

PENGARUH PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS

Yolanda Vina Yoseva.Tinambunan¹, Toman Sony Tambunan²

[¹yolanda.vina@student.uhn.ac.id](mailto:yolanda.vina@student.uhn.ac.id), [²toman.tbn@gmail.com](mailto:toman.tbn@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Pelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sinarmas.Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei dan analisis regresi.Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan sofwaer SPSS.Berdasarkan latar belakang masalah,dirumuskan 2 Hipotesis.Hasil penelitian ini adalah: Pertama,peningkatan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT.Bank Sinarmas menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja.Dengan adanya pelatihan yang menggunakan metode on the job dan off the job training yang dilakukan PT.Bank Sinarmas ,sebaiknya perusahaan mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Peningkatan kinerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ekonomi semakin pesat, menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Ada faktor-faktor yang mendukung untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu: pengawasan, perancangan dan sistem majemen, mekanisme sistem yang baik memiliki dampak untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya (Ciptoringnum, 2013). Sumber daya manusia atau karyawan di suatu perusahaan, dalam menjalankan tugas dan pekerjaan perlu adanya pembinaan, pengawasan, dan pengelolaan yang baik sehingga karyawan dapat berperan aktif dalam pencapaian suatu perusahaan. Dalam (Edison, et al. 2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya. Berinvestasi dalam pengembangan karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas karyawan.Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara seperti program pelatihan dan pengembangan,pendampingan,dan pembinaan.Mendorong komunikasi antar karyawan dapat menjadi komunikasi yang terbuka dan transparan,serta dapat membantu membangun kepercayaan dan keyakinan antar karyawan,sehingga menghasilkan kolaborasi dan kerja Tim yang lebih baik.Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas.Menjadi lingkungan kerja yang positif dapat membantu memotivasi karyawan dalam suatu Perusahaan.Hal ini dapat dicapai melalui penciptaan budaya kerja yang suportif,efektif,interpersonal,dan inklusif,menyediakan lingkungan kerja yang aman dan

sehat, dan menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel jika memungkinkan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi tertentu. Karyawan yang berkinerja yang baik dapat menjadi motivator bagi karyawan-karyawan yang lain untuk terus berkinerja yang baik. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dengan melalui berbagai cara seperti kompensasi yang bisa diberikan atas keberhasilan mereka dalam mengerjakan proyek tertentu atau pencapaian target bisnis. Apresiasi dari Perusahaan dapat berupa makan siang atau makan malam yang dibiayai oleh kantor dengan begitu Tim tersebut akan lebih kompak dan bersemangat mencapai target berikutnya. Menetapkan ekspektasi dan sasaran yang jelas bagi karyawan dapat membantu mereka memahami peran mereka dalam organisasi dan apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini dapat dicapai melalui tinjauan kinerja secara berkala dan menetapkan tujuan SMART (Spesifik, Terukur, dapat Dicapai, Relevan, Terikat waktu). Secara keseluruhan, kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan adalah dengan berinvestasi pada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menetapkan harapan dan tujuan yang jelas. Dengan melakukan hal ini, dapat membantu meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan, sehingga menghasilkan organisasi yang baik. Sedarmayanti (2017) berpendapat, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Handayani (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja bukan fisik. Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja.

PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado memfasilitasi berbagai macam sarana untuk menunjang lingkungan kerja yang bersih, sehat dan kondusif. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan tempat ataupun fasilitas yang ada, tetapi juga sumber daya manusia. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah masalah kinerja kepada para pegawai, apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang.

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan menggapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian 2014).

Perkembangan revolusi industri 4.0 tidak terlepas dari adanya perubahan (change), yang begitu cepat khususnya pada inovasi yang mengarah pada teknologi digital. Konsep yang menerapkan digitalisasi yang berbasis cloud yang mempermudah bagi individu atau organisasi untuk mengelola sistem informasi dan pekerjaan mereka (Husain & Budiyantra, 2020). Revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital banking 4.0 ini menjadi peluang bagi perbankan di Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih inovatif kepada nasabahnya yang mempermudah aktivitas manusia sehari-hari (Juliyanti, 2019). Sehingga demi mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas serta Uji Heteroskedastisitas. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t (Uji secara Parsial), uji F (Serempak) dan uji Determinasi (R²). Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang sampelnya diambil dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado yang berjumlah 150 karyawan. Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan tingkat signifikansi 90% representative yang diperlukan adalah sebanyak 60 orang.

teknik pengumpulan data

1. Interview

Studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dengan cara mewawancarai narasumber di tempat penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik yaitu dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian.

tabel skor penelitian kuesioner

Alternatif Jawaban	Sekor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Linier Regresion Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.341	1.098		.310	.757
Pengaruh Peningkatan Kinerja	.768	.052	.867	14.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil diolah dengan SPSS 2023

$$Y = 0,341 + 0,768 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 0,341. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 0,341 satu-satuan

atau dengan kata lain jika variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja tidak ditingkatkan, maka Kinerja pegawai masih sebesar 0,341.

2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,768. Artinya, ketika Kompetensi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,768.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.341	1.098		.310	.757
Pengaruh Peningkatan Kinerja	.768	.052	.867	14.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (0,757) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau hitung = 14,766 > ttabel 1,992 (n-k=75-2=73). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.250	1	371.250	218.048	.000 ^a
	Residual	122.588	72	1.703		
	Total	493.838	73			

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Peningkatan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 218, -48 > Ftabel = 2,87 (df1 = k-1=2-1=1) sedangkan df2=n-k (75-2=73). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas.

Koefisien Determinasi (R2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.748	1.305

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Peningkatan Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,867, artinya secara bersama-sama Kompetensi, Pengaruh Peningkatan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,748 (74,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 74,8% variasi variabel terikat yaitu Kompetensi, pengaruh peningkatan kinerja karyawan pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja karyawan pada PT. Sinarmas sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi variabel lain diluar model.
3. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of the Estimated disebut dengan standar deviasi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1.305. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (0,014) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 14,766 > t_{tabel} 1,992$ ($n_k = 75 - 2 = 73$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas. Kesimpulan hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi terhadap karyawan adalah cukup baik terutama mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika pemimpin mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011). Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Jesya (2021, hal 992) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (0,039) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 0,757 < t_{tabel} 2,028$ ($n_k = 75 - 2 = 73$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Budaya Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Skor jawaban tertinggi untuk lingkungan kerja dijumpai dari kuesioner perusahaan selalu menjaga agar tidak terjadi konflik antar karyawan dan atasan yaitu sebesar 165 dan yang terendah sebesar 157 dengan kuesioner tidak ada rasa kekeluargaan yang tercipta di lingkungan pekerjaan. Sebagian karyawan mempersepsikan rendahnya lingkungan kerja karyawan untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan dengan cara menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 14,766 > t_{tabel} 1,992$ ($n-k=75-2=73$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas. Pemberian motivasi kerja kepada para karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik disertai lingkungan kerja yang layak. n. Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang layak mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai hitung = 218, -48 > $F_{tabel} = 2,87$ ($df_1 = k-1=2-1=1$) sedangkan ($df_2=n-k$ (75-2=73)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha berada diatas batas reliabel.
2. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
5. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh dari variabel Kompetensi, Kepuasan kerja, dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
6. Hasil determinasi diperoleh pengaruh peningkatan kinerja dapat menunjukkan hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI SUMATERA UTARA. (Sony Tambunan, 2023)Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Emba, 1(3), 1080–1088.

- Karyawan, K., Bank, P., & Medan, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN Hendri Sembiring. I(11), 26–39.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Ventje, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Jurnal Productivity*, 4(1), 55–60.
- Sony Tambunan, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management