

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DIVISI BOPP PT TRIAS SENTOSA, Tbk. DI SIDOARJO

Puspa Rani Hendryna

Elsye Tandelilin

Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya

email: elslilin@yahoo.com

Abstract

Nowadays, most of companies have growth rapidly and highly competitive and they realized that human resource is one of the important assets for achieving company's performance. One of critical factors that company must be considered is their employee's job satisfaction because employee job satisfaction has positive influence and significant to employee organizational commitment. The purpose of this research is to analyze the significant of employee job satisfaction toward employee organizational commitment in Divisi BOPP – PT Trias Sentosa, Tbk. This research applies the quantitative and qualitative approaches. Proportional Cluster Random Sampling collects the sampling which based on mention population characteristics. Data collection was done by using questionnaire in Semantic Differential Scale. The result of this research shows that the employee job satisfaction has positive impact and significant to employee organizational commitment.

Keywords: *Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment*

LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga karena kehidupan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi untuk dapat memenuhi keinginan karyawannya agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

PT Trias Sentosa Tbk. didirikan pada 23 November 1979 dan memulai operasi komersialnya pada tahun 1986. Dari awal berdirinya hingga saat ini, organisasi terus mengembangkan usahanya dengan menciptakan produk-produk baru yang inovatif dan *competitive*, sehingga PT Trias Sentosa, Tbk saat ini telah menjadi produsen kemasan *polypropelene* dan *polyester* terbesar di Indonesia (<http://www.triassentosa.co.id/business/index>). Baik dari sisi jumlah modal, variasi produk maupun kapasitas produksi sudah mengalami pertambahan. Secara umum kondisi organisasi berjalan dengan baik, namun pada Januari 2001 terjadi demo dari 900 karyawan PT Trias yang meminta penyesuaian upah (Surya, 31 Januari 2001:4). Hal ini tentu berdampak besar pada organisasi, karena terhentinya proses produksi akan menyebabkan kerugian biaya yang besar bagi organisasi.

Demo tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasa kurang puas terhadap upah yang diberikan organisasi. Berdasarkan informasi dari bagian HRD, pada

tahun tersebut terjadi tingkat *turn over* yang paling tinggi dalam sejarah organisasi. Dampak dari kejadian tersebut adalah 17 karyawan PT Trias mengundurkan diri dengan alasan tidak kerasan bekerja di lingkungan organisasi, padahal rata-rata masa kerjanya selama 10 tahun (Surya, 2 Februari 2001: 4). Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada komitmen karyawan pada organisasi.

Pada kenyataannya, organisasi telah berusaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui berbagai cara yaitu kenaikan gaji pokok sebesar 15 % setiap awal tahun, memberikan berbagai macam tunjangan antara lain tunjangan makan, tunjangan anak dan isteri, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya kepada semua *level* manajemen. Tunjangan transportasi, tunjangan *shift*, dan tunjangan krismon untuk *level foreman* ke bawah, dan tunjangan jabatan untuk *level* di atas *foreman*. Selain itu organisasi juga memberikan cuti tahunan, sakit, haid, melahirkan, menikah, menikahkan, mengkhitan, kematian, dan lain-lain. Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan organisasi juga memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan setiap satu tahun sekali, biasanya pada awal tahun, namun dengan syarat masa kerja karyawan yang dipromosikan minimal 3 tahun dan mengikuti tes potensi. Organisasi juga memberikan berbagai fasilitas antara lain antar jemput dan perquisitas seperti seragam, sepatu, dan topi. Selain itu juga organisasi menyediakan loker kepada setiap karyawan, alat-alat K3 yang lengkap dan memadai, serta tempat ibadah di lingkungan organisasi.

Uraian di atas menunjukkan berbagai upaya yang telah dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, meskipun tetap terjadi demo. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan bagian HRD, disebutkan bahwa tingkat *turn over* karyawan turun sebesar kurang lebih 20 % tiap tahunnya. Namun apakah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan pada organisasi? Salah satu indikator komitmen organisasi yang tinggi adalah masa kerja karyawan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan secara keseluruhan adalah selama 20 tahun, tetapi ditemukan rata-rata masa kerja karyawan selama 10 tahun pada Divisi BOPP PT Trias Sentosa di Sidoarjo, jika dibandingkan dengan bagian lain, divisi ini mempunyai rata-rata masa kerja karyawan yang lebih rendah.

Oleh sebab itu untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka dilakukan sigi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo. Hasil sigi awal tentang tanggapan karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo tentang kepuasan kerja secara lengkap dapat di lihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Tanggapan Karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo Tentang Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Skor | | | | | | | Total | Rata-rata |
|-----------|--|------|---|---|---|----|---|----|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| 1. | Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki | | | 6 | 2 | 7 | 3 | 2 | 93 | 4,65 |
| 2. | Kesesuaian gaji dengan harapan | 3 | 4 | 6 | 1 | 6 | | | 63 | 3,15 |
| 3. | Keobjektifan sistem promosi | | | 4 | 1 | 13 | 2 | | 89 | 4,45 |
| 4. | Memadainya peralatan yang disediakan | | | | | 5 | 7 | 8 | 123 | 6,15 |
| 5. | Kesediaan rekan kerja memberikan bantuan | | | | | 1 | 6 | 16 | 132 | 6,60 |
| 6. | Tingginya tingkat perhatian yang diberikan atasan | 4 | 3 | 4 | | 4 | 3 | 2 | 74 | 3,70 |
| TOTAL | | | | | | | | | 28,70 | |
| RATA-RATA | | | | | | | | | 4,78 | |

Sumber: sigi awal, September 2006

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa total rata-rata tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja adalah tinggi yaitu sebesar 4,78. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo merasa puas. Sedangkan dari sisi komitmen organisasi, terlihat bahwa komitmen organisasi dari karyawan Divisi BOPP PT. Trias Sentosa cukup tinggi. Secara rinci, komitmen organisasi dapat dilihat pada table 2 berikut ini :

Tabel 2
Tanggapan Karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo Tentang Komitmen Organisasi

| No | Pernyataan | Skor | | | | | | | Total | Rata-rata |
|-------|--|------|---|---|---|---|---|----|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| 1. | Keinginan tidak meninggalkan organisasi karena akan kecewa | 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 59 | 2,95 |
| 2. | Keinginan tetap melanjutkan bekerja di organisasi karena telah mencurahkan banyak waktu dan tenaga | | 9 | 5 | | 2 | 2 | 2 | 69 | 3,45 |
| 3 | Keinginan tetap bekerja pada organisasi karena memiliki kesamaan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi | 1 | 2 | 6 | 1 | 6 | 4 | | 81 | 4,05 |
| 4. | Kesediaan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi | | | | | 5 | 7 | 8 | 123 | 6,15 |
| 5. | Keinginan terus bekerja karena tingginya tingkat dukungan dari rekan kerja | | | | | 2 | 5 | 13 | 131 | 6,55 |
| 6. | Ingin terus bekerja karena memiliki perasaan hutang budi pada atasan | 5 | 6 | 8 | | 1 | | | 46 | 2,30 |
| TOTAL | | | | | | | | | 25,45 | |

Dari fakta di atas dapat dilihat adanya kecenderungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dengan demikian dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo?”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk. di Sidoarjo.

KAJIAN TEORITIS

A. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dan sebaliknya apabila semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin rendah. Namun kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang akan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya.

Menurut Handoko (1996:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang menunjukkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Tidak berbeda jauh dengan pendapat Davis dan Newstrom (1993:109) bahwa “*Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings with which employees view their work.*” Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hal serupa juga diungkapkan oleh Luthans (1998:144) yaitu “*Job satisfaction is a result of employees perception on how well their job provides those things that are viewed as important.*” Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil sebuah persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk karyawan itu sendiri. Gibson, et al (1991:75) juga memberikan pengertian “*Job satisfaction is an attitude that workers have about their job which results from their perception of the jobs.*” Artinya kepuasan kerja adalah perilaku yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari persepsinya pada pekerjaannya. Konsep senada juga dikemukakan oleh Riggio (1995:218) “*Job satisfaction as individuals’ positive or negative attitudes toward their jobs.*” Menurut pendapat Riggio sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya bersifat positif atau negatif. Sedangkan Robbins (2003:78) mengemukakan “*Job satisfaction as an individual’s general attitude toward his or her job.*” Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari diri karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Bagi seorang karyawan kepuasan kerja itu akan timbul bila manfaat yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dia lakukan atas pekerjaan tersebut dan ini akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall, and Hulin yang dikutip Luthans (1998:144) mengemukakan ada lima faktor pembentuk kepuasan kerja, yaitu: (1) *The work it self, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.* Pengertian di atas menunjukkan bahwa pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik, memberikan peluang untuk belajar lebih banyak hal dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab bagi karyawan.; (2) *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-à-vis that of others in the organization.* Menunjukkan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan dipandang adil oleh karyawan ; (3) *Promotion opportunities, the chances for advancement in the hierarchy.* Peluang promosi adalah kesempatan untuk naik jabatan dalam hirarki. (4) *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.* Pengertian di atas menunjukkan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan baik secara teknis maupun memberikan perilaku yang mendukung. Atasan yang menjalin hubungan baik akan meningkatkan kepuasan kerja bawahannya. Begitu juga, adanya kesempatan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (5) *Coworkers, the degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive.* Menunjukkan dukungan dari rekan kerja baik bersifat teknis maupun social. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja tinggi bila dikelilingi rekan kerja yang ramah dan kooperatif.

B. KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan sasaran-sasaran organisasi. Komitmen meliputi sifat yang sangat menyenangkan dan kesediaan untuk memaksimalkan tingkat upaya bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Monday et al. (1979) yang dikutip oleh Cooper, et al (1998:209) mengemukakan: "*Organizational commitment as the relative strength of an individual's identification with and involvement in a organization. This concept is often thought to have here components (Griffin and Bateman, 1986): (i) a desire to maintain membership in the organization, (ii) belief in and acceptance of the value and goals of the organization, and (iii) a willingness to exert effort on behalf of the organization.*"

Pengertian di atas mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu yang diindikasikan dengan keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi. Pandangan yang dikemukakannya tersebut, menekankan pada kesatuan emosi para pekerja dengan organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Luthans (1998:148) bahwa komitmen organisasi adalah : (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003:160) "*Organizational commitment is the extent to which an individuals identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.*" Pernyataan tersebut memberikan definisi bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan menjadi bagian dari organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Selanjutnya Davis dan Newstrom (1993:198) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai berikut: "*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and want to continue actively participating in it. Like a strong magnetic force attacking one metalic object to another, it is a measure of the employee's willingness to remain with a firm in the future. It often reflects the employee's belief in the mission and goals of the firm, willingness to expend effort in their accomplishment, and intentions to continue working there, broader in scope than just loyalty.*"

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya menunjuk pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan keinginan untuk menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

2. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003:161-163) mengemukakan tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) *Continuance commitment, the strength of a person's desire to continue working for an organization because he/she needs to do so and cannot afford to leave.* Komitmen kontinuan merupakan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi sebab ia perlu melakukan itu dan tidak mampu melakukan yang lain. Luthans menambahkan bahwa komitmen kontinuan merupakan komitmen yang berdasarkan biaya kerugian yang ditanggung karyawan bila ia meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuan dikembangkan pada saat individu melakukan investasi, yang mana

investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya; (2) *Affective commitment, the strength of a person's desire to work for an organization because he/she agrees with its underlying goals and value*. Komitmen afektif merupakan kekuatan dari keinginan seseorang untuk terus bekerja pada organisasi karena ia mempunyai kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi ; (3) *Normative commitment, the strength of a person's desire to continue working for an organization because he/she feels obligation from other to remain there*. Komitmen normatif merupakan kekuatan dari keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi sebab mempunyai tanggung jawab dari orang lain untuk terus bertahan di dalam organisasi tersebut. Karyawan merasa wajib untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi sehingga merasa mempunyai kewajiban moral untuk melakukan timbal balik pada organisasi tempatnya bekerja.

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen kontinuan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan kontinuan. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

C. DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN

Dewasa ini organisasi menyakini bahwa kepuasan karyawan menjadi satu hal penting untuk mencapai kesuksesan organisasi, karena kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada komitmen karyawan. Dengan kata lain, bila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan muncul kecenderungan dalam diri karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi pula yang dampaknya ditunjukkan dan ditunjukkan pada organisasi secara keseluruhan melalui sikap kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Luthans (1998:148) bahwa “ *a strong relationship between satisfaction and commitment has been long found.*” Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Mathieu (1991) dalam Dipboye (1994:173) menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh O'Driscoll & rekan (1992) seperti yang dikutip oleh Riggio (1995:229) yang mengatakan “*Job satisfaction may directly affect organizationl commitment.*”. Pernyataan ini

diperkuat pula oleh Dipboye, et al (1994:174) "*The influence of satisfaction on commitment was stronger.*

Penelitian yang dilakukan oleh Arnold dan Feldman (1982); O'Driscoll, Igen dan Hildreth (1992); Stumpf dan Hartman (1984) yang dikutip Riggio (1995:227) juga menunjukkan hal senada yaitu "*The concept of job satisfaction and organizational commitment are closely related although distinct. Research indicates a fairly high positive correlation between two factors.*" . Berbagai pendapat dan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif, yang berarti jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah konklusif eksperimental, sedangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang mempunyai pengaruh searah. Variabel x mewakili kepuasan kerja sebagai variabel independent atau variabel bebas, yang diukur melalui aspek pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan, promosi, kondisi kerja, rekan kerja, dan supervisi sedangkan variabel y mewakili komitmen organisasi sebagai variabel dependent atau variabel tidak bebas, yang diukur melalui aspek *continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment* . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa,Tbk. di Sidoarjo dan data sekunder diperoleh dari internet, Harian Surya, Harian Jawa Pos dan data internal organisasi. Target populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa,Tbk. di Sidoarjo. Sedangkan karakteristik dari populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan telah bekerja minimal 3 tahun di PT Trias Sentosa,Tbk. di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan tipe *propotional cluster random sampling* yang dilakukan dengan membagi terlebih dahulu populasi yang diteliti menjadi sub populasi atau kelompok". Nasir (1998:430). Aras pengukuran yang digunakan adalah aras interval dengan angka 1 sampai 7 dan skala pengukuran yang digunakan adalah *Sematic Differential Scale*.

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memperoleh data yang valid dan reliabel. Adapun metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Rata-rata Hitung (mean) variabel X dan Y, Deviasi Standar variabel X dan Y, Analisis Regresi Linier Sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi, kemudian dilakukan pengujian nilai a (konstanta) dan nilai b (parameter)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas baik untuk variable kepuasan kerja maupun komitmen organisasi menunjukkan hasil yang valid dengan total skor $\leq 0,05$. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel tersebut juga dinyatakan reliabel dengan

peroleh nilai *cronbach alpha* (α) sebesar 0,8748 dan 0,7163 atau berada di atas 0,6. Sedangkan nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,68 dengan deviasi standar sebesar 0,85. Untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,65 dengan deviasi standar 0,94. Hal menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi dari karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo cukup tinggi dan para responden cenderung memberikan tanggapan yang bervariasi atas pernyataan yang diberikan. Hasil skor yang tertinggi ada pada pernyataan kesediaan rekan kerja diajak bekerja sama dalam tim yaitu sebesar 4,95. Kemudian pernyataan kesediaan rekan kerja memberikan dukungan yang tinggi sebesar 4,85 dan kesediaan rekan kerja memberikan bantuan sebesar 4,82. Jadi penyebab kepuasan kerja yang paling tinggi pada Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo adalah faktor rekan kerja yang mendukung.

Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Tampaknya di dalam organisasi ini telah tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan, dimana karyawan dibagi dalam tim kerja ketika menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja karyawan dinilai berdasarkan kinerja tim dan pemberian bonus disesuaikan dengan hasil kerja tim. Sehingga peran rekan kerja menjadi sangat penting. Oleh sebab itu untuk meningkatkan keakraban dan kerja sama antar rekan kerja, organisasi mengadakan program rekreasi bersama setiap tahunnya. Dampak program ini sangat baik, hal ini tampak pada hasil tanggapan karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo yang memberikan skor tertinggi untuk pernyataan yang terkait dengan faktor rekan kerja yang mendukung. Jadi program yang dilaksanakan oleh PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu mampu meningkatkan hubungan interpersonal antar rekan kerja sehingga hasil akhirnya karyawan dapat bekerja sama dalam tim dengan baik.

Sedangkan skor yang paling rendah berada pada pernyataan kesesuaian gaji dengan harapan yaitu sebesar 4,40. Kemudian kesesuaian gaji dengan keahlian yang dimiliki sebesar 4,48 dan kesediaan atasan menerima ide, kritik, dan saran sebesar 4,59. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakannya itu dianggapnya telah memenuhi harapannya atau sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila karyawan mengharapkan sesuatu, hal itu berarti karyawan memiliki suatu harapan, dan dengan demikian mereka akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya itu terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Sesuai dengan teori kebutuhan Maslow maka yang akan dipenuhi pertama kali adalah kebutuhan fisik yaitu kebutuhan primer. Namun di tengah kondisi ekonomi yang kurang baik saat ini, dimana harga barang-barang kebutuhan sehari-hari melambung tinggi, maka uang merupakan salah satu motivator yang penting untuk melakukan pekerjaan, meskipun nilai nominalnya bersifat relatif bagi tiap individu, sehingga ada karyawan yang merasa gaji mereka sudah sesuai harapan dan ada yang tidak. Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Robbins (2003:85) yaitu "*Employees want pay systems and*

promotion policies that they perceive as being just, unambiguous, and in line with their expectations.”

Dalam penelitian ini faktor kompensasi memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan faktor lain. Hal ini terjadi karena kurangnya keterbukaan pihak manajemen mengenai perhitungan gaji, sehingga karyawan tidak bisa menghitung gaji yang diperolehnya pada awal bulan. Selain itu sistem kompensasinya berdasarkan standar UMR, jabatan dan senioritas/masa kerja. Padahal paradigma sumber daya manusia saat ini telah bergeser dari menghargai karyawan berdasarkan jabatan dan senioritas menjadi berdasarkan keahlian yang dikontribusikan karyawan pada organisasi. Hal ini sesuai dengan konsep yang diungkapkan oleh Robbins (2003:85) yaitu *“When pay is seen as fair based on job demands, individual skill level, and community pay standards, satisfaction is likely to result.”* Jadi disini karyawan mengharapkan sistem gaji berdasarkan keahlian yang dimiliki, walaupun organisasi juga memberikan bonus kepada tim yang telah melampaui standar yang ditetapkan organisasi.

Sedangkan rata-rata hitung untuk variabel komitmen organisasi karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo sebesar 4,65 dan deviasi standar sebesar 0,94. Angka rata-rata hitung sebesar 4,65 berarti bahwa para karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo cenderung memberikan tanggapan yang tinggi terhadap komitmen organisasi. Skor yang tertinggi pada pernyataan karyawan ingin terus bekerja pada organisasi karena akan merasa kehilangan rekan kerja yang baik jika meninggalkan organisasi yaitu sebesar 4,84 dan keinginan karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena tingginya tingkat dukungan dari rekan kerja sebesar 4,78. Hal ini terkait dengan pembahasan di atas mengenai faktor rekan kerja yang mendukung. Pada tanggapan karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo mengenai kepuasan kerja, skor tertinggi pada faktor rekan kerja dan pada tanggapan karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo mengenai komitmen organisasi skor tertinggi juga pada pernyataan yang terkait dengan rekan kerja. Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui rekan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.

Sedangkan skor yang paling rendah ada pada pernyataan karyawan ingin terus bekerja pada organisasi karena memiliki perasaan hutang budi pada atasan yaitu sebesar 4,39. Hal ini disebabkan karena hubungan dengan pimpinan tidak terlalu harmonis. Di dalam perusahaan ini kepemimpinan selalu dikaitkan dengan kriteria keturunan atau senioritas, dimana menjadi seorang pemimpin hanya bisa terjadi secara *ascribed* (anugerah dari sana) bukan sesuatu yang bisa dicapai / *achieved*. Jadi yang menjadi pemimpin dalam perusahaan ini tidak didasarkan atas kemampuannya tetapi karena masa kerjanya yang mengharuskannya menjadi pemimpin. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat tanggapan karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo mengenai kepuasan kerja, tampak bahwa karyawan memberikan skor yang tidak terlalu tinggi pada pernyataan kesediaan atasan menerima ide, kritik, dan saran; pujian yang diberikan atasan pada karyawan yang kinerjanya baik; dan kesediaan atasan memberikan perhatian yang tinggi jika dibandingkan dengan pernyataan lain.

Apabila karyawan merasa kurang respek dengan atasannya maka akan berpengaruh pada komitmen mereka terhadap organisasi, terutama pada aspek *normative commitment* seperti yang diungkapkan oleh Greenberg dan Baron (2003:163) yang mengemukakan bahwa komitmen normatif merupakan kekuatan dari keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi sebab mempunyai tanggung jawab dari orang lain untuk terus bertahan di organisasi, dalam hal ini adalah pemimpin.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.612 yang berarti kepuasan kerja karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 61.2%, sedangkan 38.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja seperti karakteristik personal (usia), sehingga apabila ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo maka dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian inipun mendukung riset yang telah dilakukan oleh Luthans (1998:148) bahwa “*a strong relationship between satisfaction and commitment has been long found*” dan Dipboye, et al (1994:174) yang mengatakan bahwa “*The influence of satisfaction on commitment was stronger.*” Temuan empiris ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arnold dan Feldman (1982); O’Driscoll, Igen dan Hildreth (1992); Stumpf dan Hartman (1984) yang dikutip Riggio (1995:227) yaitu “*The concept of job satisfaction and organizational commitment are closely related although distinct. Research indicates a fairly high positive correlation between two factors.*” Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang kuat dan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo. Jadi jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi pada karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN , SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain penelitian ini hanya mengambil sampel pada divisi tertentu saja dan hanya terbatas pada karyawan dalam satu level saja, sehingga tidak didapat gambaran yang menyeluruh tentang kepuasan dan komitmen kerja dari seluruh karyawan pada organisasi ini. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima pada tingkat $\alpha = 5\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo.
2. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,612 berarti bahwa kepuasan kerja karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 61,2 % sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain kepuasan kerja.

1. Rata-rata tanggapan responden mempersepsikan kepuasan kerja adalah tinggi, yang dapat dilihat dari hasil rata-rata kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 4,68.

2. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terhadap komitmen organisasi adalah tinggi, yang dapat dilihat dari hasil rata-rata komitmen organisasi secara keseluruhan adalah sebesar 4,65.

Adapun beberapa direkomendasikan yang dapat diberikan kepada organisasi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak manajemen dalam PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo memperhatikan kepuasan kerja karyawan Divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo karena peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Yang harus diperhatikan terutama pada faktor gaji dan tunjangan yang diterima karyawan karena dari hasil penelitian, pernyataan mengenai gaji yang diberikan mendapatkan nilai yang paling rendah dibanding pernyataan lainnya. Sistem perhitungan yang terbuka sebaiknya diterapkan sehingga setiap karyawan dapat menghitung sendiri gaji yang diterimanya. Begitu pula sistem kompensasi sebaiknya tidak lagi didasarkan pada senioritas tetapi kepada kompetensi, karena pergesaran paradigma sumber daya manusia saat ini menuntut organisasi untuk lebih menghargai karyawannya dengan adil. Hal ini juga dapat berdampak positif pada organisasi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki keahlian.

2. Pihak manajerial sebaiknya memikirkan upaya yang dapat terus menciptakan kepuasan yang dirasakan karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo sehingga akan timbul *sense of belonging* dalam diri karyawan terhadap badan usaha yang menyebabkan tingkat komitmen organisasi karyawan divisi BOPP PT Trias Sentosa, Tbk di Sidoarjo tidak menurun. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk mengajukan pendapat / saran, melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tidak hanya berupa bonus tetapi juga pujian. Hal ini tentu saja dapat terlaksana jika organisasi dapat memperbaiki gaya kepemimpinannya menjadi lebih konsultatif dan partisipatif.

3. Sistem pengangkatan pemimpin tidak didasarkan pada senioritas / masa kerja tetapi didasarkan pada kemampuan dan melibatkan karyawan dalam proses pemilihan, sehingga kondisi kerja yang sudah baik pada saat ini dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

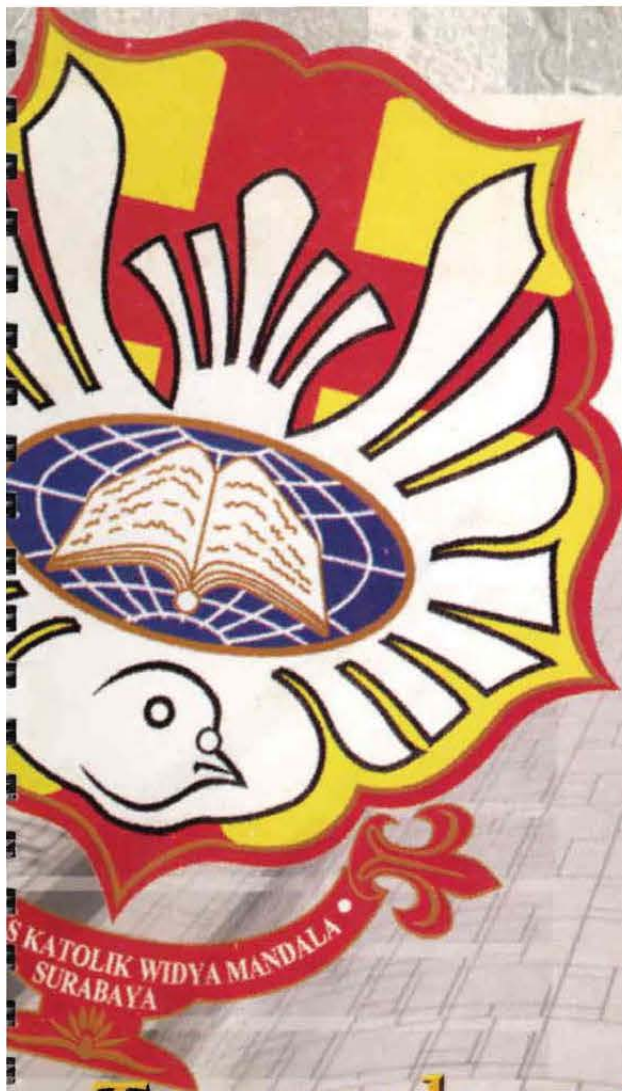
Buruh Trias Minta Penyesuaian Upah, Harian SURYA, tanggal 31 Januari 2001, halaman 4

Buruh Trias Ramai-ramai Mundur, Harian SURYA, tanggal 2 Pebruari 2001, halaman 4

- Cooper, Arnold and Robertson, *Work Psychology Understanding Human Behavior in the Workplace*. Financial Times Professional Limited. Third Edition. London. 1998
- Davis, Keith & Newstrom, John W., *Organization Behavior*, Mc-Graw Hill International, Inc., Seventh Edition, Singapore, 1993.
- Dajan, Anto, *Pengantar Metode Statistik*, LP3ES, Edisi Kesembilan, Jakarta, 1984.
- Dipboye, Robert L. Carlla S. Smith, William C. Howell, *Understanding Industrial & Organizational Psychology: An Integrative Approach*, Harcourt Brace college Publisher, Orlando, 1994.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. *Organization Behavior*. Business Publication, Inc., Seventh Edition, 1991.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, Prentice Hall, International Edition, New Jersey. 2003
- Handoko, T. Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta, Edisi kedua, 1996.
- <http://www.triassentosa.co.id/business/index>
- Luthans, F., *Organization Behavior*. Mc-Graw Hill International, inc., Eight Edition, 1998.
- Nasir, Moh., *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Harian JAWA POS, *PT Trias Sentosa Mengeluarkan Produk Baru*, tanggal 18 Nopember 2006, halaman 9
- Riggio, Ronald E., *Introduction to Industrial / Organization Psychology*, Harper Collins College Publisher, Inc., Second Edition, 1995.
- Robbins, S.P., *Organization Behavior*. Prentice Hall, International Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2003.

ISSN 1978-6522

The 1st National Conference
Faculty of Economics
Widya Mandala Catholic University
Surabaya



PROCEEDINGS

Towards a New Indonesia Business Architecture

Surabaya, September 4th, 2007



Supported by :

FACULTY OF ECONOMICS
WIDYA MANDALA CATHOLIC UNIVERSITY
SURABAYA

JURNAL WIDYA MANAJEMEN & AKUNTANSI



The 1st National Conference
Faculty of Economics
Widya Mandala Catholic University
4 September 2007

- > Conference Chair Herlina Yoka Roida, S.E., M.Com.
 > Paper selection Chair Dr. Lena Ellitan

> *Accounting & Finance*

| | | |
|-------|------------------------------------|--------------|
| Chair | Dr. Hermeindito Kaaro | FE-Unika WMS |
| | Bernadetta Diana, S.E., M.Si., QIA | FE-Unika WMS |
| | C. Martono, Drs.Ec., M.Si. | FE-Unika WMS |

> *Marketing & Retail*

| | | |
|-------|-----------------------------|--------------|
| Chair | Dr. Chr. Whidya Utami, M.M. | FE-Unika WMS |
| | Dr. Tjong Budisantoso | FE-Unika WMS |

> *Human Resource Management*

| | | |
|-------|-----------------------------|--------------|
| Chair | Dr. J.B. Budi Iswanto | FE-Unika WMS |
| | Dr. H. Teman Koesmono, M.M. | FE-Unika WMS |

> *Operations, System, & Strategic*

| | | |
|-------|-----------------------------------|--------------|
| Chair | Dr. Lena Ellitan | FE-Unika WMS |
| | Dyna Rachmawati, S.E., M.Si., Ak. | FE-Unika WMS |

> *Economics*

| | | |
|-------|-----------------------------------|--------------|
| Chair | Prof. V. Henky Supit, S.E., Ak. | FE-Unika WMS |
| | Prof. Dr. Soedjono Abipraja | FE-Unika WMS |
| | Margaretha Ardhanari, S.E., M.Si. | FE-Unika WMS |

**JADWAL ACARA 1st NATIONAL CONFERENCE UKWMS
2007**

TOWARDS a NEW INDONESIA BUSINESS ARCHITECTURE

Hotel Santika Surabaya, 4 September 2007

| | |
|---------------|---|
| 08.00 - 08.30 | Registrasi dan coffee break |
| 08.30 - 08.45 | Opening session: (Bromo) Prof. Dr. J.S. Amy Soewandi, Rektor Unika Widya Mandala Surabaya C. Martono, Drs.Ec., M.Si, Dekan FE Unika Widya Mandala Surabaya |
| 08.45 - 09.45 | Plenary session: (Bromo) 1. Agung Adiprasetyo, CEO Kompas Gramedia 2. Irfan Nasution, Scholar Brighten Institute Bogor & Redaksi Marjin Kiri Chair : Dr. Chr. Whidya Utami, M.M. |
| 09.45 - 10.00 | Perpindahan ke ruang paralel session |
| 10.00 - 12.00 | Sesi I paralel session Room Ijen : Accounting & Finance Room Welirang : Marketing & Retail Room Bromo : Human Resource Management Room Anjasmoro : Operations, System, & Strategic Room Arjuno : Economics |
| 12.00 - 13.00 | Ishoma |
| 13.00 - 15.00 | Sesi II paralel session: Room Ijen : Accounting & Finance Room Welirang : Marketing & Retail Room Bromo : Human Resource Management Room Anjasmoro : Operations, System, & Strategic Room Arjuno : Economics |
| 15.00 - 15.15 | Coffee break |
| 15.15 - 17.15 | Sesi III paralel session Room Ijen : Accounting & Finance Room Welirang : Marketing & Retail Room Bromo : Human Resource Management Room Anjasmoro : Operations, System, & Strategic Room Arjuno : Economics |
| 17.15 - 17.30 | Penutup (Bromo) |

SAMBUTAN REKTOR UNIKA WIDYA MANDALA SURABAYA

Para Peserta Konferensi yang terhormat,

Pada hari ini kita patut bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih, karena kita dapat menghadiri Konferensi Nasional yang diadakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dengan tema "*Towards a New Indonesia Business Architecture*". Kami merasa berbahagia karena dalam rangka memperingati Ulang Tahun Fakultas Ekonomi, maka diadakanlah acara ini yaitu acara yang sangat bermakna dalam usaha mencari alternatif pemecahan masalah di bidang ekonomi yang ada di negara kita tercinta ini. Sudah selayaknya, sebagai lembaga pendidikan tinggi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya harus lebih sensitif dan tanggap terhadap permasalahan yang ada di lingkungan sekitarnya, terutama masalah perekonomian kita dewasa ini.

Suatu lembaga pendidikan tinggi selayaknya tidak hanya berfungsi dalam bidang pendidikan saja, melainkan juga berperan sebagai penggagas dan mampu memberikan konsep baru yang inovatif dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berwawasan luas dan jauh ke depan dalam usaha meningkatkan daya saing bangsa merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan.

Pada Konferensi Nasional ini, diharapkan akan terjadi komunikasi efektif antara para pakar baik yang berasal dari Pendidikan Tinggi maupun para praktisi. Kesempatan yang berbahagia ini juga akan mempererat hubungan kesejawatan yang pada akhirnya akan dapat menginisiasi jaringan kerja yang lebih luas dan berdayaguna. Rekomendasi yang dihasilkan pada akhir konferensi diharapkan dapat ditindaklanjuti dan menjadi sumbangan yang berharga bagi penyelesaian masalah bangsa terutama dalam penyusunan rancang bangun yang baru bagi perekonomian kita.

Kami mengucapkan terima kasih kepada para peserta, terutama kepada para pembicara tamu dan pemakalah atas segala partisipasinya untuk mensukseskan Konferensi Nasional ini. Selamat berkonferensi dan sukses selalu!

Surabaya, September 2007
Prof Dr. J.S. Ami Soewandi
Rektor

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIKA WIDYA MANDALA SURABAYA

Selamat datang Bapak dan Ibu peserta konferensi nasional pertama Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala Surabaya

Perubahan bukan merupakan peristiwa yang terjadi sekali dan sesuatu yang pasti terjadi di dunia ini adalah 'perubahan. Perubahan harus dibangun dalam sel-sel suatu negara maupun organisasi dengan mempelajari secara seksama versi-versi baru dari seluruh proses ekonomi dan bisnis setiap bulan, setiap minggu bahkan setiap hari. Mengerti perubahan dan tetap bertahan hidup berarti mengadaptasi dan mempengaruhi lingkungan bisnis dan ekonomi yang dihadapi oleh suatu negara dan organisasi bisnis. Ini berarti menjadi jawaban atas pertanyaan yang selalu terjadi yaitu "apa yang terjadi di luar sana, bagaimana kita mengakomodasinya?" Hal inilah yang mendasari pentingnya sebuah arsitektur bisnis baru yaitu beradaptasi dengan perubahan, membangun daya saing dan eksis dalam jangka panjang.

Unsur-unsur perubahan melibatkan lingkungan eksternal, kondisi internal dan kapabilitas organisasi, dan sikap kepemimpinan. Dalam proses perubahan menuntut pemahaman proses perubahan, membangun budaya untuk berubah, mengantisipasi resistensi, mendestabilisasi *status quo*, dan membuat perubahan benar-benar terjadi serta mendorongnya melalui penciptaan infrastruktur yang akan mempertahankan dan melakukan perubahan dalam jangka panjang.

Konferensi ini diselenggarakan bertujuan membahas, mendiskusikan dan bertukar pikiran, serta memberikan wacana bagaimana membuat perubahan dapat terjadi, melihat pengalaman negara maupun organisasi bisnis dalam keberhasilan dan kegagalannya dalam mengelola perubahan dan memberikan masukan praktis pada proses perubahan. Sebagai bagian dari perubahan tersebut Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala Surabaya merasa perlu untuk berkontribusi menyelenggarakan suatu forum untuk mencari, menemukan dan merumuskan pembangunan arsitektur bisnis yang seimbang, yaitu antara kebutuhan bisnis skala besar dan penguatan ekonomi rakyat yang pada akhirnya dapat menyelaraskan ekonomi yang lebih humanistik. Hal ini bertepatan dengan ulang tahun ke-42 Fakultas Ekonomi pada tanggal 1 September 2007 yang baru lalu dan kepercayaan yang diberikan pada Universitas ini sebagai satu di antara 50 '*promising University of the year*'.

Ucapan syukur dan terima kasih saya ucapkan kepada seluruh kolega yang terlibat atas terselenggaranya Konferensi ini dan semua partisipan yang bersedia menyumbangkan gagasan dan pemikirannya. Tanpa Saudara-Saudara semua konferensi ini tidak akan dapat terselenggara dengan semestinya. Akhir kata saya ucapkan selamat berwacana dan selamat berkonferensi.

Terima Kasih,
Drs.Ec. C. Martono, M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi

SAMBUTAN STEERING COMMITTEE

Salam Sejahtera Bapak/Ibu/Saudara

Ucapan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kasih atas anugerahnya sehingga pada hari ini kita dapat berkumpul bersama dalam rangka 1st National Conference "Towards a New Indonesia Business Architecture" yang diselenggarakan oleh FE UKWMS.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keunggulan suatu bangsa dan negara tidak terlepas dari kemajuan riset dan teknologi, bukan hanya tergantung pada berlimpahnya sumber daya alam dan sumber daya manusia. Selanjutnya, kesalahan perencanaan pembangunan dan pengambilan keputusan yang tidak didasarkan pada hasil riset dan konsepsi yang matang dari akademisi dan praktisi dapat mengakibatkan kegagalan pembangunan ekonomi dan pembangunan sebuah bangsa/negara. Hal ini mengilhami FE UKWMS menyelenggarakan konferensi ini.

Secara keseluruhan panitia menerima respon yang luar biasa dari berbagai pihak terbukti dengan banyaknya makalah yang masuk yaitu sebanyak 83 makalah. Namun setelah melalui *blind review*, terpilih 69 makalah untuk dipresentasikan dalam konferensi ini. Panitia mengelompokkan makalah tersebut ke dalam lima bidang yaitu Ilmu Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Manajemen Pemasaran, Manajemen Strategik dan Operasional, serta bidang Akuntansi dan Manajemen Keuangan. Pemakalah merupakan akademisi dan praktisi yang berasal dari berbagai daerah Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surakarta, Salatiga, Surabaya, Malang, Madura, Banjarmasin dan lain-lain.

Saya merindukan aktivitas ilmiah seperti ini menjadi agenda tahunan bagi FE UKWMS karena forum seperti ini dapat menjadi wadah berbagai hasil penelitian dan kajian ilmiah yang tentunya sangat kita perlukan. Konferensi ini juga merupakan wahana pertukaran informasi bagi akademisi dan praktisi yang berasal dari berbagai Perguruan Tinggi dan Institusi lain baik mereka yang berada pada fungsi intelektual maupun manajerial. Semoga konferensi ini akan diagendakan pada tahun-tahun berikutnya. Saya ucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah bersama-sama mendukung terselenggaranya konferensi ini. Saya memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Selamat berkonferensi, semoga Tuhan menyertai kita semua.

Dr. Lena Ellitan
Steering Committee

DAFTAR COMMITTEE

Scientific Committee

1. Prof. V. Henky Supit, S.E., Ak.
2. Prof. Dr. Soedjono Abipraja
3. Dr. J.B. Budi Iswanto
4. Dr. H. Teman Koesmono, M.M.
5. Dr. Hermeindito Kaaro
6. Dr. Chr. Whidya Utami, M.M.
7. Dr. Lena Ellitan
8. Dr. Tjong Budisantoso
9. C. Martono, Drs.Ec., M.Si.
10. Margaretha Ardhanari, S.E., M.Si.
11. Dyna Rachmawati, S.E., M.Si., Ak.
12. Bernadetta Diana, S.E., M.Si., QIA.

Steering Committee

1. Dr. Lena Ellitan
2. C. Marlina Junaedi, S.E., M.Si.
3. Licen Indahwati Darsono, S.E., M.Si.
4. F.X. Joko Waluyo, S.E., M.Si., RFP-I

Organizing Committee

1. Herlina Yoka Roida, S.E., M.Com.
2. Diyah Tulipa, S.E., M.M.
3. Dian Valentina Duwar, S.E., M.Com.
4. Jesica Handoko, S.E., M.Si., Ak.
5. A. Agus Purwanto, BA
6. A. Y. Yan Wellyan P., S.E., M.Si.
7. Aloysius Wanda
8. Petrus Kanisius Agung
9. J. Lulup Purnomo Djati
10. Arini, S.E., M.M.
11. Anna Triwijayati, S.E., M.Si.
12. Tuty Lindawati, S.E., M.M.
13. Tineke Wehartaty, S.E., M.M.
14. N. Didik Eko Santoso

Sekretariat Konferensi

Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala Surabaya
Jl. Dinoyo 42 – 44 Surabaya 60265
Telp. 031 – 5678478 ext 259, Fax. 031 – 5610818
Hp. 081- 330 426 135 (Lina) / 081 – 56877304 (Licen)
Email: ncf_e_uwm@yahoo.co.id

PARALEL SESSION NATIONAL CONFERENCE UKWMS 2007

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|--|--------------------|------------------|
| I / IJEN | AK1 | Analisa Rasio Keuangan Terhadap Pembayaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta | Ardi Hamzah | Bernadetta Diana |
| 10.00-12.00 <i>Accounting & Finance</i> | AK2 | Pemanfaatan Informasi Arus Kas Dalam Evaluasi Performasi Keuangan Perusahaan | Marcelia Susan | |
| | AK3 | Peran Baru Auditor Internal pada Organisasi Bisnis untuk Menunjang Terlaksananya <i>Good Corporate Governance</i> dan Meningkatkan <i>Value</i> Perusahaan | Hamfi Djayadikerta | |
| | AK4 | <i>Descriptive Analysis of Web Based Voluntary Disclosure Practice of Indonesian Publicly Listed Firm</i> | Ronny Prabowo | |
| | AK5 | <i>Does Job Market Really Require Accountants with High Level of IT skill? A Descriptive Analysis of Job Vacancy Advertisement at Kompas Daily Newspaper</i> | Ronny Prabowo | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|---|-------------------------------------|-----------------------|
| II / IJEN | AK6 | Pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Hubungan antara Info Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial | Yulius Kurnia Susanto | Dr. Hermeindito Kaaro |
| 13.00-15.00 <i>Accounting & Finance</i> | AK7 | Penngujian Model Penilaian Asset : <i>Capital Asset Pricing Model (CAPM)</i> Pada Saham LQ - 45 di Bursa Efek Jakarta (Periode 2004 - 2006) | Jimmy Dimas W. I | |
| | AK9 | Awas : Inflasi Akan Menghambat Usaha Anda (Studi Kasus: Industri Manufaktur Perusahaan Sepatu ABC di Jawa Timur) | Vivi Ani Susanti | |
| | AK10 | Struktur Modal Pengusaha Kecil Berdasarkan Jenis Usaha dan Hubungannya Dengan Tingkat Keuntungan (Studi Kasus Pengusaha Kecil di Jakarta) | Purwanto Widodo & Yunika Murdiyanti | |
| | AK11 | Interaksi <i>Firm Size</i> , Jenis Industri dan ROE dengan Pengungkapan Korporasi (<i>Corporate Disclosure</i>) Serta Keterkaitannya dengan Ketersediaan Info Lingkungan (<i>Environmental Disclosure</i>) Pada Perusahaan Publik di BEJ pada Tahun 2002 - 2004 | Bambang Sudaryono | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|---|---------------------------------------|------------|
| III / IJEN | AK13 | Hubungan Dinamis Perubahan <i>Price Earning Ratio (PER)</i> , <i>Devidend Yield (DY)</i> dan Harga Saham | Umi Murtini | C. Martono |
| 15.15-17.15 <i>Accounting & Finance</i> | AK14 | Hubungan Interpendensi Kebijakan Pendanaan dan Kebijakan Investasi Perusahaan Jasa di Indonesia | Vicktor J. Marunduri & Umi Murtini | |
| | AK15 | <i>The Moderating Effect of Corporate Governance Mechanism on The Relationship Between Capital Structure Performance : Evidence From Companies Listed at The Jakarta Stock Exchange 1996 - 2003</i> | Elok Pakaryaningsih | |
| | AK16 | Akurasi Model <i>Black and Scholes</i> untuk Menilai Opsi Saham di Indonesia | Audy Swanita Soesanto & Arnold Kaudin | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|---|--|--------------------------|
| I / WELIRANG 10.00-12.00 Marketing & Retail | PR1 | Strategi Penguatan dan Revitalisasi Merek Menuju Pengelolaan Merek Jangka Panjang | Berta Bekti Retnawati & Posmaria | Dr. Tjong Budisantoso |
| | PR2 | Pasar Tradisional : Dulu, Sekarang dan Masa Depan (Potret Riil Kompetisi antara Pasar Tradisional vs Pasar Ritel Modern) | Fereshti. N . D | |
| | PR3 | Perbedaan Peran Gender Sebagai Pemoderasi Model Sikap dan Perilaku Konsumen Ramah Lingkungan di Indonesia | M. F. Shellyana Junaedi | |
| | PR4 | Aplikasi Model Loyalitas Berbasis <i>Relationship Quality</i> Dalam Pengelolaan Dunia Pendidikan Tinggi : Sebuah Pandangan Komprehensif dan Tantangan Bagi Peneliti | Licen Indahwati | |
| | PR5 | Strategi Marketing Untuk Industri Minuman Beralkohol di Indonesia (Studi Pada Orang Tua Group Sebagai Market Leader) | David Sukardi Kodrat | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|--|--|-----------------------------|
| II / WELIRANG 13.00-15.00 Marketing & Retail | PR6 | Penggunaan " Bintang " Dalam Iklan Untuk Membangun Ekuitas Merek (Kasus Merek Detergen) | Benedicta Evienia Prabawanti | Dr. Chr. Whidya Utami |
| | PR7 | <i>The Comparative Effectiveness of Advertisement Execution Strategies : A Study on The Transformational VS Informational, Non Conclusion Versus Conclusion Drawing and Expected Versus Unexpected Ads</i> | Ike Janita Dewi | |
| | PR8 | Peta Industri Ritel di Indonesia. Sebuah Penelitian Eksplorasi dengan Responden Remaja | Gancar Candra Premananto | |
| | PR9 | Analisis Orientasi Pasar Kompetitif dan Adaptabilitas Starategik pada Dinamika Lingkungan terhadap Kinerja Pemasaran dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Perusahaan Ritel Modern | Chr. Whidya Utami, Margaretha Andhanari & Dyah Tulipa | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|--|--|--------------------------|
| III / WELIRANG 15.15-17.15 Marketing & Retail | PR10 | Hubungan <i>Customer Relationship Management (CRM)</i> dengan Loyalitas Pelanggan Bengkel Resmi Sepeda Motor di Bandung | Maya Arianti & Mariana Rachmawati | Dr. Tjong Budisantoso |
| | PR11 | <i>Value Based Marketing</i> : Lintas Fungsi antara Pemasaran dan Akuntansi | Christina Esti Susanti | |
| | PR12 | <i>TV - Based Advertising and Impact to The Dimension of Brand Equity : Towards An Effective Marketing communication</i> | Ign. Heri Satrya Wangsa | |
| | PR14 | Pengaruh <i>Tension</i> dan <i>Energy</i> dalam Iklan dengan <i>Fear Appeal</i> terhadap Niat berperilaku yang dimediasi oleh Sikap terhadap Iklan | Elisabeth Supriharyanti & Veronika Rachmawati | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|---|--------------------------------------|------------------|
| I / BROMO 10.00-12.00 <i>Human Resource Management</i> | SO 2 | Pengaruh <i>Career Plateau</i> & Sikap Kerja Karyawan Studi Empiris pada Karyawan Non Edukatif di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Bandung | T. Elisabeth C. S | Dr. Budi Iswanto |
| | SO 3 | Membangun Organisasi Pembelajar, Sebuah Kebutuhan yang Tak Terelakkan bagi Setiap Organisasi | T. Elisabeth C. S & Fanny Kristine | |
| | SO 4 | Pengembangan Learning Process Dalam Industri Pendidikan Tinggi Sebagai Baris Pembentukan Learning Business Society di Indonesia | B. Karno Budi P & Asfida Parama Rani | |
| | SO 5 | Peran Pemimpin Transformasional sebagai Fasilitator Perubahan dalam Organisasi | T. Elisabeth C.S & Ratna Widiastuti | |
| | SO 6 | <i>Reframing Corporate & HR Mindset : A Recovery Action for Enhancing Better Human Resource (HR) Competencies</i> | Johny Rusdiyanto | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|--|--|-----------------------|
| II / BROMO 13.00-15.00 <i>Human Resource Management</i> | SO 7 | <i>Innovating with Employees : A Bright Innovation Culture for Achieving Better Organization Capabilities</i> | Johny Rusdiyanto | Dr. H. Teman Koesmono |
| | SO 8 | Dampak <i>Career Plateau</i> pada Sikap Kerja & Kinerja : Studi Pada Guru SMP & SMA di Surabaya | Tuty Lindawaty, Fenika Wulani & Ani Suhartatik | |
| | SO 9 | Pengaruh Timbal - Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat | Achmad Sudiro & Khulbizzabidi | |
| | SO 10 | Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Afektif Para Dosen (Sebuah Studi Kasus pada FE Univ. Kristen Maranatha, Bandung) | Sunjoyo | |
| | SO 11 | Mempertahankan Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional | Evi Thelia Sari | |
| | SO 12 | Komunikasi dan Perubahan dalam Organisasi Pentingnya peran dialog dalam komunikasi untuk memelihara konflik positif | Benedicta Evienia Chandra Utama | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|---|---------------------------------------|-----------------------|
| III / BROMO 15.15-17.15 <i>Human Resource Management</i> | SO 13 | Analisis Faktor-Faktor <i>Stress</i> di Tempat Kerja pada Organisasi Jasa | Werner R. Murhadi | Dr. H. Teman Koesmono |
| | SO 15 | Kepuasan Kerja: Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi BOPP PT. Trias Sentosa Tbk di Sidoarjo | Puspa Rani Hendryna & Elsy Tandelilin | |
| | SO 17 | <i>Change Management Maturity Model</i> : Suatu Tinjauan Konseptual untuk Mengelola Perubahan | Elsye Tandelilin | |
| | SO 18 | Analisis Budaya Menggunakan <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i> | Regina Detty | |
| | SO 19 | Implikasi Penetapan <i>Career Goals</i> dan <i>Career Strategies</i> Terhadap Pencapaian <i>Career Success</i> Karyawan di Tempat Kerja | Th. Diah Widiastuti | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|--|---|------------------|
| I / ANJASMORO 10.00-12.00 <i>Operations, System, & Strategic</i> | MOSS 4 | Optimalisasi Komputerisasi dalam Penyelenggaraan <i>IT Governance</i> guna Penyempurnaan Kinerja Bisnis Organisasi | Ariefah Rachmawati | Dr. Lena Ellitan |
| | MOSS 5 | Pengaruh <i>Attitude, Subjective Norms, Self-Efficacy, Government Support, Technology Support</i> , dan Kecocokan Individu Terhadap <i>Intention</i> untuk menggunakan <i>Internet Banking</i> | Y. Kurnia Susanto & Shinta Permata Sari | |
| | MOSS 7 | <i>Networked Supply Chain</i> : Paradigma Baru Menghadapi Persaingan Antar Jejaring Bisnis | Lina Anatan | |
| | MOSS 8 | Peran Efektivitas Kepemimpinan Dalam <i>Cross Functional Project Teams</i> : Strategi Meraih <i>Agile Project Management</i> | Meily Margaretha & Lina Anatan | |
| | MOSS 9 | <i>Managing Discontinuous Innovation</i> | Eddy Junarsin | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|--|---|------------------|
| II / ANJASMORO 13.00-15.00 <i>Operations, System, & Strategic</i> | MOSS 10 | Pemanfaatan Potential Dynamic Capability pada Bisnis di Indonesia sebagai Bisnis Penciptaan Keunggulan Besaing yang Berkesinambungan | B. Karno Budiprasetyo & Asfadi Parama Rani | Dr. Lena Ellitan |
| | MOSS 11 | Pengembangan <i>Knowledge - Based</i> dalam Industri Pendidikan Tinggi di Indonesia untuk Membangun Keunggulan Bersaing yang Berkesinambungan | B. Karno Budiprasetyo | |
| | MOSS 12 | Analisis Pengaruh <i>Information Technology Competence</i> Terhadap <i>Firm Performance</i> Melalui Mediasi <i>Organizational Learning</i> Pada Perusahaan Skala Besar dan Menengah di Indonesia | Lidya Ari W | |
| | MOSS 13 | Rencana Strategik Industri <i>Bio-Fuel</i> di PT. Arta Gumilar Cabang Blitar | Bambang Sugiyono & Masrani Suyanta | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|--|-------------------------------------|-----------------|
| III / ANJASMORO 15.15-17.15 <i>Operations, System, & Strategic</i> | MOSS 14 | Pengelolaan <i>Intangible Resources</i> dalam Penciptaan <i>Sustainable Competitive Advantage</i> : Pendekatan <i>Resource - Based</i> | Hendro Susanto | Dyna Rachmawati |
| | MOSS 15 | Pengaruh Faktor Sosial dan Legal pada Niat Melakukan <i>Softlifting</i> | C. Marlina Junaedi | |
| | AK19 | Apakah <i>Earnings Management</i> Mengakibatkan Risiko Delisting Pada Perusahaan IPO ? | C. Bintang H Y & Dyna Rachmawati | |
| | AK20 | Pengujian Model Penilaian Asset : <i>Capital Asset Pricing Model (CAPM) VS Fama - French Factor Model</i> Pada Saham LQ - 45 di Bursa Efek Jakarta (Periode 2004 - 2006) | Jimmy Dimas W. I | |
| | AK21 | Analisis Pengukuran Kinerja Unit Induk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten dengan Pendekatan Metode <i>Balanced Scorecard</i> | Haryadi Sarjono & Synthia Atas Sari | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|---|--------------------|---------------------------|
| I / ARJUNA 10.00-12.00 <i>Economics</i> | IE 1 | Perilaku Masyarakat dan Dunia Usaha di Indonesia dan Berbagai Negara Maju terhadap Sistem Pembayaran Non Tunai dan Dampak Kerja terhadap Perkonomian di Indonesia | Toto Warsoko Pikir | Prof. V. Henky Supit, Ak. |
| | IE 2 | Menjaga Volatilitas Mata Uang Faktor Pendukung Pengembangan Bisnis | A. Ika Rahutami | |
| | IE 3 | Potret Buram OTDA dan Egoisme Pemekaran Daerah | Edi Purwo Saputro | |
| | IE 4 | Perempuan Pekerja Sektor Informal; Peningkatan Pendapatan : Keluarga dan Kesejahteraan Sosial | Edy Priyono | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|--|------------|---|---|----------------------|
| II / ARJUNA 13.00-15.00 <i>Economics</i> | IE 5 | Mekanisme Pembelajaran Organisasi Pasca Gempa Bumi Usaha Kecil & Menengah Kerajinan Gerabah di Pundong Yogyakarta | Rahmadi Parmono & Rusminto Wibowo | Margaretha Ardhanari |
| | IE 8 | Kajian Pengentasan Kemiskinan di Indonesia tahun 2006 | Tetuko Rawidyo P & Hery Sulisty Jati NS | |
| | IE 9 | Kontribusi Pengembangan Organisasi, Kemitraan & Pembinaan terhadap Kinerja melalui Pemberdayaan Usaha Kecil | Gendut Sukarno & Andri Siswoyo | |
| | IE 10 | <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap Corporate Social Performance pada Beberapa Industri di Sidoarjo | Gendut Sukarno | |

| Sesi/Ruang | Kode Paper | Judul | Pemakalah | Chair |
|---|------------|--|----------------------------------|-----------------------------|
| III / ARJUNA 15.15-17.15 <i>Economics</i> | IE 11 | Analisis Wajib Pajak Demi Melakukan Perencanaan Pajak di Kota Yogyakarta | Wirawan ED Radanta | Prof. Dr. Soedjono Abipraja |
| | IE 12 | Generalisasi Pemanfaatan Kharisma Lokal Sebagai Jaminan Untuk Mencegah Kredit Macet Pada Lembaga Keuangan Pedesaan | M. Fathorrazi | |
| | IE 13 | Pengaruh <i>Fiscal Stress</i> terhadap Pertumbuhan Pendapatan Asli Daerah dan Belanja Modal Kabupaten/Kota (Studi Empiris pada Kabupaten/Kota se- Jawa Tengah) | Budi Setyawan & Priyo Hari Adi | |
| | IE 14 | Peta Kemampuan Keuangan Kabupaten dan Kota Sebelum dan Sesudah Otonomi Daerah (Studi Pada Kabupaten dan Kota se-Jawa Bali) | Wirawan Setiaji & Priyo Hari Adi | |

**The 1st NATIONAL CONFERENCE FACULTY OF ECONOMICS
WIDYA MANDALA CATHOLIC UNIVERSITY
TOWARDS a NEW INDONESIA BUSINESS ARCHITECTURE**

DAFTAR ABSTRAK PEMAKALAH

| Kode Paper | Judul | Pemakalah | Hal |
|------------|---|-------------------------------------|-----|
| AK1 | Analisa Rasio Keuangan Terhadap Pembayaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta | Ardi Hamzah | 1 |
| AK2 | Pemanfaatan Informasi Arus Kas Dalam Evaluasi Performansi Keuangan Perusahaan | Marcelia Susan | 2 |
| AK3 | Peran Baru Auditor Internal Pada Organisasi Bisnis untuk Menunjang Terlaksananya <i>Good Corporate Governance</i> dan Meningkatkan <i>Value</i> Perusahaan | Hamfi Djajadikerta | 3 |
| AK4 | <i>Descriptive Analysis of Web Based Voluntary Disclosure Practice of Indonesian Publicly Listed Firm</i> | Ronny Prabowo | 4 |
| AK5 | <i>Does Job Market Really Require Accountants with High Level of IT Skill? A Descriptive Analysis of Job Vacancy Advertisement at Kompas Daily Newspaper</i> | Ronny Prabowo | 5 |
| AK6 | Pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Hubungan antara Info Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial | Yulius Kurnia Susanto | 6 |
| AK7 | Pengujian Model Penilaian Asset : <i>Capital Asset Pricing Model (CAPM)</i> Pada Saham LQ - 45 di Bursa Efek Jakarta (Periode 2004 - 2006) | Jimmy Dimas W. I | 7 |
| AK9 | Awas : Inflasi Akan Menghambat Usaha Anda (Studi Kasus : Industri Manufaktur Perusahaan Sepatu ABC di Jawa Timur) | Vivi Ani Susanti | 8 |
| AK10 | Struktur Modal Pengusaha Kecil Berdasarkan Jenis Usaha dan Hubungannya dengan Tingkat Keuntungan (Studi Kasus Pengusaha Kecil di Jakarta) | Purwanto Widodo & Yunika Murdiyanti | 9 |
| AK11 | Interaksi <i>Firm Size</i> , Jenis Industri dan ROE dengan Pengungkapan Korporasi (<i>Corporate Disclosure</i>) serta Keterkaitannya dengan Ketersediaan Info Lingkungan (<i>Environmental Disclosure</i>) pada Perusahaan Publik di BEJ pada Tahun 2002 – 2004 | Bambang Sudaryono | 10 |
| AK13 | Hubungan Dinamis Perubahan <i>Price Earning Ratio (PER)</i> , <i>Divident Yield (DY)</i> dan Harga Saham | Umi Murtini | 11 |
| AK14 | Hubungan Interpendensi Kebijakan Pendanaan dan Kebijakan Investasi Perusahaan Jasa di Indonesia | Vicktor Jandry M & Umi Murtini | 12 |
| AK15 | <i>The Moderating Effect of Corporate Governance Mechanism on The Relationship Between Capital Structure Performance : Evidence From Companies Listed at The Jakarta Stock Exchange 1996 - 2003</i> | Elok Pakaryaningsih | 13 |

| Kode Paper | Judul | Pemakalah | Hal |
|------------|--|--|-----|
| AK16 | Akurasi Model <i>Black and Scholes</i> untuk Menilai Opsi Saham di Indonesia | Audy S. Soesanto & Arnold Kaudin | 14 |
| AK19 | Apakah <i>Earnings Management</i> Mengakibatkan Risiko Delisting Pada Perusahaan IPO ? | C. Bintang H Y & Dyna Rachmawati | 15 |
| AK20 | Pengujian Model Penilaian Asset : <i>Capital Asset Pricing Model (CAPM) vs Fama - French Factor Model</i> pada Saham LQ - 45 di Bursa Efek Jakarta (Periode 2004 - 2006) | Jimmy Dimas W. I | 16 |
| AK21 | Analisis Pengukuran Kinerja Unit Induk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Pendekatan Metode <i>Balanced Scorecard</i> | Haryadi Sarjono & Synthia Atas Sari | 17 |
| IE 1 | Perilaku Masyarakat dan Dunia Usaha di Indonesia dan Berbagai Negara Maju terhadap Sistem Pembayaran Non-tunai dan Dampak Kerja terhadap Perekonomian di Indonesia | Toto Warsoko Pikir | 18 |
| IE 2 | Menjaga Volatilitas Mata Uang Faktor Pendukung Pengembangan Bisnis | A. Ika Rahutami | 19 |
| IE 3 | Potret Buram OTDA dan Egoisme Pemekaran Daerah | Edi Purwo Saputro | 20 |
| IE 4 | Perempuan Pekerja Sektor Informal; Peningkatan Pendapatan : Keluarga dan Kesejahteraan Sosial | Edy Priyono | 21 |
| IE 5 | Mekanisme Pembelajaran Organisasi Pasca Gempa Bumi Usaha Kecil dan Menengah Kerajinan Gerabah di Pundong Yogyakarta | V. Rahmadi Parmono & Rusminto Wibowo | 22 |
| IE 8 | Kajian Pengentasan Kemiskinan di Indonesia tahun 2006 | Tetuko Rawidyo P & Hery Sulistyjo Jati | 23 |
| IE 9 | Kontribusi Pengembangan Organisasi, Kemitraan dan Pembinaan terhadap Kinerja melalui Pemberdayaan Usaha Kecil | Gendut Sukarno & Andri Siswoyo | 24 |
| IE 10 | <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap <i>Corporate Social Performance</i> pada Beberapa Industri di Sidoarjo | Gendut Sukarno | 25 |
| IE 11 | Analisis Wajib Pajak demi Melakukan Perencanaan Pajak di Kota Yogyakarta | Lies Chinia H & Wirawan ED Radanta | 26 |
| IE 12 | Generalisasi Pemanfaatan Kharisma Lokal Sebagai Jaminan Untuk Mencegah Kredit Macet pada Lembaga Keuangan Pedesaan | M. Fathorrazi | 27 |
| IE 13 | Pengaruh <i>Fiscal Stress</i> terhadap Pertumbuhan Pendapatan Asli Daerah dan Belanja Modal Kabupaten/Kota (Studi Empiris pada Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah) | Budi Setyawan & Priyo Hari Adi | 28 |
| IE 14 | Peta Kemampuan Keuangan Kabupaten dan Kota Sebelum dan Sesudah Otonomi Daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota se-Jawa Bali) | Wirawan Setiaji & Priyo Hari Adi | 29 |

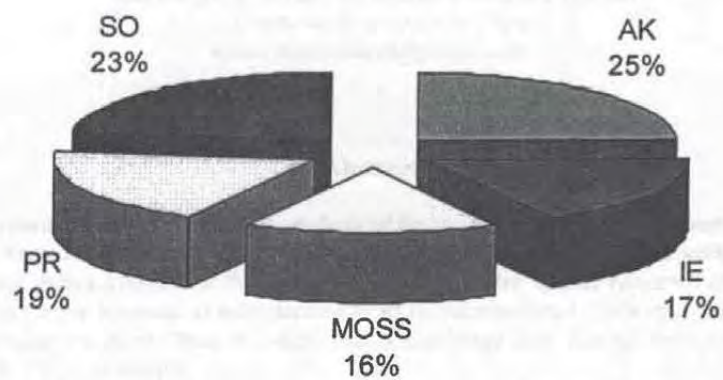
| Kode Paper | Judul | Pemakalah | Hal |
|------------|--|--|-----|
| MOSS 4 | Optimalisasi Komputerisasi dalam Penyelenggaraan <i>IT Governance</i> guna Penyempurnaan Kinerja Bisnis Organisasi | Ariefah Rachmawati | 30 |
| MOSS 5 | Pengaruh <i>Attitude, Subjective Norms, Self-Efficacy, Government Support, Technology Support</i> , dan Kecocokan Individu Terhadap <i>Intention</i> untuk menggunakan <i>Internet Banking</i> | Y. Kurnia Susanto & Shinta Permata Sari | 31 |
| MOSS 7 | <i>Networked Supply Chain</i> : Paradigma Baru Menghadapi Persaingan Antar Jejaring Bisnis | Lina Anatan | 32 |
| MOSS 8 | Peran Efektivitas Kepemimpinan Dalam <i>Cross Functional Project Teams</i> : Strategi Meraih <i>Agile Project Management</i> | Meily Margaretha & Lina Anatan | 33 |
| MOSS 9 | <i>Managing Discontinuous Innovation</i> | Eddy Junarsin | 34 |
| MOSS 10 | Pemanfaatan <i>Potential Dynamic Capability</i> pada Bisnis di Indonesia sebagai Bisnis Penciptaan Keunggulan Bersaing yang Berkesinambungan | B. Karno Budiprasetyo & Asfadi Parama Rani | 35 |
| MOSS 11 | Pengembangan <i>Knowledge - Based</i> dalam Industri Pendidikan Tinggi di Indonesia untuk Membangun Keunggulan Bersaing yang Berkesinambungan | B. Karno Budiprasetyo | 36 |
| MOSS 12 | Analisis Pengaruh <i>Information Technology Competence</i> Terhadap <i>Firm Performance</i> melalui Mediasi <i>Organizational Learning</i> pada Perusahaan Skala Besar dan Menengah di Indonesia | Lidya Ari W | 37 |
| MOSS 13 | Rencana Strategik Industri Bio-Fuel di PT. Arta Gumilar Cabang Blitar | Bambang Sugiyono Masrani Suyanta | 38 |
| MOSS 14 | Pengelolaan <i>Intangible Resources</i> dalam Penciptaan <i>Sustainable Competitive Advantage</i> : Pendekatan <i>Resource - Based</i> | Hendro Susanto | 39 |
| MOSS 15 | Pengaruh Faktor Sosial dan Legal pada Niat Melakukan Softlifting | C. Marliana Junaedi | 40 |
| PR1 | Strategi Penguatan dan Revitalisasi Merek Menuju Pengelolaan Merek Jangka Panjang | Berta Bektı R & Posmaria | 41 |
| PR2 | Pasar Tradisional : Dulu, Sekarang dan Masa Depan (Potret Riil Kompetisi antara Pasar Tradisional VS Pasar Ritel Modern) | Fereshti. N . D | 42 |
| PR3 | Perbedaan Peran Gender Sebagai Pemoderasi Model Sikap dan Perilaku Konsumen Ramah Lingkungan di Indonesia | M. F. Shellyana Junaedi | 43 |
| PR4 | Aplikasi Model Loyalitas Berbasis <i>Relationship Quality</i> dalam Pengelolaan Dunia Pendidikan Tinggi : Sebuah Pandangan Komprehensif dan Tantangan bagi Peneliti | Licen Indahwati * | 44 |

| Kode Paper | Judul | Pemakalah | Hal |
|------------|--|--|-----|
| PR5 | Strategi Marketing untuk Industri Minuman Beralkohol di Indonesia (Studi pada Orang Tua Group sebagai Market Leader) | David Sukardi Kodrat | 45 |
| PR6 | Penggunaan " Bintang " dalam Iklan untuk Membangun Ekuitas Merek (Kasus Merek Detergen) | Benedicta Evienia Prabawanti | 46 |
| PR7 | <i>The Comparative Effectiveness of advertisement Execution Strategies : A Study on The Transformational vs Informational, Non Conclusion vs Conclusion Drawing and Expected Versus Unexpected Ads</i> | Ike Janita Dewi | 47 |
| PR8 | Peta Industri Ritel di Indonesia: Sebuah Penelitian Eksplorasi dengan Responden Remaja | Gancar Candra Premananto | 48 |
| PR9 | Analisis Orientasi Pasar Kompetitif dan Adaptabilitas Starategik pada Dinamika Lingkungan terhadap Kinerja Pemasaran dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Perusahaan Ritel Modern | Ch. Whidya Utami, Margaretha A & Dyah Tulipa | 49 |
| PR10 | Hubungan <i>Customer Relationship Management (CRM)</i> dengan Loyalitas Pelanggan Bengkel Resmi Sepeda Motor di Bandung | Maya Arianti & Mariana Rachmawati | 50 |
| PR11 | <i>Value Based Marketing</i> : Lintas Fungsi antara Pemasaran dan Akuntansi | Christina Esti Susanti | 51 |
| PR12 | <i>TV - Based Advertising and Impact to The Dimension of Brand Equity : Towards An Effective Marketing communication</i> | Ign. Heri Satrya Wangsa | 52 |
| PR14 | Pengaruh Tension dan Energy dalam Iklan dengan Fear Appeal terhadap Niat berperilaku yang dimediasi oleh Sikap terhadap Iklan | Elisabeth S & Veronika R | 53 |
| SO 2 | Pengaruh <i>Career Plateau</i> dan Sikap Kerja Karyawan Studi Empiris pada Karyawan Non Edukatif di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Bandung | T. Elisabeth C. S | 54 |
| SO 3 | Membangun Organisasi Pembelajar, Sebuah Kebutuhan Yang Tak Tereleakkan bagi Setiap Organisasi | T. Elisabeth C. S & Fanny Kristine | 55 |
| SO 4 | Pengembangan <i>Learning Process</i> dalam Industri Pendidikan Tinggi Sebagai Baris Pembentukan <i>Learning Business Society</i> di Indonesian | B. Karno Budi P & Asfida Parama Rani | 56 |
| SO 5 | Peran Pemimpin Transformasional sebagai Fasilitator Perubahan dalam Organisasi | T. Elisabeth C.S & Ratna Widiastuti | 57 |
| SO 6 | <i>Reframing Corporate dan HR Mindset : A Recovery Action for Enhancing Better Human Resource (HR) Competencies</i> | Johny Rusdiyanto | 58 |

| Kode Paper | Judul | Pemakalah | Hal |
|------------|--|---|-----|
| SO 7 | <i>Innovating with Employees : A Bright Innovation Culture for Achieving Better Organization Capabilities</i> | Johny Rusdiyanto | 59 |
| SO 8 | Dampak <i>Career Plateau</i> pada Sikap Kerja dan Kinerja : Studi pada Guru SMP dan SMA di Surabaya | Tuty Lindawaty, Ani Suhartatik, & Fenika Wulani | 60 |
| SO 9 | Pengaruh Timbal - Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat | Achmad Sudiro & Khulbizzabidi | 61 |
| SO 10 | Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Afektif Para Dosen (Sebuah Studi Kasus pada FE Univ. Kristen Maranatha, Bandung) | Sunjoyo | 62 |
| SO 11 | Mempertahankan Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional | Evi Thelia Sari | 63 |
| SO 12 | Komunikasi dan Perubahan dalam Organisasi Pentingnya Peran Dialog dalam Komunikasi untuk Memelihara Konflik Positif | Benedicta Evienia, Rosaly Franksiska, & Chandra Utama | 64 |
| SO 13 | Analisis Faktor-faktor Stress di Tempat Kerja pada Organisasi Jasa | Werner R. Murhadi | 65 |
| SO 15 | Kepuasan Kerja: Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi BOPP PT. Trias Sentosa Tbk di Sidoarjo | Puspa Rani Hendryna & Elsy Tandelilin | 66 |
| SO 17 | Change Management Maturity Model: Suatu Tinjauan Konseptual untuk Mengelola Perubahan | Elsye Tandelilin | 67 |
| SO 18 | Analisis Budaya Menggunakan <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i> (OCAI) | Regina Detty | 68 |
| SO 19 | Implikasi Penetapan <i>Career Goals</i> dan <i>Career Strategies</i> terhadap Pencapaian <i>Career Success</i> Karyawan di Tempat Kerja | Th. Diah Widiastuti | 69 |

Profil Makalah yang Dipresentasikan

■ AK ■ IE □ MOSS □ PR ■ SO



DAFTAR PEMAKALAH NCFE2007

| No | Kode | Deskripsi Bidang | Jumlah | % |
|------------------------|------|---------------------------------|--------|------|
| 1 | AK | Accounting & Finance | 17 | 25% |
| 2 | IE | Economics | 12 | 17% |
| 4 | MOSS | Operations, System, & Strategic | 11 | 16% |
| 3 | PR | Marketing & Retail | 13 | 19% |
| 5 | SO | Human Resource Management | 16 | 23% |
| Total Pemakalah | | | 69 | 100% |



**FACULTY OF ECONOMICS
WIDYA MANDALA CATHOLIC UNIVERSITY
SURABAYA**

