

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Rasio Solvabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT Fast Food Indonesia Tbk Periode 2023-2025

Surya Fradinata¹, Zaskia Finandri², Khairunnisa Shalzabylla³, Ahmad Fauzan Aminullah⁴, Fajar Dwi Anggara⁵, Sahnann Rangkuti⁶
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Email: fradinatasurya@gmail.com

ABSTRAK-Studi ini menelaah dampak likuiditas dan solvabilitas terhadap capaian keuangan PT Fast Food Indonesia Tbk sepanjang 2023–2025. Likuiditas ditinjau lewat Current Ratio (CR); solvabilitas ditelusuri melalui dua indikator, yakni Debt to Asset Ratio (DAR) serta Debt to Equity Ratio (DER); sedangkan capaian keuangan dievaluasi berdasarkan Return on Assets (ROA). Studi kasus deskriptif kuantitatif ini menelaah laporan keuangan tahunan emiten tersebut selama tiga tahun buku, 2023 hingga 2025. Hasil analisis menemukan likuiditas melemah pada 2024 lalu terangkat sedikit pada 2025, walau belum juga mencapai taraf yang sehat. Bersamaan dengan itu, beban utang membengkak tajam sehingga angka solvabilitas ikut terkerek naik. Situasi tersebut menggerus capaian keuangan, terlihat dari minimnya laba yang dihasilkan dari keseluruhan aset. Karena itu, penataan aset lancar dan komposisi pendanaan menjadi prioritas bila perusahaan ingin memperbaiki kinerjanya.

Kata Kunci: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio, Return on Assets, Kinerja Keuangan.

ABSTRACT - This study examines the impact of liquidity and solvency on the financial performance of PT Fast Food Indonesia Tbk over the period 2023–2025. Liquidity is assessed using the Current Ratio (CR); solvency is examined through two indicators, namely the Debt to Asset Ratio (DAR) and the Debt to Equity Ratio (DER); whilst financial performance is evaluated based on Return on Assets (ROA). This quantitative descriptive case study analyses the company's annual financial statements for the three financial years from 2023 to 2025. The analysis found that liquidity weakened in 2024 before improving slightly in 2025, although it has not yet reached a healthy level. At the same time, debt burdens rose sharply, causing solvency figures to rise accordingly. This situation has eroded financial performance, as evidenced by the meagre profit generated from total assets. Consequently, the restructuring of current assets and the composition of funding must be prioritised if the company is to improve its performance.

Keywords: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio, Return on Assets, Financial Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang fokus mencari keuntungan atau laba melalui bisnis memiliki sumber daya manusia yang berperan sebagai aset utama dalam kontribusi secara dominan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Posisi strategis karyawan sebagai konseptor, perancang, sekaligus motor penggerak organisasi menuntut ketersediaan SDM yang kompeten. Kualitas elemen insani ini menjadi prasyarat mutlak demi merealisasikan target yang selaras dengan visi dan misi korporasi.

Kompetensi seorang karyawan tecermin dari kapasitas kinerjanya dalam merampungkan tugas sesuai otoritas yang diemban. Oleh karena itu, aspek ini memerlukan perhatian intensif guna memelihara kenyamanan operasional sekaligus mengoptimalkan capaian target korporasi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja mencakup seluruh instrumen dan kondisi di sekitar personel saat menjalankan kewajiban profesinya.

Atmosfer kerja yang tidak kondusif berisiko mendegradasi produktivitas sekaligus merusak motivasi internal tenaga kerja. Ketidaknyamanan pada ruang kerja juga rentan memicu tekanan psikologis (stres), menurunkan gairah kerja, dan menghambat efisiensi staf, yang pada akhirnya menghalangi realisasi tujuan strategis perusahaan serta memicu kerugian finansial maupun operasional.

Pihak manajemen PT Vayata Senada Cemerlang berkomitmen memenuhi pemenuhan sarana kerja staf secara komprehensif, mulai dari penyediaan alat tulis, komputer, printer, hingga fasilitas transportasi antar-jemput bagi karyawan yang membutuhkannya. Di samping itu, skema waktu kerja diatur secara terstruktur dari pukul 08.00 sampai 17.00 WIB, di mana para pegawai diberikan waktu rehat selama 45 menit yang dimulai pada pukul 11.30 WIB.

Sangat disayangkan ruang kantor PT. Vayata Senada Cemerlang tempat karyawan yang menjabat sebagai bagian admin bekerja hanya di satu ruangan kecil bersama pemimpin perusahaan. Hal tersebut menjadi kesulitan tersendiri bagi karyawan karena tidak bisa bergerak dengan bebas jika sedang sibuk. Kondisi pendingin ruangan juga sering tidak berfungsi semestinya, hal tersebut membuat karyawan yang bekerja sering kegerahan.

Gudang yang berada dilantai bawah kantor juga perlu diberikan perhatian lebih. Gudang memiliki sirkulasi udara yang tidak terlalu baik dan kapasitas tempat yang tidak cukup luas untuk menampung semua stok dan orderan perusahaan dengan skala pemesanan yang cukup besar seperti sekarang ini. Banyak barang-barang yang sudah tidak terpakai menumpuk digudang dan memenuhi segala sudut gudang tanpa dibersihkan. Barang tersebut

menyebabkan debu terus-terusan menumpuk dan berterbangan diudara dalam gudang. Hal itu akan berdampak bagi karyawan perusahaan yang setiap hari menghirup udara kotor didalam gudang.

Selain permasalahan lingkungan kerja fisik di atas, ada juga permasalahan komunikasi antar divisi. Terdapat beberapa karyawan yang tidak bersikap profesional karena mencampur aduk antara masalah personal terhadap pekerjaan. Hal itu menyebabkan sering terjadinya kesalahan saat bekerja. Komunikasi menjadi hal penting yang perlu dijalin antar karyawan diperusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan bersama.

PT. Vayata Senada Cemerlang ini menerapkan "Kepemimpinan Dinasti" yang merujuk pada kekuasaan yang diwariskan secara turun temurun. Saat ini PT. Vayata Senada Cemerlang dipimpin oleh generasi kedua. Peristiwa "Matahari Kembar" pada PT. Vayata Senada Cemerlang ini terjadi dikarenakan generasi terdahulu belum sepenuhnya melepas kuasa atas perusahaan tersebut kepada pihak generasi selanjutnya. Hal ini menyebabkan sering terjadi kebingungan pada karyawan karena perintah yang berbeda dari dua pemimpin yang sama kuasanya dan terkadang tidak sepaham.

Tabel Absensi Karyawan PT. Vayata Senada Cemerlang
Periode Juni – November 2025

No.	Nama	Juni (24 hari)	Juli (27 hari)	Agst (24 hari)	Sept (25 hari)	Okto (27 hari)	Nov (24 hari)
1	Akbar	0	0	0	2	0	0
2	Andi	1	1	0	0	1	3
3	Ardi	0	0	0	0	0	2
4	Arya	1	1	1	1	1	1
5	Ayu	3	2	1	1	0	2
6	Azmi	0	0	0	0	0	1
7	Catherine	1	1	0	0	0	1
8	Chalara	0	0	0	0	1	1
9	Chorin	2	2	1	1	1	1
10	David	1	0	0	1	2	2
11	Edi	0	0	0	0	0	1
12	Erna	0	0	0	0	0	2
13	Eva	0	0	0	0	0	1
14	Fajar	0	0	0	0	0	0
15	Fika	2	1	1	1	1	3

Sumber : PT. Vayata Senada Cemerlang (2025)

Adanya aturan pemotongan gaji jika tidak datang bekerja senilai Rp 100,000 / hari.

Peraturan ini sering juga diterapkan perusahaan lain, namun yang menjadi permasalahan pada PT. Vayata Senada Cemerlang tetap dilakukan pemotongan gaji walaupun karyawan tersebut sakit dengan mengirimkan bukti berupa surat sakit resmi dari rumah sakit maupun instansi kesehatan lainnya. Selain itu, tidak ada pemberian bonus atau insentif kepada karyawan padahal sudah lembur dalam bekerja. Sering kali karyawan terpaksa harus lembur dikarenakan barang yang dipesan dari vendor datang terlalu sore dan barang yang perlu diantar ke konsumen terlalu banyak sehingga trip pengantaran terlaksana hingga malam.

KAJIAN TEORI

Liawati (2024:1) Lingkungan kerja merefleksikan sebuah ekosistem krusial dalam instansi yang mengintegrasikan beragam determinan simultan, di mana aspek-aspek tersebut secara langsung mengonstruksi persepsi serta perilaku profesional karyawan.

Sedarmayanti dan Nunur Rahadian (2018) Ruang lingkup kerja yang ideal memberikan stimulasi bagi karyawan untuk berkinerja secara paripurna yang berkontribusi langsung terhadap kelancaran penyelesaian kewajiban sesuai standar baku perusahaan. I Komang Budiasa (2021: 7) Kondisi lingkungan kerja bertindak sebagai salah satu determinan utama yang memengaruhi preferensi personel. Tenaga kerja dipastikan mampu mengaktualisasikan potensi profesinya secara maksimal apabila disokong oleh ekosistem operasional yang kondusif.

Ekosistem kerja yang suportif berperan penting dalam menjaga stabilitas mental tenaga kerja melalui reduksi tekanan kerja. Terjaminnya aspek psikologis ini terbukti linear dengan eskalasi semangat dan komitmen personel untuk selalu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Mitha Erlisy dkk, (2023:88) Secara umum, klasifikasi dimensi lingkungan kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, meliputi:

1. Dimensi Fisik

Merangkum keseluruhan kelayakan sarana operasional serta karakteristik spasial di area kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan personel, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Parameter ini tecermin dari pengaturan suhu ruangan, intensitas pencahayaan, tata letak ergonomis, hingga kualitas sirkulasi udara bersih.

2. Dimensi Non-Fisik

1. Menitikberatkan pada seluruh aspek psikososial yang berkaitan dengan dinamika interaksi interpersonal di dalam organisasi. Faktor pembentuknya mencakup pola komunikasi antarkaryawan, gaya kepemimpinan dalam memotivasi staf, serta sistem

koordinasi struktural antara bawahan dengan pihak manajemen.

2. Zaharuddin, dkk (2021:50) Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan manifestasi dari pola perilaku dan metode yang dipilih oleh seorang atasan. Instrumen ini berfungsi sebagai sarana untuk mengintervensi cara berpikir, respons psikologis, serta tindakan konkret bawahan dalam lingkungan kerja. Adi Robith Setiana dan Lati Sari Dewi (2022:1) Pendekatan yang dipilih oleh seorang pemimpin berfungsi untuk menavigasi tindakan karyawan. Dimensi ini menjadi pilar utama yang menentukan kualitas hubungan di ruang kerja serta menjamin kelancaran pemenuhan tujuan strategis korporasi.
3. Khaeruman (2021:8) Performa kerja merupakan cerminan dari efektivitas personel dalam memenuhi target-target organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dimensi ini menguji kapasitas individu dalam mengeksekusi kewajiban fungsionalnya sesuai dengan porsi otoritas masing-masing. Metik Asmike, dkk (2022:03), Kontribusi hasil kerja, baik yang bersumber dari pencapaian individual maupun kolektif dalam lembaga, mendefinisikan esensi dari kinerja pada rentang waktu tertentu. Manifestasi ini bertumpu pada penguasaan wawasan serta kalkulasi tugas yang terarah guna mewujudkan tujuan utama korporasi.

METODE PENELITIAN

Studi kuantitatif ini diselenggarakan di PT Vayata Senada Cemerlang yang beroperasi di kawasan Jl. Pasar I Sintis, Kec. Percut Sei Tuan, Deli Serdang, dengan periode pengamatan terhitung sejak Oktober 2025 hingga Maret 2026. Peneliti menggunakan metode sensus (sampel jenuh) yang memposisikan seluruh total karyawan (40 orang) sebagai subjek responden. Proses pengumpulan data mengandalkan penyebaran angket kuantitatif yang mengadopsi model penskalaan Likert. Adapun pasokan data primer dihimpun dari rekaman wawancara dengan pihak manajemen/pemilik serta isian kuesioner pegawai, sedangkan data sekunder didayagunakan untuk memperkaya serta mengelaborasi khazanah data primer yang sudah tersedia.

HASIL PENELITIAN

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		UnstdCoeff		Std Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,316	3,047		6,995	,000
	Lingkungan Kerja	,025	,069	,058	,356	,724
	Gaya Kepemimpinan	,141	,117	,196	1,205	,236
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan (2026)

Persamaan regresi linear berganda : $Y = 21,316 + 0,025X_1 + 0,141X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 21,316 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 21,316. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,025 berarti adanya peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,025, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,724 > 0,05 secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,141 berarti adanya peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,141, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,236 > 0,05 secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,420	2	2,210	,882	,422 ^b
Residual	92,680	37	2,505		
Total	97,100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja					

Sumber : Data Olahan (2026)

Hasil estimasi bersama melalui pengujian F memperlihatkan nilai signifikansi 0,422 > 0,05, yang menegaskan penolakan terhadap hipotesis hubungan simultan antara atmosfer lingkungan kerja serta karakteristik kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja staf. Kondisi tersebut mengonfirmasi bahwa kedua instrumen bebas tersebut secara kolektif tidak mempunyai daya tawar yang kuat dalam memengaruhi fluktuasi kinerja.

Berdasarkan capaian uji determinasi, perolehan nilai *R Square* yang hanya menyentuh angka 0,046 mengindikasikan bahwa kapasitas variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja

dalam menerangkan variasi performa karyawan terbatas pada angka 4,6%. Adapun sisa fluktuasi yang masif sebesar 95,4% bersumber dari faktor-faktor luar yang tidak dikaji dalam ruang lingkup penelitian ini.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembuktian secara parsial melalui uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,356 <

2,024), yang mempertegas bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai kontribusi nyata secara statistik terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris ini mengisyaratkan bahwa dinamika suasana di tempat kerja—termasuk tata ruang, regulasi suhu udara, serta kelengkapan sarana operasional—bukanlah determinan utama yang mendikte fluktuasi produktivitas staf. Dengan kata lain, personel tetap menunjukkan kapasitas untuk merampungkan kewajiban profesional mereka secara mandiri, meskipun ekosistem ruang kerja yang tersedia belum berada pada kondisi paling ideal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian individu menggunakan uji t menghasilkan parameter $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,205 < 2,024). Indikator statistik tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja staf secara parsial. Temuan ini merefleksikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang dipraktikkan di internal organisasi belum menjadi stimulan utama bagi eskalasi kinerja personalia. Para pegawai cenderung mengaktualisasikan kewajiban profesional mereka berdasarkan porsi tanggung jawab otonom masing-masing, tanpa bergantung pada karakteristik kepemimpinan atasan. Di samping itu, diskrepansi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen dengan ekspektasi riil karyawan ditengarai menjadi penyebab terhambatnya optimalisasi motivasi kerja di lapangan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kolektif melalui uji F menghasilkan nilai korelasi simultan sebesar 0,882 dengan koefisien signifikansi mencapai 0,422. Karena angka signifikansi tersebut melampaui ambang batas kritis (0,422 > 0,05), maka status hipotesis ketiga (H3) dinyatakan ditolak dan (H0) diterima. Temuan empiris ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak memberikan kontribusi nyata

terhadap kinerja karyawan. Hasil perbandingan di mana $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,882 < 3,24$) mengonfirmasi bahwa pemodelan regresi yang diestimasi dalam studi ini tidak memiliki tingkat relevansi yang signifikan untuk memprediksi fluktuasi variabel dependen berdasarkan variabel independennya.

SIMPULAN

Pembuktian hipotesis secara parsial menghasilkan komparasi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,356 <$

1. $2,024$) pada dimensi lingkungan kerja, yang mempertegas absennya dampak signifikan dari variabel tersebut terhadap fluktuasi kinerja pegawai.
2. Indikator statistik uji t untuk gaya kepemimpinan juga menampilkan performa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,205 < 2,024$). Fakta ini mengisyaratkan bahwa karakteristik kepemimpinan secara mandiri belum mampu menstimulasi perubahan kinerja secara berarti.
3. Pengujian secara bersama-sama menghasilkan nilai F senilai $0,882$ dengan taraf signifikansi $0,422 > 0,05$. Kondisi operasional tersebut memvalidasi diterimanya H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa kombinasi atmosfer kerja serta pola kepemimpinan atasan tidak mempunyai daya tawar yang kuat dalam mendorong kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Robith Setiana, Lati Sari Dewi. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Anna Wulandari, Heru Mulyanto. (2024). Kepemimpinan. Jawa Barat: PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Eddy Sanusi Silitonga. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Enny. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Eric Hermawan, Dingot Hamonangan. (2022). Buku ajar Kepemimpinan. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- I Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021). Buku Referensi Kinerja Karyawan. Bali: Mpu Kuturan Press.
- I Komang Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banten: CV. AA.Rizky.

- Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah: Cv. Eureka Media Aksara.
- Metik Asmike, dkk. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Unipma Press.
- Mitha Erlisya dkk. (2023). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (KERS)*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Sobry Sutikno. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Redaksi Holistica.
- Zaharuddin dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Alfirah, Suhana Firza. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan*. *Jurnal Bisnis Corporate*. Vol. 4, No. 2.
- Erlina Kristanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. V, No.1.
- Herlambang dan Haryono. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri*. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.III, No. 3.
- Lisa Paramita. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. V, No. 3.
- Sedarmayanti, Nunur Rahadian. (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. XV, No. 1.
- Andre Saptian. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Bintang Sampali Medan*. Universitas Dharmawangsa, Medan.
- Afrilinda Sibagariang. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dian Megah Indo Perkasa (TWIN TULIPWARE)*. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Medan.