

RINGKASAN

Pengaruh Pengembangan Pegawai dalam Konteks Implementasi Online System terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan kinerja Pegawai PT Bank Jatim di Surabaya

Pelaku industri perbankan dituntut menyesuaikan teknologi informasi yang digunakan antara lain dengan melakukan inovasi system berbasis komputer yang baru, agar tetap kompetitif. Mulai tahun 2003, PT. Bank Jatim mengimplementasikan online system, sbagai bentuk otomatisasi operasional Bank Jatim, yang mernfasilitasi fungsi operasi, akuntansi dan komunikasi data. Keberhasilan implementasi suatu inovasi, termasuk implementasi teknologi informasi online system di Bank Jatim sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang mau menerima perubahan dan mampu menggunakan inovasi sesuai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan program pelatihan teknologi informasi online system sebagai bentuk pengembangan pegawai untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai tuntutan tugas. Peningkatan kemampuan pegawai sesuai peralatan kerja dan tuntutan tugas pekerjaan. Pelatihan teknologi informasi pada pegawai yang bertujuan memperbaharui kemampuannya dalam menggunakan teknologi informasi online system, diharapkan dapat membangun sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan, yaitu dalam bentuk kepuasan kerja, komitmen pegawai pada perusahaan dan kinerja.

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh pelatihan pegawai dalam konteks implementasi online system di PT. Bank Jatim terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja dengan menempatkan kemampuan pegawai sebagai variabel antara. Kepuasan kerja dan komitmen pegawai sebagai dampak pelatihan teknologi informasi online system, juga dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga secara keseluruhan terdapat tiga variabel antara dalam penelitian ini. Pelatihan pegawai dalam konteks implementasi online system dihipotesiskan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen pegawai pada perusahaan dan kinerja pegawai, melalui kemampuan pegawai, sehingga ada 9 jalur dalam model yang diuji. Masing-masing variabel diukur secara multi item. Jumlah item keseluruhan adalah 67, dan alternatif jawaban dibobot pada skala Likert 4 interval. Sampel ditarik secara random dari 3 kantor cabang Bank Jatim di Surabaya. Hipotesis penelitian diuji dengan teknik analisis model persamaan struktural (SEM) pada sampel 126 pegawai operasional yang menjadi pemakai online system. Untuk memenuhi kriteria kecukupan jumlah sampel dalam SEM, digunakan pendekatan skor komposit dimensi yang diperoleh dari analisis faktor eksploratoris pada setiap konstruk. Uji measurement model dengan skor komposit dimensi sebagai indikator, disimpulkan model pengukuran diterima, kecuali untuk konstruk kepuasan kerja, karena model tidak dapat diidentifikasi (unidentified). Oleh karena itu, digunakan correlational method untuk membentuk skor komposit pada konstruk kepuasan kerja, dan hasil pengujian measurement model dapat diterima. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa 7 dari 9 jalur terbukti berpengaruh positif signifikan pada alpha 5%. Pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi online system di PT. Bank Jatim terbukti secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai melalui kemampuan pegawai. Pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi online

system di PT. Bank Jatim terbukti secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan pegawai dan kepuasan kerja. Pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi online system. di PT. Bank Jatim secara tidak langsung tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai. Berdasarkan tes mediasi disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dan kepuasan kerja terbukti mampu menjadi mediasi secara penuh (fully mediated) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya komitmen pegawai tidak terbukti menjadi variabel antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Akhirnya, berdasarkan temuan tersebut dapat diperoleh pemahaman menyeluruh bahwa untuk mendukung keberhasilan implementasi teknologi informasi, kemampuan pegawai merupakan variabel kunci, yang hanya akan terbentuk jika perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan teknologi dan tuntutan tugas pekerjaan.