



Nurul Tri  
 Maulidah<sup>1</sup>  
 Pristanto Ria  
 Irawan<sup>2</sup>  
 Taryanto<sup>3</sup>  
 Fa'uzobihi<sup>4</sup>

## PENGARUH PEMBELAJARAN *E-LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI PENGEMBANGAN BISNIS CABANG BCA KCU KELAPA GADING)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembelajaran *e-learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan (studi kasus pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang BCA KCU Kelapa Gading Jakarta Utara). Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sampel yang digunakan berjumlah 65 karyawan BCA Divisi Pengembangan Bisnis KCU Kelapa Gading Jakarta Utara, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pembelajaran *e-learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan (Divisi Pengembangan Bisnis cabang BCA KCU Kelapa Gading Jakarta Utara) pengaruh positif sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,6% terhadap variabel peningkatan kompetensi.

**Kata kunci :** E-Learning, Kompetensi Karyawan, BCA

### Abstract

Based on the results of data analysis and discussion, it can be concluded that there is a significant influence of the use of the Auditory Intellectually Repetition (AIR) learning model on the mathematics learning outcomes of class VIII students at SMP Negeri 7 Pematang Siantar for the 2023/2024 academic year. This positive influence is shown through the regression equation  $Y = 0.649 + 0.564X$  where the b value is 0.564. This influence is through the t-test, namely  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.759 > 2.048$ ) or  $(sig.) < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means there is a positive and significant influence from the auditory learning model. Intellectual repetition of students' mathematics learning outcomes on the subject of SPLDV. The contribution of variance of variable X (repetitive intellectual auditory learning model) to variable Y (mathematics learning outcomes) is 73.3%.

**Keywords:** Learner Model, Auditory Intellectually Repetition, Learning Outcomes

### PENDAHULUAN

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia yang fokus pada bisnis perbankan transaksi serta menyediakan fasilitas kredit dan solusi keuangan bagi segmen korporasi, komersial & UKM dan konsumen. Saat ini BCA memfasilitasi layanan transaksi perbankan kepada lebih 38 juta rekening nasabah melalui 1.252 cabang, 18.705 ATM dan ratusan ribu EDC dengan dilengkapi layanan internet banking dan mobile banking. (Bank Central Asia, 2023)

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) meyakini bahwa perkembangan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawannya, karyawan yang terus meningkat kualitas dan kontribusinya akan memperkokoh pertumbuhan perusahaan. Dengan keyakinan tersebut BCA berkomitmen untuk secara berkesinambungan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya, salah satunya dengan menyediakan sarana pembelajaran dengan fasilitas yang lengkap dan nyaman, BCA Learning Institute.

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pertiwi

email: 18120267@pertiwi.ac.id, pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, taryanto@pertiwi.ac.id, fauzobihi@pertiwi.ac.id

Sistem e-learning juga sudah diterapkan di perusahaan maju seperti PT. Bank Central Asia, Tbk. sejak tahun 2009, dimana BCA menerapkan sistem e-learning sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan) BCA. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis BCA. Bank senantiasa berupaya dalam meningkatkan kapabilitas dan kemampuan sumber daya manusia, baik melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan maupun dengan merekrut staf berkualitas.

Beberapa penelitian tentang e-learning diterapkan dengan harapan dapat membantu proses pekerjaan lebih mudah dan meningkatkan kompetensi SDM, pelaksanaan e-learning menurut (Anik Juniastuti et al., 2018) dapat berupa penyediaan materi belajar dalam kemasan yang menarik, memenuhi kebutuhan pengguna, dan user friendly. Kebijakan dijabarkan dalam tiga program yaitu merancang program edutainment, merancang materi dalam bentuk micro learning, dan menyediakan aplikasi LMS versi android.

Berdasarkan penelitian sejenis (Indah Permata Sari & Hardiyanto, 2018) menunjukkan bahwa e-learning di BCA KCU Tangerang mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kinerja karyawan BCA KCU.

Penelitian lain (Reza Claudio Purwanto & Andriyastuti Suratman, 2022) menunjukkan bahwa penerapan e-learning cukup berjalan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan, proses e-learning perusahaan memiliki learning management system yang baik dan mampu memberikan learning experience secara komprehensif, dan bentuk pelatihan e-learning yang dilakukan perusahaan cukup beragam sehingga bisa memenuhi kebutuhan pelatihan setiap karyawan.

Hasil penelitian (Ifan Junaedi & Roy Prasetyo, 2020) sistem e-learning berbasis HP, Database MySQL, javascript dan tampilannya menggunakan CSS diterapkan untuk memberikankan dukungan proses pelatihan/ pembelajaran bagi karyawan PT. Bank Mega, Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pembelajaran e-learning dan peningkatan kompetensi SDM dengan judul pengaruh pembelajaran e-learning terhadap peningkatan kompetensi karyawan (studi kasus pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang BCA KCU Kelapa Gading Jakarta Utara).

Menurut Sistem pembelajaran elektronik (electronic learning disingkat e-learning) dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk teknologi informasi yang diterapkan di bidang pendidikan berupa website yang dapat diakses di mana saja. e-learning merupakan dasar dan konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut (Rusli et al., 2020) pengertian e-learning merupakan sebuah strategi pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik dengan mengikuti perkembangan zaman.

(Suartama, 2014) menyatakan bahwa definisi e-learning adalah “pemanfaatan teknologi Internet untuk mendistribusikan materi pembelajaran, sehingga siswa dapat mengakses dari mana saja”.

E-learning is a form of distance learning that is completely virtualized through an electronic channel (medium), like the Internet (Lara, et al dalam (Nima Jafari N & Batool Zareie, 2015).

Menurut Hartley dalam (Nur Eva Zaskiah & Sri Solihah, 2022) e-learning merupakan suatu jenis belajar mengajar yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media internet, intranet atau media jaringan komputer lain.

Menurut Quasyon dalam (Indra Gabe Simorangkir et al., 2023; Nur Eva Zaskiah & Sri Solihah, 2022), “e-learning as a learning experience created via the use of information technology and computation”.

Ety Rohaeti dalam (Silahuddin, 2015) e-learning telah memperbesar kesempatan bagi individu untuk mendapatkan pendidikan yang diinginkannya sekaligus mempercepat terciptanya masyarakat yang berpengetahuan (knowledge society).

Yaniawati dalam (Baskoro Harwindito & Dinda Aisyah, 2020), “E-learning merupakan suatu penerapan teknologi informasi yang relative baru di Indonesia, mulai dikenal secara komersial pada tahun 1995 ketika Indo-Internet membuka layanan sebagai penyedia jasa layanan internet pertama.

Terdapat kelebihan belajar dalam metode e-learning, menurut Bates dan Wulf dalam (Imam Lukito, 2020); meningkatkan interaksi pembelajaran, mempermudah interaksi, memiliki jangkauan yang lebih luas, dan mempermudah penyempurnaan & penyimpanan materi,

Pemanfaatan metode pembelajaran e-learning tentunya memberikan kontribusi yang baik terhadap proses peningkatan kompetensi sumber daya suatu organisasi. Hasil penelitian di lingkungan Pendidikan (Nur Eva Zaskiah & Sri Solihah, 2022) melalui pengembangan e-learning juga dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, seorang calon guru dapat berpikir kreatif, inovatif, dan mampu bersaing seiring dengan perkembangan teknologi

Pengertian kompetensi menurut (Rahadi & susilawati, 2021), “Kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. Kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi”.

Kompetensi merupakan segala sesuatu yang terdapat pada individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, serta faktor internal individu lainnya yang bertujuan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan maupun keterampilan tersebut.(Muhammad B, 2018)

Kompetensi berdasar UU UU No. 5/2014 dalam(R Yudhy Pradityo Setiadiputra, 2019) terbagi kedalam; kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi social kultural. Terdapat 5 komponen kompetensi menurut Boyatzis dalam (Imam Lukito, 2020); motive, traits, self image, social role, dan skills.

Menurut Bersin dalam (Indra Gabe Simorangkir et al., 2023) “that a person's competence is affected by a variety of factors, such as values and beliefs, experience, skills, personality, emotional issues, motivation, intellectual abilities, and organizational culture”

## METODE

Dalam penelitian digunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan mendapatkan sampel yang dianalisis sesuai dengan metodologi penelitian. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mengenai bagaimana pengaruh pembelajaran e-learning terhadap peningkatan kompetensi karyawan (studi kasus pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang BCA KCU Kelapa Gading Jakarta Utara).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di BCA Divisi Pengembangan Bisnis KCU Kelapa Gading Jakarta Utara, berjumlah 65 karyawan

Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Definisi operasional variable pembelajaran e-learning; 1) partisipasi aktif, 2) kehadiran/keterlibatan 3) pencapaian tujuan pembelajaran, 4) kualitas interaksi, 5) pemanfaatan sumber daya, 6) kemajuan pembelajaran, 7) kepuasan karyawan, Sedangkan definisi operasional variabel kompetensi karyawan, 1) pengetahuan, 2) kemampuan, dan 3) ketrampilan,

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut:

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh pembelajaran e-learning sebagai variable X, dan peningkatan kompetensi karyawan sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= pembelaran e-learning, sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = kompetensi karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel .Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol  $\square$  dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol  $\square$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Bivariate Pearson). Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas terhadap instrumen variabel pembelajaran *e-learning* (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 20 item butir instrumen yang dinyatakan valid 19 item, sedangkan variabel peningkatan kompetensi (Y) ada 20 dinyatakan valid dari 19 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 10$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,632$ . Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Uji validitas ini dilakukan terhadap 10 responden nonsampel.

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan reliabel adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $dk = n-1 = 10-1 = 9$ , signifikansi 5%, maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,666$

Pada variabel pembelajaran *e-learning* (X)  $r_{hitung} = 0,947$  lebih besar  $r_{tabel} = 0,666$  maka reliabel, dan variabel peningkatan kompetensi (Y)  $r_{hitung} = 0,911$  lebih besar  $r_{tabel} = 0,666$  maka reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1. Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.060	5.016		2.803	.007
Pembelajaran e-learning(X)	0.833	0.066	0.846	12.603	.001

a. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi (Y)

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel pembelajaran e- learning yaitu;  $Y' = 14,060 + 0,833x$

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pembelajaran e-learning memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,6% terhadap peningkatan kompetensi karyawan Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.846 <sup>a</sup>	0.716	0.712	6.228

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran e-learning

**SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai pengaruh pembelajaran e-learning terhadap peningkatan kompetensi karyawan (studi kasus pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang BCA KCU Kelapa Gading Jakarta Utara) bahwa terdapat pengaruh antara variabel pembelajaran e-learning terhadap variabel peningkatan kompetensi karyawan karena nilai t hitung (12.603) lebih besar dari pada nilai t tabel (2,803) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima. Kemudian variabel pembelajaran e-learning memiliki pengaruh positif sangat kuat nilai r sebesar 0,846 (terletak pada interval koefisien korelasi 0,80-1,00) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,6% terhadap variabel peningkatan kompetensi, sedangkan sisanya yang sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu  $Y' = 14,060 + 0,833x$

**DAFTAR PUSTAKA**

- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Anik Juniastuti, A Faroby Falatehan, & Pudji Muljono. (2018). Strategi Peningkatan Kualitas Konten Diklat Berbasis E-Learning pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 10(2).
- Bank Central Asia. (2023, October). Company Profil BCA. [Www.Bca.Co.Id](http://www.Bca.Co.Id).
- Baskoro Harwindito, & Dinda Aisyah. (2020). Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Divisi Hot Chicken) PT.Aerofood ACS Cengkareng. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2).
- Ifan Junaedi, & Roy Prasetyo. (2020). Efektifitas Pengembangan E-Learning Terhadap Kompetensi Karyawan dengan Menggunakan JQUERY, PHP & MYSQL studi kasus PT. Bank Mega, TBK. *JISICOM*, 4(1).
- Imam Lukito. (2020). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Metode E-Learning di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2).
- Indah Permata Sari, & Hardiyani. (2018). Pengaruh E-learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal SISFOKOM*, 7(1).
- Indra Gabe Simorangkir, Sahyar, & Pardamean Daulay. (2023). The Impact of E-learning Based Training, Work Motivation, and Discipline on employee Competence at KKP Pratama Pematangn Siantar. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 10(1).
- Lijan Sinambela. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan praktik. PT.Refika Aditama.
- Muhammad B. (2018). Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Nima Jafari N, & Batool Zareie. (2015). A Model for Assessing the Impact of e-learning systems on employees' satisfaction. *Sciencedirect*, 53, 475–485.
- Nur Eva Zaskiah, & Sri Solihah. (2022). Program Pengembangan E-learning Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Calon Guru. *Jurnal Abdimas Galuh*, 4(1).
- R Yudhy Pradityo Setiadiputra. (2019). Pemanfaatan Real Time Convergence Dalam Bidang Pengembangan Kompetensi Pada Era Disruptive Technology. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 2(2).
- Rahadi, & susilawati. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. CV.Lentera Ilmu Madani.
- Reza Claudio Purwanto, & Andriyastuti Suratman. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Melalui Metode E-learning Terhadap Kinerja sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 1(4).
- Rusli, M., Hermawan, D., & Supuwingsih. (2020). Memahami E-Learning. Penerbit Andi.
- Silahuddin. (2015). Penerapan E-learning dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIRCUIT*, 1(1).
- Suartama. (2014). E-Learning Konsep dan Aplikasinya. Universitas Pendidikan Ganesha.