

Peran Suatu Tingkat Pengaruh Struktur Terhadap Jatuh Tempo Dalam Hutang Dan Serta Leverage Yang Berinvestasi Terhadap Perusahaan Pada Perusahaan Intrastuktur

Eka Satria Wibawa¹, Nindi Anggi Wardani²

Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Jl. Majapahit No.304, Palebon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50199

Email: ekasatria@stekom.ac.id, Nindi@stekom.ac.id

ABSTRACT

In improving the economy in Indonesia, the government is trying to make a company's financial policies and decisions as the dependent variable, debt maturity structure and debt ratios as independent variables, cash flow, growth, lagging investment and company size as control variables. carry out investments that can also cause incentives for companies that are excessive or lacking, to reduce problems in investment, companies usually use a low debt ratio policy and or short term debt policy.

The results of hypothesis testing indicate that employee empowerment has a positive and significant effect on job satisfaction, so it can be interpreted that the more optimal employee empowerment, the higher job satisfaction. Job involvement has a proven positive and significant effect on job satisfaction, so it can be interpreted that the higher the job involvement, the higher the job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on proven organizational commitment, so it can be interpreted that the higher job satisfaction, the higher organizational commitment.

Keywords: *Debt maturing, Business Securities*

ABSTRAK

Dalam peningkatan perekonomian di Indonesia dengan ini pemerintah berupaya untuk supaya kebijakan dalam keuangan suatu perusahaan dan keputusan dalam sebagai variabel dependen, struktur jatuh tempo utang dan rasio utang sebagai variabel independent, arus kas, pertumbuhan, investasi tertinggal dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. melaksanakan investasi yang serta dapat menimbulkan insentif untuk perusahaan yang secara berlebihan atau pun yang kurang, untuk mengurangi masalah dalam investasi maka di adakan perusahaan biasanya menggunakan kebijakan rasio utang yang rendah dan atau kebijakan utang jangka pendek.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin optimal pemberdayaan pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Kata Kunci: Hutang jatuh Tempo, Efek Usaha

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi akan menjadi aset organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kompetensi dan kualitas tinggi yang dimiliki, muncul berbagai permasalahan didalam organisasi yang berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu mempertahankan karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian Amalia & Rizaldi (2021) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan membantu meningkatkan komitmen organisasional, karena apabila yang diberikan perusahaan seimbang dan layak, maka komitmen yang dipegang oleh karyawan terhadap perusahaan pun akan meningkat. Penelitian Djamilah & Surenggono (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka komitmen organisasional juga semakin tinggi dan sebaliknya jika pemberdayaan rendah, maka komitmen organisasional juga makin rendah.

Tambahan penghasilan yang berasal dari investasi ini dapat menjadi cadangan kekayaan dan berguna jika suatu saat nanti perusahaan mengalami krisis maupun likuidasi (Aditama, 2020). Sebelum melakukan investasi, perusahaan pasti membuat kebijakan atau keputusan investasi. Keputusan investasi ini mencakup kegiatan apakah perusahaan ingin membeli aset berwujud seperti tanah, gedung, mesin dan lain lain atau aset tidak berwujud seperti merek, hak cipta, hak

paten. Tentunya perusahaan memerlukan sumber pendanaan untuk membiayai investasi ini. Sumber dana ini dapat diperoleh dengan dua cara.

Dunia nyata dengan pasar yang tidak sempurna, kebijakan keuangan dan keputusan investasi saling terkait secara signifikan karena masalah keagenan yang melekat, terkait dengan tingkat utang dan struktur jatuh temponya, menimbulkan insentif untuk investasi berlebih (overinvestment) atau kekurangan biaya untuk berinvestasi (underinvestment) (Nouman et al., 2022). Hal ini sama dengan hasil penelitian dari Macarau, Sumual & Suot (2020) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dari hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen organisasional. Selanjutnya Penelitian Andika & Darmanto (2020) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sebaliknya, masalah overinvestment diperkirakan akan lebih tinggi pada perusahaan dengan utang yang lebih rendah karena utang bekerja sebagai alat pendisiplinan dengan mencegah investasi berlebih dalam proyek berisiko. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah underinvestment, perusahaan dengan pertumbuhan tinggi biasanya mengadopsi kebijakan keuangan yang mencakup kebijakan Leverage rendah dan/atau jatuh tempo utang jangka pendek. Dibandingkan dengan negara maju dan negara berkembang terkemuka, keputusan pendanaan dan investasi perusahaan yang beroperasi di negara yang relatif kurang berkembang secara signifikan dibatasi (Kaleem Khan et al., 2020).

Teori Penelitian

Modal intelektual

Modal manusia adalah segala kemampuannya (pengetahuan dan ketrampilan) yang dimiliki oleh manusia. Teori ini dikatakan bahwa baik pengetahuan dan ketrampilan adalah bentuk modal yang dapat digunakan sebagai investasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi di samping faktor yang lain seperti modal maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2016:2).

Investasi yang dilakukan suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan dan keuntungan sehingga dapat mengembangkan perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pertumbuhan positif baik untuk perusahaan itu sendiri maupun investor apabila perusahaan melakukan investasinya secara tepat (Nurvianda et al., 2018).

Leverage

Leverage merupakan perhitungan untuk mengukur sejauh mana aktivaperusahaan dibiayai oleh utang. Penggunaan *leveraged* dapat berfungsi untuk mendorong manajer agar menginvestasikan arus kas bebas hanya dalam proyek-proyek yang memperoleh pengembalian diatas biaya modal perusahaan daripada berinvestasi berlebihan dalam proyek-proyek berisiko (Danso et al., 2018).

Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan sebagai reaksi emosional yang kompleks terhadap sesuatu pekerjaan. Menurut Septiadi, Sintaasih, dan Wibawa (2017) Keterlibatan kerja berarti bahwa karyawan berempati dengan pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan melihat prestasi mereka lebih berharga untuk kesejahteraan mereka.

H1 : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi pekerjaannya serta berpartisipasi aktif dalam perusahaannya sertamenganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi harga diri dan hidupnya.

H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Culibrk, dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap tugas yang diperolehnya. Individu yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin memotivasi karyawan juga dalam proses peningkatan komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, karyawan tidak akan memiliki motivasi untuk memberikan peningkatan komitmen organisasi (Abuhashesh et al., 2019).

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Komitmen Organisasi

Pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian kekuatan kepada karyawan untuk dapat menginisiasi perubahan, dengan demikian akan dapat mendorong mereka untuk mengambil

tanggungjawab atas apa yang mereka lakukan (Snell and Bohlander, 2013). Pemberdayaan karyawan membantu meningkatkan komitmen organisasional, karena apabila yang diberikan perusahaan seimbang dan layak, maka komitmen yang dipegang oleh karyawan terhadap perusahaan pun akan meningkat (Amalia & Rizaldi, 2021).

H4 : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Robbins (2011:88) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk seorang pegawai yang memiliki komitmen terhadap tempatnya bekerja atau biasa disebut komitmen organisasi.

H5 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Apabila karyawan merasa diberdayakan, mereka akan memiliki kepuasan kerja dan akibatnya komitmen organisasi mereka meningkat (Tarigan, 2015). Pekerja yang percaya bahwa mereka diberdayakan, mereka akan memiliki karakteristik motivasi dan komitmen pribadi, merasa bahwa mereka bertanggungjawab untuk melakukan upaya tingkat tinggi dan perasaan kualitas (Mira, Choong, & Thim, 2019).

H6 : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja variabel mediasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Keterlibatan kerja akan mempengaruhi tingkat absensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi akan menimbulkan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan pada organisasi sehingga organisasi akan mendapatkan hal-hal positif dari karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung setiap indikator lebih besar dari r tabel = 0,138 ($N - 2 = 236 - 2 = 234$, $\alpha = 0,05$) pada lampiran, yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan realibel.

Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur I menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,499. Hal ini berarti bahwa variabel pemberdayaan pegawai dan keterlibatan kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel kepuasan kerja sebesar 49,9% sedangkan yang 50,1% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Nilai F hitung = 118,068 > F tabel = 3,03 ($df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 236 - 2 - 1 = 233$, $\alpha = 0,05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

$$a. Y_1 : \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Jalur I})$$

$$b. Y_2 : \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2 \quad (\text{Jalur II})$$

Dimana :

$\beta_{1,2,3,4,5}$: Koefisien Regresi

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Komitmen Organisasi

X_1 : Pemberdayaan Pegawai

X_2 : Keterlibatan Kerja

e : Nilai Residu / Standard error

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pengaruh pemberdayaan pegawai dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini :

Koefisien Regresi (Jalur 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.407	1.791		4.694	.000
Pemberdayaan Pegawai (X1)	.665	.117	.327	5.687	.000
Keterlibatan Kerja (X2)	.689	.085	.465	8.086	.000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1)

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 5,687 > t tabel = 1,651 (df = n - k - 1 = 236 - 2 - 1 = 233, α = 0,05, uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

2. Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 8,086 > t tabel = 1,651 (df = n - k - 1 = 236 - 2 - 1 = 233, α = 0,05, uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

Penutup

Menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya penelitian ini hanya bergantung pada data dari satu negara yaitu Indonesia. Lalu, penelitian ini juga hanya meneliti perusahaan pada sektor infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan perusahaan utilitas publik tidak dimasukkan. studi selanjutnya diharapkan dapat meneliti perusahaan dari sektor lain dan juga utilitas publik dan mencakup beberapa negara. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabelindependen seperti dividenddikarenakan menurutpenelitian yang dilakukan oleh (Nguyen Trong & Nguyen, 2020) dividend dapat mengurangi efek negatif dari investasi berlebih dengan mengurangi arus kas bebas yang berlebihan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mawarni, Luh Fajarini Indah, and Ni Made Dwi Ratnadi. "Pengaruh kesempatan investasi, leverage, dan likuiditas pada kebijakan dividen perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI." *E-Jurnal Akuntansi* 9.1 (2014): 200-208.
- Johandi, Antonius. *Analisis Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Jatuh Tempo Hutang dan Konservatisme Akuntansi terhadap Efisiensi Investasi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Diss. Universitas Internasional Batam, 2018.
- Putra, I. M. G. D., and I. Made Dana. "Pengaruh profitabilitas, leverage, likuiditas dan ukuran perusahaan terhadap return saham perusahaan farmasi di BEI." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.11 (2016): 249101.
- Utami, S. R, Andi dan Ayu, N. S. 2012. Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Serang. Skripsi, Serang Banten: Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Hardiningsih, Pancawati dan Y. Nila, 2011. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kemauan Membayar Pajak (the Factors that Influence the Willingness to Pay the Tax). *Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 3, 126– 142.
- Wardhani, 2005. Pengaruh Pemahaman Akuntansi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan dalam Memenuhi Kewajiban Pajak Penghasilan di KPP Palembang Ilir Tmur. *Jurnal IBA, Palembang*.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Akuntansi Dasar dan Aplikasi Dalam Bisnis versi IFRS*. Jakarta: PT. Indeks.