

Home > User > Author > Submissions > #7200 > Summary

#7200 Summary

SUMMARY REVIEW EDITING

Submission

Authors	Abid Djazuli, Ajeng Bella Yuprizah, Dinarossi Utami
Title	Determinants of Financial Distress: Evidence in the Energy Sector
Original file	7200-19585-1-SM.RTF 2023-11-05
Supp. files	None
Submitter	Abid Djazuli
Date submitted	November 5, 2023 - 05:02 PM
Section	Articles
Editor	Mister Candra

GENERAL INFO

- Accreditation Certificate
- Affiliated Conference
- Editorial Team
- Focus and Scope
- Open Access Policy
- Peer Review Process
- Plagiarism Policy
- R-W-C-R-R Policy

#7200 Summary

jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/author/submission/7200

Diimpor dari Firefox Form Kontrak Menu Administrasi...

Status

Status Published Vol 13, No 1 (2023): Jurnal Ilmu Manajemen
Initiated 2023-11-17
Last modified 2023-11-17

Submission Metadata

Authors

Name Abid Djazuli
Affiliation Universitas Muhammadiyah Palembang
Country Indonesia
Bio Statement —
Principal contact for editorial correspondence.

Name Ajeng Bella Yuprizah
Affiliation Universitas Muhammadiyah Palembang
Country Indonesia
Bio Statement —

Name Dinarossi Utami
Affiliation Universitas Muhammadiyah Palembang
Country Indonesia
Bio Statement —

Privacy Statement

Abstracting and Indexing
Statistic Counter

AUTHOR INFO

Online Submission
Author Guidelines
Author Fees
Author Response Form

JOURNAL METRICS

Jurnal : GS JIM

	All	Since 2018
Citations	1111	1107
h-index	16	16

12:51 20/11/2023

Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Zulkarnain Ilyas Idris^a, Sri Meike Jusup^b

^aUniversitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

^bUniversitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

* Corresponding author e-mail: izul.alidris@gmail.com, srimeikejusup@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
DOI: 10.32502/jimn.vXiX.XXXX	<i>A good organization certainly pays attention to the condition of employees, so that employees will have good commitment and in the end there will be a sense of satisfaction. This study aims to determine the effect of empowerment and job satisfaction on organizational commitment at PT. Nusantara Sakti Gorontalo both partially and simultaneously. The population and sample in this study are employees of PT. Nusantara Sakti with a total of 34 people uses a saturated sampling technique where all samples are used as a population. The analytical method used is multiple regression analysis. The results showed that both simultaneously and partially empowerment and job satisfaction have a positive and significant impact on organizational commitment at PT. Nusantara Sakti Gorontalo</i>
Keyword: Kata kunci terdiri dari 3 – 5 kata, dipisahkan oleh tanda koma. Kata kunci tidak boleh mengulangi judul naskah	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p><i>Organisasi yang baik tentunya memperhatikan kondisi karyawan, sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang baik dan pada ujungnya akan timbul rasa puas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo baik secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Sakti dengan jumlah 34 orang menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua sampel dijadikan populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan dan parsial pemberdayaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanal pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo</i></p>

Commented [MC1]: Abstrak, setidaknya memuat tujuan, metode, hasil, dan saran

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut harus memiliki sistem yang terintegrasi dengan baik untuk menjaga eksistensi dalam menghadapi setiap kemajuan zaman. Adanya sistem yang terintegrasi tentunya tidak lepas dari aktivitas kerja sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki profesionalisme dibidangnya. Didalam organisasi perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Strategi dalam organisasi perusahaan untuk bisa bertahan dalam menghadapi arus persaingan global tentunya membutuhkan kompetensi dari para karyawan yang tidak lepas dari komitmen karyawan untuk memajukan organisasi perusahaan. Suatu problematika yang sering muncul dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan untuk menjaga dan mempertahankan komitmennya agar bisa bersaing dengan organisasi perusahaan yang lainya. Komitmen dari para karyawan dipandang sebagai pondasi utama dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan jauh dari berbagai permasalahan yang dapat merugikan jalanya roda organisasi.

Komitmen karyawan akan tumbuh seiring dengan perhatian pihak manajemen terhadap pekerjaan karyawan. Salah satu faktor untuk membuat karyawan memiliki komitmen adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan manajemen. Pemberdayaan kepada karyawan adalah bentuk perhatian atasan agar para karyawan merasa dihargai dengan turut ikut andil dalam pengambilan keputusan, sehingga para karyawan akan merasakan kesenangan dan kebahagiaan terhadap pekerjaanya. Selain dari itu juga karyawan akan merasakan bahwa fikiran mereka tidak ditekan sehingga yang timbul dari fikiran karyawan adalah ide-ide dan kreativitas yang dapat membangun organisasi. Fadzilah (Widayanti & Sariyathi, 2016) berpandangan pemberdayaan karyawan begitu penting karena memberikan peluang yang lebih besar kepada karyawan untuk berusaha mengembangkan berbagai kreativitas, fleksibilitas atas pekerjaan yang diemban. Karyawan yang diberdayakan oleh pihak atasan memiliki sikap untuk senantiasa berkomitmen didalam memajukan organisasi. Ini diperkuat oleh Astuti (Saputra, 2018) bahwa pemberdayaan diartikan dimana pihak manajemen melakukan perencanaan dengan memasukkan karyawan sebagai tujuan dalam hal meningkatkan kontribusi karyawan serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Kekuatan organisasi dapat dilihat dari kekuatan para karyawan untuk melakukan kontribusi positif bagi keberlangsungan aktivitas organisasi. Maka dari itu pihak manajemen dapat memperhatikan juga tingkat kepuasan dari para karyawan dalam bekerja. Selain pemberdayaan tingkat kepuasan karyawan juga akan memiliki dampak terhadap komitmen mereka dalam bekerja. Setinggi apapun standar pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen jika kepuasan tidak tercipta dikalangan para karyawan maka tidak akan tercipta komitmen dari para karyawan didalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan pada ujungnya karyawan tersebut akan memiliki komitmen dalam menjaga kelangsungan aktivitas organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan membuat para karyawan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga ini mencerminkan kurangnya komitmen untuk membawa organisasi kearah kemajuan.

Commented [MC2]: Pada bagian ini, fenomena belum jelas dan mengapa hal ini penting diteliti?

	Page 2	
--	--------	--

Page 2		
--------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

Testa (Puspitawati & Riana, 2014) menjelaskan adanya kepuasan kerja akan memberikan peningkatan komitmen organisasional dan usaha pelayanan yang diberikan. Sedangkan Handoko (Suputra & Sriathi, 2018) menyebutkan kepuasan kerja kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pihak karyawan memiliki pandangan terhadap pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Setiap organisasi dituntut harus memiliki sistem yang terintegrasi dengan baik untuk menjaga eksistensi dalam menghadapi setiap kemajuan zaman. Adanya sistem yang terintegrasi tentunya tidak lepas dari aktivitas kerja sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki profesionalisme dibidangnya. Didalam organisasi perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Strategi dalam organisasi perusahaan untuk bisa bertahan dalam menghadapi arus persaingan global tentunya membutuhkan kompetensi dari para karyawan yang tidak lepas dari komitmen karyawan untuk memajukan organisasi perusahaan. Suatu problematika yang sering muncul dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan untuk menjaga dan mempertahankan komitmennya agar bisa bersaing dengan organisasi perusahaan yang lainya. Komitmen dari para karyawan dipandang sebagai pondasi utama dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan jauh dari berbagai permasalahan yang dapat merugikan jalanya roda organisasi.

Ditengah arus perkembangan zaman dalam menghadapi era modernisasi, organisasi perusahaan harus mampu bersaing secara sehat, maka yang menjadi perhatian utama adalah ancaman dari internal perusahaan dalam hal ini adalah peran karyawan untuk memberikan kualitas terbaik bagi organisasi perusahaan. Organisasi perusahaan akan selalu diperhadapkan ancaman dari luar dengan munculnya perubahan yang cepat terhadap pesaing sehingga mau tidak mau perlunya memperbaiki internalnya terlebih dahulu dengan cara meningkatkan komitmen dari para karyawan untuk bisa memajukan organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam menggerakkan roda organisasi perusahaan adalah manusianya dalam hal ini merupakan karyawan yang harus memiliki komitmen tinggi demi mewujudkan visi dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah mereka yang senantiasa berada didalam perusahaan walaupun organisasi menghadapi berbagai macam tantangan yang yang cukup berat. Sebagaimana Wibowo (Saputra, 2018) menjelaskan komitmen organisasi merupakan deskripsi bagi setiap karyawan untuk memetakan pribadinya dengan organisasi serta kesediaan dari para karyawan untuk tetap eksis bekerja didalam organisasi.

Komitmen karyawan akan tumbuh seiring dengan perhatian pihak manajemen terhadap pekerjaan karyawan. Salah satu faktor untuk membuat karyawan memiliki komitmen adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan manajemen. Pemberdayaan kepada karyawan adalah bentuk perhatian atasan agar para karyawan merasa dihargai dengan turut ikut andil dalam pengambilan keputusan, sehingga para karyawan akan merasakan kesenangan dan kebahagiaan terhadap pekerjaannya. Selain dari itu juga karyawan akan merasakan bahwa fikiran mereka tidak ditekan sehingga yang timbul dari fikiran karyawan adalah ide-ide dan kreativitas yang dapat membangun organisasi. Fadzilah (Widayanti & Sariyathi,

	Page 3	
--	---------------	--

Page 3		
---------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

2016) berpandangan pemberdayaan karyawan begitu penting karena memberikan peluang yang lebih besar kepada karyawan untuk berusaha mengembangkan berbagai kreativitas, fleksibilitas atas pekerjaan yang diemban. Karyawan yang diberdayakan oleh pihak atasan memiliki sikap untuk senantiasa berkomitmen didalam memajukan organisasi. Ini diperkuat oleh Astuti (Saputra, 2018) bahwa pemberdayaan diartikan dimana pihak manajemen melakukan perencanaan dengan memasukkan karyawan sebagai tujuan dalam hal meningkatkan kontribusi karyawan serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Kekuatan organisasi dapat dilihat dari kekuatan para karyawan untuk melakukan kontribusi positif bagi keberlangsungan aktivitas organisasi. Maka dari itu pihak manajemen dapat memperhatikan juga tingkat kepuasan dari para karyawan dalam bekerja. Selain pemberdayaan tingkat kepuasan karyawan juga akan memiliki dampak terhadap komitmen mereka dalam bekerja. Setinggi apapun standar pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen jika kepuasan tidak tercipta dikalangan para karyawan maka tidak akan tercipta komitmen dari para karyawan didalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan pada ujungnya karyawan tersebut akan memiliki komitmen dalam menjaga kelangsungan aktivitas organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan membuat para karyawan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ini mencerminkan kurangnya komitmen untuk membawa organisasi kearah kemajuan. Testa (Puspitawati & Riana, 2014) menjelaskan adanya kepuasan kerja akan memberikan peningkatan komitmen organisasional dan usaha pelayanan yang diberikan. Sedangkan Handoko (Suputra & Sriathi, 2018) menyebutkan kepuasan kerja kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pihak karyawan memiliki pandangan terhadap pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo bahwa adanya para karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan, ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang punya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Disamping itu adanya perintah atasan yang tidak direspon oleh beberapa karyawan dengan kata lain kurangnya loyalitas mereka terhadap organisasi. Ini juga diperparah dengan kurangnya ikatan secara emosional terhadap sesama karyawan dan pimpinan. Menurutny komitmen tersebut terindikasi kurangnya pemberdayaan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dimana karyawan tidak diberikan keleluasaan dalam hal pengambilan keputusan secara pribadi. Pemberdayaan tidak dilakukan oleh atasan lewat dari pekerjaan yang diberikan yang tidak sesuai antara disiplin ilmu dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi dipicu oleh kurangnya kepuasan kerja beberapa karyawan yang dibuktikan dengan rendahnya ketaatan dan kepatuhan atas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Kepuasan karyawan juga dapat diukur dari prestasi kerja dimana karyawan tidak menampakkan kecakapan dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang menentukan komitmen organisasi yang dilihat dari pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Gorontalo baik secara parsial maupun

	Page 4	
--	---------------	--

Page 4		
---------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

secara simultan. Manfaat penelitian ini sebagai bahan masukkan kepada pihak perusahaan mengenai hal apa sajakah yang mempengaruhi komitmen para karyawan dalam bekerja.

Kajian Literatur Pemberdayaan

Menurut Widayanti & Sariyathi, (2016) menjelaskan pemberdayaan merupakan tahapan dari proses individu dapat diberdayakan dalam menyelesaikan suatu persoalan atau permasalahan yang terjadi didalam setiap organisasi dan memotivasi para karyawan agar terlibat dalam setiap aktivitas kegiatan melalui pemberian kepercayaan dan kewenangan dalam hal menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab didalam organisasi. Astuti (Saputra, 2018) Pemberdayaan dapat diartikan bahwa manajemen dalam merencanakan akan melibatkan para karyawan yang bertujuan dalam upaya meningkatkan berbagai kontribusi karyawan dan untuk menghasilkan komitmen organisasi.

Kuo *et al* (Setiawan & Piartrini, 2018) menjelaskan pemberdayaan sebagai metode untuk memotivasi dan memberikan peningkatan pengambilan keputusan karyawan pada level bawah untuk menambah pengalaman kerja para karyawan. Suharto (Taufik et al., 2018) pemberdayaan karyawan mengandung arti upaya untuk memberikan peluang kepada karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya berupa pemberian otonomi yang lebih luas

Tjiptono (Suriyani, 2018) menyebutkan bahwa pemberdayaan sebagai usaha dalam memberikan kepercayaan oleh seorang atasan kepada bawahan serta usaha untuk melakukan dorongan kepada mereka agar lebih kreatif. Purnami & Utama, (2019) mengartikan bahwa pemberdayaan sebagai suatu kebebasan yang diberi oleh atasan dalam hal pihak manajemen terhadap para karyawan agar mempunyai rasa tanggung jawab dan wewenang sebagai bentuk pemberian kepercayaan terhadap para karyawan

Berdasarkan pengertian mengenai pemberdayaan maka dapat ditarik satu kesimpulan bahwa pemberdayaan merupakan suatu usaha dari pihak manajemen dalam memberikan peluang agar karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak lewat cara pengambilan keputusan sendiri dan mampu untuk mempertanggungjawabkan segala kepercayaan tersebut untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Widiarti & Dewi (2016) mengemukakan kepuasan kerja sebagai kolaborasi antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang menyebabkan individu dapat mengatakan suatu kepuasan dengan tugas pekerjaannya. Robbins dan Judge (Ilahi et al., 2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang timbul secara positif mengenai pekerjaan setiap orang yang merupakan capaian hasil dari hasil sebuah karakteristik.

Puspitawati & Riana (2014) mengartikan kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan yang puas oleh seseorang diakibatkan adanya harapan yang sesuai dengan fakta yang dimiliki di dalam organisasi tempat bekerja baik itu kondisi lingkungan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja dan kompensasi. Locke (Aryana Mahayasa et al., 2018) mengartikan tentang kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosi yang timbul berupa hal-hal yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan individu dari suatu capaian-capaian prestasi pada *value* pekerjaan individu.

Commented [MC3]: Kajian literature, tidak hanya memuat pengertian para ahli saja. Akan tetapi harus ada kajian mendalam keterkaitan antar variabel, yang didukung teori dan dibuktikan oleh penelitian terdahulu

	Page 5	
--	--------	--

Page 5		
--------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

Wibowo (Suputra & Sriathi, 2018) menjelaskan kepuasan merupakan sikap secara umum atas suatu pekerjaan individu yang menunjukkan adanya letak perbedaan antara kuantitas dari pekerjaan yang diperoleh karyawan dan kuantitas yang mereka yakini apa yang mereka harus terima. Sedangkan Davis (Azhar et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja sebagai sekumpulan dari perasaan para karyawan mengenai pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dijelaskan para ahli diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi secara psikologis dimana individu merasakan senang atau tidak senang dari kuantitas pekerjaan yang harus dicapai.

Komitmen Organisasional

Menurut Muis & Fahmi, (2018) komitmen organisasi merupakan suatu hal yang menjadi ketentuan yang bersama-sama harus disetujui oleh seluruh karyawan tentang suatu pedoman, pelaksanaan sampai pada tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang. Pandangan Setiyanto & Hidayati (2017) bahwa komitmen organisasi suatu refleksi karyawan yang loyal pada organisasi dan secara kontinyu para naggota organisasi mengekspresikan segala bentuk perhatiannya pada kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Luthans (Jahroni et al., 2021) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu proses dari para personil organisasi yang turut andil untuk memperhatikan kesejahteraan dan kesuksesan dari sebuah organisasi. Sedangkan Handoko & Rambe (2018) menjelaskan komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis seseorang yang berkorelasi dengan keyakinan, penerimaan dan kepercayaan yang tangguh terhadap tujuan organisasi dibarengi dengan nilai-nilai organisasi.

Bashaw dan Grant (Darmawan, 2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi suatu bentuk dari keinginan karyawan atau pegawai agar tetap mempertahankan jati dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi dan punyai niat dalam melakukan berbagai macam usaha yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan pandangan Meutia et al (2019) bahwa komitmen organisasi sebagai klasifikasi keikutsertaan individu sebagai karyawan yang relatif kuat didalam organisasi, dalam arti lainnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada didalam organisasi dan memiliki ketersediaan waktu untuk bekerja demi pencapaian sasaran organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli mengenai pengertian komitmen organisasi yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyal para personil atau anggota yang secara berkesinambungan tetap mempertahankan dirinya untuk terlibat dalam memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan dari organisasi.

	Page 6	
--	--------	--

Page 6		
--------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif diartikan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis suatu data dapat bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan penggambaran dan melakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 orang karena seluruh populasi dijadikan sampel maka menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, pembagian kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda

Commented [MC4]: Operasionalisasi variabel dan pengukurannya belum dikaji

Commented [MC5]: Kami sarankan untuk menggunakan sampel, jika sampel jenuh maka hipotesis tidak perlu diuji. Penelitian hanya bersifat deskripsi

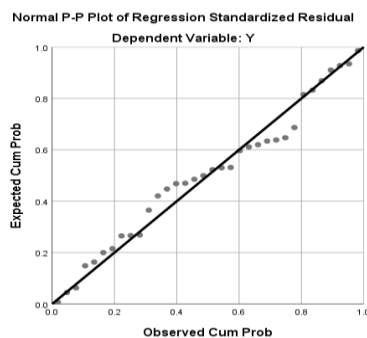
Hasil Dan Pembahasan

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji dalam model regresi terlebih dahulu melihat data terdistribusi normal. Untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal maka dilakukan pengujian normalitas dengan memperhatikan grafik normal *p-plot*. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability plot.



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1 uji normalitas dapat dilihat adanya titik-titik berada disekitar dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji normalitas data tersebut tidak terdapat adanya gangguan normalitas sehingga data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

	Page 7	
--	--------	--

Page 7		
--------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

Uji multikolonieritas diperlukan ketika variabel independent atau variabel bebas lebih dari satu. Kriteria yang dipakai adalah jika nilai VIF dalam variabel lebih kecil 10 ($VIF < 10$) maka tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.721.996	1.494.598		1.821	.078		
X1	.423	.093	.513	4.528	.000	1.000	1.000
X2	.322	.064	.572	5.048	.000	1.000	1.000

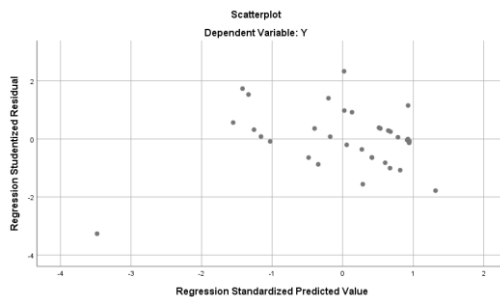
Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1. Uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari nilai 10 ($VIF < 10$), dimana variabel pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai 1,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 10. Begitupun dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,100 (tolerance $> 0,100$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam model ini tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam melihat terjadinya ketidaksamaan variance dari residual, maka pengujianya dapat menggunakan model grafik scatterplot.

Gambar 2. Uji Heterskedastisitas Scatterplot



Gambar 2 menunjukkan terjadinya titik yang menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Dalam gambar tersebut titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah angka 0 saja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedasitas sehingga model tersebut dinyatakan baik.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), dimana variabel independent terdiri dari variabel pemberdayaan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.721.996	1.494.598		1.821	.078
	Pemberdayaan	.423	.093	.513	4.528	.000
	Kepuasan Kerja	.322	.064	.572	5.048	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah, 2023

Pada Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,513X1 + 0,572X2$$

Dari persamaan model regresi diatas dan merujuk pada Tabel 2 pada kolom standardized coefficients maka nilai koefisien regresi variabel pemberdayaan (X1) memiliki nilai sebesar 0,513. Artinya jika pemberdayaan naik satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 51,3 %. Ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,572. Artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 57,2 %. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Untuk mengetahui kontribusi tersebut maka dapat dilihat dari seberapa besar nilai R Square seperti pada tabel 3

	Page 9	
--	---------------	--

Page 9		
---------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.776 ^a	.602	.577	122.391.406	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,602 atau 60,2 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Nusanantara Sakti Gorontalo sebesar 60,2 % sedangkan sisanya sebesar 0,398 atau 39,8 % adalah variabel yang berada diluar dari penelitian tetapi turut mempengaruhi komitmen organisasional.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan melihat tabel 4

Commented [MC6]: Sampel jenuh, diperhatikan kembali

Tabel 4. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.721.996	1.494.598		1.821	.078
	Pemberdayaan	.423	.093	.513	4.528	.000
	Kepuasan Kerja	.322	.064	.572	5.048	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4 dapat dijelaskan pada tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kesalahan 5 % atau nilai $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan (df) = n-k-1 maka diperoleh nilai (df) = 34-3 = 31, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,697$. Merujuk pada Tabel 4 maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional

Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel pemberdayaan (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,528 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 ($t_{hitung}=4,528 > t_{tabel}=1,697$) pada taraf signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 ($sig=0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian variabel

	Page 10	
--	----------------	--

Page 10		
----------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra
 Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

pemberdayaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,048 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 ($t_{hitung}=5,048 > t_{tabel}=1,697$) pada taraf signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 ($sig=0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel independen baik variabel pemberdayaan (X1) dan variabel kepuasan (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Ini dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.308.581.834	2	35.154.290.917	23.468	.000 ^b
	Residual	46.436.934.283	31	1.497.965.622		
	Total	116.745.516.118	33			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 maka terlebih dahulu dilakukan penentuan dimana jika nilai probabilitas signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai alpha (α) ($sig < \alpha$) maka keputusannya H_0 ditolak, jika nilai ($sig > \alpha$) maka H_0 diterima. Uji F berdasarkan pada tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan (α) 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 34 - 3 = 31$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,30$. Dengan demikian nilai $F = 23,468 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,30$ dan pada tingkat signifikan nilai $sig = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F secara simultan dan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Ini mengindikasikan bahwa meningkatnya

Commented [MC7]: Pembahasan harus mendalam, yg didukung teori dan penelitian terdahulu

	Page 11	
--	----------------	--

Page 11		
----------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

pemberdayaan bagi para karyawan dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama akan memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen organisasional.

Adanya karyawan yang mendapatkan kepercayaan dari pimpinan dan dibarengi dengan kepuasan kerja karyawan tentunya memberikan peningkatan komitmen para karyawan atas pekerjaan yang mereka harus kerjakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Widayanti & Sariyathi, (2016) bahwa secara simultan bahwa kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri.

Pengaruh Parsial Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada uji parsial (uji t) bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh atasan maka akan meningkatkan komitmen organisasional para karyawan. Para karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan. Dalam hal disiplin keilmuan maka pimpinan juga memberikan pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga dengan demikian karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Penelitian ini telah didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pada karyawan hotel Amanusa Nusa Dua.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada uji parsial (uji t) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merasakan kesenangan dan mencintai pekerjaannya. Rasa senang dan cinta ini adalah bentuk perhatian pimpinan dalam menjaga keharmonisan antara pimpinan dan para anggota. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Widiarti & Dewi (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Secara parsial atau sendiri-sendiri pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo begitupun variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Dalam organisasi PT. Nusantara Sakti Gorontalo agar lebih meningkatkan pemberdayaan para karyawannya, karena dari hasil penelitian pengaruh pemberdayaan

	Page 12	
--	----------------	--

Page 12		
----------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap komitmen organisasional. Pimpinan lebih meningkatkan kesempatan kepada para karyawan dalam pengambilan keputusan yang sifatnya urgen. Pemberian kewenangan kepada para karyawan dengan meningkatkan kerja sama diantara sesama karyawan dan diantara atasan dan karyawan harus menjadi prioritas sebagai bentuk pemberdayaan kepada karyawan.

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih luas dengan mencari faktor-faktor lain yang dapat menurunkan komitmen organisasional dan melakukan penelitian pada lokasi yang berbeda yang dapat memberikan hasil kajian dan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aryana Mahayasa, I. G., Ketut Sintaasih, D., & Surya Putra, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 73–86.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif , Perilaku Kepemimpinan , dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389–1397.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JRMB*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.

Commented [MC8]: Kami rekomendasikan untuk menggunakan aplikasi sitasi seperti mendeley atau sejenisnya

	Page 13	
--	---------	--

Page 13		
---------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Saputra, W. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. 7(6), 3201–3229.
- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 164191. [http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue](http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=Pengaruh%20Pemberdayaan%20Karyawan%20Dan%20Stres%20Kerja%20Terhadap%20Komitmen%20Organisasional%20Karyawan%20Departemen%20Housekeeping%20Pada%20Villa%20Ocean%20Blue)
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Suriyani, E. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 120. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1338>
- Taufik, H. M., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Produktivitas*, 1(1), 82–89. [http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue](http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=Pengaruh%20Pemberdayaan%20Karyawan%20Dan%20Stres%20Kerja%20Terhadap%20Komitmen%20Organisasional%20Karyawan%20Departemen%20Housekeeping%20Pada%20Villa%20Ocean%20Blue)
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja terhadap komitmen Organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11), 7022–7049.
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*

	Page 14	
--	----------------	--

Page 14		
----------------	--	--

Nama penulis, contoh : Mister Candra
Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah

	Page 15	

Page 15		

Nama penulis, contoh : Mister Candra

Judul artikel, contoh : pengaruh mikro ekonomi dan makro ekonomi terhadap kinerja keuangan syariah



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081 , p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Determinants of Financial Distress: Evidence in the Energy Sector

Abid Djazuli^a, Ajeng Bella Yuprizah^b, Dinarossi Utami^{c*}

^{a,b} Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

* Corresponding author e-mail: abid_djazuli@um-palembang.ac.id

ARTICLE INFO

DOI:

10.32502/jimn.vXiX.XXXX

Article history:

Received:

1 September 2023

Accepted:

17 November 2023

Available online:

15 December 2023

Keyword:

Liquidity; Leverage; Activity; Profitability

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Liquidity, Leverage, Activity, and Profitability on the Financial Distress of Energy Sector Companies. The variables studied include Liquidity, Leverage, Activity, and Profitability. The sampling method used in this research is purposive sampling, namely applying certain criteria and eliminating the population according to research needs. The sample used is 47 companies. The data required is secondary data obtained from the Indonesian Stock Exchange through the website www.idx.co.id and related company websites. The data collection method used is the documentation method. The results of the study simultaneously show that the variables of liquidity, leverage, activity and profitability have an effect on financial distress. In partial research, it shows that the liquidity variable has an effect on financial distress, the leverage variable has an effect on financial distress, the activity variable has no effect on financial distress, and the profitability variable has an effect on financial distress.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Introduction

In the era of globalization throughout the world, it is currently affecting world economic conditions and increasing business development. Increasingly advanced developments in this era of globalization will influence intense competition and will force business people to further develop the quality and quantity of their companies. In competition to achieve goals and increase profits, companies are forced to strengthen their basic management in order to survive and avoid financial crises (*financial distress*) which leads to bankruptcy. Financial Distress is a company's financial condition that is in a

state of financial crisis that leads to bankruptcy.

Companies that experience bankruptcy or can be said to be in a condition *financial distress* could be threatened *delisting* or delisting from the Indonesian Stock Exchange (BEI). Susilowati (2019:20) states that companies that experience delisting generally experience financial distress or financial difficulties due to not being able to fulfill their obligations. Delisting is an early indicator for a company that will experience bankruptcy. According to cekdollarmu.eu.org In 2017-2020 there were still 24 companies that were delisted from the Indonesian Stock Exchange. According to

cnbcindonesia.com In 2021 there are 14 companies that have the potential to be delisted. The following is a list of energy companies that were indicated to be experiencing financial distress and were

therefore expelled (*delisting*) from the Indonesian stock exchange for 5 consecutive years.

Table 1
List of Energy Companies Delisted from the IDX in 2017-2021

No	Code	Issuer Name	Recording Date	Deslisting Date
1	TKGA	PT Permata Prima Sakti Tbk	06/01/1992	16/11/2017
2	BRAU	Brau Coal Energy Tbk	19/08/2010	16/11/2017
3	ATPK	Bara Jaya International Tbk	17/04/2002	13/08/2019
4	BORN	Borneo Lumbang Energy & Metal Tbk	26/11/2010	20/01/2020
5	CKRA	Cakra Mineral Tbk	19/05/1999	28/08/2020

Source : www.cekdollarmu.eu.org

Companies that experienced listing in 2017 forced to delist (*force delisting*) such as PT Permata Prima Sakti Tbk (TKGA), and Brau Coal Energy Tbk (BRAU) because they experienced conditions or events that either legally or financially affected the continuity of the company's status as a listed company. TKGA and BRAU shares have been suspended for more than two years because the two companies have not carried out their obligations such as reporting financial reports. Furthermore, in 2019 the BEI delisted the company Bara Jaya Internasional Tbk (ATPK) again because it experienced conditions that financially or legally affected the survival of the company's status as a public company. Then in 2020 there was another delisting carried out by the IDX of PT Borneo Lumbang Energi and Metal Tbk (BORN) and PT Cakra Mineral Tbk (CKRA). either financially or legally, regarding the continuity of status as a public company.

Based on these reasons, it can be concluded that the company was delisted because it carried out business consolidation, was declared bankrupt, disrupted the survival and growth of the company and chose *togo private*. Companies that have the potential to experience bankruptcy with the emergence of financial distress are very interesting to carry

out research because it is a threat that can be experienced by all companies regardless of the type or size of the company and can happen at any time. Seeing the huge losses for various parties resulted in thinking about predicting financial *distress* through a prediction model, it is necessary to develop it in the hope that it can be used as a reference for early identification of conditions leading to bankruptcy.

Financial distress can be predicted using financial ratios. One of the ratios that can be used to analyze a company's financial condition is the liquidity ratio. According to Ardiyos (2013:327) the liquidity ratio is a comparative relationship between current assets and current liabilities that must be fulfilled by the company in a short time, in other words the liquidity ratio is the company's ability to fulfill its short-term obligations. Research conducted by Lailatul Maulidia & Nur Fadjrih Asyik (2020), Aisyah, et al (2017) states that liquidity has no significant effect on financial *distress* in a company. This is in contrast to the results of research conducted by Ni Made Inten Septiani and I Made Dana (2019), Masdupi, Erni, Abel Tasman, & Atri Davista (2018), stated that liquidity has a positive and significant effect on financial *distress*.

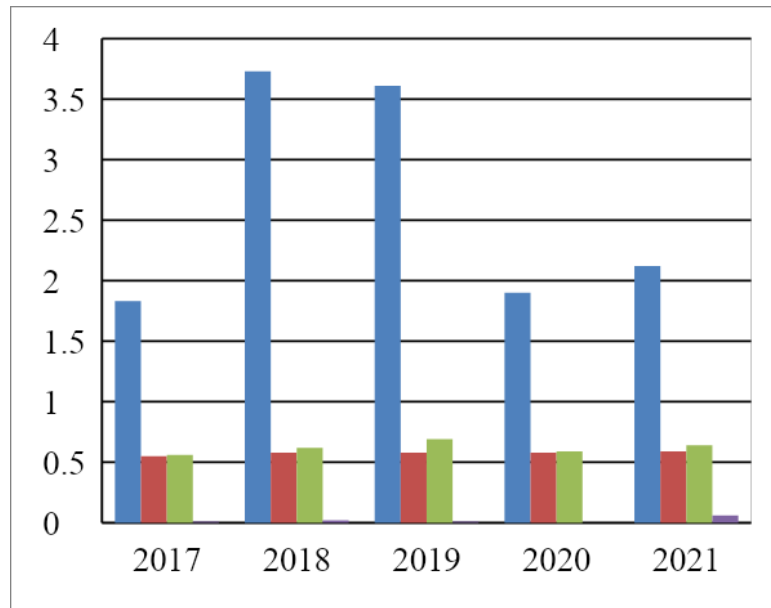


Figure 1

Average Liquidity, Leverage, Activity and Profitability of Energy Sector Companies

Source: Processed data, 2022

Based on Figure 1, it shows that the average liquidity of energy sector companies fluctuates every year. From the graph, it can be seen that in 2018 there was an increase from 2017, namely 3.73 from 1.83. In 2020, this ratio experienced another large decline from the previous year from 3.61 to 1.90. The average leverage ratio of energy sector companies has continued to increase over the past five years. In 2017 this ratio level was 0.55 or 55%. From 2020 to 2021 this ratio has increased from 0.58 to 0.59 or 59%. The average activity ratio in 2017 was 0.56. Then in 2018 and 2019 there was a quite good increase from 2017, namely 0.62 and 0.69. However, in 2020 this ratio decreased to 0.59. In 2021, this activity ratio again increased by 5% from the previous year to 0.64. And Profitability ratio, the graph shows that in 2018 it increased by 0.01 from 0.01 to 0.02. However, in 2020 it decreased by 0.02 percent from 0.02 in 2018 down to 0.00. Then, in 2021 there was an increase of 0.06.

Literature Review

Signal Theory (Signaling Theory)

Signaling Theory or signal theory is an action taken by management to provide signals or instructions to investors about how

management views the company's prospects in the future (Brigham & Houston, 2014: 33). The information presented by the company in the form of financial reports becomes a signal or announcement to investors regarding the company's financial condition which will later be used for investors' investment decisions in the company. Announcements regarding financial data and company conditions heard by investors will be processed and interpreted into good news or bad news. If the signal is good, there will be an increase in trading volume of the company's shares. Conversely, if the signal is bad, there will be a decrease in trading volume in the company's shares.

Financial Distress

Financial distress is the stage of decline in a company's financial condition that occurs before bankruptcy. Munawir (2013) terms "*financial distress* used to reflect the existence of problems with liquidity that cannot be resolved without having to change the scale of operations or restructure the company" meaning that the company is in an unsafe position from the threat of bankruptcy or the company's inability to pay off its short-term debt which will then lead to bigger

problems such as not solvable between the amount of debt that is greater than the amount of assets.

According to Kristanti (2019) there are factors that influence financial distress which can be predicted using financial ratios, namely: liquidity ratios, leverage, activity, profitability and market ratios.

Financial Ratio Analysis

According to Hery (2015:164) financial ratio analysis is the analysis most often carried out to assess the financial condition and performance of a company compared to other financial analysis tools.

Liquidity

Liquidity can be interpreted as how much the company's ability to pay its obligations. The level of liquidity of a company can be measured using the liquidity ratio. According to Kasmir (2018:129), liquidity is a ratio that shows a company's ability to pay short-term payments that are due or a ratio to determine the company's ability to finance obligations when they are billed.

Current ratio (CR), *Current ratio* used to measure the ability of current assets to pay current liabilities. This ratio is calculated by dividing current assets by current liabilities.

Leverage

The leverage ratio is used to measure debt to the total capitalization of a company. According to Kasmir (2018: 151), leverage is a ratio used to measure the extent to which a company's assets are financed with debt, in other words the extent of the company's ability to pay all its obligations, both short-term and long-term obligations.

Debt to Asset Ratio (DAR) is a ratio used to determine the amount of assets financed by debt. This ratio is important to see the company's solvency or ability to settle all its long-term obligations. This ratio is calculated by dividing total debt by total assets.

Activity

Activity Ratio Shows the level at which a company utilizes its resources optimally. In other words, the activity ratio aims to measure the company's activities using funds. Harahap (2013; 303) in Fatmawati and Rihardjo (2017) activity ratio is a ratio that describes the activities carried out by a company in carrying out its operations, both in sales, purchasing and other activities.

Total Assets Turnover Ratio (TATO) is a ratio used to determine a company's ability to generate sales from its total assets by comparing total net sales with average total assets. This ratio is calculated by dividing sales by total assets.

Profitability

According to Ardiyos (2013:460) profitability ratio is a calculation used to determine a company's profit in a certain period in the future. Profitability can be used to assess the extent to which a company can generate profits at an acceptable level. The higher the profitability ratio of a company illustrates the higher the company's profits.

Return On Assets (ROA) is a calculation of the rate of return on company profits related to the company's total assets. This ratio is calculated by dividing net profit by total assets.

Research methods

The type of research used in this research is associative research, because this research explains the influence or relationship between the variables liquidity, leverage, activity and profitability and variable Y, namely financial distress. The location of the research carried out in this research is the Indonesian Stock Exchange (BEI), website www.idx.co.id, and related company websites. The population in this research is all Energy Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2017-2021, namely 76 companies. The sample used in the research was 47 companies. The technique used in taking this sample is purposive sampling. The data required in this research is secondary data.

Secondary data is data that has been processed in research results, because the data is obtained indirectly but from notes, books, magazines in the form of company published financial reports, government reports, articles, books as theories, and so on. The data collection method used is documentation. The data required in this research was obtained through books, the

internet via websites www.idx.co.id and the website of each company in the research sample. The analysis used in this research is quantitative. This method is called a quantitative method because the research data is in the form of numbers and analysis uses statistics.

Results and Discussion

Research result

Descriptive Statistical Analysis

Table 2
Descriptive Statistical Analysis

	N	Mean	Std. Deviation
Y= Financial Distress	235	-1.1253	2.11514
X1 = Liquidity	235	2.6388	9.56661
X2 = Leverage	235	.5754	.30797
X3 = Activity	235	.6205	.48480
X4 = Profitability	235	.0215	.14867
Valid N (listwise)	235		

Source: Analysis results, 2023

Average value financial *distress* amounting to -1.1257, meaning that during the research period energy sector companies experienced an increase of -1.1257. The standard deviation of 2.11514 indicates that the size of the spread of the financial distress variable during the research period was 2.11514 out of 235 cases that occurred.

The results of descriptive statistical tests for the liquidity variable have an average of 2.6388, meaning that during the research energy sector companies experienced an increase of 2.6388. The standard deviation of 9.56661 indicates that the size of the spread of the liquidity variable during the research period was 9.56661 out of 235 cases that occurred.

Descriptive statistical test results for variables leverage has an average of 0.5754, meaning that during the research energy sector companies experienced an increase of 0.5754. Standard Deviation of 0.30797 indicates that the size of the variable is spread *leverage* during the research period it was 0.30797 out of 235 cases that occurred.

Descriptive statistical test results for activity variables has an average of 0.6205, meaning that during the research energy sector companies experienced an increase of 0.6205. Standard Deviation of 0.48480 indicates that the size of the variable is spread *leverage*

during the research period it was 0.48480 out of 235 cases that occurred.

Descriptive statistical test results for the Profitability variable has an average of 0.0215, meaning that during the research energy sector companies experienced an increase of 0.0215. The standard deviation of 0.14867 indicates that the size of the spread of the profitability variable during the research period was 0.14867 from 235 cases that occurred.

Classic assumption test
Normality test

Table 3
Normality test

		Unstandardized Residual
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02078220
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.034
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Source: 2023 analysis results

Based on Table 31, it is known that the Asymp.Sig (2-tailed) significance value of 0.200 is greater than 0.05. So in accordance with the basic decision making of the Kolmogorov-Smirnov normality test above, it **Multicollinearity Test**

can be concluded that the data is normally distributed. Thus, the assumption or statement of normality in the regression model has been fulfilled.

Table 4
Multicollinearity Test

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 = Liquidity	.963	1.039
X2 = Leverage	.826	1.211
X3 = Activated	.819	1.222
X4 = Profitabilitas	.699	1.431

Source: 2023 analysis results

Based on table 4, it shows that the value *Tolerance* of Liquidity (X_1) is 0.963, Value *Tolerance* from *Leverage* (X_2) is 0.826, Value *Tolerance* from *Activity* (X_3) is 0.819, and Value *Tolerance* of *Profitability* (X_4) is 0.699. This shows that the tolerance value is greater than 0.10, which means that **Autocorrelation Test**

multicollinearity does not occur. And the VIF value of the Liquidity variable (X_1) is 1,039, *Leverage* (X_2) is 1.211, *Activity* (X_3) is 1.222, and *Profitability* (X_4) is 1,431. This shows that the VIF value is smaller than 10, so it can be concluded that multicollinearity does not occur.

Table 5
Autocorrelation Test

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.02096	1.943

Source: Analysis results, 2023

Based on the results of table 5, the Durbin-Watson test in this study was 1.943. The du value can be seen through the Durbin-Watson table where $k = 4$ and $n = 47$, so it can be obtained that the du value is 1.7203 and the dl value is 1.3535. Meanwhile, the value of $(4-dl) - 4 \cdot 1.3535 = 2.6465$ and the value of $(4-du) - 4 \cdot 1.7203 = 2.2797$. So the du value (1.7203) is smaller than the Durbin-Watson value (1.943), and the Durbin-Watson value is smaller than the $4-du$ value (2.2797). The conclusion is $1.7203 < 1.943 < 2.2797$, so there is no autocorrelation effect.

Heteroscedasticity Test

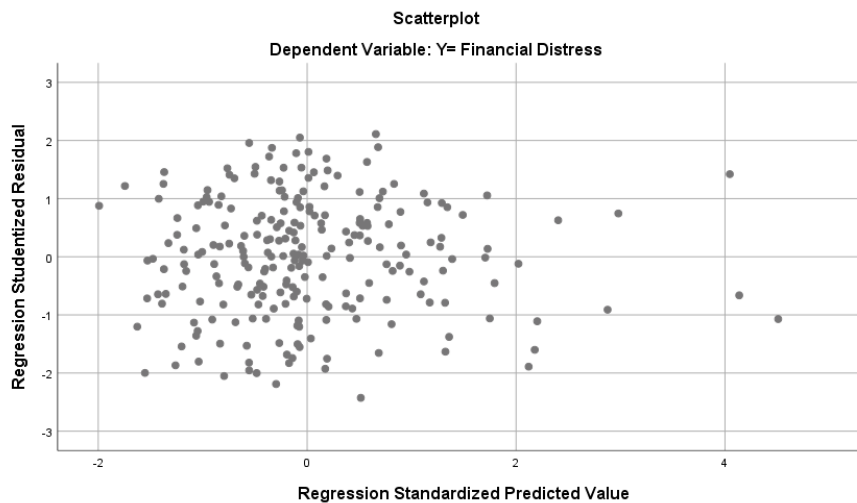


Figure 3.
Heteroscedasticity Test

Source: Analysis results, 2023

Based on the research results in Figure 3, it shows that there is no particular pattern, as well as the pattern of scattered dots above, it

can be concluded that heteroscedasticity does not occur.

Multiple Linear Regression Analysis

Table 6
Multiple Linear Regression Analysis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4.297	.004	
X1 = Liquidity	-.004	.000	-.018
X2 = Leverage	5.704	.005	.831
X3 = Activated	-.005	.003	-.001
X4 = Profitabilitas	-4.488	.011	-.315

Source: Analysis results, 2023

$$Y = -4.297 - 0.004X_1 + 5.704X_2 - 0.005X_3 - 4.488X_4$$

The constant value (α) has a negative value of -4.297. The negative sign means that it shows a negative influence (in the opposite

direction) between the independent variable and the dependent variable. This shows that if all the independent variables include liquidity (X₁), leverage (X₂), activity (X₃) and profitability (X₄) has a value of 0 percent or has not changed, then *Financial distress* is - 4.297.

Liquidity regression coefficient value (X₁) has a negative value of 0.004. This shows that if each liquidity experience increases by 1%, the financial *distress* will experience a decrease of 0.004 assuming leverage, activity and profitability are considered constant. The negative sign means that it shows a negative influence (in the opposite direction) between the liquidity variable and financial *distress*. Regression coefficient value leverage (X₂) has a positive value of 5.704. This shows that if leverage increases by 1%, the financial *distress* will increase by 5,704 assuming constant liquidity, activity and profitability. The positive sign means that it

shows a unidirectional influence between the leverage variable and financial *distress*.

Activity regression coefficient value (X₃) has a negative value of 0.005. This value shows that there is a negative influence (in the opposite direction) between the activity variable and financial *distress*. This means that if the activity variable increases by 1%, then the opposite is true for the variable financial *distress* experienced a decrease of 0.005 assuming liquidity, *leverage* and constant profitability.

Profitability regression coefficient value (X₄) has a negative value of 4,488. This shows that there is a negative influence (in the opposite direction) between the profitability variable and financial *distress*. This means that if the profitability variable increases by 1%, then the opposite is true financial *distress* will experience a decrease of 4,488 assuming liquidity, *leverage* and regular activity.

Hypothesis testing

F Statistical Test

Table 7
F Statistical Test

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1046.767	4	261.692	595551.250	.000 ^b
Residual	.101	230	.000		
Total	1046.868	234			

Source: Analysis results, 2023

Based on table 7, it shows that the calculated F value 595551,250 while the F table is 2.410894. The calculated F value > F table (595551.250 > 2.410894) thus shows that the table above has significant values for the **Statistical Test t**

liquidity, leverage, activity and profitability variables, namely 0,000 < 0,05. Thus Ho₁ rejected and Ha₁ accepted, meaning that this variable simultaneously has an influence and is significant on financial *distress*.

Table 8
Statistical Test t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	-4.297	.004		-1121.107	.000
X1= Liquidity	-.004	.000	-.018	-27.830	.000
X2= Leverage	5.704	.005	.831	1165.141	.000
X3= Activated	-.005	.003	-.001	-1.665	.097
X4= Profitabilitas	-4.488	.011	-.315	-406.967	.000

Source: Analysis results, 2023

Liquidity has t_{count} is 27,830 which shows that liquidity has a negative influence on financial *distress*. Nilai $t_{count} > t_{table}$ ($27.830 > 1.651477$) and the significance value of liquidity is $0.000 < 0.05$ then H_{o2} rejected H_{a2} accepted, meaning there is a significant influence between liquidity and financial *distress*.

Leverage has t_{count} is 1165,141 which shows that leverage has an influence on financial *distress*. t value $t_{count} > t_{table}$ ($1165.141 > 1.651477$). The significance value of leverage is $0.000 < 0.05$ then H_{o2} rejected H_{a2} accepted, meaning there is a significant influence between leverage against financial *distress*.

Activity has t count is 1.665 which shows that the activity has an influence on financial *distress*. The calculated t value $> t$ table ($1.665 > 1.651477$). The significance value of the activity is $0.097 > 0.05$ so, H_{o3} accepted H_{a3} rejected, meaning there is no significant influence between activities to financial *distress*.

Profitability has t count is 406,967 which shows that profitability has an influence on financial *distress*. The calculated t value $> t$ table ($406.967 > 1.651477$). The significance value of profitability is $0.000 < 0.05$ then H_{o4} rejected H_{a4} accepted, meaning there is a significant influence between profitability against financial *distress*.

Discussion

Influence of Liquidity, Leverage, Activity and Profitability on Financial Distress in Energy sector companies.

Based on the test results together, it shows that liquidity, leverage, activity and

profitability have a significant effect on financial *distress*. Based on the proposed hypothesis, there is a significant relationship between the variables liquidity, leverage, activity and profitability financial *distress*. So the proposed hypothesis is accepted.

The influence given to this research is negative. The results of this research are in line with the theory put forward by Kristanti (2019) which states that influencing factors financial *distress* including liquidity ratios, leverage, activity, profitability, and market ratios.

The results of this research are in line with research conducted by Nakhar Nur Aisyah, Farida Titik Kristanti, & Djusnimar Zultilisna (2017) which shows that the liquidity variable, *leverage*, activity, profitability together have a significant effect on financial *distress*.

The Influence of Liquidity on Financial Distress in Energy Sector Companies.

Based on the partial test results, there is a significant influence between liquidity and financial *distress*. Based on the proposed hypothesis, there is a significant relationship between the liquidity variable and financial *distress*. So the proposed hypothesis is accepted.

Liquidity in this research is negative. The liquidity ratio is a ratio that reflects a company's ability to pay its short-term debt as it matures (Kasmir, 2018). If the company is able to fund or pay off its short-term obligations smoothly, the company will experience potential financial *distress* will get smaller.

In line with research conducted by Masdupi, Erni, Tasman, & Davista. (2018), and Justika Dwi Cahyani, Novi Permata Indah (2021) which shows that the liquidity ratio with proxies current *ratio* have a negative and significant influence on financial *distress* a company. The higher the liquidity value, the lower the risk that this will occur financial *distress* at the company. Vice versa, the lower the liquidity, the higher the risk of occurrence financial *distress* at the company.

Leverage To Financial Distress in Energy sector companies.

Based on the partial research results, there is a significant influence between the variables leverage to financial distress. Based on the proposed hypothesis, there is a significant relationship between the leverage variable and financial *distress*. So the proposed hypothesis is accepted.

Ratio Leverage is a measuring ratio used to measure the extent to which a company's assets are financed with debt, in other words the extent of the company's ability to pay all its obligations, both short-term and long-term obligations (Kasmir, 2018: 151). Ratio Leverage emphasizes the important role of debt funding for companies by showing the percentage of company assets supported by debt funding. Thus the company has an obligation to fulfill its debt obligations. If a company has financing that uses more debt, then its responsibilities will be even greater and this is at risk of payment difficulties in the future due to debts that are greater than the assets owned, it is likely that the company will easily experience conditions financial *distress*.

In line with research Yogi Agung Permana Putra, I G. A. Purnamawati, and Edy Sujana, (2017) and Christon Simanjuntak, Farida Titik K, & Wiwin Aminah, (2017) which states that there is a significant positive influence between the ratio leverage with financial *distress*. The increasing use of debt will result in the company having difficulty paying its debts. This will cause the ratio to

increase leverage so that it will result in a greater likelihood that the company will experience conditions financial *distress*.

Influence of activity on financial distress in Energy sector companies.

Based on partial research results, activity variables have an influence on financial *distress*. Based on the proposed hypothesis, the activity variable is not significant financial *distress*. So the proposed hypothesis is rejected. The results of this research indicate that both companies have value total *asset turnover* both large and small can experience financial *distress*.

The Activity Ratio is used to measure a company's effectiveness in using its assets. The higher the asset turnover, the more effective the company's total assets are in generating sales, but you also need to pay attention to the costs incurred in sales. In this case, the company can experience financial distress when the company is unable to streamline the costs incurred in each sale.

In line with research conducted by Nakhar Nur Aisyah, Farida Titik Kristanti, & Djusnimar Zultilisna (2017) and research conducted by Eric Eka Firdianto (2021) which shows that activities have no influence on financial *distress*. This means that the size of sales activity has no influence on conditions financial *distress* company.

Effect of Profitability on financial distress in Energy sector companies.

Based on partial research results, there is an influence between profitability variables on financial *distress*. Based on the proposed hypothesis, there is a significant relationship between the profitability variables and financial *distress*. So the proposed hypothesis is accepted.

Profitability can be used to assess the extent to which a company can generate profits at an acceptable level. Profitability with ROA as a

proxy shows the total assets used for company operations that are able to provide profits for the company. ROA uses profit as a way to assess the effectiveness of using company assets to generate profits. If the use of company assets is effective in generating net profit, a company's profitability will continue to increase and will be able to reduce the risk of bankruptcy. The higher the company's profit, the more the company will have good funding and be able to meet payments if needed at any time so that this can be avoided financial *distress*

In line with research conducted by Nakhar Nur Aisyah, Farida Titik Kristanti, & Djusnimar Zultilisna (2017), Lailatul Maulidia, and Nur Fadjrih Asyik, (2020) stated that profitability with ROA and Masdupi, Erni, Tasman, & Davista (2018), using the ROE proxy has a significant negative effect on financial *distress* a company. This means that the greater the company's profits, the greater the risk of occurrence financial *distress* at the company. Vice versa, the lower the company's profitability, the greater the possibility of the condition occurring financial *distress*.

Conclusions and suggestions

Based on the research results above, it can be concluded as follows:

1. There is an influence of liquidity, leverage, activity and profitability on financial *distress* in energy sector companies listed on the Indonesian Stock Exchange.
2. There is an influence on liquidity financial *distress* in energy sector companies listed on the Indonesian Stock Exchange.
3. There is influence leverage to financial *distress* in energy sector companies listed on the Indonesian Stock Exchange.
4. There is no effect of activity on financial *distress* in energy sector companies listed on the Indonesian Stock Exchange.
5. There is an influence on profitability financial *distress* in energy sector companies listed on the Indonesian Stock Exchange.

Based on the research results and discussion above, researchers can provide the following suggestions.

1. Investors are expected to pay attention to the company's financial condition first which can influence investment decisions.
2. For future researchers, this research can be used as a reference for further research by considering the sample or data that will be used, and can add an observation period because the longer the observation time interval, the greater the opportunity to obtain more accurate information about the variables to be studied.
3. For academics, it is hoped that the research results can be used as a reference and reference material for conducting further research and it is hoped that it can add other factors that will influence financial *distress*.

Bibliography

- Aisyah, Nakhar Nur, Farida Titik Kristanti & Djusnimar Zultilisna (2017). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Aktivitas, Rasio Profitabilitas, Dan Rasio Leverage Terhadap Financial Distress. *E-Proceeding of Management*.4(1) , 416-418.
- Ardiyos (2013). *Kamus Standar Akuntansi*. Jakarta : Citra Harta Prima.
- Asiati, Diah. Isnaini (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan (11th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bursa Efek Indonesia, Retrieved from Laporan keuangan dan Tahunan. Diakses pada 16 November 2022 dari : www.idx.co.id
- Cahyani, Justika Dwi & Novi Permata Indah (2021). Implikasi Rasio Keuangan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah MEA*

- (*Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*).5(2), 2016-2018.
- Cekdollarmu.eu.prg. 31 Januari 2021. Perusahaan Delisting Dari BEI Tahun 2017-2021. Diakses pada 10 November 2022, dari <https://www.cekdollarmu.eu.org/2021/01/Perusahaan%20Delisting%20dari%20BEI.html>
- cnbcindonesia.com. 29 Desember 2021. Ini 14 Emiten Yang Sahamnya Bisa Terdepak Dari Bursa RI. Diakses pada 10 November 2022, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20211229170119-17-303048/ini-14-emiten-yang-sahamnya-bisa-terdepak-dari-bursa-ri>
- Fahmi, Irham (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Firdianto, Eric Eka (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Dan Aktivitas Terhadap financial Distress. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,10(9) , 16-18
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hery (2016). *Financial Ratio For Business Analisis Keuangan Untuk Menilai Kondisi Finansial Dan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristanti, Farida Titik. (2019). *Financial Distress Teori Dan Perkembangannya Dalam Konteks Indonesia*. Malang : Inteligensia Media
- Masdupi, Erni, Abel Tasman, & Atri Davista. (2018). The Influence of Liquidity, Leverage and Profitability on Financial Distress of Listed Manufacturing Companies in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Vol 57. 225-227.
- Maulidia, Lailatul & Nur Fadrijh Asyik (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Food And Beverage Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 9(2), 12-14.
- Munawir, S. (2013) *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Putra, Yogi Agung Permana, I.G.A Purnamawati, & Edy Sujana (2017). Analisis Rasio Keuangan Untuk Memprediksi *Financial Distress* Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI. *E-journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*. 8(2)
- Septiani , Ni made Inten, & I Made Dana (2019), Pengaruh Likuiditas, Leverage, Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *E-Jurnal Manajemen*. 8(5), 3129-3133.
- Simanjuntak, Christon, Farida Titik K, & Wiwin Aminah. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Financial Distress (Studi Pada Perusahaan Transportasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011- 2015). *e-Proceeding of Management*.4(2), 5-6.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: ALFABETA, cv.
- Susilowati, Pusvita Inftia Mei dan M. Rizali Fadillah. (2019) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*. 4(2), 20.