

Analisis Kinerja Perusahaan Produk Kopi Melalui Pendekatan Rasio Produksi

Heri Wibowo

Jurusan Teknik Universitas Malahayati
Jl. Pramuka No 27 Kemiling Bandar Lampung 35153 Indonesia
Email : heriwibowo_ti@yahoo.co.id

Abstract. The company of coffee product was claimed always to serve of customer need by quality output product better, because the output product was exported. To know the company performance was by doing the survey about variables and then account the production cost efficiency by production ratio method. The result during 2005 -2010 was the multiple regression that the variables is the most influence of job satisfaction employees was reward and recognition with the coefficient was 0,509 or 50,9%. By the T test is known that reward and recognition variable was influenced partially to the job satisfaction employees with $t_{hitung} X_1 (3,529) > t_{tabel} (2,03951)$ and probability $(0,001) > \alpha (0,05)$ and the result of production ratio was more low of production ratio, it was more big profit the company. Based on research, the most dominant variable was reward and recognition, and the most efficient of production ratio was 0,018 or 18% in 2010

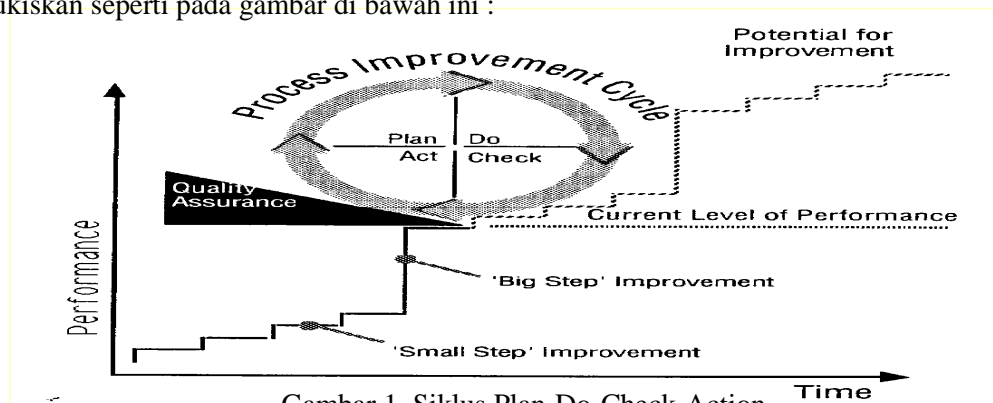
Keywords: *Production Ratio*

1. Pendahuluan

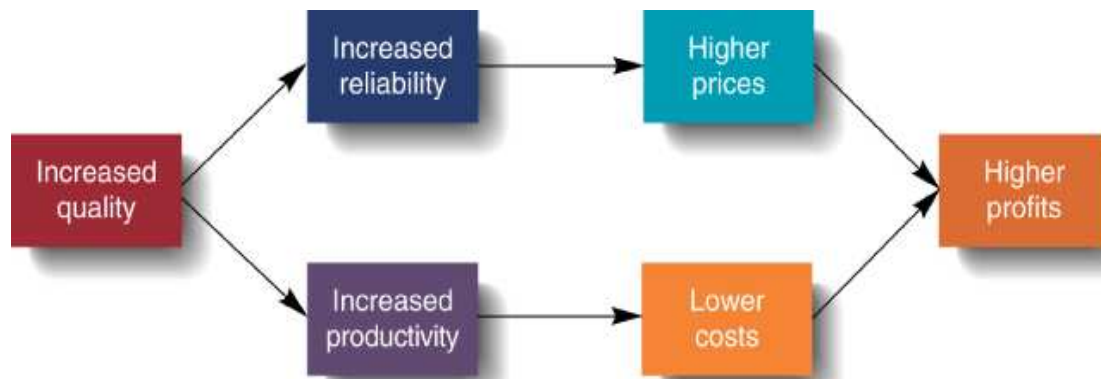
Salah satu pendekatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan bisnis adalah mempunyai dasar pemikiran dengan menghasilkan kualitas yang terbaik, untuk itulah diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan (Fandy Tjiptono dan Diana A., 2001:10). Hasil dari proses perbaikan berkesinambungan tersebut adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Penilaian baik buruk kerja karyawan berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai proses perbaikan berkesinambungan sesuai dengan pendekatan Semakin baik persepsi karyawan terhadap proses perbaikan berkesinambungan maka karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, dan kinerjanya semakin baik.

2. Kajian Pustaka

Menurut Vincent Gazperz (2002:5), kinerja didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan performansi secara terus menerus (*continuous performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Konsep manajemen kinerja pertama kali dilontarkan oleh Deming dengan mengambil analogi dari siklus PDCA-nya. Secara diagramatis sistem manajemen kinerja dapat dilukiskan seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Siklus Plan-Do-Check-Action



Gambar 2. Siklus Perbaikan Kinerja Manajemen

Menurut Djanvanto (2004:174) rasio produksi digunakan untuk mengetahui kemampuan manajemen dalam mengendalikan biaya produksi sehubungan dengan perubahan volume penjualan. Rasio produksi merupakan rasio antar biaya usaha keseluruhan (harga pokok penjualan ditambah biaya usaha) dengan penjualan bersih. Rasio produksi yang menguntungkan adalah rasio produksi yang angkanya rendah. Sebaliknya rasio yang tinggi menunjukkan keadaan yang kurang baik, karena berarti bahwa setiap rupiah penjualan yang terserap dalam biaya juga tinggi dan yang tersedia untuk laba kecil. Faktor-faktor penyebab terjadinya peningkatan rasio pengeluaran biaya produksi adalah :

1. Terjadinya penurunan harga jual
2. Terjadinya perubahan permintaan
3. Terjadinya perubahan biaya penjualan dan biaya administratif
4. Terjadinya perubahan berbagai jenis produk yang dihasilkan dalam kaitannya dengan *gross margin* masing-masing produk.

Manajemen mempunyai kepentingan ganda dalam analisis kinerja keuangan, salah satunya adalah menilai efisiensi dan profitabilitas operasi. Penilaian atas operasi sebagian besar dilakukan berdasarkan analisis atas laporan rugi laba. Untuk perusahaan secara keseluruhan atau untuk sub-divisinya, penilaian operasi biasanya dilakukan melalui angka-angka umum atau analisis persentase laporan operasi. Masing-masing pos biaya dan beban biasanya berkaitan dengan penjualan bersih, yaitu pendapatan penjualan kotor setelah dikurangi pengembalian dan potongan. Dasar menggunakan penjualan bersih sebagai penyebut memberikan suatu standar pengukuran yang masuk akal, khususnya untuk menelusuri kemajuan serangkaian periode lampau atau membuat perbandingan di antara perusahaan yang berbeda. Rasio produksi dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Rasio Pr oduksi} = \frac{\text{HPP} + \text{Beban} / \text{Biaya Pr oduksi}}{\text{PenjualanNetto}}$$

3. Metodologi Penelitian

Tahap awal penelitian adalah mengumpulkan data primer yang diperlukan, dilanjutkan dengan menyusun kuesioner dan disebarakan kepada responden, yang dalam hal ini ditujukan kepada karyawan sebagai sampel penelitian. Selanjutnya hasil kuesioner diolah dengan software SPSS 16 melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Tahap akhir penelitian adalah perhitungan rasio produksi sebagai analisis kinerja perusahaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan pada staf bagian produksi, staf bagian pembelian bahan baku, staf bagian mesin, staf bagian keuangan, staf bagian akuntansi, dan staf bagian ekspor yang berjumlah 32 karyawan.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kuisiomer dengan Menggunakan Software SPSS 16

		Kepuasan Kerja Karyawan	Penghargaan dan Pengakuan	Kerjasama Tim	Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1	0.700**	0.386*	0.543**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.029	0.001
	N	32	32	32	32
Penghargaan dan Pengakuan	Pearson Correlation	0.700**	1	0.387*	0.574**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.029	0.001
	N	32	32	32	32
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	0.386*	0.387*	1	0.504**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.029		0.003
	N	32	32	32	32
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	0.543**	0.574**	0.504**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.003	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

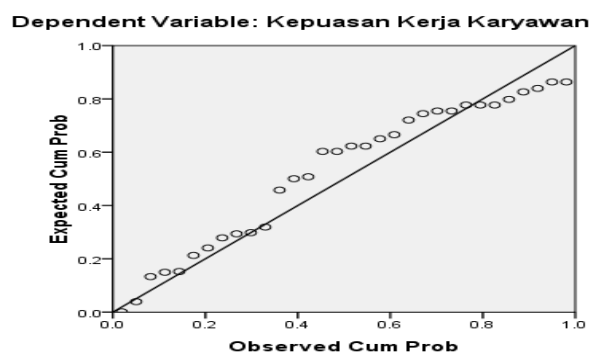
Dari Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki 2 tingkat signifikan atau Sig. 2-tailed yaitu signifikan < nilai alpha (0,01) dan memiliki tingkat signifikan < nilai alpha (0,05). Nilai koefisien korelasinya pada semua item > nilai r tabel (0,349). Dengan demikian hasil uji validitas menyatakan data atau kuisiomer yang digunakan penulis dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan sudah valid.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Kuisiomer dengan Menggunakan Software SPSS 16

Cronbach's Alpha	N of Items
0.809	4

Dari Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,809 > 0,60 yang terdiri dari 20 pertanyaan yang dijawab oleh 30 responden ini berarti semua butir pertanyaan yang diajukan tersebut sudah *reliable* atau sudah baik karena angka 0,809 lebih besar dari 0,60.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Grafik Uji Normality

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa data (titik) berada disekitar garis diagonal dan menyebar searah mengikuti sumbu diagonal dan ini artinya hasil uji normalitas menyatakan data tersebut menyebar secara normal.

Tabel 4.3. Hasil Uji *VIF* dan *Tolerance* dengan Menggunakan Software SPSS 16

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penghargaan dan Pengakuan	0.658	1.520
	Kerjasama Tim	0.732	1.367
	Budaya Organisasi	0.577	1.733

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.4. Hasil Uji *Coefficient Correlations* dengan Menggunakan Software SPSS 16

Model		Budaya Organisasi	Kerjasama Tim	Penghargaan dan Pengakuan
1 Correlations	Budaya Organisasi	1.000	-0.374	-0.476
	Kerjasama Tim	-0.374	1.000	-0.138
	Penghargaan dan Pengakuan	-0.476	-0.138	1.000
Covariances	Budaya Organisasi	0.039	-0.012	-0.014
	Kerjasama Tim	-0.012	0.028	-0.003
	Penghargaan dan Pengakuan	-0.014	-0.003	0.021

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *VIF* antara 1,367 sampai dengan 1,733 yang artinya nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* antara 0,577 sampai dengan 0,732 yang artinya tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* dari masing-masing variabel bebasnya tidak lebih dari 0,5

Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji *Heteroskedastisitas* dengan Menggunakan Software SPSS 16

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.676	3.055		0.876	0.388		
Penghargaan dan Pengakuan	0.509	0.144	0.567	3.529	0.001	0.658	1.520
Kerjasama Tim	0.084	0.168	0.076	0.497	0.623	0.732	1.367
Budaya Organisasi	0.207	0.198	0.179	1.045	0.305	0.577	1.733

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig*) setiap variabel independennya lebih besar dari nilai *alpha* (0,05), ini artinya model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4.6. Model Summary^b dengan Menggunakan Software SPSS 16

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724 ^a	0.524	0.473	1.60114

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Penghargaan dan Pengakuan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai R = 0,724 atau 72,4% yang menunjukkan bahwa variabel bebas (*Predictors*) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap variable terikat (kepuasan kerja karyawan) yang artinya budaya organisasi, kerjasama tim dan penghargaan dan pengakuan ditingkatkan maka hasil kinerja karyawan pun meningkat. Sedangkan nilai *R Square* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kerjasama tim dan penghargaan dan pengakuan mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,524 atau 52,4%. Ini berarti variabel independen (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (Y) sebesar 52,4% dan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.7. Coefficient^a dengan Menggunakan Software SPSS 16

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.676	3.055		0.876	0.388
	Penghargaan dan Pengakuan	0.509	0.144	0.567	3.529	0.001
	Kerjasama Tim	0.084	0.168	0.076	0.497	0.623
	Budaya Organisasi	0.207	0.198	0.179	1.045	0.305

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari Tabel 4.7 diatas dengan melihat nilai *coefficient* regresinya (B), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

$$Y = 2,676 + 0,509 X_1 + 0,084 X_2 + 0,207 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- X₁ = Penghargaan dan Pengakuan
- X₂ = Kerjasama Tim
- X₃ = Budaya Organisasi
- e = Standart Error

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa angka konstan sebesar 2,676 menyatakan bahwa jika penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim dan budaya organisasi ditiadakan maka hasil kepuasan kerja karyawan akan mengalami perubahan sebanyak 2,676 per tahunnya. Koefisien regresi 0,509 (X₁) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi penghargaan dan pengakuan akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,509 atau 50,9% per tahunnya, koefisien regresi 0,084

(X_2) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kerjasama tim akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,084 atau 8,4% per tahunnya dan koefisien regresi 0,207 (X_3) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi budaya organisasi akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,207 atau 20,7% per tahunnya.

Berikut ini penjelasan mengenai hasil Uji-t yang merupakan salah satu metode pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat secara parsial dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta membandingkan probabilitas dengan nilai α ($\alpha = 0,05$), dimana nilai t_{hitung} dan nilai probabilitas (Sig) setiap variabelnya dapat dilihat dari Tabel 5. di atas :

1. Bahwa hasil Uji t untuk variabel penghargaan dan pengakuan (X_1) menyatakan bahwa $t_{hitung} X_1$ (3,529) > t_{tabel} (2,03951) atau H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti penghargaan dan pengakuan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bahwa hasil Uji t untuk variabel kerjasama tim (X_2) menyatakan bahwa $t_{hitung} X_2$ (0,497) < t_{tabel} (2,03951) atau H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bahwa hasil Uji t untuk variabel budaya organisasi (X_3) menyatakan bahwa $t_{hitung} X_3$ (1,045) < t_{tabel} (2,03951) atau H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.8. Perhitungan Rasio Produksi Perusahaan Tahun 2005-2010

Tahun	Jumlah Hasil Produksi (kg)	Harga Pokok	Penjualan Netto (kg)	Biaya Produksi (Rp)	Rasio Produksi
2005	905.900	25.000	846.000	20.588.500.000	0.029
2006	1.030.200	25.000	980.000	25.453.000.000	0.026
2007	1.211.000	25.000	1.108.000	18.165.000.000	0.022
2008	1.235.000	25.000	1.165.000	19.525.000.000	0.021
2009	1.321.000	25.000	1.305.000	21.815.000.000	0.019
2010	1.344.000	25.000	1.389.000	20.160.000.000	0.018

Sumber : Data Perusahaan dan Hasil Perhitungan

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rasio yang paling kecil adalah pada tahun 2010 dengan rasio produksi sebesar 0,0180. Semakin kecil rasio produksinya maka perusahaan semakin untung dan semakin efisien biaya produksinya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa dengan adanya metode ini maka kinerja perusahaan meningkat dengan jumlah produksi yang semakin meningkat sebanding dengan biaya produksi yang telah di anggarkan melalui penerapan rasio produksi. Dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan contohnya seperti mengurangi biaya overhead pabrik, biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja tak langsung.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Variabel pengakuan dan penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dibandingkan variabel kerjasama tim dan variabel budaya organisasi.
2. Kinerja perusahaan selalu meningkat dengan melihat rasio produksi yang menurun setiap tahunnya (tahun 2010 menjadi 0.018 atau 18%), artinya semakin kecil rasio produksinya maka perusahaan semakin untung dan semakin efisien biaya produksinya.

Saran

Berikut ini adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu :

1. Perusahaan sebaiknya mengembangkan konsep rasio produksi agar biaya produksi lebih efisien dengan cara memperhatikan variabel yang lain diluar penghargaan dan pengakuan, seperti kerjasama tim dan budaya organisasi.
2. Pendekatan rasio produksi adalah hanya salah satu metode untuk mengetahui seberapa besar kinerja manajemen, karena masih ada beberapa metode yang lain yang dapat dipergunakan sebagai dasar penelitian seperti *balanced score card* atau *six sigma*.

Daftar Pustaka

- Evans, J.R. and Lindsay, W.M. 2007. *The Management and Control of Quality*. New York : Cengage Learning.
- Gasprez. Vincent. 2002. *Total Quality Management*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumayang, Lalu. 2003. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tjiptono, Fandy dan Diana Anastasia. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Wijaya. 2000. *Statistik Non-Parametrik : Aplikasi Program SPSS*. Bandung : Alfabeta.