

KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA PERCETAKAN NEGARA

Donna Winny Bethani ¹⁾ dan Hery Wihasnanto ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herywihasnanto@gmail.com

Submit : 17 Februari 2026, Review : 30 Meret 2026, Publish : 13 April 2026

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of human resource quality and organizational culture on employee performance at Bank Central Asia Percetakan Negara. This study uses a quantitative approach. The population in this study used all employees of Bank Central Asia Percetakan Negara. The sampling technique in this study used the census sample type. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression and partial. The results of the study indicate that: 1) Human resource quality has a positive effect on employee performance; 2) Organizational culture has a positive effect on optimizing employee performance; and 3) Together, human resource quality and organizational culture have a positive effect on employee performance.

Keywords: HR Quality (;) Organizational Culture (;) Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan 3) Secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas SDM (;) budaya organisasi (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mensyaratkan setiap bangsa untuk memiliki daya saing yang kuat. Untuk menghadapi persaingan akibat perubahan yang semakin cepat diperlukan manusia yang memiliki kemampuan yang profesional dalam pembangunan di seluruh aspek kehidupan. Terjadinya perubahan lingkungan global menyebabkan pola persaingan menjadi lebih kompleks dan tidak beraturan, akibatnya tensi persaingan menjadi sengit, dan menuntut setiap pelaku usaha meningkatkan kapasitas berbisnis yang inovatif. Pada titik ini perusahaan menyadari,

bahwa satu-satunya harapan dari masalah tersebut adalah peran sumber daya manusia. Dengan kata lain, optimalisasi kinerja organisasi bermuara pada kualitas kerja karyawan, maka upaya harus dilakukan sejak dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Tentu perusahaan menyadari, karyawan tidak menjadi profesional secara instan, butuh dukungan dan sistem manajemen yang berorientasi pada pengembangan dan peningkatan potensi pegawai, sehingga kinerja dan produktivitasnya memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian kepentingan perusahaan. Aset yang paling rentan dan tidak terduga dari suatu instansi/organisasi merupakan sumber daya manusia. Suatu organisasi yang mengelola urusannya sendiri akan selalu memandang manusia sebagai sumber daya yang dinamis yang mampu terus berkembang, dan perubahan tersebut akan mempengaruhi stabilitas serta kelangsungan organisasi. Penelitian ini berfokus pada industri perbankan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi, Bank Central Asia dengan memfokuskan penelitian pada tingkat kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi kerja karyawan.

Hubungan antar variabel yang terbentuk menjadi tujuan penelitian ini bahwa seberapa penting memperhatikan karyawan dari sisi kualitas sumber daya manusia sehingga bisa mengukur performa kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara dan mengoptimalkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian agar tuntutan adanya kemampuan karyawan yang profesional dan berkualitas. Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di lingkungan organisasi pemerintahan. Kondisi ini merupakan persoalan besar yang dirasakan oleh masyarakat yang dilayani. Manajemen merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Artinya keberhasilan organisasi sangat tergantung pada faktor dalam menggerakkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana dalam kegiatan sehari-hari.

Istilah kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan (*job performance*) atau kinerja sebenarnya (*actual performance*) Pengertian ini sama dengan apa yang disebutkan Mangkunegara (2018), sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam organisasi. Sumber daya manusia juga mampu bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Prasetyo dan Wibowo (2023). Kondisi dari gambaran tersebut menyiratkan adanya tuntutan terhadap dukungan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Sebab bagaimanapun canggihnya teknologi jika tidak diimbangi oleh dukungan kualitas sumber daya manusia yang andal, tidak akan berarti apa-apa. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) bahwa peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa. Matutina, (2019), memaparkan indikator kualitas sumber daya manusia mengacu pada: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; dan 3) Kemampuan.

Pendapat Luthans (2019), bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, sehingga setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Lako, 2004). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), budaya organisasi memiliki lima indikator utama yang saling berkaitan dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Berikut adalah kelima indikator tersebut: 1) Memberikan identitas organisasi; 2) Memfasilitasi komitmen kolektif; 3) Meningkatkan stabilitas sistem



sosial; 4) Membentuk perilaku melalui pedoman dan norma; dan 5) Tindakan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pembinaan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan tidak hanya meliputi pembinaan dan pengembangan aspek teknis saja, melainkan juga melalui pembinaan terhadap aspek-aspek psikologis seperti pengembangan serta peningkatan budaya organisasi yang mempunyai peranan yang strategis dalam menumbuhkan nilai-nilai dan standar- standar organisasi dan mendorong meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selanjutnya untuk dapat menghasilkan kinerja secara optimal, diperlukan sumber daya manusia yang profesional. Berhasilnya suatu program kerja antara lain karena dapat dipenuhinya prinsip-prinsip umum manajemen yang mencakup: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, pengabdian untuk kepentingan umum, penggajian pegawai, pemusatan, hierarki, ketertiban dan keamanan, keadilan dan kejujuran, inisiatif, inovatif dan rasa kebersamaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden, instrumen kualitas sumber daya manusia dengan jumlah 5 butir pernyataan, budaya organisasi dengan jumlah 5 butir pertanyaan, dan optimalisasi kinerja karyawan dengan jumlah 5 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* di mana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan optimalisasi kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kualitas SDM	0.843	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.749	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.868	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kualitas SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kualitas SDM	0,828	0,686	-0,662	0,413	0,005	0,05
Budaya Organisasi				0,610	0,008	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 29,437 > 3,354

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$Y = -0,662 + 0,413.X_1 + 0,610.X_2$$

Berdasarkan tabel 2, Nilai F hitung sebesar 29,437 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,354, artinya secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.686, artinya kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 68,6% kepada kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara, sedangkan sisanya sebesar 31,4% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,413 artinya jika ada peningkatan kualitas sumber daya manusia satu kali, maka kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara akan meningkat sebesar 0,413 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,610, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara akan meningkat sebesar 0,610 atau sebaliknya, dengan asumsi kualitas sumber daya manusia tidak berubah.



Analisis regresi linier sederhana**Tabel 3:** Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kualitas SDM	0,768	0,589	6,475	0,690	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 6,336 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,812 + 1,048 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.589, artinya kualitas sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 58,9% kepada kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara, sedangkan sisanya sebesar 41,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,690, artinya jika ada peningkatan kualitas sumber daya manusia satu kali, maka kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara akan meningkat sebesar 0,690 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Budaya Organisasi	0,761	0,579	-1,870	1,062	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 6,209 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = -1,870 + 1,062 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.579, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 57,9% kepada kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara, sedangkan sisanya sebesar 42,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1,062, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara akan meningkat sebesar 1,062 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Simbolon (2021) dan Siswan. (2015), yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan optimalisasi kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Bank Central Asia memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pelatihan yang diberikan oleh Bank Central Asia dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sistem rekrutmen Bank Central Asia mampu menarik kandidat karyawan yang berkualitas, karyawan merasa memiliki peluang pengembangan karier di Bank Central Asia, dan pemimpin di Bank Central Asia selalu memberikan arahan dan motivasi yang baik pada para karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pudjiarti, *et al*, (2023) dan Maria, *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan optimalisasi kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Bank Central Asia Percetakan Negara. Hal ini dikarenakan nilai-nilai budaya kerja Bank Central Asia mendukung kolaborasi antar karyawan, karyawan merasa budaya organisasi di Bank Central Asia mendukung inovasi dan kreativitas, komunikasi antar divisi di Bank Central Asia berlangsung secara efektif, budaya kerja di Bank Central Asia mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional, dan karyawan merasa nyaman dengan budaya kerja di lingkungan Bank Central Asia. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harini, *et al*, (2024) dan Wijaya, *et al*, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendukung peningkatan optimalisasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara; 2) Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara; dan 3) Budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Bank Central Asia Percetakan Negara.

Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Bank Central Asia Percetakan Negara sebaiknya mengkaji dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi karyawannya seperti pelatihan, pembinaan, melakukan rotasi kerja, dan memberikan motivasi pada karyawan. Melalui hal ini tentunya akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan. Dapat dilihat dengan hasil rata-rata pada kuesioner nilai terendah yaitu "Saya merasa memiliki peluang pengembangan karier di Bank Central Asia" dengan demikian untuk pertanyaan kuesioner tersebut perlu ditingkatkan kepercayaan satu sama lain supaya dapat mempertahankan dan meningkatkan terkait kualitas sumber daya manusia; 2) Bank Central Asia Percetakan Negara sebaiknya memperhatikan akan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan sebaiknya menerapkan inisiatif Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI) untuk menciptakan budaya di mana semua karyawan merasa dihargai dan dihormati. Ini termasuk mendorong praktik perekrutan yang beragam, menyediakan pelatihan, dan memastikan kesempatan yang sama untuk pertumbuhan karier. Seperti pertanyaan pada kuesioner dengan nilai rata-rata terendah "Komunikasi antar divisi di Bank Central Asia berlangsung secara efektif.". Dalam hal ini, variabel budaya organisasi khususnya akan komunikasi antar divisi perlu dibangun dan ditingkatkan untuk komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara bekerja dengan lebih baik lagi sehingga mampu membangun budaya organisasi yang mampu membuat nyaman karyawan; 3) Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat juga mengembangkan penelitian ini lebih dalam lagi; dan 4) Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Hartini, Sri., Kartini, Tini dan Muzdalifah, Gina (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Leadership on Employee Performance PT Talenta Heba Parnita Depok. *Jurnal Kinerja* Volume 28, No. 1, 2024Page.59-73

Hasibuan, Malayu S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Loko, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi*. Yogyakarta. Penerbit Amara Books.

Luthans, Fred. (2019). *Organizational Behaviour*. Information Age Publishing.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maria, Rosvita Hoar., Kurniawan, Ignatius Soni dan Herawati, Jajuk. (2021) Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol. 6 No. 2



Matutina. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Prasetyo, M. Muflih dan Wibowo, Sutrisno. (2023). Analisis Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen dan Minat Pembelian Ulang. *Journal of Business and Halal Industry*, Volume: 1, Nomor 2, 2023, Hal: 1-17

Pudjiarti, Emiliana Sri., Sutrisno dan Jaya, Fanlia Prima. (2023). Analysis Of the Roles of Team Work and Team Communications on Employee Performance of Futures Trading Brokerage Companies. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 12 No. 01 (2023). Hal. 84-90.

Siswan, Siddik. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangu. Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Simbolon, Sahat. (2021) Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Grand City Hall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*. Vol. 21 No. 2. Hal. 232-245.

Wijaya, Nova Ade Fajar., H. Sunaryo; dan A. Priyono (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ledokombo Jember). e- *Jurnal Riset Manajemen*. Hal. 100-112