

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dipersepsikan atau dimaknai sebagai wadah atau tempat beberapa orang melakukan interaksi bekerjasama untuk mencapai berbagai tujuan, dalam spesialisasi masing-masing dengan berdasarkan pada pembagian kerja dan otoritas yang tersusun secara hirarkis. Sebagaimana dinyatakan oleh Silalahi bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang tersusun secara hierarkis untuk mencapai suatu tujuan dan berinteraksi dalam hubungan kerja berdasarkan pembagian kerja dan wewenang (Ulbert Silalahi, 2018).

Proses mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkompentensi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Bagi manajemen perusahaan, sumber daya manusia menjadi tantangan sekaligus aset perusahaan yang harus diperhatikan sebab keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jika hal tersebut dapat dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berefek pada kinerja yang baik pula, tentunya akan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk memfokuskan apakah sebuah *goal* yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai atau tidak oleh pegawai, maka perusahaan harus membuat suatu kebijakan atau alat untuk mengukur kualitas kinerja pegawai yang dimilikinya.

Hal ini juga berlaku bagi perbankan di Indonesia, mengingat bank merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan yang ikut andil dalam perekonomian Negara. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Zainul Arifin (2012) bahwa Negara yang maju merupakan Negara yang berhasil menata sistem keuangannya dengan baik. Secara umum, fungsi dasar bank yaitu menyediakan tempat penyimpanan uang dengan aman (*safe keeping function*) dan menyediakan alat pembayaran untuk pembelian barang dan jasa (*transaction function*). Menurut UU No. 10 Tahun 1998 perihal Perbankan, perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau yang dikenal saat ini Bank Jatim merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah Jawa Timur (BUMD) yang sedang bergerak dibidang perbankan. Bank Jatim sendiri resmi beroperasi pada tanggal 17 Agustus 1961, tepat di Hari Kemerdekaan Indonesia. Saat ini Bank Jatim telah memiliki 48 kantor cabang, 172 kantor cabang pembantu, 209 kantor kas, dan 777 ATM yang sebagian besar terletak di Jawa Timur. Bank merupakan bisnis kepercayaan, yang berorientasi pada laba, maka target utama pencapaian kinerja suatu bank adalah pada sisi keuangannya, dengan begitu sebagai salah satu perusahaan

dibawah naungan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Jawa Timur, kinerja Bank Jatim sangat diperhatikan dalam rangka meningkatkan pembangunan ekonomi daerah secara berkelanjutan, kinerja perusahaan ini dapat diukur menggunakan kinerja keuangan yang digunakan dalam mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba dan menunjukkan tingkat efisiensi keuangan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, dapat dilihat dalam lima tahun terakhir ini terus mengalami peningkatan kearah lebih baik/positif melalui hasil aset, Dana Pihak Ketiga (DPK), dan laba bersih yang diperoleh oleh Bank Jatim melalui *Public Expose*. Kegiatan *Public Expose* merupakan kesempatan Bank Jatim untuk menjelaskan perkembangan kinerja pada organisasinya yang nantinya dapat digunakan sebagai pertimbangan para investor untuk mengambil keputusan dalam berinvestasi/melakukan kerjasama. Dalam *Public Expose* yang disampaikan dengan terbuka menggambarkan perbandingan kinerja tahun sekarang dengan kinerja tahun sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Aset, DPK, dan Laba Bersih Bank Jatim

No	Tahun	Aset	DPK	Laba Bersih
1	2018	Rp.62,69 triliun	Rp.50,92 triliun	Rp.1,26 triliun
2	2019	Rp.76,72 triliun	Rp.60,55 triliun	Rp.1,38 triliun
3	2020	Rp.83,62 triliun	Rp.68,47 triliun	Rp.1,49 triliun
4	2021	Rp. 100,23 triliun	Rp.83,20 triliun	Rp.1,52 triliun
5	2022	Rp.100,93 triliun	Rp.86,88 triliun	Rp.2,57 triliun

Sumber: (<https://jatim.antara.com>)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan kinerja terakhir yaitu tahun 2022 menunjukkan bahwa aset Bank Jatim tercatat Rp 100,93 triliun atau tumbuh 5,74%, sedangkan laba bersih yang diperoleh Bank Jatim tercatat naik Rp 1,05 Triliun atau tumbuh 3,43%., dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Bank Jatim tercatat tumbuh hingga 7,18% yaitu sebesar Rp 86,88 triliun. Oleh sebab itu, Bank Jatim menunjukkan suatu perubahan kinerja dari tahun ke tahun kearah yang lebih baik. Selain itu, Bank Jatim juga menunjukkan adanya suatu pencapaian yang dihasilkan dari kinerja yang dihasilkannya.

Pencapaian kinerja pegawai pada Bank Jatim yang telah mencapai target tersebut telah memberikan dampak positif terhadap perusahaannya, yaitu berupa perolehan penghargaan yang diterima Bank Jatim selama tahun 2022. Pertama penghargaan “*Top Bank Award Indonesia 2022*” yang diselenggarakan oleh *The Iconomics* bertempat di Hotel JS Luwansa Jakarta. Penilaian kinerja keuangan tahun 2020 hingga 2021 dilihat dari *Profitabilitas* dan *Rentabilitas* dengan penilaian *Rank* (*weigthed 60%*) dan *grwoth* (*weigthed 40%*). Landasan inilah *The Iconomics Research & Consuling* menetapkan Bank Jatim sebagai penerima *Top Bank in KBMI (Kelompok Bank Modal Inti) 2 Category 2022*. (<https://kominfo.jatimprov.go.id>)

Kedua penghargaan “*Corporate Reputaion Award 2022 3rd Anniversay*” diselenggarakan oleh *The Iconomics* bertempat di Hotel JS Luwansa Jakarta (29/07/2022). Penilaian reputasi perusahaan meliputi *Businee & Commersial Reputiton, People & Leadership Reputation*, dan

Social & Citizenship Reputation. Dengan begitu, *The Economics Research & Consulting* menetapkan Bank Jatim sebagai penerima penghargaan *Corporate Reputation Award 2022* kategori Bank Daerah. Penghargaan tersebut menjadi penghargaan yang spesial karena Bank Jatim dituntut agar terus menunjukkan performa dan kinerja pegawai yang terus meningkat (<https://news.detik.com>).

Selanjut ketiga adalah penghargaan "Indonesia Finance Award V 2022", yang diserahkan pada 21 Oktober 2022 oleh *Economic Review* bekerjasama dengan Indonesia Asia Institute, Ideku Group, dan Indonesia Leaders. Kinerja keuangan dan informasi organisasi yang dapat diakses publik melalui situs web, laporan tahunan, dan saluran lain digunakan untuk menentukan peringkat. Oleh karena itu, Bank Jatim telah diakui sebagai pemenang oleh *Economic Review*. Penghargaan pertama diberikan kepada bank pembangunan daerah dengan aset lebih dari Rp 100 triliun. Selaku pendiri *Economic Review*, Irlisa Rachmadiana mengucapkan terima kasih atas pencapaian yang diraih pada Desember 2021 (<https://www.google.com/jatim.antaranews.com>).

Penghargaan yang disebutkan diatas merupakan sebuah bukti bahwa kinerja dari Bank Jatim pada tahun 2022 dapat dikatakan telah optimal. Selain itu, Torang (2013) mengemukakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan akan optimal apabila perusahaan tersebut memiliki sebuah budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan identitas yang menjadi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, peran budaya organisasi sangat penting yang dapat menentukan kualitas kinerja

yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang diterapkan oleh Bank Jatim ialah EXPRESI (*Excellence, Professional, Integrity, Synergy, Innovation*).

Excellence (Memberikan segala sesuatu melebihi ekspektasi). Budaya ini ditunjukkan dengan *service excellent* yang diberikan kepada semua nasabah, nasabah datang selalu disambut dengan baik misalkan salam kemudian ditanyai keluhan dan kebutuhan apa yang diperlukan. Pegawai Bank Jatim akan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan nasabah, serta mengedepankan kesopanan dan kesabaran dalam menghadapi berbagai personality setiap nasabah.

Professional (Melaksanakan serta menguasai tugas dan tanggung jawabnya dengan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal), pegawai Bank Jatim diberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu mereka berkomitmen itu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

Integrity (Sikap konsisten dalam pemikiran dan perilaku serta jujur baik pada diri sendiri maupun orang lain berdasarkan nilai-nilai etika), yaitu dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam bekerja. Bersikap sewajarnya pada rekan kerjanya, transparan dan objektif dalam menghadapi masalah. Pegawai Bank Jatim menerapkan etika yang baik dan jujur bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.

Synergy (Kerja sama yang saling menguntungkan yang dilakukan dengan komitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi kedua belah pihak). Pegawai Bank Jatim melakukan suatu kolaborasi antar tim untuk mencapai target perusahaan, misalkan kolaborasi antar unit pembiayaan dan unit marketing untuk menggaet nasabah baru.

Innovation (Kreativitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan menjadikan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara terus menerus sesuai kebutuhan nasabah). Bank Jatim selalu memberikan pelatihan-pelatihan, serta sarana prasarana yang mendukung untuk para pegawai agar selalu berinovasi mengembangkan ide dan kreatifitas untuk kemajuan perusahaan. Seperti adanya *J-Connect Mobile* yang merupakan bentuk inovasi untuk memudahkan nasabah bank jatim bertransaksi tanpa datang ke bank yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja, seperti halnya yang dinyatakan oleh Wibowo (2013: 363) bahwa studi yang pernah yang dilakukannya menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan pada budaya organisasi yang diterapkannya, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan ada perubahan.

Hal tersebut terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria, Farah, dan Indyah (2022), bahwa terdapat keterkaitan budaya organisasi

dan kinerja pegawai dengan sangat kuat dan positif. Penelitian lain dilakukan oleh Indrawati (2019) juga menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja meningkat ketika budaya organisasi meningkat. Sebaliknya, kinerja menurun ketika budaya organisasi meningkat. Budaya organisasi memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Saya juga tertarik untuk mengeksplorasi bagaimana budaya perusahaan memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya.

Berdasarkan berbagai pencapaian yang diperoleh Bank Jatim tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai perusahaan yang dimiliki oleh Bank Jatim berdampak pada meningkatkannya kinerja pegawai, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana “**Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep**”.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang diatas menunjukkan sebuah rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Adakah Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep berdasarkan rumusan masalah di atas.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penulisan ini, namun diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat secara berikut:

1. Manfaat Secara Praktis

- a. Sebagai pihak yang berkepentingan, diharapkan keterikatan pegawai Bank Jatim Kabupaten Sumenep khususnya lebih ditingkatkan, dan menjadi bahan acuan dan refleksi untuk peningkatan kualitas kinerja, dan pegawai Bank Jatim Kabupaten Sumenep dapat sepenuhnya menunjukkan fungsi dan kewenangannya.
- b. Sebagai menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan berpikir ilmiah dan sistematis dan untuk berkontribusi pada ilmu pengetahuan berdasarkan pemerintah.

2. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kabupaten Sumenep.

b. Bagi Akademis

Memberikan kontribusi suatu ilmu pengetahuan baru sebagai bahan referensi bagi pihak yang berkepentingan terhadap penelitian dengan topik yang sama.

c. Bagi Bank Jatim Kabupaten Sumenep

Memberikan saran kepada Bank Jatim Kabupaten Sumenep untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawainya agar para konsumen bisa terlayani dengan baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Termasuk: Latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistem penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan hipotesis

Termasuk: Penelitian terdahulu, konsep dan definisi budaya organisasi, konsep dan definisi kinerja, kerangka penelitian konseptual dan operasional, identifikasi variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Termasuk: Jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Sekilas item penelitian termasuk: Sejarah Bank Jatim, Visi dan Misi Bank Jatim, Struktur Organisasi Bank Jatim Beserta Tugas dan Tanggung Jawabnya, Produk- Produk yang dimiliki oleh Bank Jatim, dan Budaya Organisasi yang diterapkannya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

termasuk: Hasil penelitian dikelola oleh SPSS 26, dan hipotesis diuji dan didiskusikan.

BAB VI : PENUTUP

Berisi : Kesimpulan dan saran

