

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk CABANG KARAWANG

Endang Mahpudin¹, Pupung Purnamasari²

¹Universitas Singaperbangsa, Karawang; endang@indosat.net.id

²Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung;
pupungpurnamasari@student.upi.edu

Abstrak

This research is to know how the influence of work motivation on employee performance at BCA bank. This research uses descriptive quantitative method in the form of statistical analysis, where the data is sourced from primary and secondary data coming from Bank BCA Kabupaten Karawang. Quantitative analysis is intended to determine the influence between independent variables with dependent variables. The result of analysis shows that work motivation has a moderate relationship to employee performance, contribution of performance improvement in PT. Bank Central Asia, Tbk Karawang branch of 35.8% influenced by work motivation. While the rest is influenced by other factors, including, namely, personal factors, leadership factor, team factor, system factor, situational factors. A simple regression is given by the equation $Y = 27.327 + 0.575 X$, which is 27,327 constants and the motivation variable is 0.575. Hypothesis testing results show there is a significant relationship between variable of work motivation with employee performance variable.

Keywords: Work motivation, employee performance

Pendahuluan

Dewasa ini, dunia perbankan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Merupakan sesuatu yang wajar apabila masing-masing perusahaan perbankan baik bank milik pemerintah, bank swasta maupun bank asing seakan berkompetisi dan berlomba-lomba untuk dapat memenangkan persaingan tersebut. Untuk itu berbagai strategi dan kebijakan perusahaan harus selalu diefektifkan. Semua itu tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusianya yang profesional, kompetitif, inovatif, dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional didalam sebuah perusahaan. Elemen lain di perusahaan, seperti uang, mesin, dan modal lainnya, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Semakin baik modal sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja dari perusahaan tersebut. Dengan melihat pentingnya peranan sumber daya manusia didalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

PT. Bank Central Asia, Tbk merupakan bank swasta terbesar di Indonesia. Perusahaan yang melayani jasa perbankan mulai dari pembiayaan kredit rumah, asuransi, tabungan, dan sebagainya. PT. Bank Central Asia, Tbk sebagai perusahaan memiliki visi dan misi perusahaan yang menjadi dasar bagi perusahaan untuk menyusun strategi dalam persaingan bisnis yang akan dijalankannya untuk dapat memenangkan persaingan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hlm. 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja dapat di pengaruhi oleh faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007, hlm. 99) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, dan sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang, sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia/HRD-nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun dini bagi karyawan *frontliners*, penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama, perubahan dan situasi kantor yang tidak terduga serta hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan sesama karyawan.

Pekerjaan dalam dunia perbankan khususnya bagian *frontliner* merupakan kegiatan kerja yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya. Rutinitas pekerjaan yang monoton dari hari kehari sangat rentan terhadap kejenuhan, yang menyebabkan karyawan tidak maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, menurunnya semangat kerja serta motivasi kerja karyawan hingga berdampak pula pada penurunan kinerja karyawan.

Kondisi seperti ini tentunya tidak boleh dibiarkan begitu saja karena bisa menjadi bumerang bagi perusahaan. Karyawan *frontliner* merupakan ujung tombak perusahaan jasa perbankan karena berhadapan atau berhubungan langsung dengan nasabah (konsumen) . Bagi masyarakat biasa, umumnya baik buruknya perilaku, tampilan dan pelayanan yang ditunjukkan oleh *frontliner* merupakan cerminan dari perusahaan itu di benak mereka. Oleh sebab itu, pengelolaan pada bagian *frontliner* semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Perlu diketahui bahwasannya salah satu alasan seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi

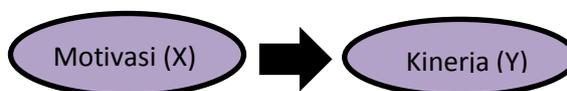
kebutuhannya, seperti yang dikemukakan oleh Maslow bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja untuk mencapai suatu kinerja (prestasi kerja) pada karyawan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa peneliti terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Winda Anggreni Tinambunan (2013) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Tanjung Sari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Kono Rahmat (2011) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di outlet PT. Sinarmas Multifinance cabang Telegasari Karawang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan BANK BTN Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif suatu metode penelitian yang bersifat obyektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh adalah berupa angka-angka (score nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu mengetahui sebab akibat motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang, Desain penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian, dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010, hlm.148). Gambaran dari populasi (objek) penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia cabang Karawang yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010, hlm.149). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2010, hlm.156). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia cabang Karawang berjumlah 30 orang.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. (Sugiyono, 2010, hlm.156). Metode analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Bogdan dalam Sugiyono, 2013, hlm.244).

Hasil Penelitian

Dalam menganalisis sampai sejauh mana motivasi kerja karyawan dalam pandangan karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang, maka akan disajikan data responden mengenai motivasi kerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat diteliti lebih lanjut mengenai hubungannya dengan kinerja karyawan. Responden pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang, yang berjumlah 30 orang karyawan. Berikut ini penulis sajikan data profil responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang.

Tabel 1 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	16	53%
Wanita	14	47%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan jenis kelamin diatas, menunjukkan bahwa responden wanita lebih sedikit yaitu 47% sedangkan responden laki – laki mempunyai presentasi sebanyak 53%.

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Koresponden

Jenjang Karir	Jumlah	%
SMA/SMK	8	27%
D3	9	30%
S1	13	43%
Jumlah	30	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang, mayoritas lulusan S1, yaitu sebanyak 14 orang atau 43% yakni hampir seluruh dari responden, lulusan D3 sebanyak 9 orang atau 30%, dan lulusan SMA/SMK sebanyak 8 atau 27%.

Tabel 3 Tingkat Usia Koresponden

Kelompok Umur	Jumlah	%
20 – 25	9	30%
26 – 31	7	23%
32 - 37	5	17%
38 – 43	4	13%
44 – 49	2	7%
50 – 55	3	10%
Jumlah	30	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang, jumlah usia 20 – 25 sebanyak 30%, usia 26 – 31 sebanyak 23%, 32 – 37 sebanyak 17%, 38 – 43 sebanyak 13%, usia 44 – 49 sebanyak 7%, usia 50 – 55 sebanyak 10%.

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan merupakan penilaian responden mengenai baik tidaknya motivasi kerja karyawan didalam perusahaan, penilaian ini diungkapkan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan data responden, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Karawang tergolong Cukup Baik dengan nilai 69 diantara (65 – 70).

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan merupakan penilaian responden mengenai baik tidaknya kinerja karyawan yang mereka pegang selama mereka bekerja diperusahaan tersebut, penilaian ini diungkapkan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan data responden, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Karawang tergolong Cukup Baik dengan nilai 67 diantara (65 - 69).

Pembahasan

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan pengolahan data variabel motivasi kerja dengan sub variabel: kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan , kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Variabel kinerja dengan sub variabel hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, sikap, disiplin waktu, dan absensi. Masing-masing sub variabel mempunyai indikator-indikator yang kemudian dibuat suatu pernyataan yang akan disampaikan ke responden sebagai kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis statistik, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (variabel x) dengan kinerja karyawan (variabel y) sebesar $r = 0,598$ maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang

- terhadap kinerja karyawan. Dinyatakan sedang jika koefisien korelasi ditabel koefisien korelasi antara 0,40 – 0,60 (sugiono 2013 : 287)
- 2) koefisien determinan didapatkan nilai sebesar 35,8%, yang berarti kontribusi peningkatan kinerja di PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang sebesar 35,8% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan selebihnya (100% - 35,8%) sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya yaitu, *personal factor* (keterampilan, kompetensi dan komitmen hidup), *leadership factor* (gaya kepemimpinan dari manajer dan team leader), *team factor* (hubungan sesama rekan kerja), *system factor* (sistem kerja, fasilitas kerja), *situasional factors* (situasi lingkungan baik internal maupun eksternal). (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016 : 84).
 - 3) Regresi sederhana didapatkan persamaan $Y = 27.327 + 0.575 X$, hal ini berarti konstanta sebesar 27.327 artinya apabila variabel motivasi kerja (x) dalam keadaan konstan atau nol, maka kinerja karyawan (y) adalah sebesar 27.327. koefisien regresi sebesar 0.575 artinya apabila motivasi kerja (x) meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0.575 poin.
 - 4) Hasil pengujian hipotesis t sebesar 8,837. Karena nilai $t_{hitung} (8.837) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (x) dengan variabel kinerja karyawan (y).

Referensi

- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. J. & Joyce, E. A. R, (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approachs*. Singapore: MC. Graw Hill International.
- Chandraningtyas, I., Mochammad A. M. dan Hamidah N.U. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt. Sasa Inti Probolinggo)*. Brawijaya: Malang.
- Davis, K dan J. W. Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Desantis, V. S. dan Samantha L. D. (1996). *Comparing Job Satisfaction Among Public and Private Sctor Employess*. American Review of Public Administration. 26(3).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hermawan, R. & Zen, Z. (2006). *Etika Pustakawan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi Dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Kreitner & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto, T. dan Bambang, S. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. [Online]. Tersedia: <http://www.damandiri.or.id>. [29 September 2013].
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke-8*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, P. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Morrison. (1997). *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Perfomance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain*. Journal of Small Business Management.
- Riduwan dan Engkos, A. K. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Rika, M. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (KANDATEL) Bandung*. Bandung: Unpad.
- Robbin, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbin, S. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovesi Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.