

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Roti Maros Lempangan

Adi¹, Ratna Tungga Dewi², Sultan³

¹⁻³Manajemen, STIE Makassar Maju

Email: aditweingberg@gmail.com¹, ratttnaa2002@gmail.com²

(Received: November 13, 2024; Revised: December 06, 2024 ; Accepted: January 31, 2025)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This research aims to determine the influence of work-life balance and job satisfaction on employee loyalty to Maros Lempangan bread. This research uses a quantitative approach with a sampling method using a saturated sampling technique, namely taking the entire population as a sample. The sample in this research was 73 people. Data processing using IBM SPSS Statistics 20 with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The research results show that the work-life balance variable has a negative and insignificant effect on employee loyalty, the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee loyalty, and work-life balance and job satisfaction jointly influence employee loyalty.*

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

Abstrak : *This study aims to determine the effect of work-life balance and job satisfaction on employee loyalty at Toko Roti Maros Lempangan. This study is based on data analysis using a quantitative approach. This type of research based on its purpose is a verification research and associative research based on its explanation level. The sampling method with saturated sampling technique is to take the entire population as a sample. The sample in this study was 73 people. Data processing with IBM SPSS Statistics 20 with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The results showed that the work-life balance variable had a negative and insignificant effect on employee loyalty, job satisfaction had a positive and significant effect on employee loyalty, simultaneously work-life balance and job satisfaction had a positive and significant effect on employee loyalty.*

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas

PENDAHULUAN

Sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi adalah unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya mempunyai peran penting yang sangat besar dalam perusahaan. Sebagaimana perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai unsur untuk memberikan keunggulan dalam bersaing (Rahmadani, 2020). Karyawan yang merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan yang semakin bertambah bahkan bervariasi tiap individu. Perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini akan memicu kepuasan bagi karyawan yang tentu akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rahmadani (2020) menyatakan loyalitas merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh karyawan seberapa besar dedikasi yang

dimiliki untuk mengerahkan tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk perusahaan secara terus menerus dalam mencapai tujuan perusahaan.

Akan tetapi loyalitas dalam sebuah perusahaan tiap individu akan berbeda hal ini disebabkan oleh faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana tanggung jawab pekerjaan dan keluarga terpenuhi, dan bagaimana seorang karyawan dapat memenuhi harapan atasannya dan orang-orang yang dicintainya untuk memastikan bahwa semua orang tetap bahagia (Widianto dan Rojuaniah, 2022). Menurut Handoko dalam Suryawan and Salsabilla (2022) menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan dengan seberapa menyenangkan atau tidak menyenangkan keadaan emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, yang dimana tidak akan sama dengan individu lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dicha (2019) menyatakan bahwa secara parsial variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf (2021) dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. Adapun hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan oleh Larastini and Anyani (2019), Rahmadani (2020), dan Giovanni and Le (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat menjadi tolak ukur karyawan dalam memengaruhi loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan begitu halnya pada perusahaan Roti Maros Lempangan. Roti Maros Lempangan merupakan salah satu tempat usaha roti yang memiliki *rest area* yang cukup luas menjadi tempat istirahat bagi yang melakukan perjalanan jauh, parkir gratis, tersedia *musollah* dan buka 24 jam serta tersedia roti, kopi, dan teh gratis bagi para pembeli. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan dimana Perusahaan menuntut para karyawan untuk bekerja lebih cepat, karyawan di tuntut untuk selalu memeriksa dan mengisi stok roti gratis, teh berserta kopi bagi para pembeli, harus mampu selalu menjaga kebersihan area penjualan demi kenyamanan para pembeli. Ruangan untuk pembuatan roti sama dengan pemanggang serta semua bagian aktivitas produksi tanpa ada sekat/pembatas membuat suhu ruangan meningkat ini membuat karyawan merasa kepanasan dan mengganggu kenyamanan bagi karyawan tuntutan Perusahaan tersebut dapat memengaruhi Tingkat kepuasan karyawan. Dan Masih terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu kondisi ini merupakan dampak dari aktivitas karyawan yang harus menjalani aktivitas lain selain fokus pada pekerjaan kantor yakni menjalani aktivitas kewajiban dalam rumah tangga. Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu mengenai loyalitas karyawan, keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja dan berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti ingin meninjau bagaimana pengaruh dari variabel-variabel yang ada terhadap loyalitas karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di roti maros lempangan dengan membagikan kuesioner kepada 73

karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan *statistica product and service solution (SPSS)*. Analisis regresi linier

berganda merupakan suatu analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas yang disebut variabel independen dan salah atau lebih variabel terikat atau variabel dependent. Melakukan pengujian lainnya diantaranya yaitu uji validitas dan realibilitas kuesioner, uji asumsi klasik yang mana terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji hipotesis yaitu uji f dan uji t serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji dalam asumsi klasik untuk mengetahui nilai residual terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Konsep dasar dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov ialah membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19451944
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.040
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji normalitas terlihat bahwa nilai pada Asmptotic Significance sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal karena nilai pada Asmptotic Significance lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.844	4.186		5.697	.000		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	-.111	.067	-.161	-1.644	.105	.976	1.025
	Kepuasan Kerja	.323	.053	.591	6.042	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

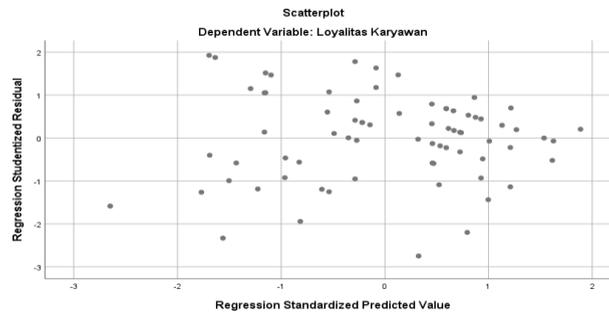
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai tolerance untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yaitu 0,976 yang dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikorelinear atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

2. Nilai pada VIF yang menunjukkan angka 1,025 pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Nilai VIF 1,025 lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi terjadi multikoliner atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan pada gambar diatas bahwa scatterplot atau grafik plot terlihat titik-titik tersebar baik pada atas dan bawah pada angka nol sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini dan dapat dikatakan merupakan model penelitian yang baik.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.844	4.186		5.697	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	-.111	.067	-.161	-1.644	.105
	Kepuasan Kerja	.323	.053	.591	6.042	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dengan koefisiensi B yang merupakan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,844 - 0,111 + 0,323 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan ajuan untuk diinterpretasikan antara lain:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan angka sebesar 23.844, yang berarti bahwa apabila keseimbangan kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel loyalitas karyawan akan tetap yaitu 23.844 apabila X1 dan X2 sama dengan nol.
2. Nilai pada koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) yaitu 0,111 yang bernilai negatif, jika variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) naik 1 satuan

maka nilai loyalitas karyawan (Y) turun sebesar 0,111. Jika nilai loyalitas karyawan bertambah maka keseimbangan kehidupan karyawan akan membaik.

3. Nilai pada koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) yaitu 0,323 dan bernilai positif, jika variabel Kepuasan Kerja (X2) naik 1 satuan maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) naik sebesar 0,323. Jika nilai loyalitas karyawan bertambah maka kepuasan kerja akan ikut bertambah begitupun sebaliknya.

Uji t (parsial)

Tabel Hasil Uji t (Parsial)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23.844	4.186		5.697	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	-.111	.067	-.161	-1.644	.105
	Kepuasan Kerja	.323	.053	.591	6.042	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data di atas yang menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pengaruh pada variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan) dengan nilai $0,000 > 0,105$ dan nilai t hitung $-1,644 < 1,994$ maka hipotesis 1 ditolak. Artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap loyalitas karyawan tetapi tidak signifikan.
2. Hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel X1 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan) dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,042 > 1,994$ maka hipotesis 2 diterima. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan secara signifikan.

Uji f (simultan)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.336	2	91.668	18.506	.000 ^b
	Residual	346.746	70	4.954		
	Total	530.082	72			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa angka signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk nilai f tabel dengan nilai $18,506 > 3,128$ maka, dapat bahwa secara simultan adanya pengaruh antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.346	.327	2.22565	2.059

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja
- b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan dimana nilai untuk R Square sebesar 0,346 atau 34,6%. Variabel X1 (keseimbangan kehidupan kerja) dan X2 (kepuasan kerja) memberikan pengaruh terhadap (loyalitas karyawan) Y sebesar 0,346 atau 34,6%.

Pembahasan

Peneliti telah melakukan penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene. Diperoleh data atau informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Sistem dan prosedur pengeluaran kas yang diterapkan oleh BPBD Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020. Berikut rincian mengenai penerapan sistem dan prosedur pengeluaran kas yang diterapkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene, antara lain:

Sistem Pengeluaran Kas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah menggunakan aplikasi yang sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 yaitu aplikasi SIPD RI yang dimana aplikasi tersebut mencakup pencatatan Surat Permintaan Pembayaran (SPP), Surat Perintah Membayar (SPM) dan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D). Seluruh pencatatan tersebut menghasilkan laporan realisasi anggaran yang pelaporannya dilakukan rutin setiap bulan agar aktivitas pencairan dana kedepannya dapat berjalan dengan baik.

Prosedur Pengeluaran Kas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene.

Surat Penyediaan Dana (SPD)

Surat Penyediaan Dana (SPD) adalah dokumen yang diterbitkan oleh BUD/kuasa BUD yang menyatakan tersedianya dana untuk melaksanakan kegiatan sebagai dasar penerbitan SPP. Untuk mendapatkan SPD, pengguna/kuasa anggaran mengajukan permohonan penyediaan dana kepada BUD. Karena fungsi dari SPD sebagai informasi ketersediaan dana pada BUD maka frekuensi penerbitan SPD tergantung kebijakan masing-masing daerah. Prosedur penerbitan SPD di BPBD Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, bahwa tahap permulaan dari pencairan dana anggaran kas umum daerah dalam APBD, dilaksanakan berdasarkan pada SPD.

Surat Permintaan Pembayaran (SPP)

Surat Permintaan Pembayaran yang disingkat dengan SPP adalah dokumen yang diterbitkan oleh bendahara pengeluaran untuk mengajukan permintaan pembayaran. Surat Permintaan Pembayaran (SPP) terdiri dari:

- 1) SPP uang persediaan (SPP-UP);
- 2) SPP ganti uang (SPP-GU);
- 3) SPP tambahan uang (SPP-TU); dan
- 4) SPP langsung (SPP-LS);

SPP UP adalah dokumen yang diajukan oleh bendahara pengeluaran untuk permintaan uang muka kerja yang bersifat pengisian kembali (*revolving*) yang tidak dapat dilakukan dengan pembayaran langsung. SPP-GU adalah dokumen yang diajukan oleh bendahara pengeluaran untuk permintaan pengganti uang persediaan yang telah

digunakan. SPP-TU adalah dokumen yang diajukan oleh bendahara pengeluaran untuk permintaan tambahan uang persediaan guna melaksanakan kegiatan SKPD yang bersifat mendesak dan tidak dapat digunakan untuk pembayaran langsung dan uang persediaan. SPP-LS adalah dokumen yang diajukan oleh bendahara pengeluaran untuk permintaan pembayaran langsung kepada pihak ketiga atas dasar perjanjian kontrak kerja atau surat perintah kerja lainnya dan pembayaran gaji PNS dan Non-PNS. Prosedur pengajuan SPP di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Surat Perintah Membayar (SPM)

Surat Perintah Membayar yang disingkat SPM adalah dokumen yang digunakan/diterbitkan oleh pengguna anggaran untuk penerbitan SP2D atas beban pengeluaran DPA-SKPD. Proses penerbitan SPM adalah tahapan penting dalam penatausahaan pengeluaran yang merupakan tahap lanjutan dari proses pengajuan SPP. SPM juga dibedakan menjadi 4 (empat) sesuai dengan jenis SPP-nya, yaitu SPM-UP, GU, TU, dan LS.

SPM-UP adalah dokumen yang diterbitkan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk penerbitan SP2D atas beban-beban pengeluaran DPA-SKPD yang dipergunakan sebagai uang persediaan untuk menadani kegiatan. SPM-GU adalah dokumen yang diterbitkan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk penerbitan SP2D atas beban pengeluaran DPA-SKPD yang dananya dipergunakan untuk mengganti uang persediaan yang telah dibelanjakan. SPM-TU adalah dokumen yang diterbitkan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk penerbitan SP2D atas beban pengeluaran DPA-SKPD, karena kebutuhan dananya melebihi dari jumlah batas pagu uang persediaan yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan. SPM-LS adalah dokumen yang diterbitkan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk penerbitan SP2D atas beban pengeluaran DPA-SKPD kepada pihak ketiga atau gaji PNS dan Non-PNS. Prosedur penerbitan SPM di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D)

Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) diterbitkan berdasarkan SPM yang diterima oleh BUD. SP2D adalah dokumen yang dipergunakan untuk mengeluarkan dana, dan diterbitkan hanya untuk satu Surat Perintah Membayar (SPM) tunggal. Sebelum melakukan penerbitan, BUD akan meneliti kelengkapan dokumen yang diajukan, perhitungannya benar dan melihat apakah pengeluaran yang diminta melampaui pagu anggaran yang tersedia atau tidak. Apabila terverifikasi secara menyeluruh dan sah, BUD akan mengeluarkan SP2D.

Prosedur penerbitan SP2D di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Tetapi, saat proses pencairan dana terjadi keterlambatan dikarenakan dana sesuai surat SP2D yang telah diajukan tidak dibayarkan. Dampak yang terjadi akibat hal tersebut adalah menghambat tugas/pekerjaan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene karena belum mendapatkan dana yang telah diajukan. Saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah BPBD Kabupaten Majene setelah surat SP2D diajukan sebaiknya

rutin menanyakan tindak lanjut dari surat tersebut agar tidak terjadi lagi hal seperti itu.

Surat Pertanggungjawaban (SPJ)

Surat Pertanggungjawaban (SPJ) merupakan dokumen yang menjelaskan penggunaan dana – dana yang dikelola oleh bendahara pengeluaran. Bendahara pengeluaran secara administratif wajib mempertanggungjawabkan penggunaan uang persediaan/ganti uang persediaan/tambah uang persediaan kepada kepala SKPD melalui PPK-SKPD paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya. Prosedur pembuatan SP2D di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian yang dibuat berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi serta perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Penerapan sistem dan prosedur akuntansi pengeluaran kas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah menerapkan sistem dan prosedur pengeluaran kas sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Adapun untuk sistem yang digunakan oleh BPBD Kabupaten Majene yaitu aplikasi SIPD RI (Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia) yang diatur dalam Permendagri No. 70 tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, SIPD RI yang dirancang lebih adaptif, reponsif, dinamis, inovatif dan akuntabel. Penggunaan SIPD RI juga diperkuat dengan Surat Edaran Sekjend Kemendagri Nomor 600.54/48/SJ tentang Implementasi SIPD RI. Daerah diarahkan untuk menyusun perencanaan, penganggaran, penatausahaan, dan akuntansi pelaporan melalui SIPD-RI. Sedangkan, untuk prosedur yang dilakukan oleh BPBD Kabupaten Majene yaitu sebagai berikut :

Surat Penyediaan Dana (SPD)

Prosedur penerbitan SPD yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail et.al., (2023)

dengan hasil penelitian prosedur penerbitan SPD yang telah diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah sesuai dengan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Surat Permintaan Pembayaran (SPP)

Prosedur pengajuan SPP-UP/GU/TU/LS yang dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah mengikuti Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana PPTK akan menyediakan sekaligus menandatangani dokumen-dokumen pendukung SPP-UP/GU/TU/LS kemudian menyerahkannya pada bendahara pengeluaran. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail et.al., (2023) dengan hasil penelitian prosedur pengajuan SPP-LS yang telah diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah sesuai dengan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Surat Perintah Membayar (SPM)

Prosedur penerbitan SPM- UP/GU/TU/LS yang dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan

Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail et.al., (2023) dengan hasil penelitian prosedur penerbitan SPM-LS yang telah diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah sesuai dengan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D)

Prosedur untuk menerbitkan SP2D oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail et.al., (2023) dengan hasil penelitian prosedur penerbitan SP2D yang telah diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah sesuai dengan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Surat Pertanggungjawaban (SPJ)

Prosedur untuk pembuatan SPJ oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail et.al., (2023) dengan hasil penelitian prosedur pembuatan SPJ yang telah diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah sesuai dengan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Kesimpulan

Setelah menganalisis penerapan sistem dan prosedur pengeluaran kas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Penerapan sistem dan prosedur pengeluaran kas pada BPBD Kabupaten Majene telah sesuai dengan Permendagri No. 77 tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Tetapi, ada permasalahan yang terjadi yaitu terhambatnya pencairan dana dikarenakan pengajuan SP2D tidak dibayarkan. Prosedur pengeluaran kas telah dilakukan sesuai dengan prosedur dalam peraturan perundangan dimana ada pemisahan tugas yang jelas dan adanya pertanggungjawaban untuk setiap pengeluaran kas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan pengeluaran kas telah didukung dengan dokumen-dokumen terkait yaitu Surat Penyediaan Dana (SPD), Surat Permintaan Pembayaran (SPP), Surat Perintah Membayar (SPM), Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ).

Daftar Pustaka

- Dewi, Z. (2021). Liquidity And Profitability And Their Effect On Use Of Working Capital. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(2), 42–53
- Erina, Rasdianto, & Rambe, O. S. (2015). Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua.
- Herawati, T. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur). *STAR - Study & Accounting Research*, XI(1), 1–14. www.bpk.go.id
- Hermeinda, T., Niarti, U., Nataia, N., & Meriana. (2021). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada PT. Lancar Abadi Sekawan Curup. *Science Journa*, 19(2), 49–54.

- Hutahaean, R. G. M., & Winata, E. (2020). Analisis Penerapan Sistem dan Prosedur Pengeluaran Kas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 2(2).
- Ibrahim, R., & Saadi, A. Bin. (2014). Analisis Penerapan Sistem Pengeluaran Kas dan Pelaporan Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Pidie Jaya Oeh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 4(2).
- Indayarti, K., & anti, A. M. (2020). Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah.
- Ismail, A. V., Morasa, J., & Datu, C. (2023). Analisis Penerapan Sistem dan Prosedur Pengeluaran Kas Belanja langsung Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Oeh. *Jurnal Riset Akuntansi*, 18(3).
- Kapoh, B., & Pusung, R. J. (2021). Evaluasi Sistem Dan Prosedur Pengeluaran Kas Uang Persediaan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Imiah Efisiensi*, 21(06).
- Mahmud, R., Sondakh, J. J., & Budiarto, N. S. (2016). Analisis Sistem Dan Prosedur Pengeluaran Kas Dengan Menggunakan Uang Persediaan (Up) Pada Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 692(2), 692–702.
- Mahmudi. (2016). Akuntansi Sektor Publik. UII Press.
- Masanae, W., Morasa, J., & Budiarto, N. S. (2022). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pengeluaran Kas pada Kantor Kecamatan Malalayang Manado. *Jurnal PPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 243–252.
- Muyadi. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Salemba Empat.
- Rajab, N. (2021). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Pengeluaran Kas Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 2(3), 390–401.
- Repubik Indonesia. 2010. Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Jakarta.
- Repubik Indonesia. 2019. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta.
- Repubik Indonesia. Peraturan Menteri Daam Negeri No. 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Jakarta.
- Repubik Indonesia. Peraturan Menteri Daam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta.
- Romney, B. M., & Steinbart, P. J. (2015). Sistem Informasi Akuntansi Edisi Ke-13. Saemba Empat.
- Rondonuwu, C. B., Iat, V., & Runtu, T. (2020). Analisis Sistem Akuntansi Pengeluaran Kas Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Akuntansi*, 15(3), 316–323.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Susanto, A. (2018). Sistem Informasi Akuntansi. Lingga Jaya.