



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA	: 1. Dini Putri Larasati 2. Desvie Saesaria H 3. Andre Saputra Tumanggor
NPM	: 1. 1612110126 2. 1512110124 3.1612110443
KELAS	: P01
PROGRAM STUDI	: Manajemen
KONSENTRASI	: Sumber Daya Manusia (SDM)
JUDUL	: Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Pada Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung
DOSEN PENGAMPU	: Bety Maghdalena
HARI/TANGGAL	: 16 Januari 2020
WAKTU	: 13:00
TEMPAT	: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan perusahaan. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah kinerja karyawan yang meliputi indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibetikan kepadanya. Dengan adanya tugas yang diberikan, karyawan semakin dapat terukur kinerjanya terlihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda setiap individunya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, terlihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia, status, dan masa kerja. Karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki status berbeda dengan karyawan laki-laki dan perempuan yang belum memiliki status. Karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki status perkawinan cenderung lebih banyak konflik yang dihadapi baik dalam keluarga maupun pekerjaan tetapi dengan begitu karyawan yang sudah memiliki status akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai karyawan laki-laki dan perempuan yang sudah berstatus dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab yang besar tidak hanya didalam rumah tangga saja tetapi juga dalam pekerjaannya yang dilakukannya sudah sesuai dengan kualitas dan kuantitas. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peningkatan kinerja karyawannya yang unggul dan berkualitas harus selalu dijaga, dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk menjaga mutu dan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

PT. Bank Central Asia (BCA) merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia. Selama hampir 60 tahun, Bank Central Asia (BCA) tidak pernah berhenti menawarkan solusi perbankan kepada masyarakat Indonesia dan akan terus berupaya menjaga kepercayaan dan harapan nasabah. Sesuai dengan visinya menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepercayaan yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. Dengan mengutamakan kepercayaan nasabah, karyawan Bank Central Asia (BCA) tentunya memiliki kinerja yang baik sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan . dengan adanya prosedur di perusahaan tentunya kinerja karyawan akan dapat terukur kinerjanya. Karyawan yang bekerja pada Bank Central Asia (BCA) mempunyai demografinya yang berbeda-beda mulai dari jenis kelamin, pendidikan, status, dan masa kerjanya. Dengan adanya perbedaan demografis tentunya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan berbeda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Analisis Kinerja Karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan Status di PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung?

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain :

- **Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk dapat menyelesaikan tugas akhir dan memenuhi persyaratan kelulusan wisuda di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

- **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memberikan informasi tentang Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, dan Status.

- **Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan menambah bahan pembelajaran serta referensi dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan Perbandingan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung.

c. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan Status di PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1 Tujuan Evaluasi Kinerja

Dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 10)

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 11)

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description) dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan yang sangat berperan sekali dalam peningkatan kinerja atau perbaikan organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik lagi bagi karyawan dan organisasi tersebut.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut

- a. Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing .
- c. Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut sugiyono (2009:13) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Primer

Dilakukan dengan cara pengamatan atau survey langsung di Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat yang dilakukan dengan mewawancarai secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan pada Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung.

3.2.2 Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penlitian ini adalah:

2.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang kinerja karyawan di Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung.

Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner pengumpulan data bersumber dari pernyataan yang dijawab oleh responden yakni karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan status.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari popuasi tersebut harus betul-betul representasi (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian Customer Service Bank Central Asia (BCA) KCU Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:38). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2013, p.149) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2013:384) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Alpha, hasilnya bisa dilihat dari nilai Alpha Cronbach. hasil peneitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda

Uji Independen Sample T-test

Independen T Test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rerata yang bermakna antara 2 kelompok bebas yang berskala data interval/rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksud di sini adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data berasal dari subjek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi. Safaranita Nur. 2018. *Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender*. Paser.
- Arilestari dan Dwita Mayurina. 2018. *Analisis Peran Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja Dalam Menentukan Faktor Kepemimpinan*. Kasubbag Mangkunegara.
- Anwar Prabu. 2000. Pengertian Kineja Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Para Ahli.
- Prasetya. Slamet Dwi Jaya. 2017. *Perbedaan Gender Pada Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja*. Jakarta
- Suprpti. Sri. 2016. *Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen*. Semarang.
- Lasut. Erly. Erliya., Lengkong. Victor. P. K., Ogi. Imelda., W. J. 2017. *Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja*. Sitaro
- Rokmansyah Alfian. 2016. *Pengantar Gender dan Fenimisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta : Garudhawaca.
- Fakih, Mansour. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yulius Suryo Pidekso dan Th. Agung M. Harsiwi. (2001).Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, diterbitkan oleh Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta 5(1).
- Kartono, (2007). Psikologi Wanita (jilid 2): Mengenal Wanita sebagai Ibu dan Nenek. Bandung: Mandar Maju
- Mangkunegara, 2001, *Evaluasi Kinerja Manajeme*. Bandung
- Sugiyono. 2007. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RandD”*.Bandung: Alfabeta.
- Danuarta. Adad. 2014. *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori Dan Analisis Gender. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ambar Teguh Sulisiyani.2004. *Memahamami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Anwar Desi. 2002. *KAMUS BAHASA INDONESIA LENGKAP*. Surabaya : Amelia.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.