

Analisis yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Jatinegara Jakarta

Aqsha Mahardhika Putra ^{*1)}

Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono No. 167, Ketawanggede, Kec. Lowongwaru, Kota Malang, 65145, Indonesia
Email: aqsha1708@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BRI Cabang Jatinegara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Studi ini memiliki beberapa implikasi: pertama, perusahaan perlu mencari karyawan dengan keterampilan yang baik. Kedua, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga, perusahaan harus memiliki peraturan yang baik untuk menjamin disiplin kerja.

Kata kunci: Bank BRI, Disiplin Kerja, Kinerja, Karyawan, Lingkungan Kerja.

1. Pendahuluan

Ada beberapa organisasi menginginkan untuk memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Mangkunegara (2011a). Kinerjanya yang luar biasa terlihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Untuk menaikkan kinerja karyawan perusahaan akan meningkatkan kualitas karyawan, moral, etos kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun sistem pemantauan yang efektif, meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Selain upaya-upaya diatas, tentunya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi karyawan, lingkungan kerja karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja.

Karena keterbatasan kualitas sumber daya manusia, diperlukan berbagai pelatihan dari perusahaan, dan karyawan harus terus meningkatkan pengetahuannya agar dapat bertahan di pasar kerja yang sangat kompetitif (Fadli, dkk, 2012). Dalam hal ini, perusahaan dan karyawannya berkaitan erat dengan berjalannya organisasi. Memiliki talenta berkualitas di perusahaan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Rivai dan Sagala (2010) Dikatakannya bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mengikuti seperangkat aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. karyawan tentunya menginginkan lingkungan yang nyaman yang tidak mengganggu selama bekerja. Kenyamanan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang diukur dari kinerjanya, perusahaan harus mempertimbangkan banyak faktor. Kriteria kinerja adalah ukuran bagaimana seorang individu melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai skor tinggi, kriteria tersebut juga memiliki nilai kompetitif dalam arti aplikasinya dapat dijadikan sebagai alat perbandingan dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang sama dengan kinerja karyawan tersebut. Veithzal dan Sagala (2010) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan pegawai bank BRI cabang Jatinegara, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja..

2. Metode

Penelitian ini dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Jatinegara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai pemasaran yang menjadi tulang punggung BRI cabang Jakarta Jakarta Nugara dan menghasilkan pendapatan. Populasi survei ini hanya pekerja lapangan yang merupakan pegawai tetap di kantor BRI Jatinegara Jakarta, sebanyak 45 orang. Teknik analisis yang dipergunakan dalam menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mempergunakan teknik analisis regresi berganda. Adapun persamaan matematisnya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Kin} = \alpha + \beta_1 \text{Kompi} + \beta_2 \text{Dispi} + \beta_3 \text{Lingki} + \epsilon I \quad (1)$$

Dimana: Kin ialah kinerja karyawan; Komp ialah kompetensi karyawan; Disp ialah disiplin kerja karyawan; dan; Lingk ialah lingkungan kerja karyawan.

Adapun sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keabsahan kuesioner, sehingga kuesioner yang dipergunakan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Uji validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen (Kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu Ghazali (2013). Selain itu akan dilakukan pula pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas yang dilakukan bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid. Hal ini bahwa kuesioner tersebut bermanfaat untuk digunakan dalam survei ini. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji dispersibilitas heterogen, dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari penyakit hipotesis klasik.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandadized Coefficients		t	Sig
	B	Std Error		
Konstanta	2.188	4.293	0.510	0.614
Kompetensi	0.288	0.068	4.233	0.000
Disiplin	0.044	0.061	0.728	0.471
Lingkungan	0.356	0.107	3.339	0.002

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 1, menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian didapatkan pula nilai Adjusted R Square sebesar 0,710 atau 71%. Hal ini berarti 71% variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model yang dipergunakan.

Standar kinerja yang baik memiliki kriteria, yaitu (Sedarmayanti, 2011):

1. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
2. Dapat diterapkan: Sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap kali kondisi kerangka berubah, Anda perlu mengembangkan standar yang sesuai dengan situasi Anda saat ini..
3. Konsisten: Mendukung komunikasi dan operasi terpadu di seluruh fungsi organisasi.
4. Menyeluruh: mencakup semua kegiatan terkait.
5. Dapat dimengerti: Instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap untuk menghindari kesalahan komunikasi / ambiguitas..

Hasil penelitian ini serupa dengan yang ditemukan oleh Pattiasina (2016) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Winanti (2011) menemukan pula bahwa kompetensi yang meliputi: kompetensi intelektual, emosional dan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yunus (2012) menemukan bahwa kompetensi (kemampuan komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan pemutusan pendapat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011), untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan ukuran penilaian, yang lazim disebut dengan standar kompetensi. standar itu meliputi:

1. Kepribadian individu, kepribadian merupakan faktor kemampuan internal. Pemikiran yang wajar, cermat, cepat, tepat, jujur dan kepribadian kolaboratif menjadi dasar untuk menilai kemampuan seseorang..
2. Penugasan pekerjaan, tugas pekerjaan yang sulit, bermanfaat, cepat, akurat, dan akurat merupakan ukuran penilaian kemampuan individu..
3. Kinerja individu, kinerja di atas rata-rata orang lain pada level yang sama, merupakan penilaian atas kemampuan seseorang.
4. Kriteria evaluasi harus objektif, jujur dan tidak memihak.

Hasil penelitian disiplin kerja dan kinerja ini serupa dengan survei yang dilakukan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Patmarina dan Erisna (2012) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, menghasilkan berbagai hasil. Mahardhika (2016) juga menemukan pada

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Survei yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda

Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- (a) Jam Kerja
- (b) Izin Karyawan
- (c) Absensi Karyawan.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, diantaranya:

- (a) Tujuan dan Kemampuan
- (b) Teladan dan Pimpinan
- (c) Balas Jasa
- (d) Keadilan

Sofyan (2013) menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dewi dan Frianto menemukan hasil yang serupa pula dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi. Gilang (2016) menemukan bahwa 44.9% lingkungan kerja fisik dan 42.8% lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Implikasi dari hasil penelitian ini antara lain:

1. merekrut karyawan yang memiliki kompetensi baik.
2. perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupun non-fisik.
3. perusahaan harus menciptakan aturan yang baku agar meningkatkan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Darsono & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Abad 21). Nusantara Consulting.
- E, Y. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan.*, Vol.16, 368–387.
- Ghozali I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- Gilang, C. &. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung*. Vol. 15, 136-154.
- M.S.P, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mahardhika. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mangkunegara. (2011a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Patmarina & Erisna. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis.*, Vol.3, 19–37.
- Pattiasina. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk, Kantor Cabang Manado*. Vol.4, 1–6.
- Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, 1245–1253.
- Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal.*, Vol.2, 18–23.
- Veithzal & Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Winanti. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia*. 249–267.