

PERAN KUALITAS SDM DAN KULTUR ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT. BANK KALTENG

Vivi Pancasari Kusumawardani^{1*} & Meiske Claudia²

¹STIE YBPK Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

²Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

e-mail : pancasarivivi@gmail.com

Abstrak: Kinerja dari para pegawai dapat menentukan keberhasilan dalam hal pelayanan terhadap nasabah. Kinerja pegawai PT. Bank Kalteng yang merupakan faktor kunci dalam melayani nasabah dengan baik dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kultur Organisasi yang berpusat pada kualitas dan tingkat pelayanan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi penting dalam pengembangan organisasi karena kualitas pelayanan yang baik bergantung pada kualitas SDM. Begitu pula, kultur organisasi yang baik memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja pegawai. Artikel ini bermaksud untuk membahas efek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi berkenaan dengan performa pegawai di Bank Kalteng. Dengan menggunakan studi literatur sebagai metode penulisan artikel, penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi manajerial yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai melalui pengembangan maupun pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi yang merupakan elemen penting untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dan kultur organisasi menjadi fokus utama dalam penelitian ini sebagai landasan untuk mencapai tujuan kesuksesan dari PT. Bank Kalteng.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kultur Organisasi, Kinerja Pegawai

Latar belakang

Organisasi beroperasi sebagai sistem kompleks yang terdiri dari banyak subsistem yang saling berhubungan. Hal tersebut akan berdampak pada keseimbangan subsistem lainnya, ketika satu subsistem mengalami gangguan. Individu mempunyai peran penting dalam kondisi ini yakni bagaimana setiap individu yang terlibat dapat menjalankan tanggungjawab sesuai peran masing-masing dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga keharmonisan fungsi-fungsi dalam organisasi menjadi terbentuk. Penelitian yang dilakukan oleh Al Fatta (2007), Jamaluddin dkk. (2017), Saggaf dkk. (2014), Tadampali dkk. (2016), dan Toha (2014) menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

mempunyai peran krusial guna menjaga kesehatan organisasi.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia ialah suatu langkah yang dirancang guna mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota tim dengan tujuan untuk berkontribusi dengan maksimal guna tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah pendorong utama di balik arah dan kinerja organisasi. Maka dari itu, suatu organisasi penting untuk memperhatikan, menjaga, mempertahankan, dan mengembangkan SDM-nya (Pfeffer & Salancik, 2003). Tangkilisan (2005) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam proses pertumbuhan organisasi karena kualitas pelayanan yang superior hanya dapat terwujud dengan dukungan SDM yang berkualitas. Manajemen dituntut

untuk menciptakan strategi baru yang memungkinkan anggota organisasi tetap produktif dan memberikan kontribusi maksimal dalam menghadapi tantangan lingkungan yang berubah dengan cepat.

Pegawai adalah elemen kunci dalam struktur organisasi yang bertindak sebagai penggerak dalam manajemen sumber daya lainnya. Penting untuk memanfaatkan pegawai dengan tepat dan efektif sesuai fungsi dan tugas yang dilakukan oleh organisasi (Yullyanti, 2009). Kultur organisasi yang positif sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai, sehingga para pegawai memiliki semangat yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerjanya (Umar, 2012). Kultur organisasi yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja yang membuat para pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kultur organisasi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan pegawai dan menciptakan kultur kerja yang kondusif juga akan menyebabkan pegawai merasa senang dan betah saat bekerja di perusahaan.

Bank berperan sebagai perantara keuangan, memfasilitasi dan menghimpun dana dari berbagai pihak yang memiliki kelebihan harta kepada pihak yang membutuhkan, suatu fungsi yang sangat penting dalam masyarakat. Namun, mengoperasikan bank secara efisien dan efektif memerlukan tenaga profesional yang mampu mengelola teknologi modern yang terus berkembang. Karena itulah, munculnya institusi pendidikan yang fokus pada pelatihan profesional di sektor perbankan menjadi relevan. Bisnis perbankan memiliki risiko moral dan hukum yang signifikan. Hal ini dapat mengurangi kualitas pelayanan dan operasional bank secara keseluruhan, jika pegawai bank kurang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan pemahaman yang mendalam dalam bidang mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa bank memiliki staf yang terdidik dengan baik dan memahami tanggung jawab mereka secara moral dan hukum.

Bank Kalteng berdiri tanggal 28 Oktober 1961 dan dinamakan PT BPD

Kalimantan Tengah. Bank ini berbentuk Perusahaan Daerah (PD) dan beroperasi di Provinsi Kalimantan Tengah di masa awalnya dengan kantor pusatnya yang berada di Palangka Raya. Pemerintah mengakuisisi seluruh saham milik swasta sehingga Bank Kalteng sepenuhnya kepemilikan sahamnya menjadi milik Pemda Kalimantan Tengah di tahun 1981. Berikutnya, dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 1999 tanggal 17 Juli 1999, Bank Kalteng mengalami pergantian bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Kinerja pegawai BPD Kalimantan Tengah merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM dan kultur organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pegawai BPD Kalimantan Tengah merupakan tumpuan dan kepercayaan dalam proses melayani masyarakat, yang artinya hal tersebut berkaitan dengan bagaimana kinerja pegawainya.

Pegawai BPD Kalimantan Tengah dapat memperbaiki kualitas layanan publik mereka guna mewujudkan visi dan misi dengan mempertahankan kinerja tinggi sebagai wujud dedikasi terhadap negara dan masyarakat. Penelitian ini meneliti apakah terdapat efek dari pengelolaan manajemen SDM dan kultur organisasi berkenaan dengan performa pegawai di kantor BPD Kalimantan Tengah. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk melindungi, membangun, dan meningkatkan kinerja pegawai sebagai bentuk komitmen dalam pengembangan SDM dan menciptakan kultur organisasi yang positif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai topik ini. Oleh karena itu, peneliti memilih judul “Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Kalteng”

Berangkat uraian diatas, artikel ini akan membahas serangkaian problem yang relevan dalam konteks efek dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kultur

organisasi berkenaan dengan performa pegawai. Rumusan masalah yang akan dijelaskan dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng?
2. Apakah Kultur Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng?
3. Bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan budaya organisasi yang positif mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan di suatu organisasi?

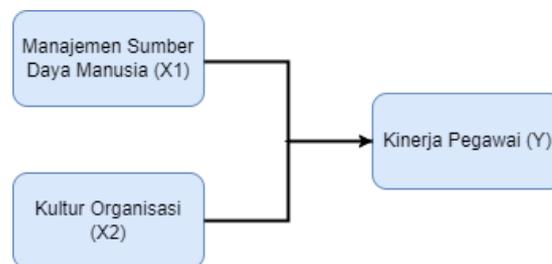
Dengan merumuskan permasalahan tersebut, penelitian ini akan mendalami pengaruh Manajemen SDM dan Kultur Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng. Tujuan dari penelitian ini berguna memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik Manajemen SDM dan kultur organisasi memengaruhi kinerja pegawai di bank tersebut, serta memberikan saran-saran strategis bagi perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Artikel ini memanfaatkan metode studi literatur atau *Library Research*. Metode ini melibatkan pengumpulan data yang bersumber dari jurnal, buku, dan internet yang berkorelasi dengan manajemen sumber daya manusia. Semua referensi yang digunakan dikutip dari Google Scholar dan sumber referensi lainnya. Penelitian ini mengadopsi kajian pustaka dengan pendekatan sistematis dan konsisten, sesuai dengan asumsi metodologis dari penelitian kualitatif. Pendekatan induktif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dihadapi. Penelitian ini bersifat eksploratif dan akan membahas secara komprehensif bagian-bagian tertentu untuk merumuskan hipotesis.

Hasil penelitian ini akan menjadi dasar perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan menganalisis kajian teoritis dan hubungan antar variabel yang relevan, akan dibentuk ke-

rangka konseptual. Ini membantu memperjelas esensi pemikiran yang disajikan terkait permasalahan yang dibahas. Kerangka konseptual ini memudahkan pembaca untuk memahami kerangka kerja penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan artikel ini mencakup analisis variabel-variabel dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), termasuk dampak dari Manajemen SDM (X1) dan Kultur Organisasi (X2) terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Y). Faktor-faktor seperti pengelolaan manajemen SDM dan Kultur Organisasi diyakini memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artikel ini mencantumkan riset dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik ini guna bahan referensi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya memberikan manfaat positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Beberapa penelitian yang mendukung hal ini antara lain:

1. Maharani (2019) menyatakan bahwa Manajemen SDM memiliki efek yang kuat berkenaan dengan performa pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.
2. Nurlaila (2024) menemukan pengaruh kuat dari pengembangan SDM terhadap performa pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.
3. Dahlan et al. (2017) menemukan bahwa Manajemen SDM memiliki pengaruh

positif terhadap kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Manajemen SDM yang efisien memerlukan strategi terbaik dalam mempekerjakan individu-individu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja organisasi meningkat. Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pentingnya manajemen SDM tidak boleh diabaikan, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal.

Manajemen SDM yang efisien memerlukan pengatur untuk meramu strategi terbaik dalam mempekerjakan individu-individu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja organisasi meningkat. Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang didapatkan. Manajemen SDM memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, namun faktor manusia tetap menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya manajemen SDM tidak boleh diabaikan, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal.

Kultur Organisasi Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang sudah dilakukan oleh berbagai peneliti dan penulis sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kultur atau budaya organisasi yang sehat memiliki dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai. Beberapa penelitian yang mendukung hal ini antara lain:

1. Dahlan et al. (2017) menemukan bahwa perubahan dalam budaya organisasi berdampak signifikan pada kualitas

layanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Rijanto (2018) mengungkapkan bahwa semakin kuat kultur organisasi di perusahaan, semakin tinggi juga performa pegawai dalam divisi account executive di PT Agrodana Futures.
3. Asrul et al. (2021) menjelaskan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kultur organisasi adalah sistem yang terdiri dari nilai, norma, dan asumsi yang telah ada sejak lama, di mana para anggota organisasi sepakat dan mengikutinya sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah. Kultur ini mencakup berbagai aspek yang dalam dan luas, menjadi dasar terbentuknya kebiasaan suatu organisasi yang utama dan kompleks. Sebagai kerangka kognitif, kultur organisasi mencakup perilaku, nilai, dan kepercayaan yang dimiliki berkenaan dengan organisasi. Kultur organisasi memengaruhi hampir semua aspek kehidupan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, termasuk persepsi, sikap, dan perilaku dari semua elemen yang ada di dalamnya.

Pemetaan Riset dan Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan pemetaan terhadap sejumlah literatur yang relevan dengan fokus pada variabel-variabel yang diamati, yaitu Manajemen SDM dan Kultur Organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah ringkasan dari literatur yang dikumpulkan:

1. **Jumlah literatur yang dikumpulkan:** 15 penelitian.
2. **Fokus variabel amatan:** Manajemen SDM (10 penelitian), Kultur Organisasi (8 penelitian), Kinerja Pegawai (15 penelitian).
3. **Hasil dari literatur yang diamati:** Secara umum, literatur yang dianalisis menunjukkan hubungan positif antara Manajemen SDM dan Kultur Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari pemetaan ini, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan SDM dalam perusahaan serta menciptakan budaya organisasi yang positif memberikan manfaat yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis deskriptif dari literatur yang ada menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua aspek ini berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efektivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng, terdapat beberapa keterbatasan yang harus dicermati kedepannya, yakni artikel tidak membahas secara mendalam pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, atau regulasi pemerintah terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng. Penelitian masa depan dapat memperluas cakupan untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal ini. Artikel ini juga tidak membandingkan praktik manajemen SDM dan kultur organisasi di PT. Bank Kalteng dengan bank lain yang memiliki kinerja pegawai yang unggul. Penelitian masa depan dapat melakukan perbandingan untuk mengevaluasi keunggulan kompetitif PT. Bank Kalteng. Artikel ini juga tidak mendalami pengaruh teknologi terbaru seperti digitalisasi layanan perbankan atau implementasi kecerdasan buatan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pemahaman terhadap pengaruh manajemen SDM dan kultur organisasi berkenaan dengan performa pegawai, dapat ditarik benang merahnya bahwa keduanya mempunyai fungsi penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Manajemen SDM yang efektif memastikan bahwa sumber daya manusia didayagunakan secara optimal, dengan memberikan perhatian pada proses rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Di sisi lain, kultur organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi

pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. PT. Bank Kalteng perlu memperhatikan pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif, termasuk dalam proses perekrutan yang selektif, pengembangan karyawan secara berkelanjutan, motivasi yang tepat, dan kebijakan retensi yang baik. Tidak hanya itu, bank pembangunan daerah milik Provinsi Kalimantan Tengah ini perlu membangun dan memelihara kultur organisasi yang sehat, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab bersama. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., Anwar, S., Widyastuti, E., & Hermanto, B. 2023. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Amanda Cafe. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 296-307.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. 2021. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. 2017. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. 2020. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

- JMD: *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lolowang M. G, Adolfini, Lumintang G. 2016. The Influence of Training and Human Resources Development on employee Performance in PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016*, Hal. 177-186
- Maharani, D. 2019. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2), 101-110.
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, & Asbari, M. 2022. Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443–455. <https://edukatif.org/index.php/edKatie/article/view/1880>
- Nurlaila, L. A. 2024. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62-72.
- Priono, S. 2022. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). 2580-9695
- Putri, N. R. S., Sabina, N. K., & Nurrohmah, T. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Ratnaningrum, L. P. R. A. 2023. Analisis Kepuasan Mahasiswa terhadap Kualitas Pelayanan Akademik di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Indonesia. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 279-299.
- Rijanto, A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. 2014. Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20–27.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Rajawali Pers. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.