.510	3.293	.002
		Linearity	66.619	1	66.619	9.812	.000
		Deviation from Linearity	32.553	17	1.915	.144	.365
	Within Groups		46.853	28	1.673		
	Total		146.025	46			

Sumber: Hasil olahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan  $0,365 > 0,05$ .

## Pengujian Hipotesis

### A. Uji T

Pada hipotesis pengujian ini membuktikan bahwa adakah pengaruh kepuasan kerja (X1) serta Fleksibilitas kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dengan menghitung t tabel =  $a/2 ; n-k-1$  maka nilai t tabel adalah  $(0,05/2 ; 47-2-1) = t(0,025;44) = 2,053$ , jadi nilai t hitung sebesar 3.777 lebih besar dari nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.713	1.563		13.888	.000
	KEPUASAN KINERJA	.177	.047	.384	3.777	.000
	FLEKSIBILITAS KINERJA	.170	.031	.555	5.450	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data kuisioner, SPSS 27, 2024

#### 1. Pengujian Variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepuasan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan  $0,001 < 0,05$ , serta hasil t hitung  $3,777 >$  nilai t tabel 2,053. Dapat dikemukakan, ditolaknya  $H_01$  dan diterimanya  $H_{a1}$ . Dikatakan, Kepuasan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

#### 2. Pengujian Variabel Fleksibilitas kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan  $0,001 < 0,05$ , serta perolehan t hitung  $5,450 >$  hasil t tabel 2,053. Dinyatakan,  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Disimpulkan, Fleksibilitas kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

### B. Uji f

Uji F bertujuan sebagai pembuktian ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Dalam pengujian F (simultan) nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang menjadi dasar hasil hipotesis adalah 0.05. Rumus dalam menentukan F tabel adalah  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k-1)$ .

$F_{tabel} = f(2-1 ; 47-2-1) = f(1 ; 44) = 4,06$

Keterangan: (K) Jumlah Variabel, (n) Jumlah sampel.

Tabel 7 Hasil uji F ( simultan )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	86.062	2	43.031	31.575	.000 <sup>b</sup>	
Residual	59.963	44	1.363			
Total	146.025	46				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA, KEPUASAN KINERJA

Sumber: hasil pengolahan data kuisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas, memperoleh F hitung  $31,575 >$  F tabel 4,06 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dikatakan  $H_03$  ditolak serta  $H_{a3}$  diterima, menunjukkan bahwa secara bersamaan (simultan) Variabel Kepuasan kerja (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2)

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

### Uji Koefisien Desteterminasi

Pengujian menggunakan persentase, dengan menghitung kemampuan guna memperjelas bentuk variabel yang luar biasa terbatas. Biasanya dengan perolehan antara 0 dan 1 dapat dinyatakan rendah, akibatnya hasilnya akan menunjukkan bahwa variabel terikat hanya dipengaruhi sedikit oleh variabel bebas.

#### A. Uji Koefisien Desteterminasi parsial

##### 1. Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan (X1)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan kerja(X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	.312	.297	1.49398
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KINERJA				

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Menurut tabel di atas di nyatakan pengaruh kepuasan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan nilai *Adjusted R Square* 0,297 (29,7%) dikatakan rendah. Dengan demikian, variabel bebas tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini memberikan 70,3% dari total.

##### 2. Uji Koefisien Determinasi Variabel Fleksibilitas kerja (X2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.444	1.32838
a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA				

Sumber: hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas menyatakan pengaruh Fleksibilitas kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,444 (44,4%) dapat dikatakan rendah. 55,6% dari total diberikan oleh variabel bebas tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.571	1.16739
a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA, KEPUASAN KINERJA				

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pekerja (Y) adalah 0,571 (57,1%), maka tergolong rendah. Variabel independen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berjumlah 42,9% dari total.

### Pembahasan

Setelah menganalisis data dengan spss 27, hasil dapat di oleh untuk menjelaskan Variabel kepuasan (X1) , Fleksibilitas (X2) dan Kepuasan kerja (Y). Dari data tersebut dapat dilakukana uji coba yang dapat menampilkan valid atau tidak nya sebuah data yang telah di analisis.

### **1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil olah data menyatakan variabel Kepuasan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , serta nilai  $t$  hitung adalah  $3,777 >$  nilai  $t$  tabel  $2,053$ . Akibatnya, ditolaknya  $H_01$ , dan diterimanya  $H_a1$ . Dari penelitian ini terbukti bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif juga signifikan. Dengan demikian juga kepuasan kerja mereka baik maka kinerja mereka akan meningkat.

Sebab itu, penelitian ini menghasilkan hasil yang sama seperti penelitian sebelumnya oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

### **2. Pengaruh Fleksibilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil olah data SPSS menyatakan Variabel (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , serta perolehan  $t$  hitung  $5,450 >$  hasil  $t$  tabel  $2,053$ . Oleh karena itu  $H_02$  di tolak dan  $H_a2$  diterima, kesimpulannya Fleksibilitas mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kesimpulan dari data tersebut, jika karyawan diberikan sistem Fleksibilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat Firgayani Fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Dalam hal ini, fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Sitorus & Siagian, 2023).

### **3. Pengaruh Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari olah data SPSS yaitu uji  $F$  hitung hitung  $31,575 >$   $F$  tabel  $4,06$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu ditolaknya  $H_03$  dan diterimanya  $H_a3$ , menunjukkan secara Simultan Variabel Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Nugroho, yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja memiliki nilai signifikan yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas memberi pengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya (Dewi & Nugroho, 2021)

### **Implikasi Penelitian**

Dari apa yang sudah diteliti terdapat beberapa hal, di antaranya Kepuasan. Dalam hal ini kepuasan kerja juga menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi kemajuan kinerja para karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Demi mencapai tujuan perusahaan juga wajib meningkatkan kepuasan karyawan.

Peneliti juga menemukan pengaruh lain yaitu fleksibilitas, yang dimana berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada PT Kadik Berjaya Bersama tidak terlalu dianjurkan tetapi terdapat beberapa karyawan yang melakukan kegiatan kerja di luar kantor. Hal ini membantu karyawan untuk mencari ketenangan dalam bekerja dan membuat kinerja mereka membaik.

### **Keterbatasan penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan atau kekurangan yang mempengaruhi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 50 tidak semua dapat membantu untuk memberikan respon kuisioner yang di berikan, dari 50 karyawan hanya 47 yang membantu dalam proses responden kuisioner.
2. Terbatasnya waktu penelitian juga menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya hasil jawaban responden, dari total seluruh sampel yang diberikan kuisioner.
3. Penelitian hanya terfokus kepada 2 variabel yaitu Kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor lain selain variabel disiplin kerja ataupun variabel beban kerja.

## KESIMPULAN

Pada temuan ini, peneliti mencapai kesimpulan berdasarkan hasil pengujian dan diskusi, sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kadik Berjaya Sentosa. Hasil penelitian menyatakan nilai  $t$  hitung  $3,777 > t$  tabel  $2,053$  dan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .
2. Secara parsial Fleksibilitas kerja (X2) juga menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kadik Berjaya Sentosa dengan nilai  $t$  hitung  $,450 >$  hasil  $t$  tabel  $2,053$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
3. Dalam uji simultan, karyawan pada PT Kadik Berjaya Sentosa berdampak seimbang secara positif antara kepuasan kerja (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan dan positif. Hasilnya menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $31,575 > F$  tabel  $4,06$ , dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

## Saran

Penulis membuat saran yang mungkin akan berguna bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk lebih memantau apakah kinerja karyawannya sudah sangat baik, dan kebutuhan mereka juga sudah tercukupi, baik dari segi kepuasan maupun dari segi fleksibilitas jam kerja mereka. Tujuan ini untuk perusahaan yang lebih maju dan lebih berkembang, dan karyawan yang lebih baik.
2. Bagi karyawan, memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya. Jangan menjadikan jam yang fleksibel menjadi kurangnya minat dalam bekerja, karena dengan memenuhi aturan kantor maka kepuasan karyawan juga akan bisa terpenuhi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan penelitian ini untuk kepentingan dalam melakukan penelitian lanjutan. Harus memperbanyak jumlah responden yang akan di survei, melakukan penelitian pada objek yang berbeda dan memperluas variabel penelitian, karena tidak hanya berkonsentrasi pada variabel kepuasan dan fleksibilitas saja, tetapi variabel lain juga yang relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Dewi, I. P., & Nugroho, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1291–1299. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2555>
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- i komang budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (mmc dr. ni kadek suryani, se, sikom (ed.); pertama 20)*. CV. Pena persada.
- Ii, B. A. B., Pustaka, T., & Terdahulu, P. (2020). *Bab.ii tinjauan.pustaka 2.1*. 11–30.

- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Nurafifah, N., & Pasaribu, V. L. D. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 333–343. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index><http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- PRIYASTAMA, R. (2024). *The Book of SPSS: PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA* (H. ADAMSON (ed.); 1st ed.). ANAK HEBAT INDONESIA.
- prof. dr. h.m sidik priadana, M., & Spd, Denok sunarsi mm, C. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.); cetakan pe). pascall books.
- prof.h.imam ghozali, mcom, ph.d, C. (2021). *AOLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (A. Heri.s (ed.); 10th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Setiawan, D. (2021). (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo. *Umpo*, 5(3), 248–253.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Sugiyono, prof. dr. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (cetakana k). alfabeta.
- SUGIYONO, P. D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALIUTATIF* (M. DR. IR. SUTOPO. S.PD (ed.); KEDUA). alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>