



**Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Pengaruh Pelatihan Kerja,
Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial**

(Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan)

Lintang Dwi Apriliani¹

Email: lintangda48@gmail.com

Management Department, STIE Indonesia Banking School, Jakarta Indonesia

Wasi Bagasworo²

Email: wasi.bagasworo@ibs.ac.id

Management Department, STIE Indonesia Banking School, Jakarta Indonesia

ABSTRAK

Kunci utama perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah meningkatkan, mengelola, dan mempertahankan kemampuan serta keterampilan karyawannya. Perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya agar tercapainya kinerja kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan kontrak di PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan survei pada 90 responden. Pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Kerja

ABSTRACT

The main key for companies in facing competition is to improve, manage, and maintain the abilities and skills of their employees. Companies must be able to improve the abilities and skills of their employees to achieve the work performance expected by the company.

This study aims to determine the effect of job training, work motivation, and financial compensation on the work performance of contract employees at PT Bank BCA Tbk KCU South Jakarta. This research was conducted using quantitative methods using a survey of 90 respondents. Data processing using *Partial Least Square* (PLS).

The results of this study indicate that job training has a positive and significant effect on work performance, work motivation has a positive and significant effect on work performance, and financial compensation has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Financial Compensation, Work Performance

1. Pendahuluan

Bagian penting dalam sistem perekonomian nasional adalah sistem keuangan nasional. Sistem keuangan ini berperan sebagai unit yang menjadi intermediasi antara industri, masyarakat, dan komponen bangsa lainnya. Industri keuangan yang penting adalah industri perbankan (UU no 21, 2011). Industri perbankan di Indonesia tunduk pada Undang-undang (UU) Perbankan no 10 tahun 1998. Kondisi perkembangan perbankan di Indonesia berkembang pesat, seiring dengan perkembangan ekonomi (ojk.go.id).

Bank Central Asia Tbk merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia dan ikut serta dalam membangun perekonomian Indonesia. Semakin berkembangnya suatu bank, semakin besar pula sumber daya yang dibutuhkan oleh bank tersebut, selain karyawan tetap BCA juga merekrut karyawan kontrak untuk ikut andil dalam membantu kinerja BCA yang lebih baik lagi dengan melalui program magang bakti. Program magang bakti adalah salah satu cara BCA dalam ikut serta membangun perekonomian dengan membuka lowongan pekerjaan bagi *fresh graduate* SMA/SMK dan lulusan perguruan tinggi. Program ini memberikan pengetahuan dan keterampilan dibidang perbankan, terlebih dalam operasional perbankan. Bank Central Asia merekrut *fresh graduate* agar meningkatnya kinerja kerja bagi perusahaan (www.bca.co.id).

Kunci utama perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan tersebut yaitu dengan meningkatkan, mengelola, dan mempertahankan kemampuan dan keterampilan karyawannya. Perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawannya agar tercapainya kinerja kerja yang diharapkan perusahaan. Kinerja kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi. Pada umumnya perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Perusahaan atau organisasi untuk memenuhi harapan tersebut, harus memberikan fasilitas guna menunjang harapan yang diinginkan (Indrasari, 2017).

Metode umum yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kerja membantu karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa melakukannya, serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Setiap orang memiliki keterampilannya masing-masing, namun keterampilan yang dimiliki tidak selalu sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan dan dibutuhkan perusahaan, sehingga perusahaan memberikan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan mengacu pada proses membantu karyawan memperoleh keterampilan khusus dan memperbaiki kekurangan dalam kinerja pekerjaan karyawan (Nawawi, 2003).

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik, dan karyawan yang kurang termotivasi tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhitungkan motivasi juga. Karyawan berkinerja baik ketika kebutuhan pencapaian, kekuasaan, dan atribusi mereka terpenuhi. Ketika kebutuhan karyawan ini terpenuhi, mereka termotivasi untuk bekerja dan mau melakukan aktivitas kerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai kinerjanya. Karyawan yang tidak termotivasi berkontribusi minimal untuk pekerjaannya. Ketika sekelompok karyawan dan manajer mereka bekerja dengan baik, akan berdampak pada kinerja organisasi (Robbins, 2006).

Selain motivasi, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Etebu & Charity, 2016). Menurut McNamara (2006), kompensasi mencakup isu – isu mengenai upah atau gaji program dan struktur yang diperoleh dari deskripsi pekerjaan, program berbasis prestasi, program berbasis

bonus, program berbasis komisi dan sebagainya, sementara tunjangan mengacu pada rencana pensiun, asuransi jiwa kesehatan, asuransi cacat, liburan, rencana kepemilikan saham, dan sebagainya (Etebu & Charity, 2016).

Penelitian ini mengkaji mengkaji beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan kontrak di PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada karyawan kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan

2. Landasan Teori

Kinerja Kerja

Kinerja kerja merupakan *output* yang dihasilkan dari fungsi dan indikator suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja sebagai tingkah laku nyata yang dapat ditunjukkan sesuai dengan kondisinya dalam organisasi dan kinerja adalah faktor penting dalam usaha perusahaan dalam menuju tujuannya (Hariandja, 2002).

Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dirumuskan menjadi 5 (lima) hal berikut (Janssen & Yperen, 2004):

1. Harus selalu menyelesaikan tugas – tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaannya.
2. Harus memenuhi semua persyaratan kinerja formal dari pekerjaannya.
3. Harus memenuhi semua tanggung jawab yang disyaratkan oleh pekerjaannya.
4. Harus tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib lakukan.
5. Tidak boleh gagal dalam melakukan tugas – tugas penting.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses mendidik pekerja untuk menjadi profesional sehingga dapat membantu pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya pada saat ini (Widyaningrum & Siswati, 2017). Pelatihan merupakan sebuah alat yang digunakan untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan tetap terus diperluas melalui pembinaan karir dan membantu karyawan untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang (Mora & Riza, 2016).

Indikator pelatihan kerja pada penelitian ini dapat dirumuskan menjadi 8 (delapan) hal berikut (Mathis dan Jackson, 2008):

1. Isi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.
2. Kualitas pelatih/trainer sesuai dengan yang dibutuhkan.
3. Pembiayaan pelatihan kerja sesuai dengan manfaatnya.
4. Pelatihan meningkatkan kompetensi kognitif peserta pelatihan.
5. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis peserta pelatihan.
6. Pelatihan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.
7. Pelatihan kerja yang diberikan mengubah kebiasaan kerja dalam komitmen.
8. Pelatihan kerja yang diberikan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses menghasilkan dan memelihara perilaku serta kinerja di tempat kerja sehingga motivasi dapat menciptakan suatu ide dan inisiatif untuk mendorong individu melakukan sesuatu sehingga kinerja pekerjaan yang lebih baik (Reza et al., 2018). Individu memiliki latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda (Riyadi, 2011).

Indikator variabel motivasi kerja pada penelitian ini dapat dirumuskan menjadi 5 (lima) hal berikut, yaitu (Chintallo & Mahadeo, 2013):

1. Karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan tugas yang diberikan.
2. Karyawan akan diberi penghargaan untuk setiap tugas yang dilakukan secara efisien.
3. Pekerjaan karyawan bermanfaat bagi masyarakat dan rekan kerja.
4. Karyawan lebih menyukai tugas yang sulit karena lebih menantang.
5. Jika karyawan memiliki alat dan perlengkapan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas.
6. Karyawan ingin duduk diam ketika tidak ada pengawasan atau beban kerja.
7. Karyawan bekerja lembur untuk mengikuti tugas organisasi, sehingga menghindari beban kerja yang berat.

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. (Veithzal Rivai, 2004). Pemberian kompensasi merupakan suatu kewajiban bagi suatu perusahaan sebagai bentuk umpan balik atas kinerja yang telah diberikan karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di masing-masing negara (Septerina & Irawati, 2018).

Beberapa indikator yang kompensasi finansial yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu (Leonardo E & Andreani F, 2015):

1. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang bersifat rutin dan adil sesuai pekerjaan.
2. Karyawan mendapatkan insentif dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai pengorbanan.
3. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.
4. Karyawan merasa puas dengan tunjangan-tunjangan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
5. Perusahaan memberikan asuransi pekerjaan kepada setiap karyawan yang bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja kerja

Pelatihan kerja adalah bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*) semakin lama waktu yang digunakan untuk pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan (Simanjuntak, 2011). Penelitian Julianry et al (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang juga dikatakan bahwa karyawan sangat membutuhkan penelitian agar kinerjanya lebih baik di perusahaan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap atau perilaku seseorang, motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga seorang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Riyadi, 2011). Penelitian Syamra (2026) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, dimana besarnya pengaruh tersebut secara langsung dengan nilai sebesar 26.41% (Syamra, 2016). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja kerja

Kompensasi Finansial erat hubungannya dengan semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk uang atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Riyadi, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dengan obyek karyawan PT Tunas Hijau Samarinda menyatakan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang juga dinyatakan bahwa hal

tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami karakteristik populasi menggunakan data sampel dan metode PLS, dalam hal ini melalui pengujian hipotesis atas pengaruh antar variabel. Data dibuat dengan pengumpulan yang dilakukan dengan teknik survei atau kuesioner kepada responden melalui daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis. Secara teknis data dihimpun melalui survey online menggunakan Google Form yang merupakan karyawan kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Purposive Sampling* dan Metode Sampling Jenuh. Melalui upaya penyebaran ke 90 orang responden yang merupakan karyawan kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan.

Masing-masing variabel diukur melalui 5-8 indikator yang diadopsi dari sejumlah penelitian terdahulu yang relevan. Skala yang digunakan likert 1-6. Pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

Outer Model

Outer model adalah model pengukuran untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. *Outer model* menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*) (Ghozali, 2014).

Inner Model

Inner model merupakan model struktural yang dapat menunjukkan adanya interaksi antar variabel laten dalam model penelitian berdasarkan teori isi (*substantive theory*). Model penelitian dianalisis menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen dan Uji t serta signifikansi dari nilai jalur koefisien. Perubahan pada nilai *R-Square* dapat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen dan apakah berpengaruh signifikan (Ghozali, 2014).

Convergent Validity

Convergent validity perhitungan dengan indeks refleksi dievaluasi menggunakan korelasi antara *item score/component score* dan *construct score* yang diukur dengan PLS. suatu konstruk dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0.5 dan *AVE* > 0.5 (Ghozali, 2014).

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran menggunakan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan *crossloadings* pengukuran dengan menggunakan komponen. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukur lebih besar dari ukuran konstruk lain, ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok tersebut lebih besar dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014).

Construct Reliability

Construct reliability diukur dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konfigurasi dianggap *reliable*, jika kedua nilai tersebut melebihi 0,70 (Ghozali, 2014).

4. Analisis Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Perolehan responden yang penulis teliti meliputi karyawan kontrak di PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan, posisi pekerjaan responden, jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan tingkat pengeluaran responden. Mayoritas responden merupakan posisi teller, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan, berusia 23-25 tahun, berpendidikan SMA/K Sederajat, lama bekerja 4 tahun, dan pengeluaran 50%.

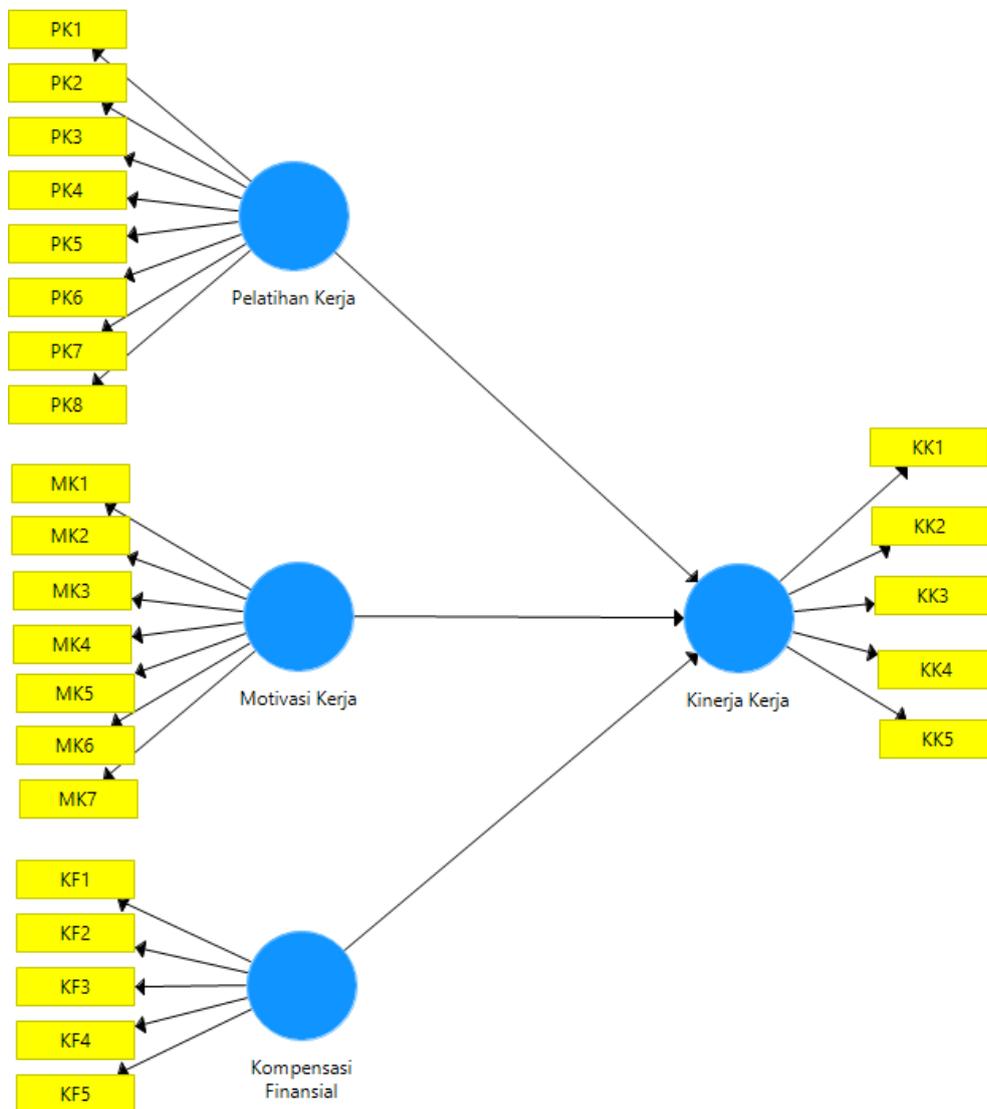
Tabel 1. Profil Responden

Demografi	Keterangan	Presentase
Posisi Pekerjaan	Teller	54%
	Customer Service	46%
Jenis Kelamin	Perempuan	66%
	Laki-laki	34%
Usia Responden	<18 Tahun	6%
	18-22 Tahun	40%
	23-25 Tahun	44%
	>25 Tahun	10%
Pendidikan Terakhir	SMA/K Sederajat	50%
	D3	7%
	S1	43%
Lama Bekerja	<1 Tahun	18%
	1 Tahun	11%
	2 Tahun	22%
	3 Tahun	23%
	4 Tahun	26%
Tingkat Pengeluaran	<30-30% dari pendapatan	25%
	50% dari pendapatan	49%
	>50% dari pendapatan	26%

Sumber: data primer yang diolah peneliti (2022)

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Outer model adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model atau outer relation yang menjelaskan bagaimana setiap blok memiliki hubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2014).



Sumber: SmartPLS 3.0 (2022)

Convergent Validity

Pada outer loadings diatas, seluruh indicator dari setiap variabel pada model memiliki factor loadings diatas 0.50, telah memenuhi convergent validity. Seluruh nilai AVE pada penelitian ini menunjukkan nilai konstruk > 0.50.

Discriminant Validity

Pada uji reliabilitas konstruk diukur dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70. pada penelitian ini seluruh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai diatas 0.7, maka dapat disimpulkan seluruh indikator dalam penelitian ini *reliable*.

Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Pada pengujian model struktural atau inner model dengan melihat nilai *R-Square* yaitu merupakan uji *goodness-fit model*. Nilai *R-Square* kinerja karyawan sebesar 0.542, artinya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Path Coefficients

Pada tahap model structural peneliti melakukan analisis data dari melihat beberapa kaitan yang signifikan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Ditunjukkan dengan nilai T-Statistik dihitung menggunakan *calculate PLS Bootstrapping*. berdasarkan tabel 2 disimpulkan bahwa H0 ditolak atau ketiga indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2 : Path Coefficients

	Original Sample	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Pelatihan Kerja → Kinerja Kerja	0.298	3.782	0.000	H1 didukung oleh data
Motivasi Kerja → Kinerja Kerja	0.249	2.884	0.005	H2 didukung oleh data
Kompensasi Finansial → Kinerja Kerja	0.378	3.820	0.000	H3 didukung oleh data

Sumber: SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel 2 Path Coefficients diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis, sebagai berikut:
H1: Pelatihan Kerja (PK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja (KK). Hasil nilai T-statistik adalah $3.782 > 1.98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Kerja.

H2: Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja (KK). Hasil nilai T-statistik adalah $2.884 > 1.98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja.

H3: Kompensasi Finansial (KF) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja (KK). Hasil nilai T-statistik adalah $3.820 > 1.98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Kerja.

5. Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan. Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan metode analisis smartPLS 3.0 menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Perusahaan harus memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar tepat sasaran untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya sehingga meningkatnya kinerja kerja karyawan
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan motivasi karyawan dengan cara seminar motivasi yang diadakan setiap tahun bukan hanya untuk karyawan yang akan berakhir masa kontraknya namun karyawan kontrak dengan masa kerja < dari 1 tahun, 1 tahun, dan 2 tahun juga perlu mengikuti seminar motivasi.
3. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal bila perusahaan harus dapat memenuhi

kebutuhan karyawan dengan mengkaji ulang kompensasi apa aja yang puas dan kurang puas menurut karyawan kontrak sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial terbukti mempengaruhi Kinerja Kerja karyawan kontrak PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan. Kompensasi Finansial secara dominan mempengaruhi kinerja kerja dengan nilai T-statistik $3.820 > 1.98$ dan P-value $0.000 < 0.05$ dengan rata-rata mean 4,21. Terdapat 2 indikator Kompensasi Finansial yang memiliki nilai dibawah rata-rata (mean) yaitu indikator KF1 bernilai 4,09 yang berarti perusahaan memberikan gaji kepada saya yang bersifat rutin dan adil agak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Hal ini dapat ditingkatkan apabila manajemen memperbaiki system penilaian kinerja yang disesuaikan dengan system kompensasi finansial, sehingga perusahaan dapat mengetahui kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Kedua, indikator KF4 memiliki nilai 4,12 yang berarti saya merasa agak puas dengan tunjangan-tunjangan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara manajemen melakukan survey faktor mana saja dari tunjangan-tunjangan dan gaji yang agak puas bagi karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui nilai kepuasan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan.

6. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Saran

Hasil dari kesimpulan pada peneliti didukung oleh data yang telah didapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepannya bagi PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan maupun penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan
 - a. Manajemen dapat memperbaiki *system* penilaian kinerja yang disesuaikan dengan *system* kompensasi finansial agar dapat sesuai dan adil bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan.
 - b. Manajemen melakukan *survey* faktor mana saja dari tunjangan-tunjangan dan gaji yang agak puas bagi karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui nilai kepuasan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan.
 - c. Perusahaan memberikan pelatihan yang tepat dan sesuai bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja, seperti halnya pelatihan *refreshment remittance* teller diikutsertakan agar menambah pengetahuan dan memperlancar transaksi valuta asing, sedangkan untuk customer service diikutsertakan dalam pelatihan mesin digital yang ada di cabang, sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai *utilitas* mesin digital dan tercapainya target mesin digital.
 - d. Perusahaan meningkatkan tanggung jawab pekerjaan dan kebiasaan kerja dalam komitmen setelah pelatihan melalui sistem *punishment* dan *reward* yang terdapat dalam penilaian kinerja setelah adanya pelatihan. Karyawan yang sudah melakukan training diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan dapat membagi ilmu yang dimiliki kepada karyawan lainnya sehingga memiliki pengetahuan yang sama dalam bekerja. Apabila karyawan yang sudah training tapi belum berkembang kemampuan teknis dalam bekerja akan mengikuti training kembali, sehingga karyawan dapat memahami dengan baik training yang diikuti. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan teknisnya dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.
 - e. Perusahaan melakukan survey kepada karyawan mengenai alat dan perlengkapan apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini disebabkan

karena belum meratanya alat dan perlengkapan antara cabang pembantu dengan cabang utama. Pada cabang pembantu mesin yang digunakan teller untuk bekerja adalah mesin hitung uang kipas yang memerlukan pengecekan di sinar uv dan sinar lampu untuk mendeteksi keaslian uang, sedangkan di cabang utama sudah terdapat mesin hitung uang jatuh yang dapat mendeteksi uang meragukan, sehingga teller tidak perlu melakukan sinar uv dan sinar lampu. Hal tersebut dapat mengefisiensi waktu transaksi teller sehingga dapat melayani lebih banyak nasabah dan produktivitas meningkat.

2. Penelitian selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja kerja dan sesuai dengan fenomena yang terjadi diperusahaan, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda seperti bank bumh yaitu bank mandiri, bank bni, dan bank bri.
 - c. Penelitian selanjutnya yang masih menggunakan variabel kinerja kerja agar lebih banyak mencari sumber referensi dari buku atau jurnal yang membahas mengenai variabel tersebut.

Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Kerja dalam penelitian ini hanya mewakili 54,2% variasi dari kinerja kerja yang terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial, sedangkan masih terdapat 45,8% dipengaruhi oleh variable lain.
2. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan kontrak yang bekerja sebagai frontliner baik customer service maupun teller.
3. Ruang lingkup penelitian tidak besar karena hanya di PT Bank BCA Tbk KCU Jakarta Selatan.
4. Sampel pada penelitian ini hanya sebanyak 90 orang.

Daftar Pustaka

- Chintallo, S dan Mahadeo, J. (2013). Effect of Motivation on Employees Work Performance at Ireland Blyth Limited. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial Collage, London, UK, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Janssen, O., & Yperen, N. W. Van. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*,, 47(3), 368-384.
- Juniantara, I Wayan., & Riana, Gede Riana. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mora, Z., & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 5(1), 506–515.
- Nawawi, Hadari. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Reza, M., Rofiaty, R., & Djazuli, A. (2018). The Influence of Situational Leadership , Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millenial Generation at the Inspection Office of BRI Malang. *Indonesian Journal of Social and Humanity Study*, 21(2), 89–95.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.

Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economica*, 4(2), 266–276.

Undang-Undang Republik Indonesia no 21. (2011). Jakarta.

Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Dr. Muslichah Erma Widiana (ed.); 1st ed.). Ubhara Manajemen Press.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat.

www.bca.co.id (diakses pada 15 maret 2022)

www.ojk.go.id (diakses pada 15 maret 2022)

