

## **Pengaruh E-Learning Sebagai Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Generasi Milenial Di Bank Central Asia (BCA)**

*\*Dasep Supriatna<sup>1</sup>, Felisia Purnawanti<sup>2</sup>, Deddy Novie Citra Arta<sup>3</sup>, Rinovian Rais<sup>4</sup>, Anggara Setya Saputra<sup>5</sup>*

STITNU Al Farabi Pangandaran<sup>1</sup>, Universitas Lelemuku Saumlaki<sup>2</sup>, Politeknik Penerbangan Jayapura<sup>3</sup>, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta<sup>4</sup>, Universitas Wijayakusuma Purwokerto<sup>5</sup>

**Abstract:** *The potential of human resources owned, companies in Indonesia have challenges in managing human resources, especially the millennial generation. The increasing growth and development of companies in Indonesia has a positive impact on society by expanding employment opportunities so that it will reduce the unemployment rate. One of the efforts to retain employees is that companies must pay attention to career development for each of their employees, especially for millennial generation employees who have good performance. There are several problems in the career development process in the company that is the object of research, millennial generation employees who cannot develop their careers in the company where they work, even though employees feel they have done a good job. The research methods in this study were e-learning and interview methods as well as giving questionnaires to research subjects. The research subjects in this study were millennial generation employees at Bank Central Asia (BCA). Learning is both a strategy and a solution for an organization/company as well as individuals to adapt and take effective action to create a competitive advantage. Companies need to improve the performance of their employees in order to excel and be successful in achieving the organization's strategic goals. PT Bank BCA realizes that development and training are efforts to create quality human resources. Thus, e-learning is one of the learning methods used in development and training for the millennial generation.*

**Keywords:** *Career, Human Resource Management, Millennial Generation, Career development process*

**Abstrak:** Potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan di Indonesia memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya generasi milenial. Semakin meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di Indonesia berdampak positif bagi masyarakat dengan semakin melebarinya peluang kerja sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran. Salah satu upaya mempertahankan karyawan yaitu perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir bagi setiap karyawannya, terutama untuk karyawan generasi milenial yang memiliki kinerja yang baik. Terdapat beberapa persoalan dalam proses pengembangan karir di perusahaan yang menjadi objek penelitian, karyawan generasi milenial yang tidak dapat mengembangkan karirnya di perusahaan tempat dia bekerja, padahal karyawan merasa sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode e-learning dan wawancara serta memberikan kuisioner kepada subjek penelitian, subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di Bank Central Asia (BCA). Pembelajaran merupakan strategi dan sekaligus sebagai solusi bagi suatu organisasi/perusahaan maupun individu untuk beradaptasi dan mengambil tindakan yang efektif untuk menciptakan keunggulan daya saing. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar berprestasi dan sukses dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. PT Bank BCA menyadari bahwa pengembangan dan pelatihan adalah upaya untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Maka, e-learning adalah salah satu metode pembelajaran yang digunakan dalam pengembangan dan pelatihan untuk generasi milenial.

**Kata Kunci:** Karir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Generasi milenial, Proses pengembangan karir

\* Corresponding author's e-mail: [dasepazmatkhan@gmail.com](mailto:dasepazmatkhan@gmail.com)

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<http://bisnisan.nusaputra.ac.id>

## PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang dan di jaman yang akan datang, kita akan menghadapi berbagai macam permasalahan salah satunya adalah masalah dalam mendapatkan pekerjaan, yang tentunya pekerjaan itu harus sesuai dengan keinginan kita. Dapat kita rasakan permasalahan ini sudah mulai terasa, buktinya jumlah pertumbuhan lapangan kerja tidak seimbang dengan jumlah pertumbuhan penduduk. Lalu kemajuan teknologi maupun ilmu pengetahuan tidak selalu membawa keuntungan tapi terkadang membawa kerugian. Seperti salah satu contoh kerugiannya yaitu semakin berkurang atau sedikitnya jumlah lapangan kerja, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang asalnya dilakukan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin-mesin atau peralatan lain sebagai gantinya dengan alasan karena relatif lebih cepat dan lebih hemat biaya saat memproduksi barang.

Adapun masalah seperti ada orang yang sudah memiliki pekerjaan akan tetapi dia merasa pekerjaan yang dimilikinya tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya. Jadi tidak jarang jika ada yang merasa tidak mampu dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepadanya.

Oleh karena itu masalah seperti ini harus segera diatasi setidaknya harus dikurangi yaitu dengan cara para anak muda sekarang harus mempersiapkan diri secara lebih matang, dengan memahami dirinya, lingkungan dan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman khususnya dengan dunia kerja kalau bisa dengan mengikuti bimbingan karir untuk merencanakan masa depan. Setiap sumber daya manusia sebagai seorang karyawan terutama generasi milenial, pada

awal mulai bekerja akan terus bekerja hingga yang bersangkutan memasuki usia pensiun, ini berarti yang bersangkutan ingin meneliti karier dalam organisasi yang bersangkutan.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Pengertian Manajemen*

Menurut asal katanya, Manajemen berasal dari kata Latin yaitu “manus” yang artinya “to control by hand” atau “gain result”. Kata manajemen mungkin juga berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti “mengendalikan,” Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis *manège* yang berarti “kepemilikan kuda” (yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur (Kosasi, 2015). Menurut Assauri (2004), “ pengertian manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain.

### **Pengertian Sumberdaya Manusia**

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR).

HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

Dari pembahasan sebelumnya dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi besar bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya SDM, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi MSDM itu sendiri yang membuat pengelolaan lebih mudah.

- a. Staffing atau Employment: Fungsi pertama dari MSDM adalah staffing atau pengelolaan terhadap tenaga kerja organisasi. Dalam penerapannya, staffing dilakukan dalam 3 langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi. Staffing memiliki peran penting dalam membantu perusahaan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Performance Evaluation: Mereka yang bekerja pada divisi SDM memiliki tanggung jawab terhadap

serangkaian pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini memudahkan perusahaan dalam mengevaluasi karyawan atau calon karyawan terpilih. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM.

- c. Compensation: Fungsi lain dari divisi SDM adalah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.
- d. Training and Development: Fungsi selanjutnya dari MSDM adalah mengadakan pusat pelatihan untuk seluruh elemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab untuk memberikan solusi terhadap kendala yang dialami karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
- e. Employee Relation: Tugas dan tanggung jawab MSDM juga adalah berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan karena permasalahan dapat diatasi dengan baik. Relasi ini juga bertujuan untuk menghindari kemungkinan karyawan melakukan demonstrasi.

- f. Personal Research: Tugas utama dari MSDM adalah untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. MSDM harus melakukan analisis terhadap setiap permasalahan seperti PHK dan memberikan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindarkan karyawan dari hal yang bisa mengganggu kinerjanya dalam perusahaan.
- g. Safety and Health: Iklim yang kondusif serta aman dan sehat dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Salah satu tugas dan tanggung jawab MSDM adalah memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

### *Pengembangan Karir*

Karir adalah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karir yaitu kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang dicapai selama masa kerjanya di dalam organisasi.

Perencanaan sebuah karir juga merupakan perencanaan mengenai kemungkinan seorang pegawai, anggota organisasi maupun seorang individu untuk meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan syarat-syarat jabatan tersebut dengan kemampuannya. Saat ini keterlibatan organisasi pada perencanaan sebuah karir semakin kesini semakin bertambah. Bahkan saat ini banyak sekali calon pegawai pada suatu organisasi khususnya calon yang pendidikannya tinggi mereka menginginkan sebuah karir bukan hanya pada satu jabatan saja, akan tetapi banyak yang ingin lebih.

Pengertian karir menurut para ahli, Menurut Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Sedangkan menurut Cascio (2014) karir dapat dilihat dari perspektif yang berbeda: Dari satu perspektif, karir adalah urutan posisi yang ditempati oleh seseorang selama hidupnya. Ini adalah karier yang objektif. Dari perspektif lain, karir terdiri dari perasaan ke mana arah seseorang dalam kehidupan kerjanya. Dan menurut menurut Handoko & Hani (2000) karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

### *Pengertian E-Learning*

Sistem pembelajaran elektronik atau e-pembelajaran merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar. E-Learning merupakan dasar dari konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Menggunakan e-learning, peserta ajar (learner) dapat berperan aktif dalam pencarian informasi maupun pengetahuan baru. Salah satu dari definisi dari e-learning diberikan oleh Gilbert &

Jones (2001) yaitu pengiriman materi pembelajaran melalui media elektronik seperti internet, intanetekstanet, satelit broadcast, audio/video tape, interactive TV, CD Room, dan computer based training (CBT). E- Learning adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran. Implementasi penggunaan e-learning yang ada pada saat ini sangat bervariasi, namun semua itu didasarkan pada prinsip atau konsep bahwa e- learning yang dimaksud sebagai upaya pendistribusian materi pembelajaran melalui media elektronik atau internet.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan metode survei. Penelitian Ini menggunakan studi kuantitatif, yang merupakan studi ilmiah sistematis mengenai dari fenomena dan hubungannya. Penelitian memakai pendekatan kuantitatif sering digunakan pada sampel kelas atas yang teridentifikasi dari populasi yang ada. Perhitungan ukuran sampel dikerjakan dengan menetapkan rumus tertentu. Menurut (Abdullah, 2015) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu merupakan data yang berupa angka serta bilangan. Menurut (Anggraini & Yana, 2022) Penelitian kuantitatif dipakai untuk memeriksa hipotesis supaya menerima suatu hubungan maupun yang membedakan dari dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019:23) dalam (Pelayanan & Pelanggan, 2021) penelitian Kuantitatif yaitu teknik penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk memeriksa pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan maksud untuk memeriksa hipotesis yang sudah di tetapkan.

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Irmawartini, 2017) teknik survei dipakai untuk memperoleh data dari area tertentu yang alamiah (bukan tiruan) tetapi peneliti melakukan perlakuan ketika pengumpulan data. Menurut (Fitrah & others, 2018) penelitian survei dipakai untuk mengumpulkan data serta laporan mengenai populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil.

Teknik pengukuran dalam penelitian ini yaitu dengan skala Likert. Skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yaitu seorang pendidik dan ahli psikolog dari amerika serikat. Menurut (Arifin, 2017) skala likert yaitu untuk menimbang sikap, pendapat, persepsi manusia terhadap gejala, ataupun tanda yang di alaminya. Balasan atas pertimbangan skala likert dimulai dari yang paling tinggi nilainya sampai ke yang paling rendah ataupun barangkali dari yang nilainya yang lebih rendah sampai ke nilai yang paling tinggi (Digdowiseiso, 2017). Dalam penelitian ini memakai skala likert dalam bentuk skala 1-5 poin.

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Populasi dan Sampel Penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BCA yang dapat mengakses sistem elearning dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan

menggunakan metode sensus/ sampling jenuh , yakni penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 45 orang karyawan yang memenuhi persyaratan tersebut. Mengacu pada 45 orang yang memenuhi syarat maka kuesioner yang disebar adalah sejumlah 45 kuesioner. Dari hasil penelitian, kuesioner yang kembali sebanyak 43 kuesioner, 2 kuesioner kosong dan ada 3 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap. Oleh karena itu jumlah kuesioner yang dapat digunakan sejumlah 40 kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### *Profil Responden*

Setelah seluruh data diperoleh, maka diperlukan suatu alat untuk menganalisa guna menguji data-data yang tersedia. Dalam penelitian ini analisa data menggunakan metode statistik, analisa regresi dan korelasi. Agar lebih memperjelas hubungan antar variabel. Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

#### *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
Laki-laki	13	33%
Perempuan	27	67%
Total	40	100%

Sumber: Data di olah 2022

Tabel 2 menunjukkan mayoritas jenis kelamin responden adalah wanita yang

berjumlah 27 dengan persentase 67 %, sedangkan sisanya adalah Pria yang berjumlah 13 orang atau sebesar 33 %. Hal ini menunjukkan bahwa BCA lebih banyak mempekerjakan karyawan Wanita.

Klasifikasi ini usia di BCA dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini: Tabel 3. Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Responden	Persentase %
21-30	23	50%
31-40	13	40%
>40	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data di olah 2022

Tabel diatas menunjukkan mayoritas usia responden yang diteliti adalah 21-30 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 50 %, pada usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 40% dan pada usia >40 sebanyak 4 orang atau sebesar 13%. Hal ini menunjukkan bahwa BCA lebih banyak mempekerjakan karyawan berusia muda atau generasi milenial karena dianggap produktif

Analisis Penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan karyawan BCA KCU Tangerang Untuk lebih memudahkan dalam menganalisis, maka tanggapan responden terhadap penerapan e-learning disajikan dalam bentuk tabel secara keseluruhan. Analisa Tanggapan Responden Generasi Milenial Mengenai Penerapan E-Learning sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Karyawan BCA.

Tabel 4. Hasil Pengujian Kuisisioner

No	Pertanyaan	Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
1	Navigasi pada sistem memudahkan learner dalam melakukan pembelajaran. Misalnya tombol melanjutkan halaman, tombol kembali ke halaman sebelumnya, tombol kembali ke menu utama, tombol keluar dll.	153	3,82	Baik
2	Sistem dalam e-learning dikemas dengan atraktif dan menarik minat learner untuk belajar.	172	4,3	Baik
3	Terdapat kejelasan teks dan visual (grafis). Dalam setiap modul, ukuran font ideal, memiliki space yang ideal, teks terbaca jelas dengan background yang ideal	159	3,97	Baik
4	Materi diatur dengan urutan yang baik, dikemas dalam bentuk modul-modul singkat padat untuk fleksibilitas pembelajaran.	169	3,97	Baik
5	E-Learning menyediakan aktivitas latihan yang efektif untuk proses pelatihan tidak membutuhkan biaya transport dan kelas aktivitas.	171	3,97	Baik
6	Materi yang disampaikan dalam sistem akurat berguna bagi kelancaran pekerjaan di unit kerja anda.	182	4,27	Baik
7	E-Learning dapat mudah diakses oleh seluruh karyawan, kapan saja sehingga tidak mengganggu jam kerja.	180	4,55	Baik
8	Materi dalam e-learning bervariasi dan selalu update oleh perusahaan mengikuti kebutuhan pengetahuan bagi karyawan.	167	4,5	Baik
9	E-Learning membangun Learning Culture yang baik dalam berorganisasi di unit anda bekerja.	153	4,17	Baik
10	E-Learning meningkatkan hardskill yang baik untuk karyawan.	157	3,82	Baik
Jumlah		41,2		Baik
Rata-rata		41,2		

Sumber: Data di olah, 2022

Pada tabel 4 di dapatkan bahwa e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di BCA dapat dikatakan

baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4.12 berada pada interval  $3,39 \pm 4,20 = \text{Baik}$ . PT Bank Central

Asia menerapkan sistem pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk generasi milenial dengan teknologi terkini. Hal tersebut, menyusul jumlah SDM di BCA saat ini 39% nya merupakan generasi milenial yang mayoritas pengguna teknologi tinggi. Lianawaty Suwono Director BCA mengatakan penerapan sistem pelatihan teknologi tinggi menjadi andalan utama diterapkan bank BCA untuk karyawannya. Beberapa metode yang diterapkan, katanya, terdiri dari beberapa macam misalnya e learning, mobile learning, menggunakan sarana games, video atau bahkan youtube.

### **Pembahasan**

E-learning merupakan pembelajaran yang disusun dengan tujuan menggunakan sistem elektronik atau komputer sehingga mampu mendukung proses pembelajaran generasi milenial. E-learning memanfaatkan teknologi sebagai wadah untuk pengajaran melalui media online. Konten ini mempunyai sifat mandiri, dikarenakan pembelajaran e-learning akan di posting melalui media online dan akan tersimpan dalam suatu program yang nantinya dapat diakses secara mandiri oleh seseorang yang membuka program dari e-learning tersebut. Indonesia telah menerapkan e-learning untuk proses pembelajaran hal tersebut dikarenakan banyak manfaat yang terdapat dalam konten ini yaitu e-learning dapat diakses kapan saja dan dimana saja sehingga seseorang tidak perlu mengeluarkan banyak waktu untuk datang kesuatu tempat untuk melakukan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan melalui

penyebaran kuesioner kepada nasabah karyawan BCA, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil secara keseluruhan yang didapatkan bahwa penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa yang menjadi dasar pertimbangan mengenai penerapan sistem e-learning semuanya menghasilkan kriteria baik. Ini terbukti dari hasil perhitungan analisis pernyataan responden mengenai e-learning, jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan secara keseluruhan menghasilkan kriteria sangat baik dengan rata-rata 4,12 dan ini berarti kualifikasi yang menjadi dasar penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan sudah sangat baik sesuai dengan nilainya yang berada pada interval 3,40 - 4,19. Jadi menurut responden penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA dilaksanakan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan BCA sudah berada pada kriteria sangat baik. Ini terlihat dari jawaban responden secara keseluruhan terhadap setiap pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,20 yang berada pada interval 4,20 - 5,00. Ini berarti faktor-faktor yang berperan terhadap hasil kinerja karyawan sudah sangat baik.

Selain itu e-learning juga yaitu mobile learning sangat berguna bagi suatu perusahaan, hal tersebut diketahui melalui sebuah survei oleh majalah Forbes di Amerika dan Eropa yang telah mulai mengimplementasikan sistem manajemen pelatihan berbasis e-learning yang terdapat banyak manfaat untuk perusahaan yaitu menghemat waktu dan biaya. Perusahaan saat ini menggunakan e-learning sebagai media training bagi karyawan-karyawannya milenial.

Penerapan e-learning dan mobile learning pada suatu perusahaan dinilai sangat menguntungkan dari berbagai sisi yaitu (anywhere, anytime, anyspace), dengan konten ini perusahaan dapat memberikan pembelajaran dimana saja, kapan saja, dan diruang manapun selama didukung dengan keberadaan jaringan internet tentunya. Selain itu perusahaan konten ini sangat membantu perusahaan besar yang mempunyai banyak cabang, tidak perlu bersusah-payah mendatangi cabang perusahaan satu-persatun karena e-learning dapat menjangkau semua cabang perusahaan guna untuk melakukan training untuk karyawan perusahaan. Selain itu, banyak perusahaan di Indonesia yang berharap menggunakan e-learning yang akan menguntungkan untuk perusahaan misalnya biaya pelatihan yang dikeluarkan perusahaan dapat menjadi lebih rendah. Biaya rendah disini meliputi biaya transportasi, dengan adanya teknologi e-learning ini perusahaan tidak perlu jauh-jauh mendatangi lokasi pelatihan, cukup menggunakan koneksi internet, maka pelatihan sudah bisa dilakukan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh e-learning sebagai

media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan generasi milenial dengan melalui penyebaran kuesioner kepada nasabah karyawan BCA. Hasil secara keseluruhan yang didapatkan bahwa penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan BCA sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa yang menjadi dasar pertimbangan mengenai penerapan sistem e-learning semuanya menghasilkan kriteria baik. Ini terbukti dari hasil perhitungan analisis pernyataan responden mengenai e-learning di BCA.

## REFERENSI

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Anggraini, R., & Yana, M. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Tempat, dan Kualitas Makanan Khas Melayu Terhadap Kepuasan Pelanggan Wisata Kuliner di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1081–1094. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.697>
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Pemasaran*. Rajawali Press.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing Human Resources : Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Gilbert, & Jones, M. G. (2001). *E-learning is e-normous. Electric Perspectives*. 26(3), 66–82.
- Handoko, & Hani., T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Kosasi, S. (2015). Perancangan E-learning untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Guru dan Siswa. *Jurnal Informatika*, 0362, 27213. <http://pti.undiksha.ac.id/senapati>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suharyanto, & Mailangkay, A. B. L. (2016). Penerapan E-learning Sebagai Alat Bantu Mengajar. *Jurnal Ilmiah Widya*, 3, 17.
- Wahyudi, B. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Yazdi, M. (2012). E-Leraning Sebagai Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Foristek. Sulawesi Tengah: Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako*.