

PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN KANTOR WILAYAH II PT. BANK SYARIAH MANDIRI KOTA JAKARTA

Albertus Saptopriyono, Muhammad Al Rizaludin
STIE Unisadhuguna Jakarta, Indonesia
albertus.saptopriyono@gmail.com, adi1406@live.com

Abstrak

Pendahuluan : Strategi yang sangat penting dalam setiap proses meningkatkan kantor disetiap wilayah perlu adanya sebuah kemampuan lebih banyak dari biasanya, agar SDM (Sumber Daya Manusia) bisa meningkatkan kemampuannya dan disitu karirnya akan meningkat. perkembangan perbankan syariah di Indonesia meningkat begitu pesat maka setiap karyawan di setiap wilayah terutama bank syariah mandiri kota Jakarta perlu peningkatan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) agar kualitas bank syariah dan juga persaingan industri perbankan syariah khususnya bisa meningkat pesat.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen-komitmen staf. Data yang digunakan dalam penelitian dari kuesioner dan observasi langsung di lapangan. Analisis data menggunakan Regresi Berganda.

Metode : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dipengaruhi secara negatif oleh pengembangan karir berdasarkan pendidikan dan pelatihan, sedangkan penilaian kinerja dan kinerja, mutasi dan promosi memiliki pengaruh yang positif. Artinya komitmen pegawai ditentukan oleh penilaian kinerja dan kinerja, mutasi dan promosi jabatan di Kanwil II PT. Bank Syariah Mandiri.

Kesimpulan : Kesimpulan penelitian ini yaitu dengan adanya penerapan reward atau sebuah prestasi kerja dari PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah II karyawan sangat senang bahwa apa yang sudah dilakukan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga adanya pengaruh positif dan membuat karyawan bisa terus meningkatkan kinerjanya.

Abstract

Introduction: A very important strategy in every process of improving offices in each region needs a more ability than usual, so that HR (Human Resources) can improve its capabilities and there the career will increase. The development of Islamic banking in Indonesia is increasing so rapidly that every employee in every region, especially independent Islamic banks in Jakarta, needs to improve the ability of HUMAN RESOURCES so that the quality of Islamic banks and also competition in the Islamic banking industry in particular can increase rapidly.

Objective: This research aims to analyze the influence of career development on staff commitments. Data used in the study from questionnaires and direct observations in the field. Data analysis uses Multiple Regression.

Method: This research is conducted to find out the influence of career development on the commitment of EMPLOYEES of PT. Bank Syariah Mandiri, Data analysis

technique used is a quantitative analysis technique that is multiple linear regression.

Results: *The results showed that commitment was negatively influenced by career development based on education and training, while performance and performance assessments, mutations and promotions had a positive influence. This means that employee commitment is determined by performance and performance assessment, mutation and promotion of positions in Kanwil II PT. Bank Syariah Mandiri.*

Conclusion: *The conclusion of this study is with the application of a reward or a work performance from PT. Bank Syariah Mandiri Regional Office II employees are very happy that what has been done in accordance with the performance done by employees so that there is a positive influence and make employees can continue to improve their performance.*

Keywords: *Career Development, Education and Training, Performance and Performance Appraisal, Mutation and Promotion and Commitmen*

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan populasi muslim terbesar di dunia dengan jumlah penduduk muslim mencapai 204 juta jiwa. Populasi Muslim yang besar ini merupakan potensi besar untuk Industri perbankan syariah yang harus dikembangkan. Perbankan Islam sedang naik daun Pemerintah prihatin dengan membuat undang-undang untuk mendukung sektor perbankan hukum syaria. Perkembangan perbankan syariah baru terjadi setelah tahun 1998 (Sari et al., 2013).

Di era perkembangan teknologi yang pesat ini, bahwa negara kita indonesia mau mengikuti dan bisa menerapkan perkembangan teknologi digital yang saat ini mempengaruhi pola perilaku manusia dalam mengakses berbagai macam informasi dan berbagai layanan informasi dan elektronik. Salah satu yang menjadi bahan kajian di Indonesia saat ini adalah teknologi (FinTech) dalam lembaga perbankan demi mewujudkan masa depan indonesia yang lebih maju dengan menerapkan teknologi dalam sebuah layanan di perbankan (Fadhli, 2017).

Peran strategis perbankan syariah untuk membangun ekonomi rakyat harus terus berlanjut dan ditingkatkan dengan memanfaatkan peluang di era keuangan digital dengan menggunakan teknologi dalam produk perbankan (Apriyanti, 2018).

Industri Perbankan di Indonesia semakin berkembang, hal seperti ini menjadi peluang bagi pelaku pasar untuk mengembangkan usahanya. Hal itu dibuktikan dengan bertambahnya bank yang menggunakan sistem syariah baik membuka Bank Unit Syariah (BUS) yang berdiri sendiri atau membuka Unit Usaha Syariah (UUS). Seiring berjalannya waktu, kemunculan Bank Syariah hanya satu pada tahun 1998 namun terus meningkat hingga tahun 2013 menjadi 11 Bank Umum Syariah (BUS) dan 23 Unit Usaha Syariah (UUS).

Perkembangan perbankan syariah ini didukung dengan Undang-Undang yang bermula pada tahun 1998 yang dikeluarkan pemerintah, dimana terjadi perubahan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan menjadi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 disebutkan Bank Umum diperbolehkan untuk melakukan

kegiatan usahan berdasarkan prinsip syariah melalui pembukaan Unit Usaha Syariah (UUS) . Bank dapat memilih untuk melaksanakan kegiatan usahan berdasarkan sistem konvensional atau berdasarkan prinsip syariah atau melakukan kedua kegiatan tersebut (dual banking system).

Tabel 1 Jumlah Kelompok Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, Jumlah Pekerja

Kelompok Bank Syariah	2011	2012	2013
Bank Umum Syariah	11	11	11
Unit Usaha Syariah	24	24	23
Jumlah Kantor BUS & UUS	1737	2262	2526
Jumlah pekerja	27.660	31.578	42.062

Sumber: BI, Statistik Perbankan Syariah

Senada dengan fakta bahwa banyaknya jumlah Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS), diikuti dengan bertambahnya jumlah kantor. Bertambahnya jumlah kantor, tentu membawa dampak pada meningkatnya jumlah karyawan untuk menempati kantor-kantor tersebut. Saat ini sudah ada 11 Bank Umum Syariah (BUS) yang telah menjalankan aktifitasnya, salah satu bank terbesar di dalam industri perbankan Indonesia yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM) dengan jumlah kantor yang lebih banyak dibandingkan dengan bank syariah lain. Berdasarkan potensi bank syariah telah menawarkan produk dan jasa bank berdasarkan pada sebuah proses prinsip syariah islam (Anshori, 2018).

(Setiadi & Hambali, 2016) Direktur Eksekutif Perbankan Syariah di Bank Indonesia, mengungkapkan tarik-menarik karyawan di lingkungan perbankan syariah cukup besar, tingginya turnover yang terjadi di perbankan syariah dari tahun 2009 mencapai 5%, angka ini kemudian naik menjadi 10% di tahun 2010 dikarenakan permintaan yang cukup tinggi antar keuangan syariah menjadi penyebab utamanya. (Gumilang, 2019) Mengatakan bahwa Manusia dipandang sebagai aset yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah SDM yang dinamis dan selalu dibutuhkan secara professional untuk meningkatkan produksi barang dan jasa. Namun, pertumbuhan tersebut masih belum seimbang antara penawaran dan permintaan. Dapat diartikan kebutuhan sumber daya manusia terus meningkat, sedangkan ketersediaan sumber daya manusia sangat terbatas, sehingga terjadi tarik-menarik sumber daya manusia di industri perbankan syariah yang menyebabkan turnover pada perbankan syariah meningkat.

Tarik-menarik sumber daya manusia di perbankan syariah membuat bank syariah perlu mengantisipasi sumber daya manusia yang dimilikinya agar tidak beralih ke bank syariah lain (kompetitor). Strategi yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan cara pengembangan karir. Keberadaan pengembangan karir diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan

yang dilakukan oleh perusahaan. Bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuan yang baik tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan hebat untuk mendapatkan sebuah hasil pekerjaan yang efektif dan bisa membuat perusahaan mencapai sebuah tujuannya (Purnawati et al., 2021). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Diperlukan manajemen yang baik dalam manajemen sumber daya manusia Kemampuan untuk mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. satu hal Manajer sumber daya manusia paling peduli dengan sistem Gaji, pengembangan karir dan kepuasan kerja (Jufrizen, 2015).

(Mathis & Jackson, 2012) menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Pengembangan karir berarti pengembangan kemampuan sumber daya manusia agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal dan tujuan suatu organisasi (bank syariah) tercapai. Apabila tujuan perusahaan tidak dapat tercapai, maka suatu organisasi akan mengalami kemunduran dan kalah bersaing dengan kompetitor (bank syariah lain).

Selanjutnya bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi.

Sebaliknya bila karyawan mempersepsi pengembangan karir secara negatif maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Jika kepuasan kerja karyawan yang rendah akan mengakibatkan komitmen karyawan menjadi rendah pula, karena itu secara tidak langsung persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap perusahaan dan cenderung mencari pekerjaan baru (Sianipar & Haryanti, 2014).

Sedangkan komitmen secara umum, dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Ferils, 2021). Kesetiaan berarti sumber daya manusia akan setia untuk tetap berada di dalam suatu lembaga (bank syariah) dan memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, sehingga sumber daya manusianya dapat melakukan yang terbaik untuk lembaganya tanpa ada keinginan untuk beralih ke lembaga lain (bank syariah lain).

Uraian diatas menjadi pertimbangan penulis untuk meneliti di Bank Syariah Mandiri, dimana jumlah kantor dan jumlah karyawannya merupakan salah satu yang terbanyak di industri perbankan syariah, khususnya di dalam mengamati tingkat

turnover dalam mengantisipasi beralihnya sumber daya manusia melalui hubungan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda. Model regresi linear berganda untuk penelitian ini ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{y}	=	Komitmen Karyawan
B_0	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	=	Koefisien regresi
X_1	=	Pendidikan dan Pelatihan

Pada pengujian hipotesis dilakukan beberapa uji, diantaranya adalah uji F. Uji F atau uji simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t atau uji regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lokasi penelitian dilakukan di kantor wilayah II PT. Bank Syariah Mandiri Kota Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang berupa data-data dimana dikumpulkan dan dikelompokkan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif dan untuk membantu analisis data yang diperoleh dari responden, digunakan metode analisa kuantitatif (Silalahi & Atif, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kantor wilayah II PT. Bank Syariah Mandiri Kota Jakarta dan data sekunder yang didapat dari buku, dan jurnal.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji F Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh dari hasil regresi

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Sig. (thitung)	ttabel (a=5%)	Keterangan
PP	0,919	0,050	Tidak Signifikan
PK	0,000	0,050	Signifikan
PM	0,030	0,050	Signifikan

Dari tabel hasil uji t menunjukkan pengujian variabel-variabel independent (X) dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pendidikan dan pelatihan (X1), Sig. 0,919 > 0,05, berarti variabel pendidikan dan pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan (Y).
- 2) Variabel prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja (X2), Sig. 0,000 < 0,05, berarti variabel prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan (Y).
- 3) Variabel mutasi dan promosi (X3), Sig 0,030 < 0,05, berarti variabel mutasi dan promosi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan (Y).

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$\hat{y} = 4,943 - 0,018 X1 + 0,889 X2 + 0,268 X3 + e$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel Pendapatan (X1), Jumlah anggota keluarga (X3), dan Selera (X4) berpengaruh signifikan karena tingkat signifikansi di atas 0,05. Sedangkan Harga sepeda lipat (X2) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan karena tingkat signifikansi di bawah 0,05.

1. Nilai konstanta sebesar 4,943 menyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan (X1), prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja (X2) dan mutasi dan promosi (X3) adalah 0, maka nilai komitmen karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 4,943.
2. Koefisien regresi -0,018 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pendidikan dan pelatihan (X1) akan menurunkan komitmen karyawan (Y) sebesar -0,018 dengan asumsi nilai variabel prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja (X2), mutasi dan promosi (X3) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi 0,889 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja (X2) akan menaikkan komitmen karyawan sebesar (Y) sebesar 0,825 dengan asumsi nilai variabel pendidikan dan pelatihan (X1), mutasi dan promosi (X3) dianggap konstan.
4. Koefisien regresi 0,268 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan mutasi dan promosi (X3) akan menaikkan komitmen karyawan (Y) sebesar 0.268 dengan asumsi nilai variabel pendidikan dan pelatihan (X1), mutas dan promosi (X2) dianggap konstan.

Kesimpulan

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah II. Program pendidikan dan pelatihan telah diberikan perusahaan, tetapi karyawan merasa dengan keikutsertaannya dalam program, tidak dilihat dan tidak dianggap oleh perusahaan, sehingga karyawan cenderung berkontribusi pasif dalam mencapai tujuan perusahaan (Nugroho & Alfarisi, 2017).

Karyawan merupakan indikator dari salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Simanjuntak et al., 2017).

Prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah II. Karyawan merasa bangga akan hasil dari prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan, sehingga terbentuk komitmen normatif, karyawan memiliki keyakinan tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi.

Mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah II. Karyawan merasa ada timbal balik yang setimpal dengan apa yang telah mereka berikan ke perusahaan, dengan bentuk promosi jabatan dan mutasi, Sehingga tercipta suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi karyawan jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung atau hendak keluar dari perusahaan.

Penilaian prestasi pekerjaan perusahaan jelas akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai atau karyawan secara keseluruhan, pasti mereka akan merasa lebih dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk bisa dipromosikan atau dimutasikan oleh sebuah perusahaan. Sistem mutasi dan promosi jabatan dipandang sebagai hal yang penting karena individu sebagai karyawan akan merasa dihargai karena tidak akan disia-siakan oleh perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan perusahaan (Judas, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, A. G. (2018). *Perbankan syariah di Indonesia*. UGM PRESS.
- Apriyanti, H. W. (2018). Perkembangan Industri Perbankan Syariah di Indonesia: Analisis Peluang dan Tantangan. Maksimum: *Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 8(1), 16–23.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Ferils, M. (2021). Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sulawesi Barat. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 20–30.
- Gumilang, M. N. K. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1).
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 15(01)*, 1–11.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat, 41.
- Nugroho, R., & Alfarisi, S. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Melonjaknya Penyerapan Anggaran Quartal IV Instansi Pemerintah (Studi Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan). *Jurnal BPPK*, 10(1), 22–37.
- Purnawati, P., Widayani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Sari, M. D., Bahari, Z., & Hamat, Z. (2013). Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Suatu Tinjauan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 3(2), 120–138.
- Setiadi, M. R., & Hambali, Y. (2016). Peran Amil Zakat dalam Mengoptimalkan Zakat Produktif: Studi Analisis Badan Amil Zakat Daerah (BAZDA) Kota Bekasi. Masalah (*Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah*), 7(1), 49–70.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Silalahi, U., & Atif, N. F. (2015). *Metode penelitian sosial kuantitatif*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.