

Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam

Yuswardi

Universitas Internasional Batam

yus.wardi@uib.ac.id

Indra Wanto

Universitas Internasional Batam

indrawanto017@gmail.com

Abstrak Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang terampil dalam bekerja karena karyawan merupakan aset penting bagi operasional dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan baik sangat dibutuhkan agar semua kegiatan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan.

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data yang berguna dalam pengujian data untuk menguji hipotesis penelitian. Kuesioner disebarkan pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti dan didukung oleh hasil uji. Semua variabel independen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan sebagai dependen.

Kata Kunci *pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terampil yang dimiliki oleh perusahaan merupakan aset penting bagi operasional dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan dengan baik sumber daya manusia (SDM) ini sangat dibutuhkan agar semua kegiatan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. SDM yang bermanfaat dapat dilihat sendiri dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Jika perusahaan yang tinggi maka perusahaan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas akan meningkat (Siddiqi 2018). Setiap perusahaan pasti ingin mendapatkan keuntungan yang besar. Karena dengan produktivitas yang tinggi akan meningkatkan keuntungan perusahaan dan banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki employe engagement yang kurang bagus. Rasa keterikatan dari karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaannya tersebut. Kepemimpinan merupakan seorang dengan jiwa kepemimpinan yang memotivasi dan inspirasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Tabouli et al., 2016). Dan seorang pemimpin mampu melaksanakan gaya transformasionalnya yang benar kepada anggotanya ketika tidak merasa tertekan, dan terbebani saat melaksanakan pekerjaannya. Dan di situlah karyawan telah memiliki sifat engaged dengan perusahaan tempat kerja tersebut. Tidak sedikit perusahaan-perusahaan yang belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik. Sehingga penyebab para karyawan tidak memiliki

engagement yang tinggi dan menyebabkan berbagai kerugian di perusahaan tersebut yang membuat perusahaan menyebabkan kerugian (Jagero, Komba, and Mlingi 2012).

Penelitian lain mengemukakan bahwa ketika organisasi merencanakan sistem kompensasi, manajer memperlakukan kompensasi sebagai penilaian terhadap penghargaan dan mendisiplinkan perilaku karyawan. Dalam lingkungan modern, faktor-faktor non-manajemen, seperti nilai-nilai karyawan dan kesadaran mereka akan keadilan juga harus diukur. Dengan cara ini, strategi kompensasi organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan membangkitkan bakat, sementara juga memenuhi permintaan mereka sendiri untuk kompetisi pasar dan pencapaian tujuan strategis. Jika karyawan dibayar dengan baik, memiliki lingkungan kerja yang berkualitas baik dan peluang dukungan yang memenuhi nilai-nilai kerja mereka, karyawan akan senang. Untuk menerapkan pembayaran berbasis kompetensi, beberapa keadaan harus dipenuhi. Kriteria kompetensi yang digunakan harus diteliti, dirancang, berpengalaman, dan dipahami dengan baik. Selanjutnya, praktik lain seperti manajemen rutin pengembangan karir harus dilaksanakan terlebih dahulu, untuk berhasil mengatasi masalah mengenai jenis pembayaran ini. Hal itu juga harus dicocokkan dengan tujuan, budaya dan realitas politik organisasi (Dewi dan Utama 2016). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan dapat dialienasi ke dalam dua kategori dasar: peristiwa dan perilaku kerja. Dia menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan antara dua hal yang esensial ini. Tindakan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi dan lingkungan kerja; perilaku termasuk aktor dan orang lain yang keluar masuk organisasi. Salah satu kinerja sumber daya manusia berbasis kompetensi adalah pembayaran berbasis kompetensi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan mikro (LKM) di Indonesia yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang tinggi. Persaingan terjadi tidak hanya antara sesama BPR tetapi persaingan tersebut juga terjadi dengan lembaga keuangan dan perbankan nasional lainnya. Ekspansi yang dilakukan bank umum dengan terjun dalam segmen mikro yang pada awalnya merupakan bagian kerja dari lembaga keuangan mikro membuat posisi BPR semakin terjepit. Modal yang dimiliki bank umum seperti teknologi yang lebih maju, jaringan kantor yang lebih luas dan besar serta dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik menambah beratnya tantangan BPR dalam menghadapi persaingan (www.infobanknews.com).

Kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam dituntut untuk selalu baik dan meningkat, karena tingkat persaingan dengan Bank Perkreditan Rakyat dan bank konvensional lainnya juga meningkat. Dalam beberapa tahun belakangan perkembangan industri perbankan di Batam semakin pesat, demikian pula dengan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang semakin subur tumbuh di Batam. Pertumbuhan BPR di Batam merupakan sebuah fenomena yang menarik, jika dibandingkan dengan jumlah BPR di daerah lainnya, saat ini terdapat 30 BPR berlokasi di Batam, sedangkan di ibukota DKI Jakarta jumlah BPR hanya terdapat 25 unit saja (www.perbarindo.co.id).

II. LANDASAN TEORI

Penelitian Hendi, Sudartio, & Ariyanto (2015) bertujuan menguji apakah kepuasan kerja dapat di gunakan sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel dikumpulkan dengan total 279 kuesioner kepada karyawan dari perusahaan elektronik di Batam. Peneliti pada perusahaan elektronik dikarenakan angka ekspor yang tinggi dalam statistik Batam. Setelah diuji dapat disimpulkan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, kebijakan dan upah

terhadap kinerja. Namun tidak ditemukan adanya hubungan dari kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung

Penelitian Rumokoy & Lumempow (2015) menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, pengembangan karyawan, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berguna dalam mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel yang diuji dengan kinerja karyawan. Menurut Rumbay (2014), sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang baik. Hasil uji membuktikan bahwa pengembangan karyawan dan motivasi sangat pengaruh terhadap kinerja karyawan di Manado. Penelitian Rachmawati (2016) menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah agar kinerja karyawan meningkat secara konsisten maka perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawan dan mempertahankan program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Penelitian Dewi & Utama (2016) bertujuan untuk menghasilkan kualitas atau kuantitas dalam pekerjaan yang dapat bertanggung jawabkan sesuai peran dalam perusahaan atau organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan respon melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian hasil rekapitan kuesioner ini digunakan dalam menguji hubungan antar variabel dan kemudian diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini menurut Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz, & Ijaz (2016) mengenai hubungan kepuasan karyawan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 115 kuesioner pada manajer dan eksekutif perusahaan telekomunikasi. Hasil uji menunjukkan bahwa pengembangan dan pelatihan serta kepuasan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian Hidayat (2018) menunjukkan variabel pelatihan dan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bowra (2012) kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja yang dicapai oleh sebuah perusahaan sesuai tanggung jawab dan wewenang setiap anggota dalam upaya tidak melanggar hukum dan mencapai tujuan sesuai etika. Untuk mencapai kinerja yang baik harus meningkatkan kompetensi kerja seperti meningkatkan perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang lebih unggul. Kinerja karyawan adalah suatu perusahaan untuk menilai dimana kesetiaan karyawan terhadap sebuah perusahaan dan bagaimana sebuah perusahaan membeli penghargaan kepada karyawan tersebut untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan (Karumuri dan Kore 2021). Menurut Murtiningsih (2019) kinerja karyawan merupakan seorang pemimpin yang dapat memperhatikan dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Memotivasi karyawan merupakan respon terhadap sejumlah pernyataan yang timbul pada diri karyawan untuk tujuan yang di targetkan perusahaan agar tercapai

Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis (Dewi & Utama 2016) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Tetapi sebagai variable antara hubungan kinerja karyawan dan pengembangan karir menunjukkan bahwa sistem kinerja karyawan akan meningkat jika pengembangan karir yang baik. Seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian perusahaan yang maksimal harus lebih memperhatikan faktor-faktor kinerja yang perngaruhi karyawan itu sendiri, salah satunya faktor kinerja adalah

pengembangan karir. Program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan berguna dalam peningkatan kemampuan kerja (Utama 2016).

Hubungan antara Pelatihan Pengembangan dan Kinerja karyawan

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa faktor proses pelatihan, perekrutan, penghargaan karyawan dan penilaian terhadap karyawan. Mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini mendidik karyawan untuk melakukan operasional tentang cara melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang karyawan (Rumokoy & Lumempow 2015). Penelitian sebelumnya Sharma & Taneja (2018) Program pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengadapakan peatiha kinerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa metode seperti adanya pendampingan dan pembinaan, partisipasi oleh bawahan dan rekan kerja sama. Dalam membentuk pekerjaan tim kemungkinan karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena program pelatihan tidak hanya meningkatkan karyawan tetapi juga membantu perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja manusia yang baik.

Hubungan Penilaian Kinerja antara Kinerja Karyawan

Fungsi Penilaian kinerja adalah sistem penilaian kinerja yang mampu memberikan akurat data kinerja pegawai, akurasi adalah aspek yang penting dari proses penilaian. Walaupun sebelumnya cenderung fokus pada model kognitif untuk menjelaskan kualitas nilai, social dan faktor kontekstual penelitian kinerja (Poon 2013). Beberapa tahun penelitian telah mengarahkan lebih banyak pertimbangan afektif, politik dan faktor motivasi. Yang sering beranggapan bahwa, seringkali, bukan motivasi penilaian yang tentukan keakuratan nilai formal (Prasad, Vaidya, & Rao 2016)

Hubungan Kompensasi antara Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial yang memiliki dampak yang positif dan signifikan yang bukan hanya karyawan kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga terjadi dengan variable lainnya yaitu motivasi, dengan hasil yang berbeda. Kompensasi finansial tidak memiliki dampak positif, dan pengaruh signifikan kepada karyawan kinerja dan motivasi (Siregar, Yanto, and Rozi 2019)

Berikut adalah perumusah hipotesisnya:

- H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- H₂: Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan
- H₃: Terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan
- H₄: Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Karyawan dari perusahaan bank perkreditan rakyat (BPR) diambil sebagai sampel dan populasi dalam penelitian ini. Dalam persaingan usaha yang semakin ketat dan sengit apalagi di bidang usaha perbankan yang berkaitan dengan penyaluran kredit, keberadaan karyawan yang mempunyai kinerja bagus sangat diperlukan untuk menunjang kemajuan

usaha, apalagi pada bidang usaha BPR dimana kegiatan usaha hanya berskala lokal. Untuk menentukan jumlah sampel minimum dalam penelitian ini digunakan Tabel Krejcie Morgan sehingga jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 300 kuesioner dan kuesioner yang bias digunakan untuk olah data sebanyak 270 responden. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian, penulis menyebarkan kuesioner dengan menggunakan google form yang ditujukan pada karyawan BPR di Batam, kemudian data tersebut diolah datannya untuk menguji hipotesis penelitian yang dirumuskan.

IV. HASIL PENELITIAN

Berikut hasil uji t yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 1 Hasil Uji

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir	0,298	0,007	H ₁ Signifikan Positif
Pelatihan Kerja	0,139	0,030	H ₂ Signifikan Positif
Penilaian Kinerja	0,115	0,029	H ₃ Signifikan Positif
Kompensasi	0,178	0,006	H ₄ Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji t pada H₁ nilai sig. sebesar 0,007 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan nilai *Beta* sebesar 0,298 yang artinya signifikan positif dari variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Rumokoy & Lumempow (2015), Rumbay (2014) dan Dewi & Utama (2016). Hasil uji t pada H₂ nilai signifikansinya sebesar 0,030 dengan nilai *Beta* sebesar 0,139 yang artinya terdapat pengaruh signifikan positif dari pelatihan kerja pada kinerja karyawan BPR di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Rumokoy & Lumempow (2015), Siddiqi (2018), Tabouli et al., (2016) dan Jagero, Komba, dan Mlingi (2012).

Berdasarkan hasil uji t pada H₃ nilai signifikansinya sebesar 0,029 dengan nilai *Beta* sebesar 0,115 yang artinya terdapat pengaruh signifikan positif dari penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan BPR di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Khan et al., (2016), Bowra (2012) dan (Karumuri dan Kore 2021). Hasil pengujian hipotesis H₄ dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dan nilai *Beta* sebesar 0,178 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan BPR di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan Rumokoy & Lumempow (2015) dan Sharma & Taneja (2018)

V. KESIMPULAN

Setelah melakukan pengujian hipotesis dapat di buat kesimpulan bahwa dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan BPR di Batam. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan kepastian pengembangan karir yang sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa bahwa karirnya akan meningkat di perusahaan tersebut dan selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pada karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kinerja karyawan akan meningkat dengan

adanya pemberian pelatihan kerja yang akan mampu meningkatkan keterampilan kerjanya dan akan semakin meningkatkan prestasi dan pencapaian kerja yang baik. Penilaian kinerja karyawan juga ternyata memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, karena dengan diadakannya penilaian terhadap kinerja setiap karyawan maka karyawan akan merasa bahwa hasil kerjanya selama ini dihargai dan dievaluasi oleh perusahaan sehingga karyawan akan selalu berusaha untuk menjaga kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Untuk hipotesis selanjutnya diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini disebabkan bila karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang dilakukannya selama ini maka karyawan pun akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., & Utama, I. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (9): 5494–5523.
- Hendi, S., Sudartio, L. & Ariyanto, H.H. (2014). "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan."
- Hidayat, R. (2018). "Education and Job Training on Employee Performance." *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)* 2 (2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>.
- Jagero, N., Komba, H.V & Mlingi, M.N. (2012). "Relationship between on the Job Training and Employees' Performance in Courier Companies in Dar Es Salaam , Tanzania." *International Journal of Humanities & Social Science* 2 (22): 114–20.
- Karumuri, V, & Kore, G (2021). "Effective Talent Management Practices: A." *Eprajournals.Com*, no. June: 32–35. <https://doi.org/10.36713/epra1013>.
- Khan, A.A., Abbasi, S., Waseem, R.M., Ayaz, M & Ijaz. M. (2016). "Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan." *Business Management and Strategy* 7 (1): 29. <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>.
- Murtiningsih, R.S. (2019). "The Impact of Compensation, Training, and Development and Organizational Culture on Job Satisfaction and Retention." *Indonesian Management and Accounting Research* 19 (01): 33–50.
- Poon, J.M.L. (2013). "Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover." <https://doi.org/10.1108/00483480410528850>.
- Prasad, K D V, Vaidya, R & Rao, M.M. (2016). "Evaluation of the Employee Core Competencies Influencing the Performance Appraisal System with Reference to Agriculture Research Institutes , Hyderabad : A Multiple Regression Analysis," 281–92. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.44028>.
- Rumbay, R.W. (2014). "The Impact of Motivation and Employee Development on Employee Performance At Kpknl Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2 (4): 394–403.
- Rumokoy, F & Lumempow, I. (2015). "The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, Employee Development and Training on Employee Performance (Study of PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region)." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3 (3): 502–11.
- Sharma, S, & Taneja, M. (2018). "The Effect of Training on Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 7 (4): 6–13.

<https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>.

- Siddiqi, T. (2018). "Impact of Work Environment , Compensation and Motivation on The." *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law* 15 (5): 153–62.
- Siregar, A.S, Yanto, H & Rozi, F. (2019). "The Effect of Financial Compensation , Job Stress , and Job Promotion on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT . MNC Vision in Central Java" 8 (37): 104–11.
- Tabouli, E.M.A., Habtoor, N.A & Nashief S. (2016). "The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable." *Asian Social Science* 12 (9): 176–92.
- Zulfqar A.B. (2012). "Impact of Human Resource Practices on Employee Perceived Performance in Banking Sector of Pakistan." *African Journal of Business Management* 6 (1): 323–32. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2312>.