

Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado)

*Yuvika Monika Pantouw
Ventje Tatimu
Sofia A.P Sambul*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail : ympantouw@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work value on the performance of study employees in Millennial Bank Mandiri Area Manado employees. Values contain an element of judgment because they contain an individual's ideas about what is true, good or desirable. Work values are important for studying organizational behavior because work values are the basis for understanding attitudes and motivation, and influencing our perception. Performance is the result or results achieved during a certain period in the tasks compared to, such as work standards, targets or goals or criteria that have been agreed upon in advance have been agreed. The relationship between work values and employee performance is closely related to employee empowerment in a company. The analytical method used is simple linear regression analysis. The results of this study stated that the Value variable in this study had a positive and significant effect on Employee Performance in the Study of millennial generation employees in Bank Mandiri Area Manado.PT. Bank Mandiri in Manado should increase and pay more attention to the value of work than employees within the company, especially to millennial generation employees, because giving due to paying attention to work values than millennial generation employees can improve employee performance within the company.

Keywords: work values, employee performance

Pendahuluan

Perusahaan yang kompetitif akan selalu meningkatkan kinerja dan produktifitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, memehartikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta SDM merupakan bberapa faktor penting yang disyaratkan bagi perusahaan untuk tumbuh dan

berkembang. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan profesional serta cara mengelola SDM untuk memberikan pelayanan yang prima.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, pegawai memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka pada masa yang akan datang (Rivai dan Sagala, 2009). Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Tentu saja nilai yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Untuk itu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah nilai kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Area Manado.

Nilai Kerja

Robbins (2008), Nilai (*value*) mengandung elemen penilaian karena

mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Ia memiliki atribut isi maupun intensitas. Atribut isi mengatakan sebuah mode tindakan atau akhir keberadaan penting, atribut intensitas menspesifikan seberapa pentingnya. Ketika kita memperingkat nilai dari sisi intensitas, kita memperoleh sistem nilai (*value system*) orang tersebut. Kita semua memiliki hierarki nilai menurut kepentingan relatif yang kita berikan pada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan.

Kinerja Karyawan

Harsuko (2011), Kinerja Karyawan adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja terkait dengan yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan upaya dalam pencapaiannya. Salah satu teori yang dapat di gunakan untuk meneropong kinerja karyawan adalah

teori harapan dari vroom yang menyatakan motivasi bergantung pada harapan-harapan para individu berkenaan dengan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas dan menerima pengharapan-pengharapan yang diinginkan Daft (2007) dalam Pio (2015).

Penelitian Terdahulu

Abbas and Al-Kazemi (2005), The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations. The results indicate that are aware of the changing nature of their work and the need to espouse norms and values conducive for effective performance.

Li, Liu, and Wan (2008), Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. The age effect on work values indicates that the employees work values tend to be more mature as they grow older, together with the increase of their work ability and work initiative. Gender effect on work values indicates that men employees hold higher work values and better identification toward work than women employees.

Askun, Oz, Askun (2010), Understanding Managerial Work Values in Turkey, Result is related to the internalization of these values. It was indicated that, the internalization levels of these two value groups are different by their mean scores. It seems that the internalization level of western values is higher than local values. The high

education level (at least university degree) and the young age range make the highest scores of western values as meaningful. Only organizational size which is directly related with organization has a significant effect on work values. The lower the organizational size, the higher the proper values are held .

Model Penelitian



Beranjak dari asumsi pada model penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H0 : “Nilai Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Manado”.

H1 : “Nilai Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Manado”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif (statistik). Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Generasi Milenial Bank Mandiri Area Manado. Teknik penarikan data melalui survey, digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, wawancara dan sebagainya (Sugiyono 2012)

Penelitian akan dilaksanakan pada Bank Mandiri Area Manado. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2019.

Sugiyono (2012), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para staf Karyawan Generasi Milenial Bank Mandiri Area Manado sebanyak 60 (Enam Puluh) orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2007), adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah 60 (enam puluh) responden yaitu jumlah seluruh populasi karyawan Generasi Milenial Bank Mandiri Area Manado.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability (sig)* lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuisioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuisioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability (sig)*, nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson (person*

correlation) terhadap nilai *r* table (0,254), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (*sig*) lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability* (*sig*), nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson* (*person correlation*) terhadap nilai *r* table (0,254), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejumlah mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliable dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Dari hasil Nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas

0,80. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid terutama untuk sampel kecil. Histogram Regression menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Diketahui bahwa pengaruh antara Nilai Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien

korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,223 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Nilai Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Studi pada karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 23,3%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau $R\ square(r^2)$ adalah 0,050 yang menunjukkan bahwa 5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Nilai Kerja sementara sisanya sebesar 95% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh Nilai t_{hitung} untuk variabel Nilai Kerja (X) sebesar 1,739 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.269 dengan tingkat signifikan $0,01 > 0,05$, sehingga H_a diterima artinya Nilai Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

Hasil persamaan regresi sederhana tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 38,013 memberikan pengertian bahwa jika faktor Nilai Kerja dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 38,013%.

2. Untuk variabel Nilai Kerja (X) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Nilai Kerja (X) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,225%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Nilai dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado, hal ini ditunjukkan lewat Nilai t_{hitung} untuk variabel Nilai Kerja (X) lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_a diterima artinya Nilai Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Serta pada uji Koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa bahwa pengaruh antara Nilai Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R menunjukkan bahwa pengaruh antara Nilai Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Studi pada karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado mempunyai hubungan yang kuat.

Bisa dikatakan bahwa nilai kerja merupakan faktor penting yang sangat

penting bagi seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan dimana nilai kerja merupakan nilai-nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Menurut Robbins (2008) nilai (*value*) mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang terdapat di dalam nilai kerja seperti kepercayaan diri, kesuksesan dalam finansial, berorientasi tim, dan kesetiaan dalam hubungan kerja dapat meningkatkan kinerja dari karyawan generasi milenial, Selain kepercayaan diri, yang menjadi faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik yaitu finansial, apabila finansial yang dimiliki seseorang baik maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier

sederhana serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan adalah Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Nilai Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado.

Adapun saran dari penulis untuk PT. Bank Mandiri di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan Nilai kerja daripada karyawan di dalam perusahaan khususnya kepada karyawan generasi milenial, karena dengan memperhatikan nilai kerja daripada karyawan generasi milenial dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Referensi

- Abbas J. Ali and Ali Al-Kazemi, (2005). The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations. *Journal of Business Ethics* 60: 63–73
- Daft, R. (2007). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duysal Askun, Ela Unler Oz, Olcay Bige As, kun, (2010). Understanding Managerial Work Values in Turkey. *Journal of Business Ethics* 93:103–114
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Harsuko, (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja SDM*. Malang: UB Pres.

Pio, R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Puri Arsita A-6.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Sugiyono, D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam belas. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wanxian Li, Xinmei Liu, Weiwu Wan, 2008. *Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications*. Journal of Business Ethics 81:875–885