

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN
DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA
BELITUNG (BANK SUMSEL BABEL)**



**TESIS OLEH :
ADISTIA PRAMITA
01012622125019
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Disusun oleh:

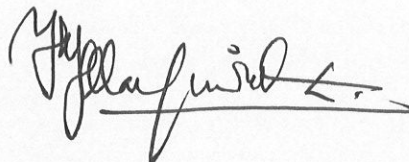
Nama : Adistia Pramita
NIM : 01012622125019
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

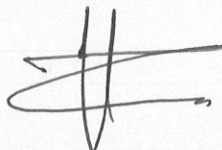
Ketua



30 Juli 2024

Hj. Marlina Widiyanti. S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 1967031411993032001

Anggota



30 Juli 2024

Muhammad Yusuf. S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN
DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA
BELITUNG (BANK SUMSEL BABEL)

Disusun oleh:

Nama : Adistia Pramita
NIM : 01012622125019
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 06 Agustus 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima



Ketua

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 1967031411993032001

Anggota

Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Anggota

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 1967031411993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adistia Pramita
NIM : 01012622125019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan Dengan Sesungguhnya Bahwa Tesis Yang Berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel) dengan tim Pembimbing sebagai berikut:

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
Anggota : Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Saya menjamin bahwa dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 28 Oktober 2024

Pembuat Pernyataan,



adistia
Adistia Pramita
NIM. 01012622125019

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel). Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai pengaruh budaya kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel. Lokasi Penelitian di Kantor Pusat Operasional Jakabaring Palembang dengan jumlah responden sebanyak 123 orang karyawan. Desain penelitian menggunakan bentuk Asosiatif-Kausalitas, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab pengaruh hubungan sebab-akibat yang muncul dari suatu konsep permasalahan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Independen Budaya Organisasi, Pelatihan, terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Diantara ke-dua Variabel Independen dalam penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan, dibandingkan dengan budaya kerja. Pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan secara lebih maksima di Bank Sumsel Babel.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari apa yang diharapkan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i.

Palembang, 28 Oktober 2024



Adistia Pramita
NIM. 01012622125019

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan Tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing I, dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Muhammad Yusuf. S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas segala bantuan bapak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan tesis ini sehingga tesis ini. Berkat bantuan bapak saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., MM.** selaku Penguji sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing Akademik saya.
6. **Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. **Suamiku M. Akbar Eka Putra, Anakku Aisha Shanum Kalila**, terima kasih atas perhatian, kesabaran, doa dan bantuan sehingga Adis bisa menyelesaikan pendidikan.
8. **Bundaku Serli Siregar**, terima kasih atas motivasi, dukungan dan doanya selama ini sehingga Adis bisa menempuh pendidikan dengan baik.
9. **Seluruh Staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan selama ini.

10. **Mahasiswa Magister Manajemen**, rekan-rekan seperjuangan saya ucapkan terima kasih atas persahabatan, semangat, dan kekompakan kalian selama ini semoga kita sukses dan mencapai apa yang dicita-citakan.
11. **Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Operasional Jakabaring Palembang**, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, 28 Oktober 2024



Adistia Pramita
NIM. 01012622125019

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

BANK SUMSEL BABEL

(Studi Kasus Pada Kantor Pusat Operasional Jakabaring Palembang)

Oleh:

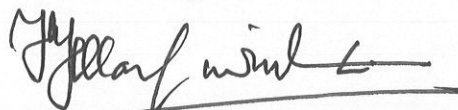
Adistia Pramita
Nim, 01012622125019

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel). Lokasi Penelitian di Kantor Pusat Operasional Jakabaring Palembang dengan jumlah responden sebanyak 123 orang karyawan. Desain penelitian menggunakan sifat eksplorasi ilmu dalam bentuk Asosiatif- Kausalitas, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab pengaruh hubungan sebab-akibat yang muncul dari suatu konsep permasalahan secara praktis. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Kualitas Budaya Organisasi, Pelatihan, terhadap Kinerja SDM sebagai Variabel terikat (Dependen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Selanjutnya Diantara ke-dua Variabel Independen dalam penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja adalah pelatihan, dibandingkan dengan budaya kerja. Pelatihan karyawan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kinerja secara lebih maksimal.

Kata Kunci: Budaya, Pelatihan, Kinerja.

Mengetahui

Pembimbing I



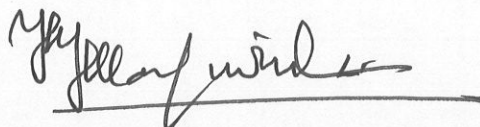
Hj. Marlina Widyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 1967031411993032001

Pembimbing II



Muhammad Yusuf. S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 1967031411993032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN AND BANGKA BELITUNG BANK SUMSEL BABEL

(Case Study At Jakabaring Palembang Operational Head Office)

Made By:

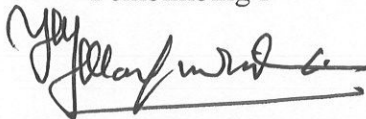
**Adistia Pramita
Nim, 01012622125019**

This research was conducted at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel). The study took place at the Jakabaring Palembang Operational Head Office, with 123 employees serving as respondents. The research design employed an associative-causality approach, which is a type of research used to explore and understand the causal relationships arising from a conceptual problem in a practical manner. The data analysis technique utilized was Multiple Linear Regression Analysis, with Organizational Culture and Training as independent variables, and HR Performance as the dependent variable. The results indicated that both organizational culture and training had a positive and significant impact on the performance of Bank Sumsel Babel employees. Among the two independent variables, training was found to have a more dominant influence on performance compared to organizational culture. Employee training plays a crucial role in maximizing performance.

Keywords: Culture, Training, Performance.

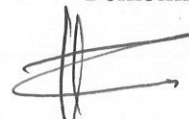
Acknowledge,

Pembimbing I



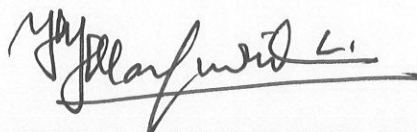
Hj. Marlina Widyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 1967031411993032001

Pembimbing II



Muhammad Yusuf. S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 1967031411993032001

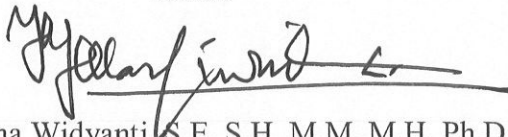
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Adistia Pramita
NIM : 01012622125019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel)

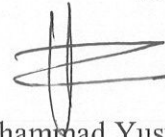
Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Hj. Marlina Widyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 1967031411993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Adistia Pramita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 01 November 1995
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Avyanna Cibubur B2 Jl. Kartika Puri Raya No.5,
Harjamukti, Cibubur, Jawa Barat.
Alamat E-mail : adistia1195@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SDN 58 Palembang
SMP : SMP Indriasana Palembang
SMA : SMA Kusuma Bangsa Palembang
Universitas (Strata 1) : Universitas Sriwijaya

Pendidikan NonFormal : -
Pengalaman Organisasi : Imasfek Universitas Sriwijaya
Penghargaan Prestasi : 1. Medali Emas Bulu Tangkis (Ganda Putri)
POPDA Kota Palembang 2010
2. Medali Perunggu Bulu Tangkis (Ganda Putri) O2SN Sumatera Selatan 2011
3. Juara 3 Provinsi Terbaik (Kategori Umum)
G-AKSI (Gerakan Apresiasi Karakter Indonesia 2011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.1.1. Perumusan Masalah	10
1.1.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.1.3. Manfaat Penelitian	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Budaya Organisasi	12
2.1.2. Pelatihan.....	13
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	15

2.2.	Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.2.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.	Penelitian Terdahulu	19
2.4.	Kerangka Konseptual Pemikiran	37
2.5.	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1.	Rancangan Penelitian	40
3.1.1.	Jenis dan Sumber Data	40
3.1.2.	Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.2.	Metode Pengumpulan Data	43
3.2.1.	Uji Instrumen Penelitian	43
3.3.	Analisis Data Penelitian	45
3.3.1.	Metode Transformasi Data	45
3.3.2.	Uji Asumsi Klasik	47
3.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.5.	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	49
3.6.	Uji Hipotesis	50
3.6.1.	Uji F	50
3.6.2.	Uji t	50
3.7.	Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1.	Tentang PT Bank Sumsel Babel	53
4.1.2.	Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Operasional Jakabaring Palembang	54
4.1.3.	Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Bank Sumsel Babel	55
4.2.	Gambaran Umum Profil Responden Penelitian	56

4.3.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	58
4.3.1.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X ₁) ...	58
4.3.2.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X ₂)	60
4.3.3.	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
4.4.1.	Hasil Uji Validitas	65
4.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	67
4.5.2.	Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.5.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	71
4.6.	Hasil Analisis Penelitian	72
4.6.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.6.2.	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	73
4.6.3.	Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
4.7.1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel)	75
4.7.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel).....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1.	Kesimpulan.....	80
5.2.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel. 1. 1. BSB PACAK Bank Sumsel Babel Tahun 2023	5
Tabel. 1. 2. Rekap Realisasi Pengembangan Kompetensi Karyawan	7
Tabel. 1. 3. Evaluasi Kinerja SDM Bank Sumsel Babel Tahun 2022-2023	7
Tabel. 2. 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	21
Tabel. 3. 1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	49
Tabel. 3. 2. Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel. 4. 1. Profil Responden Penelitian.....	56
Tabel. 4. 2. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Budaya.....	58
Tabel. 4. 3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Pelatihan (X_2) ...	60
Tabel. 4. 4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel. 4. 5. Hasil Uji Validitas	65
Tabel. 4. 6. Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel. 4. 7. Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Tabel. 4. 8. Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel. 4. 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel. 4. 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ...	73
Tabel. 4. 11. Hasil Uji F-Sig	74
Tabel. 4. 12. Hasil Uji t-Sig.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1. 1. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel	4
Gambar. 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar. 4. 1. Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang ...	54
Gambar. 4. 2. Grafik Histogram.....	68
Gambar. 4. 3. Normal Probability Plot	69
Gambar. 4. 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	89
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	90
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	96
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (Suaiba et al., 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi

merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini harus objektif yang akan berdampak kepada karyawan yang akan selalu memberikan kontribusi positif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerjanya (Balducci, 2019).

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, atau lebih dikenal sebagai Bank Sumsel Babel, merupakan salah satu bank pembangunan daerah di Indonesia yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung. Bank Sumsel Babel adalah salah satu lembaga keuangan daerah yang memiliki dampak signifikan pada perekonomian regional dan memiliki hubungan erat dengan masyarakat setempat. Sejak pendiriannya, Bank Sumsel Babel telah menjadi pilar keuangan bagi sektor bisnis, pemerintah daerah, dan masyarakat di wilayah Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung. Bank ini telah berperan dalam mendukung pembiayaan berbagai proyek pembangunan di daerah tersebut, termasuk proyek infrastruktur, pertanian, perikanan, dan sektor-sektor lain yang mendukung pertumbuhan ekonomi (Bank Sumsel Babel, 2022).

Karakteristik penting dari Bank Sumsel Babel adalah komitmen kuatnya terhadap budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai lokal dan pemberdayaan ekonomi daerah. Dalam konteks perbankan pasca pandemi COVID-19, bank ini memiliki peran strategis dalam mendukung pemulihan ekonomi regional melalui penyediaan kredit usaha, pendanaan infrastruktur, dukungan pada sektor pertanian

dan UMKM, serta edukasi keuangan untuk meningkatkan literasi dan akses keuangan masyarakat lokal.

Budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pelayanan pelanggan membantu bank ini beradaptasi dengan perubahan pasar dan memastikan bahwa karyawan dan pelanggan merasa dihargai. Bank Sumsel Babel juga harus menanggapi perubahan signifikan dalam teknologi keuangan (fintech) dan regulasi perbankan yang berkembang. Inisiatif pelatihan SDM menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan bank memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkompetisi dalam lingkungan perbankan yang semakin digital dan teratur. Pelatihan ini juga akan membantu bank untuk memahami perubahan regulasi yang dapat mempengaruhi operasinya (Bank Sumsel Babel, 2022).

Bank Sumsel Babel merupakan contoh konkret dari perusahaan perbankan daerah yang harus beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan ekonomi pasca pandemi. Melalui kombinasi budaya organisasi yang kuat, komitmen pada pemberdayaan ekonomi daerah, dan investasi dalam pelatihan SDM, Bank Sumsel Babel diharapkan dapat terus berperan sebagai mitra kunci dalam mendukung pertumbuhan dan pembangunan wilayah Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan perbankan pasca pandemi COVID-19 meliputi perubahan dalam perilaku konsumen dan kebutuhan mereka, peningkatan tekanan keuangan, fluktuasi pasar, serta adopsi teknologi yang semakin cepat. Selain itu, perbankan juga dihadapkan pada tuntutan regulasi yang berkembang, yang memerlukan perhatian yang lebih besar terhadap kepatuhan. Seluruh perubahan ini telah menimbulkan tekanan yang signifikan pada organisasi

perbankan dalam menjaga kinerja dan daya saing mereka (Bank Sumsel Babel, 2022).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Tahun ini, Bank Sumsel Babel telah melakukan perubahan visi, misi dan nilai Perusahaan dengan me-launching visi, misi dan nilai Perusahaan “BSB Pacak” pada 5 November 2022. Dengan adanya perubahan ini, diharapkan dapat tercipta budaya kerja secara bersama-sama di semua tingkatan secara bersinergi untuk mencapai tujuan bersama yakni pertumbuhan dan kinerja yang baik dan terus meningkat (Bank Sumsel Babel, 2022).



Gambar. 1. 1. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel

Sejalan dengan visi dan misi tersebut. Sejak tahun 2019, Bank Sumsel Babel senantiasa menjaga budaya kerja Perusahaan dalam wujud sikap dan perilaku positif, yang diwujudkan dalam bentuk kebiasaan berpikir, bekerja dan berperilaku sehari-hari yang menjadi acuan para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita yang ditetapkan Perusahaan. Berikut ini corporate value atau budaya kerja Bank Sumsel Babel 2023:

Tabel. 1. 1. BSB PACAK Bank Sumsel Babel Tahun 2023

No	Kode	Keterangan	Nilai Perusahaan
1	P	Profesional	1) Semangat Melakukan yang terbaik 2) Kompetensi 3) Orientasi Hasil
2	A	Amanah	1) Integritas 2) Patuh 3) Sadar Risiko
3	C	Customer Focus	1) Networking 2) Layanan 3) Solutif
4	A	Agility	1) Proaktif 2) Digital Mindset 3) Inovatif
5	K	Kolaboratif	1) Teamwork 2) Komprehensif 3) Kolaborasi dengan stakeholder

Sumber: Bank Sumsel Babel (2023)

Menurut Direktur Utama Bank Sumsel Babel, Achmad Syamsudin mengatakan, melalui BSB Pacak ini, diharapkan tercipta budaya kerja secara bersama-sama di semua tingkatan di BSB secara bersinergi untuk mencapai tujuan bersama yang tentunya pertumbuhan dan kinerja yang baik dan terus meningkat. “Setidaknya dari sinergi kerja ini, jelang akhir 2022 ini, terbukti pertumbuhan terus meningkat. Dari fase tahun 2018 hingga 2021 pertumbuhan mencapai Rp 31, 6 triliun atau meningkat 10 persen dari sebelumnya”. Bank Sumsel Babel terus melakukan evaluasi dan perhitungan secara matang untuk menghadapi

kemungkinan resesi kedepan. Kekuatan BSB dalam menghadapi persaingan yakni People, Proses dan Sistem yang tujuannya menciptakan *the power of sinergi*. Tiga ini merupakan kekuatan BSB namun kekuatan utamanya adalah people. Yakni para karyawan dan karyawan (SDM) terus ditingkatkan dan pertajam (Robby, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut (Dessler, 2019), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Oleh karena itu pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan.

Selama tahun 2022 program pendidikan dan pelatihan diikuti oleh 10.153 karyawan dengan jumlah jam pelatihan mencapai 85.815 jam, sehingga rata-rata jam pelatihan per karyawan atau peserta mencapai 8,45 jam. Berikut adalah perbandingan realisasi pengembangan kompetensi karyawan Bank Sumsel Babel dari tahun 2020 hingga akhir Desember 2022:

Tabel. 1. 2. Rekap Realisasi Pengembangan Kompetensi Karyawan Bank Sumsel Babel Tahun 2020 -2022

No	Peserta Pelatihan	2020		2021		2022	
		Jam Pelatihan	Jumlah Peserta	Jam Pelatihan	Jumlah Peserta	Jam Pelatihan	Jumlah Peserta
1	VP (Vice President)	695	130	640	167	1.141	131
2	AVP (Assistant Vice President)	2.174	530	4.592	994	5.564	767
3	MGR (Manager)	5.026	977	8.800	2.139	11.843	1.333
4	SAMGR (Senior Assistant Manager)	7.629	1.448	21.171	4.919	21.618	2.744
5	AMGR (Assistant Manager)	25.479	1.290	10.778	2.082	13.919	1.125
6	ASST (Assistant)	10.706	2.110	27.986	8.125	31.729	4.053
Jumlah Total		51.709	6.485	73.936	18.486	85,815	10.153

Sumber: Bank Sumsel Babel (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa secara bertahap rasio jam pelatihan dan jumlah karyawan Bank Sumsel Babel yang turut berpartisipasi dalam program pelatihan terus ditingkatkan secara masif. Selain itu, Bank Sumsel Babel juga memiliki rencana kedepan untuk program pengembangan kompetensi tahun 2023 bagi 2.046 karyawan dengan alokasi anggaran sebesar Rp27,5 miliar. Hal ini mencerminkan kesungguhan Bank Sumsel Babel dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Berikut ini ditampilkan Hasil Evaluasi Kinerja SDM Bank Sumsel Babel Tahun 2022-2023 sebagai berikut:

Tabel. 1. 3. Evaluasi Kinerja SDM Bank Sumsel Babel Tahun 2022-2023

No	Rekapitulasi Capaian KPI Pegawai Tahun		
	Indikator	2022	2023
1	Kinerja (55%)	3,60	3,40
2	Kompetensi (20%)	3,68	3,57
3	Nilai - Nilai (25%)	3,77	3,28
Total		3,68	3,42

Sumber: Umum & SDM Bank Sumsel Babel (2023)

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan hasil evaluasi kinerja SDM Bank Sumsel Babel tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2022 berada pada rentang skor 3,40 - 4,19 (3,66) kategori 4 (Tinggi). Pada tahun 2023, kinerja pegawai berada pada rentang yang sama yaitu 3,40 – 4,19 (3,54) kategori 4

(tinggi). Meskipun rata-rata capaian kinerja berada pada rentang kategori 4 (tinggi), namun jika dilihat terjadi penurunan kinerja sebesar (-0,27) poin dibandingkan periode sebelumnya. Penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada periode tersebut belum optimal. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu atau tim dalam organisasi menjadi penting untuk dianalisis lebih lanjut.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh (Alimuddin & Artiyany, 2022); (Wicaksono et al., 2021); (Makkulau, 2020); (Surya et al., 2019); (Dumanauw et al., 2018); (Novziransyah, 2017); (Jannah, 2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari (Ferdian & Devita, 2020); (Girsang, 2019); (Nurhalim et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Darmadi et al., 2022); (Kurniawan & Susanto, 2021); (Appiah, 2020); (Sitepu, 2020); Rohman, Badia, & Marlina (2019); (Motlokoa et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari (Husna et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari (Paramarta & Astika, 2020); (Ningsi et al., 2017) menunjukkan

bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Priyanto, 2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel) serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*).

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel). Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel)”**.

1.1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kantor Pusat Jakabaring Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kantor Pusat Jakabaring Palembang?

1.1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel).
- 2) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel).

1.1.3. Manfaat Penelitian

1.1.3.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh budaya organisasi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

1.1.3.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepastakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 31, 427–437.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 4 (3)(ISSN 2656-274x), 516–527.
- Apriansyah, M. F., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dibas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, Vol. 8 (5)(ISSN: 2355-9357).
- Arif, S., & Akram, A. (2022). Transformational Leadership and Organizational Performance. *Seisense Journal of Management*, Vol. 1 (3).
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 (4)(ISSN: 2303-1174), 2398 – 2407.
- Enjeli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational Leadership for Organizational Change in The Lebanese Public Sector. *Problems and Perspectives in Management Journal*, Vol. 17.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4 (1).
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 (2).
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, S. S. (2022). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, Vol. 8 (3)(ISSN 2224-6096).
- Lai, F.-Y., & Tang, H.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage International Journal*, 1–11.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., & Ali, A. M. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Work Behavior in Sustainable Organizations. *Sustainability Journal*, Vol. 11, 1–21.
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE*, Vol 6, 327 – 344.

- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 8 (4)*(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.
- Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *Journal of Management & Business, Vol. 3 (2)*(ISSN : 2598-831X).
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 17*.
- Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 10*(ISSN 2303-1174), 327–339.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik, Vol. 2 (1)*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 7 (8)*(ISSN: 2288-4637), 577–588.
- Paoluccia, N., Dimas, I. D., & Zappalà, S. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 34*, 135–144.
- Pasaribu, M. I. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. *Jurnal Sosial Sains*.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (1st ed.). Erlangga.
- Shafi, M., Zoya, & Lei, Z. (2020). The Effects of Transformational Leadership on Employee Performance: Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review, Vol. 25*, 166–176.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Vol. 5 (3)*.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), Vol. 9 (8)*(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>

- Wei, L., & Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Journal Sustainability, Vol. 11*.
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5 (1)*(ISSN: 2581-2769).
- Zgrzepski, S. J. (2022). Examining The Relationships Between Leadership Styles, Employee Job Satisfaction and Employee Decision Making Self Efficacy During A Crisis in The Mid-Atlantic Hotel Industry. *Journal Donald Tapia School of Business*.
- Zulkifli, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agama. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis, Vol. 2 (1)*(ISSN: 2807-8438), 227–238.