

**Strategi Perbankan Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai Pada Konteks
Penempatan Dan Kepuasan Kerja
Pt Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan
(Riset Sdm Bank Bpr Sumsel Pasca Pandemi Covid 19)**

Arubina Bangsawan¹, Muhammad Deni², Tutik Pebrianti³, Indah Mawarni⁴

mulawarman_11@yahoo.co.id¹, muhammaddeni1775@gmail.com², tutikpebrianti@yahoo.co.id³,
indahmawarni@unisti.ac.id⁴

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of employee placement and job satisfaction on the individual performance of Bank BPR Sumsel employees (2023). The research design uses the causality method with Multiple Linear Regression data analysis techniques. The research object was 78 South Sumatra BPR Bank employees. The data collection method that the author uses in this research is by using a questionnaire which is carried out technically via Google Form (Online). The results of the research show that Employee Placement and Job Satisfaction have a positive and significant effect on the individual performance of Bank BPR Sumsel employees. Furthermore, between the two independent variables in this research, the variable that has a more dominant influence is the Employee Placement variable, namely 0.512 (Positive) on the Individual Performance variable, while the remaining variable is Job Satisfaction, which is 0.271 (Positive).

Keywords: *employee placement, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mengguncang dunia secara global, menyebabkan dampak besar di berbagai sektor, termasuk industri perbankan. Perbankan sebagai bagian integral dari sistem keuangan turut merasakan getaran perubahan yang signifikan dalam lingkungan operasionalnya. Upaya penyesuaian yang cepat dan adaptasi terhadap situasi yang berubah telah menjadi keharusan bagi perusahaan perbankan untuk tetap relevan dan berkelanjutan selama masa pandemi ini. (Bidari & Nurviana, 2020)

Dalam konteks ini, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepuasan kerja pegawai menjadi faktor krusial dalam membentuk kinerja pegawai. Penempatan SDM yang tepat menjadi strategi penting untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka, sekaligus mengoptimalkan potensi mereka dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. (Wanda, 2023)

Pandemi Covid-19 juga telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja, termasuk penggunaan teknologi, kerja jarak jauh, dan penyesuaian terhadap perubahan perilaku nasabah. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai perbankan, dimana pegawai harus beradaptasi dengan kondisi kerja yang baru dan dinamis. Keberhasilan dan kelangsungan perusahaan perbankan pasca pandemi Covid-19 sangat tergantung pada sejauh mana pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan. (Tri Gita

Oktafia et al., 2023).

Meskipun pentingnya peran penempatan SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai perbankan di tengah pandemi telah diakui, namun masih kurangnya pemahaman tentang bagaimana pengaruh keduanya secara spesifik pada situasi pasca pandemi Covid-19 menjadikannya menarik untuk dieksplorasi lebih dalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis pengaruh dari penempatan SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perbankan di era pasca pandemi. Memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen perbankan dapat merencanakan penempatan SDM yang efisien dan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambilan keputusan strategis bagi manajemen perbankan untuk menghadapi tantangan dan peluang pasca pandemi Covid-19.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan (Bank BPR Sumsel) merupakan sebuah bank perkreditan rakyat yang berlokasi di Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Sebagai bank perkreditan rakyat, fungsi utamanya adalah memberikan kredit dan layanan perbankan kepada masyarakat, terutama untuk sektor mikro, kecil, dan menengah bagi masyarakat di daerah Sumatera Selatan.

Pasca pandemi COVID-19, sektor perbankan, termasuk Bank BPR Sumsel, menghadapi beberapa tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka. Beberapa tantangan tersebut antara lain dalam hal pengelolaan perubahan. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam cara bank beroperasi. Pengenalan teknologi digital, kebijakan kerja fleksibel, dan penyesuaian proses bisnis yang menjadikannya kebutuhan mendesak. SDM perbankan harus siap beradaptasi dengan perubahan ini dan tetap berkompeten dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat.

Penempatan yang tepat dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di Bank BPR Sumsel. Penempatan yang tepat membantu memaksimalkan potensi pegawai dengan menempatkannya di posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Dalam posisi yang tepat, pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan motivasi pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkinerja baik, bertahan di perusahaan, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi pada kesejahteraan mental pegawai dan mendorong inovasi serta kreativitas dalam organisasi secara maksimal.

Dengan memperhatikan penempatan yang tepat dan kepuasan kerja pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan mendukung pertumbuhan karier pegawai. Investasi dalam manajemen SDM yang efektif dan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai akan berdampak positif bagi kinerja keseluruhan organisasi. Oleh sebab itu, maka menjadi penting untuk memahami bagaimana penempatan tenaga kerja dan kepuasan kerja di Bank BPR Sumsel serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pasca pandemic covid-19. Hal ini diperuntukkan agar kedepan setiap kebijakan strategis yang di ambil oleh perusahaan dapat diarahkan untuk memaksimalkan kinerja SDM dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Bank BPR Sumsel?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Sumsel?
- 3) Bagaimana gambaran indeks Kepuasan Kerja pegawai di Bank BPR Sumsel?

LANDASAN TEORI

Definisi Kinerja

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian hasil atau prestasi seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Dalam konteks individu, kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang mencapai target dan harapan yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi. Sementara itu, dalam konteks organisasi, kinerja berarti sejauh mana organisasi mencapai tujuan strategisnya. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan efektivitas. (Rivai, 2017)

Faktor Pengaruh Kinerja

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja meliputi: (1) Kompetensi: Tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu secara efektif. (2) Motivasi: Tingkat semangat, antusiasme, dan dorongan individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi. (3) Lingkungan Kerja: Faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti dukungan dari rekan kerja, atasan, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu. (4) Sumber Daya: Ketersediaan dan akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, seperti peralatan, teknologi, dan dana. (5) Penghargaan dan Pengakuan: Pengakuan atas kinerja yang baik dan pemberian imbalan yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. (6) Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak positif pada kinerja individu. (Edison et al., 2016)

Perbankan Mikro

Perbankan mikro adalah lembaga keuangan yang memberikan layanan perbankan kepada masyarakat berpenghasilan rendah. Perbankan mikro memiliki peran penting dalam meningkatkan inklusi keuangan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. (Baskara, 2013)

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perbankan mikro. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sehingga dapat meningkatkan layanan dan keuntungan perbankan mikro. (Syam, 2020)

Penempatan dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan yang tepat dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensinya dan berkontribusi secara maksimal. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. (Iskandar, 2020).

Hubungan dengan Penempatan SDM

Penempatan SDM adalah proses menempatkan seseorang dengan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai pada posisi yang tepat dalam organisasi. Ketepatan dalam penempatan SDM sangat berpengaruh pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. (Toreh et al., 2022) Jika seseorang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuannya, maka peluang untuk mencapai kinerja yang baik akan meningkat. (Mustamin, 2023)

Penempatan SDM yang tepat akan memastikan bahwa individu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh lingkungan kerja. Selain itu, penempatan SDM juga harus mempertimbangkan motivasi dan preferensi individu, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk berkembang dan berkinerja lebih baik.

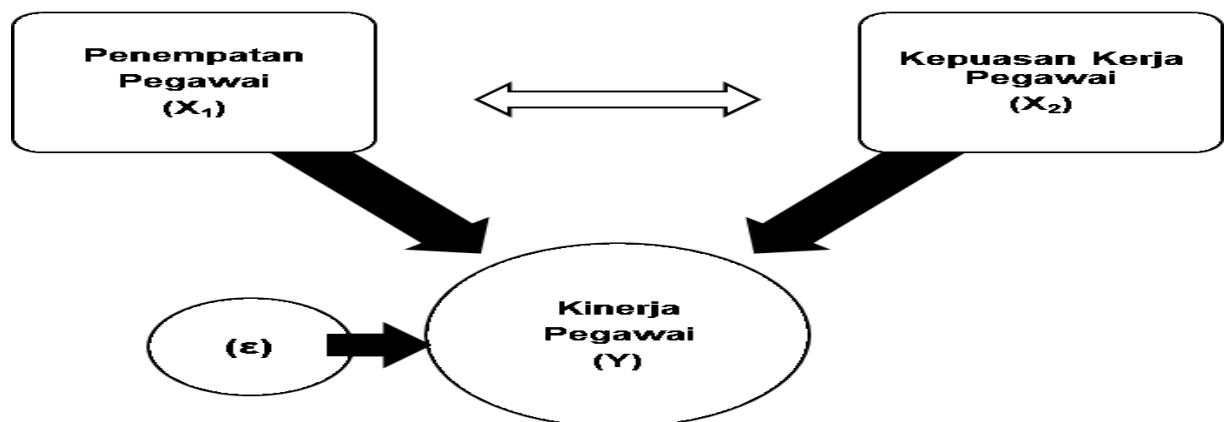
Hubungan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kinerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kompleks dan saling mempengaruhi. (Dany & Nayati, 2017) Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka cenderung kinerjanya juga akan meningkat. Sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja yang tinggi, seperti motivasi dan penghargaan, juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja adalah penting dalam mencapai kinerja yang optimal baik ditingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Dalam penelitian ini disusunlah kerangka konseptual pemikiran bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Penempatan SDM (X_1), dan Kepuasan Pegawai (X_2), yang digambarkan sebagai berikut:



Kerangka Konseptual

HYPOTHESIS

Berdasarkan alur pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penempatan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Secara umum desain penelitian yang penulis gunakan adalah desain penelitian kausalitas dengan Eksplorasi Sains Berbasis Fenomena Gab sebagai fokus masalah. Desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang disusun untuk menguji kemungkinan adanya pengaruh antar variabel. Dalam desain penelitian ini, pengaruh secara umum dapat diprediksi oleh peneliti sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel perantara, dan variabel terikat. (Sanusi, 2011)

Operasional Variabel

1) Kinerja Pegawai (Y),

Indikator kinerja pegawai Bank BPR Sumsel dirumuskan menjadi 5 (lima) indikator utama yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, dan (5) Kemandirian.

2) Penempatan kerja (X₁)

Untuk penempatan kerja pegawai, indikator utama yang menjadi acuan Bank BPR Sumsel terdiri dari 4 kategori yaitu sebagai berikut: (1) Latar belakang pendidikan, (2) Keterampilan, (3) Minat, (4) Pengalaman.

3) Kepuasan Kerja Pegawai (X₂)

Untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja di Bank BPR Sumsel, maka digunakan standar 8 (delapan) indikator utama. Yaitu sebagai berikut: (1) Pay Satisfaction, (2) Promotion Satisfaction, (3) Supervision Satisfaction, (4) CoWorker Satisfaction, (5) Satisfaction With The Work itself (6) Engagement, (7) Komitmen Organisasi, (8) Fasilitas Kerja

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BPR Sumsel yang berasal dari 3 kantor Cabang sebanyak 78 orang.

Sementara itu untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh di mana jumlah responden yang akan diteliti diambil semuanya dari total jumlah Populasi yang ada. (Sanusi, 2011) Maka dari itu sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 78 orang pegawai Bank BPR Sumsel yang tersebar di tiga wilayah operasional yaitu Kantor Pusat Operasional (Palembang), Kantor Cabang Sekayu, dan Kantor Cabang Lahat.

Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner berupa Google Form yang dilakukan secara online

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah uji kausalitas dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sebelum data hasil kuesioner dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Validitas Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila nilai corrected item correlation (skor korelasi) > r tabel. Nilai r-tabel ditentukan sebagai berikut:

Standar r-Tabel [DF (N-K)]

DF [78 – 3] = 75

DF 75 [r-Hitung = 0,224]

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan bahwa kesemua butir pernyataan kuisisioner memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel ($r\text{-Hitung} > r\text{-Tabel}$). Artinya dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang diajukan pada kuisisioner sudah memenuhi kriteria Validitas (Valid) dan dapat dilanjutkan untuk tahap pengolahan data berikutnya.

Uji Realibilitas Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan dalam pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua data dapat dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai alpha yang diperoleh > 0,60. Berikut ini adalah rincian hasil olahan data sesuai pada tabel berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

No	VARIABEL	Cronbach'Alpha	CA	Result
1	Penempatan (Kompetensi)	0,707	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja Pegawai	0,927	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer – (Output SPSS)

Standar nilai Cronbach'Alpha adalah 0,60, Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa nilai Loading Factor (Cronbach'Alpha) Lebih besar dari ($>0,60$). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi ketentuan (Reliabel) dan dapat dilanjutkan ketahap pengujian berikutnya.

UJI KESESUAIAN MODEL (MODEL FIT)

Menurut (Ghozali, 2016), uji kesesuaian model dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kesesuaian model dapat diukur dari nilai statistik F sebagai berikut:

Tabel. Uji Kesesuaian Model (Model-Fit)

Uji Kesesuaian Model (F-Signifikan)					
Probability	DF1	DF2	F-Tabel	F-Hitung	Keterangan
0,05	2	75	3,119	88,194	Significant
Keterangan :					
Df1 =	k-1	k = jumlah variabel (bebas + terikat)			
Df2 =	n-k	n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.			
ANOVA ^a	Sig	Standar (Sig)	Result		
Model Regresi	0,000	0,05	Significant		

Sumber: Data Primer – (Output SPSS)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai F-Hitung $>$ F-Tabel ($88,194 > 3,119$) dan Signifikan pada ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan Model Regresi yang diajukan telah memenuhi syarat *Goodness-Fit* (Sesuai) dan dapat di lanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,694	,372154
a. Predictors: (Constant), V_Kep, V_PenK				
b. Dependent Variable: V_KinR				

Sumber: Data Primer – (Output SPSS)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kualitas Goodness-Fit dari model Regresi. Besarnya nilai R-Square adalah (0,702) yang artinya Variabilitas dari Variabel Dependen (Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Independent (Penempatan dan Kepuasan Kerja) adalah sebesar 70,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model Regresi cukup Baik untuk memprediksi pengaruh dari Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel. Sisanya 29,8% dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model Regresi ini.

PERSAMAAN MODEL REGRESI & UJI PENGARUH KAUSALITAS

Tabel Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,672	,296		-2,270	,026
	V_PenK	,763	,094	,629	8,092	,000
	V_Kep	,356	,093	,296	3,808	,000

a. Dependent Variable: V_KinR

Sumber: Data Primer – (Output SPSS)

Model Persamaan Regresi	
(Y = a + bX + e)	
Y = (- 0,672) + 0,763 + 0,356 + e	

No	Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Result
1	Penempatan	8,092	1,992	Eligible
2	Kepuasan Kerja	3,808	1,992	Eligible

No	Variabel Independen	Sig	Standar (Sig)	Result
1	Penempatan	0,000	0,05	Significant
2	Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Significant

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai Beta (B) pada Coefficients^a Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar (- 0,672) Constant (Tetap) & Nilai Beta (B) pada Coefficients^a Penempatan Pegawai (X₁) adalah sebesar 0,763 (Positif). Maka secara Konseptual dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu: “Jika Kinerja Pegawai (Y) saat ini dalam keadaan Konstan atau tetap (-0,672), maka apabila terjadi perubahan (Positif) sebesar 1x pada Penempatan Pegawai (X₁) hal ini secara langsung (diasumsikan) dapat menyebabkan pengaruh sebesar 0,763 (Positif) pada variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Nilai Beta (B) pada Coefficients^a Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar (- 0,672) Constant

(Tetap) & Nilai Beta (B) pada Coefficients^a Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,356 (Positif). Maka secara Konseptual dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu: “Jika Kinerja Pegawai (Y) saat ini dalam keadaan Konstan atau tetap (-0,672), maka apabila terjadi perubahan (Positif) sebesar 1x pada Kepuasan Kerja (X_2) hal ini secara langsung (diasumsikan) dapat menyebabkan pengaruh sebesar 0,356 (Positif) pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

- 3) Pada Variabel Penempatan Nilai t-hitung > t-tabel ($8,092 > 1,992$) dan Signifikansi pada angka ($0,000 < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai (X_1) Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel (Y)
- 4) Pada Variabel Kepuasan Kerja Nilai t-hitung > t-tabel ($3,808 > 1,992$) dan Signifikansi pada angka ($0,000 < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel (Y)
- 5) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Berpengaruh secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Sumsel (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

PT. Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan (Bank BPR Sumsel): Bank BPR Sumsel adalah sebuah bank perkreditan rakyat yang beroperasi di provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Bank ini fokus pada memberikan layanan keuangan kepada masyarakat setempat, terutama UMKM dan individu. Sebagai bank regional, Bank BPR Sumsel berusaha untuk mendukung perkembangan ekonomi daerah dan memberikan akses keuangan kepada penduduk di wilayah Sumatera Selatan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi Bank BPR Sumsel. Keberadaan SDM yang berkualitas dan kompeten memiliki peran krusial dalam mendukung kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Investasi dalam pengembangan SDM yang berkualitas akan memberikan manfaat jangka panjang bagi bank BPR Sumsel dalam mencapai tujuan bisnisnya dan memberikan layanan terbaik kepada nasabah diseluruh Provinsi Sumatera Selatan.

Riset SDM ini dilakukan mulai tanggal 02 februari 2023 s/d tanggal 28 februari 2023 di Bank BPR Sumsel. Total sampel yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang pegawai Bank BPR Sumsel yang tersebar di-tiga wilayah operasional. Diantaranya sebanyak 51 orang (65,4%) berasal dari Kantor Pusat Operasional (KPO), 12 orang (15,4%) Kantor Cabang Sekayu (KC. Sekayu), dan sebanyak 15 orang (19,2%) berasal dari Kantor Cabang Lahat (KC. Lahat).

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BPR Sumsel. Penempatan mendapatkan porsi yang lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja SDM di Bank BPR Sumsel.

Dari hasil survey yang dilakukan didapatkan beberapa hasil temuan yang menarik antara lain dari sisi penempatan pegawai Bank BPR Sumsel. Jika ditinjau dari latar belakang pendidikan, ditemukan bahwa sebanyak 20,51% pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai

dengan posisi yang saat ini mereka tempati, namun meskipun demikian dengan melihat rasio tingkat keterampilan, minat dan pengalaman yang lebih tinggi pegawai Bank BPR Sumsel tetap mampu memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan. Hal ini juga didukung oleh kebijakan perusahaan yang secara terus menerus (berkesinambungan) memberikan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi pegawai Bank BPR Sumsel, baik itu pelatihan yang bersifat teknis, refreshment maupun sertifikasi professional dengan persyaratan tertentu sehingga menjadikan SDM lebih semangat untuk selalu mengembangkan kemampuan dan kompetensi mereka.

Dari hasil studi kepuasan kerja, ditemukan bahwa rata-rata rasio indeks berada pada kategori 4 (Tinggi). Artinya tingkat kepuasan kerja di Bank BPR Sumsel dalam kondisi yang sangat baik. Namun meskipun demikian, jika ditinjau dari indikator kepuasan kerja didapati bahwa rasio kepuasan akan gaji, kebijakan akan promosi dan fasilitas kerja merupakan indikator yang paling rendah nilainya. Berkisar antara 3,573 – 3,635 skala 5,00. Hal ini sebagai bahan evaluasi untuk Bank BPR Sumsel jika ingin meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Dari hasil survey kinerja individual didapati hasil bahwa indeks persepsi kinerja individual tergolong tinggi. Namun dari sisi kuantitas kerja perlu ditingkatkan untuk mempercepat tercapainya target perusahaan yang utamanya dalam penjualan produk perbankan dan menekan rasio NPL (*Non-Performing Loan*) agar tetap stabil ($< 5\%$).

Saran

Sebagai catatan dan rekomendasi pada penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Penempatan kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja SDM Bank BPR Sumsel. Penempatan kerja yang baik adalah proses krusial dalam mengisi posisi di perusahaan dengan calon karyawan yang paling sesuai. Agar berhasil, beberapa faktor perlu diperhatikan khususnya dalam hal pendidikan. Meskipun di bank BPR Sumsel yang utama adalah minat, keterampilan, dan pengalaman. Namun apabila didukung oleh tenaga kerja yang juga memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi jabatan tentunya akan lebih efektif untuk mendorong spesialisasi dari setiap individu SDM agar dapat bekerja secara maksimal.
- (2) Pada indikator kepuasan kerja nilai yang paling rendah adalah rasio kepuasan akan gaji, kebijakan promosi, dan fasilitas kerja. Gaji, kebijakan promosi, dan fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor perbankan. Untuk itu Manajemen Bank BPR Sumsel dapat membuat suatu kebijakan agar ketimpangan rasio gaji antara pegawai baru dan pegawai yang sudah lama bekerja dapat disesuaikan. Seperti misalnya membuat struktur dan skala upah yang berbasis jabatan fungsional atau Golongan jabatan dalam kepegawaian.
- (3) Kebijakan Promosi
Dalam hal kebijakan promosi, kebijakan promosi yang jelas dan transparan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan perbankan. Ketika karyawan melihat kesempatan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- (4) Perbaikan fasilitas fisik.
Fasilitas kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh pada kepuasan dan kinerja SDM di perbankan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih, lingkungan kerja yang aman, peralatan yang modern, dan teknologi yang canggih, dapat

membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Satria Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Baskara, I. G. K. (2013). *Lembaga Keuangan Mikro Di Indonesia*.
- Bidari, A. S., & Nurviana, R. (2020). *STIMULUS EKONOMI SEKTOR PERBANKAN DALAM MENGHADAPI PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 DI INDONESIA* (Vol. 4, Issue 1).
- Deni, Muhammad. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, p ISSN: 2089 - 81 77, e ISSN: 2623 - 2081, Vol. 4 No. 1, hal. 1 - 14, 2014
- _____. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang*. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP*, Vol. 4 No. 2, hal. 105 - 117, Maret 2015
- Deni, Muhammad. et al. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1, hal. 53 - 66, Juli-Desember 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/20/20>
- _____. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir*. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 2, hal. 27 - 36, Januari-Juni 2020. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/33/33>
- _____. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya*. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6 No. 2, hal. 57 - 73, Januari-Juni 2023. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/97/98>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta, Ed.; Cetakan Ke). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. In *Penelitian*. <https://doi.org/10.1021/ol7029646>
- Ghozali, Zein. et al. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1, hal. 111 - 127, Juli-Desember 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- _____. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab. Ogan Ilir*. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6 No. 1, hal. 116 - 128, Juli-Desember 2022 <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/92/91>
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>

- Izaz Dany, A., & Hamidah Nayati, U. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 50, Issue 6).
- Mawarni, Indah. et al. (2022). *Pengaruh Pengambilan Keputusan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5 No. 2, hal. 29 - 41, Januari-Juni 2022. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/51/51>
- Mustamin. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara(ASN). *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 4(2).
- Pebrianti, Tutik & Imam Suroso. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal Manajemen Kompeten, ISSN: 2621-5381, Vol. 1 No. 2, p. 66 - 81, Januari 2019
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (S. Empat, Ed.). Penerbit Salemba Empat - Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610. <https://www.penerbitsalemba.com>
- Sutandi, Sri. et al. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Syam, S. (2020). *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. 4.
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). THE INFLUENCE OF JOB COMPETENCY, CAREER DEVELOPMENT AND PLACEMENT ON JOB SATISFACTION OF REGIONAL SERVICE AGENCY OF SULUT PROVINCE. *1305 Jurnal EMBA*, 10(1), 1305–1314.
- Tri Gita Oktafia, Wida Basani Siregar, & Evangelista Geovani. (2023). Analisis Kebijakan Perbankan Terhadap Nasabah Terdampak Covid-19 Dan Sektor Internal Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(7), 1957–1974.
- Wanda, M. M. (2023). PT. Nestle Indonesia: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia. In *Research Gate*. <https://www.researchgate.net/publication/371959440>