

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mendunia, yang mengharuskan setiap organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi demi kelangsungan hidup serta pencapaian tujuan strategisnya. Dalam dinamika pasar yang tidak menentu, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan modal fisik atau teknologi semata, tetapi pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri.

Dalam konteks manajemen modern, sumber daya manusia (SDM) berperan penting sebagai aset strategis yang menentukan daya saing. Menurut Dessler (2020), pengelolaan sumber daya manusia yang efisien sangatlah penting karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan strategi perusahaan.

Salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan konsisten. Kinerja yang optimal merupakan hasil nyata dari kontribusi individu yang sejalan dengan visi perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

PT Bank Nagari, sebagai institusi keuangan terkemuka di Sumatera Barat, beroperasi dalam sektor perbankan yang sangat dinamis dan dipenuhi regulasi. Perubahan teknologi perbankan dan perkembangan preferensi nasabah mengharuskan Bank Nagari untuk memiliki tenaga kerja yang memenuhi standar profesionalisme tinggi guna menjaga kepercayaan masyarakat sebagai lembaga intermediasi keuangan.

Di tingkat unit kerja seperti Bank Nagari KCP Simpang Haru, pencapaian target kantor sangat bergantung pada kinerja kolektif setiap karyawannya. Kinerja

yang baik di level cabang tidak hanya berdampak pada pencapaian laba, tetapi juga pada reputasi bank. (Mathis & Jackson 2017) menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, termasuk bagaimana budaya kerja yang ada mendukung produktivitas mereka.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dibutuhkan faktor pendorong yang kuat, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang dianut bersama untuk memandu perilaku kerja. (Robbins & Judge 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan iklim internal yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang diimplementasikan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Menurut (Schein & Schein 2017), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga jika diinternalisasi dengan baik, akan tercipta keselarasan kerja yang meminimalkan konflik.

Penerapan budaya yang menekankan pada pelayanan prima dan integritas sangat relevan dengan kebutuhan industri perbankan saat ini. Penelitian oleh (Al-Omari & Okasheh 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, di mana budaya yang sehat akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Namun, seiring dengan tuntutan bisnis yang terus berkembang, penting bagi PT Bank Nagari KCP Simpang Haru untuk secara konsisten mengevaluasi apakah implementasi budaya organisasi saat ini sudah benar-benar terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari karyawan. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan tidak sekadar slogan, melainkan mesin penggerak peningkatan kinerja yang nyata.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai sejauh mana nilai-nilai organisasi diterjemahkan ke dalam tindakan yang meningkatkan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian magang ini diberi judul: "Implementasi Budaya Organisasi untuk Meningkatkan

Kinerja Karyawan pada PT Bank Nagari KCP Simpang Haru".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi di Bank Nagari?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Nagari?
3. Bagaimana peran budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Nagari KCP Simpang Haru?

1.3 Tujuan Magang

Magang merupakan mata kuliah wajib bagi mahasiswa Program Diploma III Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas. Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam kuliah kerja praktek atau magang ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis secara komprehensif penerapan budaya organisasi di PT Bank Nagari KCP Simpang Haru.
2. Mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja karyawan di PT Bank Nagari KCP Simpang Haru.
3. Menganalisis peran budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Nagari KCP Simpang Haru.

1.4 Manfaat Magang

1.4.1 Bagi Penulis

1. Menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan pada praktik di dunia kerja nyata.
2. Memperoleh pengalaman kerja langsung di lingkungan perbankan, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

3. Meningkatkan pemahaman tentang dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Mengembangkan keterampilan interpersonal dan profesional yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

1.4.2 Bagi Perusahaan (Bank Nagari)

1. Memberikan masukan dan informasi mengenai persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Membantu Bank Nagari dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pengembangan budaya organisasi untuk mendukung kinerja karyawan.
3. Menyediakan data dan analisis yang dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia.
4. Berpartisipasi aktif dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program magang.

1.4.3 Bagi Perguruan Tinggi (Universitas Andalas)

1. Untuk menjalin kerja sama dan hubungan yang baik antara Universitas Andalas dan Bank Nagari.
2. Untuk meningkatkan kualitas lulusan Universitas Andalas melalui pengalaman magang.
3. Mempromosikan Diploma III Administrasi Perkantoran yang berkualitas serta siap bersaing dengan Masyarakat umum lainnya.
4. Menjadi sarana untuk mengevaluasi kesesuaian kurikulum program studi DIII Administrasi Perkantoran dengan kebutuhan industri.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Dalam pelaksanaan magang ini penulis melakukan kegiatan magang yang bertempat di Bank Nagari. Dimana waktu kegiatan magang yang akan dilakukan selama 40 hari kerja.

1.6 Sistematis Penulisan

Penulis menyajikan ini dalam lima bab. Penjelasan masing-masing bab dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat & waktu magang, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini ditemukan teori-teori yang relevan mulai dari budaya organisasi, motivasi kinerja karyawan, kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kinerja karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bagian ini menguraikan Gambaran instansi tempat magang terdiri dari profil Perusahaan, Sejarah singkat Perusahaan, makna logo Perusahaan, perkembangan Perusahaan, visi & misi Perusahaan, motto Perusahaan, Lokasi Perusahaan, kebijakan mutu, uraian tugas dari masing-masing struktur organisasi yang dimiliki Perusahaan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Merupakan hasil dari kegiatan magang yang menjelaskan tentang uraian dan pembahasan mengenai Implementasi Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Nagari KCP Simpang Haru.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup dari tugas akhir yang berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisis serta pembahasan masalah dan saran yang dianggap perlu sebagai bahan pertimbangan guna untuk perbaikan dan perubahan untuk masa yang akan datang.