

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan pilar yang penting atas keberhasilan dan kegagalan organisasi, yang dimana sumber daya manusia merupakan sebuah penggerak dari kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen yang menentukan tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan semua kegiatan penting dalam organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat memberikan keunggulan kompetitif yang mendukung kemampuan organisasi dalam bersaing.

Budaya organisasi sangat penting karena norma-norma yang ada menjadi bagian dari kebiasaan yang berkembang di berbagai tingkatan organisasi, yang kemudian menjadi pedoman perilaku yang diterima oleh kelompok tersebut (Asniwati, 2023). Budaya organisasi berfungsi sebagai kebiasaan yang dapat membentuk organisasi yang kompeten. Perilaku anggota organisasi akan memberikan dampak, baik yang bersifat permanen maupun sementara, terhadap pencapaian tujuan, mengingat tingkat kompetensi setiap pegawai yang berbeda-beda (Werni, 2022).

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung keberhasilan organisasi (Septian & Gilang, 2019). Selain itu, kompetensi karyawan juga menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja yang semakin baik dari karyawan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan organisasi.

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah tentang kepuasan kerja (Arifin et al, 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajer perlu berupaya mengoptimalkan kepuasan kerja guna mempertahankan karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan sangat penting bagi semua perusahaan. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Basalamah, 2022). Kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi emosional pekerja, yang dipengaruhi oleh sejauh mana terdapat keselarasan antara kontribusi berupa layanan atau upaya yang diberikan oleh pekerja dan imbalan yang diterima dari perusahaan. Dengan demikian, segala bentuk penghargaan atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan tercermin dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil akhir dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi, yang terlihat melalui *output* yang dihasilkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas (Fauzi & Hidayat, 2018). Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja ini erat kaitannya dengan hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan, mencakup kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu jenis organisasi

yang sangat menekankan pentingnya kinerja karyawan adalah perusahaan di sektor perbankan.

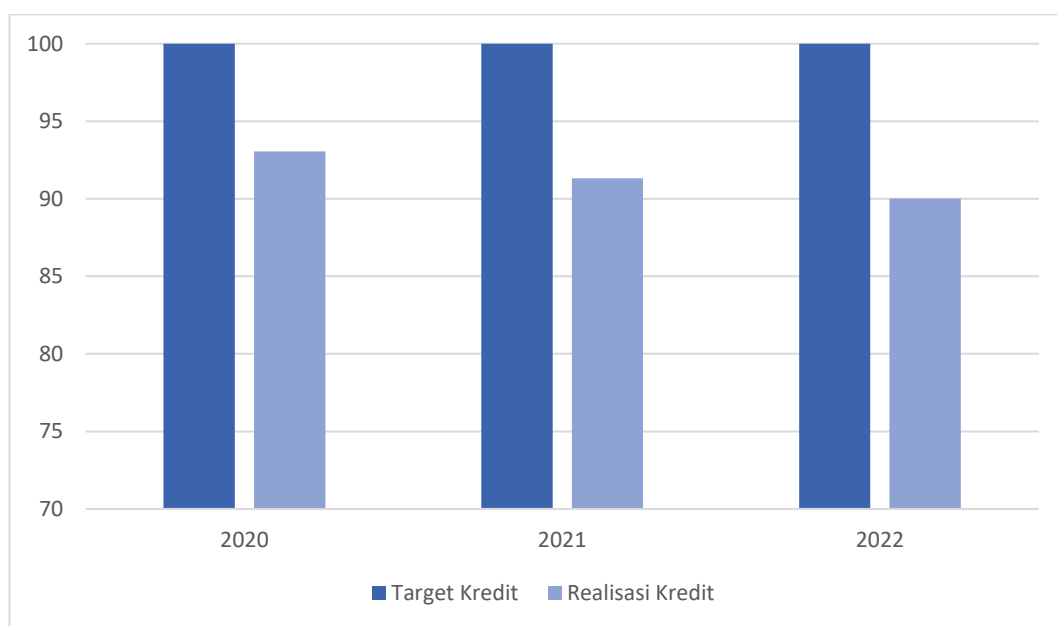
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk atau biasa dikenal dengan Bank BJB merupakan sebuah Bank Pembangunan Daerah milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten. Sebagai Bank Pembangunan Daerah dengan nilai aset terbesar di Indonesia, Bank BJB sangat memperhatikan pencapaian kinerja para karyawannya dalam mengelola serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau nasabah.

Bank BJB Kantor Cabang Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya berdiri dan mulai beroperasi pada tahun 2012, dalam membantu pekerjaannya Bank BJB Kantor Cabang Singaparna memiliki 7 Kantor Cabang Pembantu serta 6 Kantor Kas yang tersebar di Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Bank BJB Kantor Cabang Singaparna menjunjung tinggi profesionalitas dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan budaya organisasi dari Bank BJB yaitu “*GO SPIRIT*” dengan enam nilai di dalamnya, yaitu *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Innovation*, dan *Trust*.

Setiap karyawan non-manajerial di Bank BJB Kantor Cabang Singaparna harus mengedepankan budaya organisasi dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Bank BJB menjadi sepuluh bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia. Selain itu, Bank BJB juga turut memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan tidak mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil survei awal didapatkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Singaparna mengalami penurunan pencapaian realisasi target kredit

selama tiga tahun beturut-turut dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut data target kredit dan realisasi kredit Bank BJB Kantor Cabang Singaparna tahun 2020-2022:



Sumber : Bagian Sekretariat dan Umum Bank BJB Kantor Cabang Singaparna

Gambar 1.1 Data Target Kredit dan Realisasi Kredit Bank BJB Kantor Cabang Singaparna

Berkaitan dengan hal tersebut, sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan non-manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singaparna. Maka dari itu, perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non-manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singaparna. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu Bank BJB Kantor Cabang Singaparna dalam menemukan pengaruh konkrit antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Budaya Organisasi Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi pada Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura
2. Kepuasan Kerja pada Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura
3. Kinerja pada Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singapura

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Manajerial Bank BJB Kantor Cabang Singaparna

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam sekaligus memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Bank BJB Kantor Cabang Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi karyawan serta manajemen dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar data dan informasi yang berguna untuk memahami serta meningkatkan wawasan pengetahuan, serta sebagai landasan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa dalam menyusun tugas pembelajaran, khususnya bagi program studi manajemen dengan konsentrasi di bidang sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Kantor Cabang Bank BJB Singaparna yang beralamat di Jl. Raya Timur Cikiray No. 76, Desa Sukamulya, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 sampai bulan Desember 2024 dengan proses pengajuan judul hingga mencapai tahap sidang skripsi yang sesuai dengan jadwal penelitian yang tercantum dalam Lampiran 1.