



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORIENTASI TEKNOLOGI DIGITAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. BANK CENTRAL ASIA. Tbk, KCU SUNTER

Oleh:

Nama : Yosephine Angela
NIM : 24199104

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**Program Studi Manajemen
Konsentrasi Sumber Daya Manusia**



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

Jakarta

FEBRUARI 2024

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENGESAHAN

(C) Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORIENTASI TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA. Tbk, KCU SUNTER

Diajukan Oleh

Nama : Yosephine Angela
NIM : 24199104

Disetujui Oleh:

Pembimbing

(Kristin Handayani, S.Si., M.M)

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

2024

Instititut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



ABSTRAK

Yosephine Angela / 24199104/ 2024 / Pengaruh Budaya Organisasi Dan Orientasi Teknologi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia. Tbk, Kcu Sunter/ Pembimbing: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan orientasi teknologi digital khususnya di lembaga perbankan. Budaya organisasi yang ketat menekankan kinerja akan membentuk perilaku karyawan yang cekatan, demikian pula orientasi teknologi digital akan membantu pencapaian kinerja karyawan secara lebih cepat.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur dengan dimensi *work quality*, *working quantity*, *cooperation*, *responsibility* dan *initiative* sedangkan variabel independen terdiri dari budaya organisasi yang diukur dengan dimensi *involvement*, *consistency*, *adaptability*, *missions* dan orientasi teknologi dengan dimensi *top management capability*, *technological capability*, *learning* dan *unlearning*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melibatkan 115 responden yang merupakan karyawan Pt. Bank Central Asia. Tbk, Kcu Sunter. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala Linkert. Data diolah menggunakan program IBM SPSS 26.0 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Terdapat berbagai temuan dalam penelitian ini diantaranya bahwa Budaya organisasi secara statistik terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA Kantor Cabang Utama Sunter. Hal tersebut memberi makna bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pengurangan budaya organisasi juga akan menurunkan kinerja karyawan. Orientasi teknologi secara statistik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien, tetapi kesiapan sumber daya manusia dan kesiapan untuk menyesuaikan kebutuhan teknologi menjadi tantangan bagi perusahaan dan juga karyawan ke depan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Orientasi Teknologi



ABSTRACT

Yosephine Angela / 24199104 / 2024 / *The Effect of Organizational Culture and Digital Technology Orientation on Employee Performance at Pt. Bank Central Asia. Tbk, Kcu Sunter* / Advisor: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Performance is one of the important factors for the company. Employee performance is strongly influenced by organizational culture and digital technology orientation, especially in banking institutions. An organizational culture that strictly emphasizes performance will shape dexterous employee behavior, as well as digital technology orientation will help achieve employee performance more quickly.

The variables in this study consist of dependent variables and independent variables. The dependent variable is employee performance measured by the dimensions of work quality, work quantity, cooperation, responsibility and initiative while the independent variable consists of organisational culture measured by the dimensions of involvement, consistency, adaptability, missions and technological orientation with the dimensions of top management capability, technological capability, learning and unlearning.

This research is a quantitative study involving 115 respondents who are employees of Pt. Bank Central Asia. Tbk, Kcu Sunter. Data collection through questionnaires with a liker scale. The data was processed using the IBM SPSS 26.0 program using multiple linear regression analysis.

Researchers get various findings including that organizational culture is statistically proven to have a positive effect on the performance of employees of PT Bank BCA Sunter Main Branch Office. This means that any increase in organizational culture will have an impact on improving employee performance. Conversely, a reduction in organizational culture will also reduce employee performance. Technology orientation is statistically proven to have a positive influence on employee performance.

The results of this study indicate that the use of technology can improve employee performance more effectively and efficiently, but the readiness of human resources and readiness to adjust to technological needs is a challenge for companies and employees going forward.

Keywords: Influence, Employee Performance, Organizational Culture, Technology Orientation

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah yang melimpah, kemurahan dan kasih-Nya yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Orientasi Teknologi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia. Tbk, Kcu Sunter”** sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi Institute Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta. Dalam proses pembuatan proposal ini penulis mendapat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Kristin Handayani, S.Si., M.M Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesempatan serta dengan penuh kesabaran membimbing penyusunan skripsi ini.
2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan bantuan moril, mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Sahabat terbaik saya Sarah Tasya Meilianda yang senantiasa menemani serta mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan informasi, serta mendukung secara moril dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis, serta selalu menyemangati penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran untuk perbaikan sangat kami harapkan untuk pembelajaran bagi penulis pada masa yang akan datang . Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya dalam rangka mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 21 Februari 2024

Yosephine Angela



DAFTAR ISI

PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Batasan Penelitian	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teoritis	12
1. Teori Pengaturan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	12
2. Kinerja Karyawan	13
3. Budaya Organisasi	20
4. Orientasi Teknologi Digital	25
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
A. Obyek Penelitian	37
B. Desain Penelitian	37
C. Variabel Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42



F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	47
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	47
B. Analisis Deskriptif	49
C. Hasil Penelitian.....	61
D. Pembahasan	66
BAB V	69
SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gab.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.4 Statistik Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.5 Statistik Jawaban Responden Budaya Organisasi (X1).....	53
Tabel 4.6 Statistik Jawaban Responden Orientasi Teknologi (X2).....	55
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	58
Tabel 4.9 Uji Validitas Orientasi Teknologi (X3).....	59
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Data.....	61
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.15 F Anova	64
Tabel 4.16 T Coefficient.....	65
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	65



DAFTAR GAMBAR

(C) Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang **Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Gambar 1.1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018-2022).....	3
Gambar 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan dan Penggunaan Teknologi Digital	6
Gambar 2.1	Lapisan Budaya Organisasi	22
Gambar 2.2	Faktor Pengaruh Teknologi Digital	27
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Struktur Konglomerasi Perseroan.....	48

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik dan Jawaban Responden.....	76
Lampiran 1.2 Uji Validitas	91
Lampiran 1.3 Uji Reliabilitas	96
Lampiran 1.4 Uji Normalitas.....	97
Lampiran 1.5 Uji Autokorelasi dan Regresi Linier	97
Lampiran 1.6 Tabel R.....	98

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.