ANALISIS FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DI KOTA BATAM

Wisnu Yuwono¹, Lia Willyanto², Evi Silvana Muchsinati³

^{1,2,3}Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

e-mail: wisnu.yuwono@uib.edu¹, 2041283.lia@uib.edu², evi@uib.ac.id³

Abstrak

Fokus utama perusahaan perbankan dalam menjaga keberlangsungan di era globalisasi tetap terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Meskipun dilengkapi dengan fasilitas modern, kelancaran operasional perusahaan tetap bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten. Hal ini menunjukkan bahwa SDM menjadi kunci pokok yang harus dipertahankan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari variabel-variabel seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, gaji, kemudahan penggunaan fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja di perusahaan perbankan yang ada di kota Batam. Jumlah sampel responden yang diterima adalah 304 responden. Peneliti memilih 3 bank yang mencetak laba terbesar sepanjang 2021 yang terdapat di Indonesia, bank tersebut diantaranya PT. Bank Central Asia (BCA), PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan PT. Bank Mandiri. Data penelitian yang telah diperoleh diolah menggunakan aplikasi SMART PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, gaji, kemudahan penggunaan fasilitas dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan begitu diharapkan pada manajemen perusahaan jasa perbankan dapat mempertimbangkan semua variabel yang telah diteliti untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga keberhasilan suatu perusahaan.

Kata kunci: *kepemimpinan; kompensasi; gaji; kemudahan penggunaan fasilitas; lingkungan kerja*

Abstract

The main focus of banking companies in maintaining sustainability in the era of globalization still lies in Human Resources (HR). Although equipped with modern facilities, the smooth operation of the company still depends on the existence of competent human resources. This shows that HR is the main key that must be maintained to achieve the expected results. The purpose of this study is to determine the impact of variables such as leadership, compensation, competence, salary, ease of use of facilities and work environment on employee performance in banking companies in Batam city. This research was conducted using quantitative methods by distributing questionnaires to respondents who work in banking companies in the city of Batam. The number of respondent samples received was 304 respondents. Researchers chose 3 banks that made the biggest profits throughout 2021 in Indonesia, these banks include PT Bank Central Asia (BCA), PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) and PT Bank Mandiri. The research data that has been obtained is processed using the SMART PLS (*Partial Least Square*) application. The results of this study prove that the variables of leadership, compensation, salary, ease of use of facilities and work environment have a significant positive relationship to employee performance variables. That way it is hoped that the management of banking service companies can consider all the variables that have been studied to be able to improve employee performance and also the success of a company.

Keywords : *leadership; compensation; salary; ease of use of facilities; work environment*

PENDAHULUAN

Industri Perbankan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang meningkat. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya bisnis perbankan yang beroperasi di Indonesia. Kejadian ini tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal perbankan dunia seperti meningkatnya jumlah kebutuhan kredit masyarakat saja, akan tetapi tidak terlepas dari faktor internal perbankan juga, seperti kemajuan teknologi dan sumber daya manusia serta aspek pelayanan yang ada di bank itu sendiri. Untuk dapat mengatasi persaingan yang ketat, perbankan harus meningkatkan

kualitas sumber daya manusia sehari-hari. Sumber daya manusia memiliki tujuan utama dalam setiap inisiatif bisnis. Karena manusia merupakan salah satu faktor tenaga kerja yang dapat berubah dan berkembang. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Sitompul & Ratnasari, 2019). Perubahan cepat dalam dinamika ekonomi global, perkembangan teknologi, serta tuntutan pasar yang semakin kompleks, telah menciptakan tekanan baru bagi karyawan perbankan. Sebagai agen utama dalam penyediaan layanan keuangan, karyawan perbankan dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari peningkatan persaingan, tuntutan regulasi yang ketat, hingga transformasi digital yang membutuhkan penyesuaian cepat terhadap perubahan teknologi.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa dampak pandemi telah mempengaruhi mutu pekerjaan di Indonesia, yang tercermin dari penurunan Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP). Pada bulan Agustus 2020, IKP mencapai 43,78, mengalami penurunan sebesar 20,7% dari angka 55,23 pada Agustus 2019. Bila dibandingkan dengan bulan Februari, tercatat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7%, menurun dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Meskipun demikian, dalam rentang waktu antara Agustus 2020 hingga Februari 2021, terjadi perbaikan IKP sebesar 1,7% (Dwi Hadya Jayani, 2021). Karyawan memainkan peran kunci yang penting dalam seberapa baik peran perusahaan dalam berkompetitif dengan perusahaan lain. Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan (Iqbal *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan adalah produktifitas karyawan dan output yang menggambarkan perkembangan karyawan (Mu & Silvana Muchsinati, 2017). Dalam kinerja akan ditemukan bakat ataupun kompetensi didalam diri karyawan, hal ini sering dikaitkan dengan keahlian, keterampilan dan juga profesionalisme (Labola, 2019). Begitu produktivitas kerja manusia meningkat, secara otomatis produktivitas organisasi juga meningkat. Kinerja merupakan proses yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu (Tambunan *et al.*, 2022). Menurut Ingsih (2021) kinerja karyawan yang optimal salah satunya juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga output kerja yang maksimal dapat dicapai.

Ketersediaan kemudahan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan (Nurlia.S, 2016). Kompensasi yang layak merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat kompensasi juga merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi setiap tenaga kerja karena kompensasi dipergunakan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Hal ini sangat mungkin terjadi pada perusahaan karena adanya berbagai hal yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Putra (2022) menyatakan bahwa perubahan positif dalam lingkungan eksternal, terutama terkait kebijakan pemerintah terhadap sektor perbankan, kondisi investasi, peningkatan pendapatan masyarakat, serta kemajuan dalam industri dan bisnis, telah mendorong pertumbuhan sektor perbankan di Indonesia. Fenomena ini terlihat dari banyaknya bank yang beroperasi di Indonesia, termasuk bank milik negara, bank swasta nasional, dan cabang-cabang bank asing yang membuka layanan di Indonesia. Bahkan, sektor jasa keuangan di luar perbankan juga mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan. Selain itu tentunya perusahaan memerlukan pemimpin yang tegas dan dapat membawa perusahaan menjadi lebih baik. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan dalam organisasi serta pengembangan yang dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan didalam organisasi maupun perusahaan (Hadari Nawawi, 2016).

Syahrudin (2022) menyatakan bahwa para pemimpin yang baik memperhatikan kebutuhan, ide, dan saran bawahan. Keraguan karyawan yang terkait dengan ini dapat disebabkan oleh karyawan diri sendiri yang tidak dapat menanggapi atau memahami tujuan kepemimpinan berkomunikasi dan pasif dalam tempat kerja. Setyawan *et al.*, (2021) mendefinisikan kepemimpinan dalam hal keselamatan (*safety leadership*) sebagai interaksi antara pemimpin dan karyawan, di mana pemimpin dapat mengerahkan kemampuannya untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya dunia bisnis dan persaingan yang semakin ketat, maka kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keinginan untuk menghasilkan kerja yang baik, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, gaji, kemudahan penggunaan fasilitas serta Lingkungan kerja yang turut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya variabel mediasi, yang mengubah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen kinerja menjadi hubungan tidak langsung. Variabel yang digunakan untuk mendefinisikan mediasi adalah Lingkungan Pekerjaan yang juga digunakan untuk meningkatkan kualitas penelitian. Dengan menggunakan variabel mediasi, penelitian atau evaluasi kinerja karyawan dapat lebih mendalam dalam mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara faktor lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini dapat membantu organisasi untuk membuat keputusan yang baik dan fokus pada aspek-aspek yang benar-benar berpengaruh (Sazly & Permana, 2020). Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor Penentu Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Batam” dengan menggunakan variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, gaji, kemudahan penggunaan fasilitas serta Lingkungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Idris *et al.*, 2020). Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian ilmiah yang menggunakan metode pengumpulan dan analisis data kuantitatif (angka dan statistik) untuk menyusun fakta, mengidentifikasi pola, dan menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengukur dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel, serta membuat generalisasi tentang populasi dari sampel yang diambil. Penelitian kuantitatif umumnya melibatkan desain penelitian yang ketat, penggunaan instrumen pengukuran, dan analisis statistik untuk

mendapatkan kesimpulan yang dapat diukur secara objektif. Metode ini sering digunakan dalam ilmu sosial, psikologi, ekonomi, dan bidang-bidang lain yang memerlukan pendekatan data berbasis angka.

Peneliti menjadikan karyawan bank swasta di kota Batam sebagai sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Peneliti memilih 3 bank yang mencetak laba terbesar sepanjang 2021 yang terdapat di Indonesia, bank tersebut diantaranya PT. Bank Central Asia, PT. Bank Rakyat Indonesia, PT. Bank Mandiri (Kusnandar & Budy, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti menetapkan ciri-ciri khusus terhadap sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik survey dengan membagikan pertanyaan kuisisioner berupa google form serta menetapkan beberapa kriteria yaitu sampel penelitian harus karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dan memiliki usia minimal 20 tahun. Menurut Hair *et al.*, (2021) metode pengambilan jumlah sampel dalam penelitian dengan menggunakan *PLS-SEM* adalah metode *10-times rule*, yang dimana bahwa ukuran sampel harus lebih besar dari 10 kali variabel *observed*.

Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel yang diukur dengan jumlah pertanyaan sebanyak 3 pertanyaan, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 15 dikali dengan 10, yang berarti minimal jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden. Setelah kuisisioner disebar kepada para karyawan bank tersebut, penulis mendapatkan total jumlah responden sebanyak 304 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode *Structural Equation Modeling (SEM)* atau persamaan struktural. *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antara variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dengan menggunakan data observasi. SEM menggabungkan konsep dari analisis faktor dan analisis jalur, memungkinkan peneliti untuk memodelkan sejumlah besar variabel secara bersamaan. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh salah satu variabel independen (Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi, Gaji dan Kemudahan Penggunaan Fasilitas), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dan variabel mediasi Lingkungan Pekerjaan. Metode SEM sendiri merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan antar analisis faktor dan analisis jalur. Data yang terkumpul diolah dengan perangkat lunak, yaitu Smart PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Statistik Deskriptif

Sebanyak 304 responden diterima untuk melakukan penelitian ini. Populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di sektor perbankan di Kota Batam, Kepulauan Riau yang dijadikan data primer. Data yang telah diperoleh diolah menggunakan aplikasi PLS SEM. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Gaji dan Kemudahan Penggunaan Fasilitas sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi. Berikut adalah data distribusi kuisisioner:

Tabel 1. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
Kuesioner disebarkan	304	100%
Kuesioner yang dikembalikan	304	100%
Kuesioner yang tidak diisi	0	0%
Total	304	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 1 dinyatakan bahwa terdapat 304 kuisisioner yang telah disebarkan dan dikembalikan sesuai dengan jumlah yang telah disebarkan dan tidak ada kuisisioner yang tidak

diisi.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	134	44,1%
25-30 Tahun	139	45,7%
>30 Tahun	31	10,2%
Total	304	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 2 terdapat jumlah 134 responden yang berusia <25 tahun dengan persentase 44,1%, 139 responden yang berusia 25-30 tahun dengan persentase 45,7%, dan 31 responden yang berusia >30 tahun dengan persentase 10,2%.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	88	28,9%
1-2 Tahun	119	39,2%
>2 Tahun	97	31,9%
Total	304	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 3 terdapat jumlah 88 responden yang bekerja <1 tahun dengan persentase 28,9%, 119 responden yang bekerja 1-2 tahun dengan persentase 39,2%, dan 97 responden yang bekerja >2 tahun dengan persentase 31,9%.

b. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Pada tabel 4 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas (AVE) untuk variabel Gaji adalah sebesar 0,920, variabel Kemudahan Penggunaan Fasilitas adalah sebesar 0,926, variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,929, variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,888, variabel Kompensasi adalah sebesar 0,935, variabel Kompetensi adalah sebesar 0,926, dan variabel Lingkungan Pekerjaan adalah sebesar 0,905. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel dinyatakan valid dan memiliki nilai diatas 0,5 berarti semua pertanyaan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
Gaji	0.920	Valid
Kemudahan Penggunaan Fasilitas	0.926	Valid
Kepemimpinan	0.929	Valid
Kinerja Karyawan	0.888	Valid
Kompensasi	0.935	Valid
Kompetensi	0.926	Valid
Lingkungan Pekerjaan	0.905	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

c. Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha dan Composite Reliability)

Hasil uji reliabilitas Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari Gaji sebesar 0.957, Kemudahan Penggunaan Fasilitas sebesar 0.960, Kepemimpinan sebesar 0.960, Kinerja Karyawan sebesar 0.948, Kompensasi sebesar 0.962, Kompetensi sebesar 0.965, Lingkungan Pekerjaan sebesar 0.947. Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang di atas 0.7 dinyatakan reliabel dan tidak ada pertanyaan yang tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dari Gaji sebesar 0.972, Kemudahan Penggunaan Fasilitas sebesar 0.974, Kepemimpinan sebesar 0.974, Kinerja Karyawan sebesar 0.966, Kompensasi sebesar 0.975, Kompetensi sebesar 0.978, Lapangan Pekerjaan sebesar 0.960. Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang di atas 0.7 dinyatakan reliabel dan tidak ada pertanyaan yang tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
Gaji	0,957	0.972	Reliabel
Kemudahan Penggunaan Fasilitas	0,960	0.974	Reliabel
Kepemimpinan	0,960	0.974	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,948	0,966	Reliabel
Kompensasi	0.962	0.975	Reliabel
Kompetensi	0,965	0.978	Reliabel
Lingkungan Pekerjaan	0,937	0.960	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

d. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effects*) Independen ke Dependen

Variabel	Sample Mean (M)	T Statistic	P Value
Gaji -> Kinerja Karyawan	0.15	0.04	0.003
Kemudahan Penggunaan Fasilitas -> Kinerja Karyawan	0.148	0.038	0.002
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.144	0.039	0.001
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.152	0.04	0.006
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.171	0.041	0.001

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 diperoleh hasil:

- Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur (kolom Original Sample) = 0.154, dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.003 < 0.05$ (**Hipotesis Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) dikarenakan dengan jumlah gaji yang tepat dan sesuai dengan standar perusahaan tentu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Gaji yang cukup juga dapat membantu karyawan dalam berbagai hal kebutuhan mereka dan dengan gaji yang baik tentu kinerja juga turut meningkat.
- Kemudahan Penggunaan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur (kolom Original Sample) = 0.152, dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.002 < 0.05$ (**Hipotesis Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2018) dikarenakan fasilitas yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional. Misalnya, ruang kerja yang terorganisir dengan baik dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu fasilitas yang memadai serta canggih dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Karyawan yang diberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan mereka akan jauh lebih termotivasi dan produktif.
- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur (kolom Original Sample) = 0.145, dan signifikan, dengan nilai P-

Values = $0.001 < 0.05$ (**Hipotesis Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artino & Nurohman (2022) dikarenakan gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan menginspirasi, dan kemampuan mengelola tim dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif memahami pentingnya pembangunan tim. Membangun hubungan positif antara anggota tim tentu akan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan tim pada suatu perusahaan.

- d) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur (kolom Original Sample) = 0.154, dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.006 < 0.05$ (**Hipotesis Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekuitas *et al.*, (2019) dikarenakan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan dan lebih patuh terhadap kebijakan dan prosedur. Mereka merasa bahwa perusahaan memberikan nilai yang setara dengan kontribusi mereka.
- e) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur (kolom Original Sample) = 0.175, dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.001 < 0.05$ (**Hipotesis Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfarizi (2021) dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, memainkan peran penting dalam membentuk kinerja individu dan kelompok di tempat kerja. Kompetensi yang relevan dengan pekerjaan membantu karyawan mencapai tujuan-tujuan mereka. Keterampilan dan pengetahuan yang tepat memungkinkan karyawan untuk menangani tantangan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan.

e. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

Tabel 7. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effects*)
 Independen Ke Dependen Melalui Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	P Value
Gaji -> Lingkungan Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.072	0.075	0.032	2.253	0.025
Kemudahan Penggunaan Fasilitas -> Lingkungan Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.070	0.075	0.032	2.223	0.027
Kepemimpinan -> Lingkungan Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.072	0.075	0.032	2.275	0.023
Kompensasi -> Lingkungan Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.077	0.082	0.034	2.294	0.022
Kompetensi -> Lingkungan Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.069	0.072	0.030	2.272	0.024

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian mediasi atau pengaruh tidak langsung pada Tabel 7:

- a) Lingkungan Pekerjaan signifikan memediasi hubungan antara Gaji dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = $0.025 < 0.05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tristania (2017) dikarenakan lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan dan kemajuan karir dapat membuat karyawan melihat gaji bukan hanya sebagai kompensasi saat ini, tetapi juga sebagai

investasi dalam pertumbuhan karir mereka. Hal ini tentu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan dalam jangka panjang.

- b) Lingkungan Pekerjaan signifikan memediasi hubungan antara Kemudahan Penggunaan Fasilitas dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = $0.027 < 0.05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Kandhita (2021) dikarenakan Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional. Fasilitas yang mudah diakses dan digunakan, seperti ruang rapat atau peralatan kantor yang canggih, dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Lingkungan Pekerjaan signifikan memediasi hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = $0.023 < 0.05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelia & Astiti (2020) dikarenakan Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja dapat membantu menyampaikan visi dan arahan dari pemimpin ke seluruh tim. Keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi dapat membangun kepercayaan dan memastikan bahwa arahan dari pemimpin dipahami dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi menghargai kebutuhan pribadi mereka cenderung lebih berdedikasi dan fokus terhadap pekerjaan mereka.
- d) Lingkungan Pekerjaan signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = $0.022 < 0.05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.*, (2021) dikarenakan lingkungan yang menciptakan persepsi keadilan dalam sistem kompensasi dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Karyawan yang merasa bahwa sistem kompensasi adil dan transparan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik. Lingkungan yang menciptakan keseimbangan antara ekspektasi kinerja dan kompensasi dapat memperkuat hubungan antara keduanya. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka melihat hubungan yang adil dan seimbang antara upaya yang mereka berikan dan imbalan yang mereka terima.
- e) Lingkungan Pekerjaan signifikan memediasi hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = $0.024 < 0.05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2019) dikarenakan lingkungan kerja yang menghargai dan mengakui kompetensi karyawan dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Pengakuan tersebut dapat berupa penghargaan, promosi, atau tindakan lain yang menyoroti keunggulan dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selain itu lingkungan yang memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Karyawan yang melihat bahwa kompetensi mereka diakui dan dihargai secara konsisten mungkin lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik.

f. Hasil Uji R Square

Nilai *R Square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Menurut Perdian (2017), hasil dari *R Square* sebesar 0,67 dikategorikan baik, 0,33 dikategorikan moderat, dan 0,19 dikategorikan lemah.

Tabel 8. Hasil Uji *R Square*

Variabel	R Square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.733	(73.3%) Baik
Lingkungan Pekerjaan	0.668	(66.8%) Moderat

Sumber: Data diolah (2023)

Dari penelitian yang telah dilakukan, tampak bahwa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BCA, Mandiri dan BRI telah terverifikasi validitasnya, menunjukkan kesesuaian data responden dengan tujuan penelitian. Konsistensi kuesioner juga telah teruji melalui uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach alpha*, dan hasilnya menunjukkan tingkat realibilitas yang sangat tinggi. Hasil analisis diatas memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana hubungan antarvariabel dapat membentuk dinamika kompleks di lingkungan perusahaan perbankan. Hasil dari penelitian data diatas dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas karyawan. Semua variabel (Kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, gaji, kemudahan penggunaan fasilitas) yang diteliti valid menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan serta lingkungan pekerjaan berpengaruh besar dalam memediasi semua variabel tersebut.

Pengaruh variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan dapat diandalkan dan dapat diukur secara akurat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan di perusahaan perbankan. Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan landasan yang kuat bagi perusahaan perbankan atau pihak terkait untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengimplementasikan perubahan atau peningkatan dalam aspek-aspek tertentu guna meningkatkan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

- 1) Hasil penelitian pada hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 2) Hasil penelitian pada hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 3) Hasil penelitian pada hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 4) Hasil penelitian pada hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 5) Hasil penelitian pada hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa Kemudahan Penggunaan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 6) Hasil penelitian pada hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 7) Hasil penelitian pada hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 8) Hasil penelitian pada hipotesis kedelapan (H8) menyatakan bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.

- 9) Hasil penelitian pada hipotesis kesembilan (H9) menyatakan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 10) Hasil penelitian pada hipotesis kesepuluh (H10) menyatakan bahwa Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.
- 11) Hasil penelitian pada hipotesis kesebelas (H11) menyatakan bahwa Kemudahan Penggunaan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada perusahaan BCA, BRI dan Mandiri.

Setelah penelitian yang dilakukan peneliti tentang Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi, Gaji dan Kemudahan Penggunaan Fasilitas dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Pekerjaan sebagai variabel mediasi pada sektor perbankan di Kota Batam, maka peneliti memberikan rekomendasi yang terdapat dibawah ini: 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan berbagai variabel lain yang dijelaskan pada jurnal referensi penelitian sebelumnya untuk memaksimalkan hasil penelitian selanjutnya. 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak responden agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat untuk di uji. 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendapatkan informasi lebih detail terkait informasi perusahaan agar dapat menghasilkan data yang lebih matang untuk memaksimalkan hasil penelitian selanjutnya. 4) Bagi Perusahaan supaya dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan serta kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pertama-tama, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan banyak berkat, pengetahuan, dan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga kepada para karyawan bank Mandiri, BCA dan BRI yang telah bersedia mengisi kuisisioner dan mengizinkan saya untuk melakukan penelitian. Masukan dan wawasan mereka yang berharga telah berperan penting dalam membentuk makalah ini. Saya berterima kasih kepada keluarga dan teman-teman saya atas dukungan dan semangat yang tidak tergoyahkan selama perjalanan akademis saya. Cinta dan dorongan mereka telah menjadi sumber motivasi bagi saya. Terima kasih kepada semua orang yang telah berkontribusi dalam penelitian ini dengan berbagai cara. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Indopangan Sentosa). 11170810000040.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 301–309.
- Dwi Hadya Jayani. (2021). *Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi*. Databoks.Katadata.Co.Id.
- Ekuitas, S., Arifin, S., Putra, A. R., Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). *Pengaruh Kompetensi* ,

- Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 22–29.*
- Hadari Nawawi, H. (2016). *Kepemimpinan Yang Efektif.* <https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Detailopac.Asp?Id=125199#>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R.* <https://Link.Springer.Com/Book/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And Sustainability Issues, 8(2), 735–750.* [https://Doi.Org/10.9770/Jesi.2020.8.2\(44\)](https://Doi.Org/10.9770/Jesi.2020.8.2(44))
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). The Role Of Work Environment, Work Motivation, And Leadership To Improve Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables. *Academy Of Strategic Management Journal, 20(3), 1–11.*
- Iqbal, H. M., Nadeak, B., & Solehudin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Tirta Tarum Karawang. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi, 20(2), 179.* <https://Journal.Uniku.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium>
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 10(1), 1.* <https://Doi.Org/10.24036/Jkmb.11219200>
- Kusnandar, & Budy, V. (2022). *Inilah 3 Bank Pencetak Laba Terbesar 2021.* <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/02/07/Inilah-3-Bank-Pencetak-Laba-Terbesar-2021-Siapa-Juaranya>
- Labola, Y. A. (2019). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. June.*
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). 5, 21–26.*
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., Tupti, Z., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *2021, 2(1), 43–54.*
- Mu, A., & Silvana Muchsinati, E. (2017). Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam). *Journal Of Accounting & Management Innovation, 1(1), 49–63.*
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24.* <https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V3i3.942>
- Nurlia.S. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sul-Sel.*
- Perdian, A. (2017). Model Partisipasi Kontraktor Skala Kecil Dalam Pelelangan. *Jurnal Media Teknik Sipil, 15(1), 1.* <https://Doi.Org/10.22219/Jmts.V15i1.4488>
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting And Business Journal, 2(1), 160–170.*
- Saputri, L. (2018). *Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Masyarakat Menggunakan Fasilitas Electronic Banking Bank Syariah Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening.* <http://E-Repository.Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/Id/Eprint/4977#>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada*

- Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. 18(2), 209–217.*
- Setyawan, A., Nainggolan, F., & Fauzi, A. (2021). Influence Of Management Commitment, Leadership, Employee Engagement, And Training On Safety Performance At A Manufacturing Industry In Batam. *Journal Of Business Studies And Mangement Review*, 4(2), 132–136.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403.
- Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. 4*, 698–712.
- Syahrudin, M., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). *The Effect Of Transactional Leadership , Compensation , Motivation And Work Experience Through Job In Security On The Performance Of Employees. 23(188)*, 256–262.
- Tambunan, M. J., Sansari R, N., & Daeli, T. F. (2022). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Rancaekek). 19(01)*, 1. <https://Journal.Uniku.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium>
- Tristiana, M. (N.D.). (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Insansandang Internusa Rancaekek Bandung.