



**Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Kalteng**  
***Analysis of the Influence of Human Resource Management and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Kalteng***

<sup>1\*</sup>Vivi Pancasari Kusumawardani dan <sup>2</sup>Meiske Claudia

<sup>1\*</sup>STIE YBPK Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

**ARTIKEL INFO**

Diterima  
Oktober 2024

Dipublikasi  
November 2024

**ABSTRAK**

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas melayani nasabah dapat diraih dengan kinerja dari para pegawai. Kinerja pegawai PT. Bank Kalteng yang merupakan faktor kunci dalam melayani nasabah dengan baik dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kultur Organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan mutu jasa pelayanan. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pengembangan organisasi karena kualitas pelayanan yang baik bergantung pada kualitas SDM. Begitu pula, budaya organisasi yang kuat memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Kalteng. Dengan menggunakan studi literatur sebagai metode penulisan artikel, penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi manajerial yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan maupun pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi yang merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dan kultur organisasi menjadi fokus utama dalam penelitian ini sebagai landasan untuk mencapai tujuan kesuksesan dari PT. Bank Kalteng.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kultur Organisasi, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*The success in carrying out the task of serving customers can be achieved through the quality of employee performance. The quality of employee performance at PT. Bank Kalteng, which is a key factor in serving customers well, can be improved through enhancing the quality of Human Resources (HR) and Organizational Culture oriented towards enhancing the quality and standards of service. Human Resource Management plays a crucial role in organizational development because good service quality depends on the quality of HR. Similarly, a strong organizational culture influences employee behavior and performance effectiveness. This article aims to analyze the influence of Human Resource Management and Organizational Culture on employee performance quality at Bank Kalteng. By using literature study as the article writing method, this research provides insights into managerial strategies that can enhance employee performance quality through the development and management of Human Resource Management and Organizational Culture, which are crucial elements in achieving organizational success. Therefore, HR and organizational culture management become the main focus of this study as the foundation for achieving the success goals of PT. Bank Kalteng.*

\*e-mail:  
[pancasarivivi@gmail.com](mailto:pancasarivivi@gmail.com)

Keywords: Human Resources Management, Organizational Culture, Employee Performance

© Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

## PENDAHULUAN

Organisasi beroperasi sebagai suatu sistem kompleks yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi. Hal tersebut akan berdampak pada keseimbangan subsistem lainnya, ketika satu subsistem mengalami gangguan. Keharmonisan fungsi-fungsi ini tergantung pada kemampuan individu-individu di dalamnya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Al Fatta (2007), Jamaluddin et al. (2017), Saggaf et al. (2014), Tadampali et al. (2016), dan Toha (2014) menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menjaga kesehatan organisasi.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota tim dengan tujuan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah pendorong utama di balik arah dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan, menjaga, mempertahankan, dan mengembangkan SDM-nya (Pfeffer & Salancik, 2003). Tangkilisan (2005) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam proses pertumbuhan organisasi karena kualitas pelayanan yang superior hanya dapat terwujud dengan dukungan SDM yang berkualitas. Manajemen dituntut untuk menciptakan strategi baru yang memungkinkan anggota organisasi tetap produktif dan memberikan kontribusi maksimal dalam menghadapi tantangan lingkungan yang berubah dengan cepat.

Pegawai adalah elemen kunci dalam struktur organisasi yang bertindak sebagai penggerak dalam manajemen sumber daya lainnya. Penting untuk memanfaatkan pegawai dengan tepat dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi organisasi (Yullyanti, 2009). Kultur organisasi yang positif sangat mendukung

dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai, sehingga para pegawai memiliki semangat yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerjanya (Umar, 2012). Kultur organisasi yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kultur organisasi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga akan menyebabkan pegawai merasa senang dan betah saat bekerja di perusahaan.

Bank berperan sebagai perantara keuangan, memfasilitasi aliran dana dari pihak yang memiliki kelebihan dana kepada pihak yang membutuhkan, suatu fungsi yang sangat penting dalam masyarakat. Namun, mengoperasikan bank secara efisien dan efektif memerlukan tenaga profesional yang mampu mengelola teknologi modern yang terus berkembang. Karena itulah, munculnya institusi pendidikan yang fokus pada pelatihan profesional di sektor perbankan menjadi relevan. Bisnis perbankan memiliki risiko moral dan hukum yang signifikan. Hal ini dapat mengurangi kualitas pelayanan dan operasional bank secara keseluruhan, jika pegawai bank kurang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan pemahaman yang mendalam dalam bidang mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa bank memiliki staf yang terdidik dengan baik dan memahami tanggung jawab mereka secara moral dan hukum.

Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah (Bank Kalteng) didirikan pada tanggal 28 Oktober 1961 dengan nama PT BPD Kalimantan Tengah. Bank ini berbentuk Perusahaan Daerah dan beroperasi di Provinsi Kalimantan Tengah di masa awalnya dengan kantor pusatnya yang berada di Palangka Raya. Pemerintah mengakuisisi semua saham milik swasta sehingga Bank Kalteng menjadi milik penuh Pemerintah Daerah Kalimantan Tengah di tahun 1981. Selanjutnya, dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 10

tahun 1999 pada tanggal 17 Juli 1999, Bank Kalteng mengalami perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Kualitas pelayanan BPD Kalimantan Tengah tentu tidak lepas dari pegawai BPD Kalimantan Tengah sebagai ujung tombak pelayanan yang berkaitan erat dengan kinerjanya. Kualitas pelayanan BPD Kalimantan Tengah tentu tidak lepas dari pegawai BPD Kalimantan Tengah sebagai ujung tombak pelayanan yang berkaitan erat dengan kinerjanya. Pegawai BPD Kalimantan Tengah dapat meningkatkan kualitas layanan publiknya untuk menjalankan visi misi dengan menjaga kinerjanya sebagai bukti pengabdian kepada Negara dan masyarakat. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pengelolaan manajemen sumberdaya manusia dan kultur organisasi terhadap kinerja para pegawai/pegawai pada kantor BPD Kalimantan Tengah. Selanjutnya inti dari penelitian ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai/ pegawai sebagai bentuk atau wujud untuk senantiasa memiliki komitmen menjaga kinerja dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat/publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, artikel ini akan membahas serangkaian permasalahan yang relevan dalam konteks pengaruh manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah yang akan dijelaskan dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Kultur Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng?

1) Apakah Kultur Organisasi yang sehat dan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng?

2) Apa strategi yang dapat direncanakan PT. Bank Kalteng dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Dengan merumuskan permasalahan tersebut penelitian ini akan mendalami pengaruh Manajemen SDM dan Kultur Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana praktik Manajemen SDM dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di bank tersebut, serta memberikan saran-saran strategis bagi perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Indonesia pada saat ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Meskipun memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar, efektifitas dan efisiensi dalam pemanfaatannya sangat penting untuk mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan (Koesmono, 2005). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia bertanggung jawab atas pengelolaan semua aset organisasi. Dalam setiap langkah kegiatan organisasi, optimalisasi sumber daya menjadi kunci untuk mencapai hasil yang maksimal. Aset utama yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah SDM organisasi. Istilah "sumber daya manusia" mengacu pada individu-individu di dalam organisasi. Manajer berupaya memfasilitasi kontribusi individu-individu untuk mencapai tujuan strategis organisasi saat terlibat dalam aktivitas SDM. Artinya, pentingnya upaya SDM didasarkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen tak terpisahkan dari setiap organisasi (Ratnaningrum et al, 2023). Sumber daya manusia mencakup proses perencanaan dan pengembangan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Lolowang et al, 2016). Perencanaan sumber daya manusia

dimaksudkan untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi akan tenaga kerja terpenuhi dengan tepat.

Menurut Novitasari et al. (2021), manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, Supomo menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah terjemahan dari Man Power Management (Marnis & Priyono, 2008). Ini mencakup pengaturan unsur manusia dalam suatu organisasi, yang dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kepegawaian. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan serangkaian keputusan terintegrasi mengenai hubungan kepegawaian yang memengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup kegiatan yang dirancang untuk memanfaatkan SDM secara efektif demi mencapai berbagai tujuan organisasi. Pentingnya manajemen SDM bukan hanya terletak pada aspek strategis semata, melainkan juga menjadi bagian sentral dalam mencapai tujuan bisnis. SDM dianggap sebagai aset paling berharga bagi organisasi saat ini (Ratnaningrum et al, 2023).

Priono (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kualitas SDM melalui perencanaan yang dilakukan, semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perencanaan SDM dilakukan dengan kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Temuan ini sejalan dengan teori-teori yang telah banyak dikenal dan menjadi kepercayaan umum, yaitu bahwa kualitas SDM yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berbanding lurus dengan kinerja yang baik. Akibatnya, perusahaan atau organisasi tersebut dapat lebih cepat mencapai tujuannya. Penekanan

pada pentingnya kualitas SDM ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang efektif dan berkualitas adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik kontrak maupun tetap. Langkah-langkah seperti penyediaan pelatihan yang tepat, pengembangan kompetensi, serta evaluasi dan pemantauan berkelanjutan terhadap kinerja SDM menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan dan mencapai target-targetnya dengan lebih efisien (Putri et al., 2023).

#### Kultur Organisasi

Kultur atau Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang telah dikembangkan dalam jangka waktu yang panjang oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Kultur ini disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru, serta diterapkan dalam aktivitas organisasi yang memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008). Menurut Harrison dan Stokes (1992), kultur organisasi merujuk pada pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang ada di dalam suatu organisasi. Kultur ini memengaruhi semua anggota organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Torang (2014) menyatakan bahwa budaya atau kultur organisasi juga dapat dianggap sebagai kebiasaan yang berulang-ulang dan menjadi nilai serta gaya hidup bagi sekelompok individu dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian diikuti oleh individu lainnya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kultur organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku individu di dalam suatu organisasi. Hubungan emosional antara pegawai dan organisasi dapat dibangun melalui kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, bukan hanya melalui hubungan kerja (Maharani, 2019).

Arifin et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi di salah satu objek penelitian yang dilakukannya yakni Amanda Cafe memainkan peran penting dalam menyatukan kegiatan-kegiatan anggota karyawan, menciptakan identitas kolektif, dan meningkatkan efisiensi kerja. Tujuan dari budaya organisasi ini adalah untuk menciptakan karakter dan cara kerja karyawan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, sehingga operasi kafe menjadi lebih efisien dan menguntungkan. Namun, budaya organisasi ini juga harus adaptif terhadap perubahan zaman dan lingkungan sekitar. Dengan menyesuaikan budaya organisasi sesuai perkembangan zaman, Amanda Cafe dapat terus relevan dan diterima dengan baik oleh masyarakat. Adaptasi ini penting agar kafe tetap kompetitif dan dapat memenuhi harapan pelanggan serta tuntutan pasar yang selalu berubah.

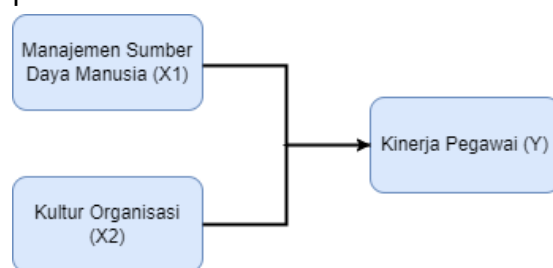
Pengembangan budaya organisasi dapat terjadi ketika organisasi memiliki budaya yang mendorong kinerja (Rosvita et al, 2017). Moeheriono (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran tentang sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah direncanakan dalam perencanaan strategis. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang pegawai. Hal ini mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan, berbeda dengan upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana mereka berhasil memenuhi tugas-tugas yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Simamora (2003) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menunjukkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan dan visinya. Maka dari itu dengan pemahaman yang kuat terkait kinerja, organisasi dapat mengevaluasi efektivitas

implementasi strateginya dan mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik lagi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode studi literatur atau Library Research. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan internet yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Semua referensi yang digunakan dikutip dari *Mendeley*, *Google Scholar*, dan sumber referensi lainnya. Penelitian ini menggunakan kajian pustaka secara sistematis dan konsisten mengikuti asumsi-asumsi metodologis penelitian kualitatif. Pendekatan induktif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dihadapi. Penelitian ini bersifat eksploratif dan akan membahas secara komprehensif bagian-bagian tertentu untuk merumuskan hipotesis.

Hasil penelitian ini akan menjadi dasar perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan menganalisis kajian teoritis dan hubungan antar variabel yang relevan, akan dibentuk *Conceptual Framework* Ini membantu memperjelas esensi pemikiran yang disajikan dan membangun hipotesis sementara terkait permasalahan yang dibahas *Conceptual Framework* ini memudahkan pembaca untuk memahami kerangka kerja penelitian.



**Gambar 1.** *Conceptual Framework*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis variabel-variabel dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), termasuk dampak dari Manajemen SDM (X1)

dan Kultur Organisasi (X2) terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Y). Faktor-faktor seperti pengelolaan manajemen SDM dan Kultur Organisasi diyakini memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artikel ini mencantumkan riset dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini sebagai bahan referensi.

#### Manajemen Sumber Daya Manusia Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti dan penulis sebelumnya telah menunjukkan bahwa praktik Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Maharani (2023) yang menyatakan bahwa Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya dukungan terhadap Manajemen SDM dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila (2024) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Hal ini berarti bahwa usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak yang positif pada kinerja para pegawai. Dahlan et al (2017) juga melakukan penelitian dan mendapatkan hasil yang sama seperti penelitian terdahulu yakni Manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Perubahan dalam Manajemen SDM akan berdampak langsung pada perubahan dalam kualitas pelayanan di kantor tersebut.

Manajemen SDM yang efektif memerlukan manajer untuk menemukan strategi terbaik dalam mempekerjakan individu-individu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja organisasi meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Manajemen SDM memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, namun faktor manusia tetap menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya manajemen SDM tidak boleh diabaikan, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal.

#### Kultur Organisasi Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan penulis sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kultur atau budaya organisasi yang sehat memiliki dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Dahlan et al. (2017) yang menjelaskan bahwa perubahan dalam budaya organisasi akan berdampak langsung secara signifikan pada kualitas layanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2018) mengungkapkan bahwa semakin kuat budaya organisasi di perusahaan, semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam divisi account executive di PT Agrodana Futures. Asrul et al. (2021) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kultur organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kultur yang diterapkan pada

organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Kultur organisasi merupakan salah satu peluang untuk memperkuat sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan, yang mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada saat ini dan yang akan datang. Menurut Jufrizen dan Rahmadhani (2020), kultur organisasi merupakan sebuah sistem nilai-nilai, norma-norma, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasinya. Kultur organisasi meliputi aspek yang luas dan mendalam, menjadi dasar terbentuknya iklim organisasi yang ideal. Kultur organisasi adalah kerangka kognitif yang mencakup sikap, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi merupakan kepribadian dari perusahaan atau organisasi, yang berkembang dari sistem nilai yang membentuk norma-norma yang mengatur perilaku. Kultur organisasi memengaruhi hampir semua aspek kehidupan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, termasuk persepsi, sikap, dan perilaku dari individu-individu yang ada di dalamnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng, terdapat beberapa keterbatasan yang harus dicermati kedepannya: Artikel tidak membahas secara mendalam pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, atau regulasi pemerintah terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng. Penelitian masa depan dapat memperluas cakupan untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal ini. Artikel ini juga tidak membandingkan praktik manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi di PT. Bank Kalteng dengan bank lain yang memiliki kinerja pegawai yang unggul.

Penelitian masa depan dapat melakukan perbandingan untuk mengevaluasi keunggulan kompetitif PT. Bank Kalteng. Artikel ini juga tidak mendalami pengaruh teknologi terbaru seperti digitalisasi layanan perbankan atau implementasi kecerdasan buatan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pemahaman terhadap pengaruh manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Manajemen SDM yang efektif memastikan bahwa sumber daya manusia didayagunakan secara optimal, dengan memberikan perhatian pada proses rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Di sisi lain, kultur organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. PT. Bank Kalteng perlu memperhatikan pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif, termasuk dalam proses perekrutan yang selektif, pengembangan karyawan secara berkelanjutan, motivasi yang tepat, dan kebijakan retensi yang baik. Tidak hanya itu, bank pembangunan daerah milik Provinsi Kalimantan Tengah ini perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab bersama. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, M., Anwar, S., Widyastuti, E., & Hermanto, B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya

- Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Amanda Cafe. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 296-307.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lolowang M. G, Adolfini, Lumintang G. (2016) The Influence Of Training And Human Resources Development To Employee Performance In Pt.Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016*, Hal. 177-186
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2), 101-110.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*.Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, & Asbari, M. (2022). Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443-455.  
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1880>
- Nurlaila, L. A. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62-72.
- Priono, S. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kontrak pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). 2580-9695
- Putri, N. R. S., Sabina, N. K., & Nururrohmah, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Ratnaningrum, L. P. R. A. (2023). Analisis kepuasan mahasiswa terhadap kualitas pelayanan akademik di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Indonesia. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 279-299.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). *Pelayanan Fungsi Administrasi*



Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20–27.

Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.

Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.

Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.