

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Krisis keuangan global telah membawa dampak yang besar terhadap kehidupan umat manusia, terutama di sektor perbankan salah satu masalah dasar yang menimbulkan krisis ekonomi di Indonesia. Sektor perbankan merupakan suatu sistem yang saling terkait erat satu dengan lainnya. Kegagalan satu bank tidak hanya menyebabkan masalah pada individual bank. Lebih jauh lagi, kegagalan bank dapat menimbulkan efek domino dalam industri perbankan karena bank menyediakan sarana pembayaran, maka kegagalan di sektor perbankan (*bank failure*) pada gilirannya akan menimbulkan kegagalan di sektor perusahaan (*corporate failure*) dimana terjadi hambatan dalam penyelesaian pembayaran (*payment settlement*). Akibat kegagalan di sektor ini dapat berdampak negatif pada seluruh sistem (*systemic risk*), maka gagalnya satu bank dapat menyebabkan masalah pada sistem perbankan secara keseluruhan dan dapat menimbulkan penarikan dana secara besar-besaran terhadap bank yang sehat. (Delhaise, Philippe F. Word Bank: 2007).

Survei yang dilakukan oleh *Marketing Research* Indonesia menyatakan tingkat kualitas pelayanan industri perbankan di Indonesia menurun, seperti pada tabel 1.1 berikut:

**TABEL 1.1**  
**TINGKAT KUALITAS PELAYANAN INDUSTRI PERBANKAN DI**  
**INDONESIA**

<b>Tahun</b>	<b>Kualitas layanan Industri Perbankan</b>
2006/2007	77,99%
2007/2008	77,42%
2008/2009	76,14%.
2009/2010	76,00%

Sumber : *Marketing Research* Indonesia 2010

Tabel 1.1 terjadi penurunan kualitas pelayanan dalam industri perbankan di Indonesia. Penyebab penurunan di karenakan terjadi perbedaan pelayanan antara cabang-cabang utama dengan cabang-cabang pembantu. Seharusnya di semua cabang dan kantor memiliki layanan yang sama. Selain itu, munculannya berbagai produk baru tidak diikuti oleh kemampuan para staf bank untuk memberikan layanan terkait produk yang dijual. Produk unit link atau produk investasi bisnis bank, bank tersebut hanya menjual tanpa menjelaskan secara rinci. Hal ini bisa jadi kurangnya pembekalan dan *training* kepada para staf sehingga produk yang dijual tidak memenuhi harapan para nasabah (*Marketing Research* Indonesia 2010 dan **INFOBank**: April 2010).

Bank mempunyai peran yang penting dalam perekonomian sebagai lembaga intermediari yang mengalokasikan dana. Sejak krisis ekonomi menunjukkan kondisi yang sangat memprihatinkan, ditandai dengan semakin memburuknya produktivitas karyawan perbankan dan lambatnya kegiatan bank dalam menjalankan fungsinya. Faktor penyebabnya antara lain adalah melemahnya manajemen bank (tidak profesional) dan tingginya ketidakpatuhan karyawan terhadap kode etik pekerjaan. Akibatnya terjadi krisis di sektor perbankan. Dampak dari krisis perbankan yang dapat dilihat dari sektor riil adalah

meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan dan banyaknya sektor usaha yang mengalami kemacetan (Warta BRI, 2007).

Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai produktivitas adalah sumber daya manusia yang berkualitas, Pentingnya manusia sebagai sumber daya yang dominan, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (2005:26) bahwa: “Unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam setiap gerak langkah perusahaan”. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan, seperti yang diungkapkan oleh Malayu P. Hasibuan (2008:10) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kusnendi (2006:80) mengemukakan bahwa:

Banyak perusahaan mengeluarkan banyak biaya untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia sebagai langkah awal untuk meningkatkan kinerja dan tujuan akhirnya adalah produktivitas yang tinggi karena dengan produktivitas yang tinggi sumber daya manusia dapat memberikan *profit* (keuntungan) dan *goals* (tercapainya tujuan) perusahaan.

Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas dalam beberapa segi, diantaranya: pendekatan ekonomi yaitu: Produktivitas merupakan

usahan memperoleh hasil (*output*) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumber daya (*input*) yang sekecil-kecilnya. Menurut Tjutju Yuniarsih dalam (Sedarmayanti 2001:57) pendekatan secara psikologis yaitu: Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Salah satu perusahaan BUMN dalam bidang ekonomi perbankan di Indonesia yang sedang menghadapi berbagai masalah internal seperti rendahnya efisiensi dan produktivitas kerja menurut standar Bank Indonesia.

**TABEL 1.2**  
**TINGKAT EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA**  
**PERUSAHAAN BUMN DALAM BIDANG PERBANKAN**

Bank BUMN	TAHUN	
	2009	2010
Mandiri	73,02%	75,85%
BNI	81,01%	84,79%
<b>BRI</b>	<b>69,14%</b>	<b>69,80%</b>
BTN	80,20%	85,87%

Sumber: *Marketing Research* Indonesia 2010

Data pada Tabel 1.2 menggambarkan kualitas layanan Bank BRI yang rendah dibandingkan dengan Bank BUMN seperti kualitas layanan, fasilitas seperti E-banking, ATM, dan terdapat masalah produktivitas kerja individu sehingga dari

tahun ke tahun terjadi penurunan produktivitas. Bank BNI dan Bank Mandiri termasuk bank efisien, BTN telah menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. (*Marketing Research* Indonesia 2010).

Menurut Lyle M. Spencer Signe (2006:17): Tingkat efisiensi menunjukkan tingkat produktivitas karyawan dan tingkat produktivitas itu terkait dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi (*competency-based human resources management*). SDM dituntut untuk terus menerus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, kompetensi keras (*hard competency*) yang berupa pengetahuan dan keterampilan maupun kompetensi lunak (*soft competency*) yang berupa sikap atau perilaku wajib dipacu tiada henti. Makin tinggi kompetensi karyawan makin tinggi tingkat produktivitas perusahaan.

Selain masalah internal Bank BRI (persero) tbk, yang sedang mengalami permasalahan yang cukup kompleks adalah Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Naripan Bandung. Bank BRI Cabang Naripan merupakan salah satu Cabang besar dalam hal aset dan sumber daya manusia. Selain itu Bank BRI Naripan memiliki permasalahan sumber daya manusia yaitu rendahnya produktivitas kerja.

. Gambaran umum produktivitas kerja dapat di lihat dari hasil penilaian produktivitas karyawan, ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja yang ditempuh oleh karyawan.

Pada umumnya terdapat sejumlah faktor penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan Bank BRI Cabang Naripan Bandung, antara lain adalah :

1. Banyaknya kredit macet dan daftar hitam nasabah karena ketidakmampuan manajemen dalam melakukan penagihan tepat waktu dan menganalisis keuangan nasabah.
2. Terjadinya penundaan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena tidak jelas wewenang.
3. Disiplin tentang waktu dikacaukan oleh karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak.
4. Penghamburan pemakaian sumber daya dan tingginya beban operasional misalnya personalia, perjalanan dinas, perjamuan tamu dan biaya kantor a.l. fotokopi, telepon, listrik, lembur sedangkan pendapatan operasional yang rendah. (sumber: SDM Bank BRI Naripan Bandung 2010).

Bank BRI Cabang Naripan Bandung selalu berupaya terus menerus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Akan tetapi produktivitas kerja karyawan Bank BRI Cabang Naripan Bandung masih rendah, terlihat dari tingkat absensi karyawan. Pada dasarnya produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Selama menjalankan aktivitasnya tingkat kehadiran merupakan salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai produktivitas kerja karyawannya. Tabel 1.3 menyajikan data persentase absensi karyawan Bank BRI Cabang Naripan Bandung berikut ini:

**TABEL 1.3**  
**REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN**  
**BANK BRI CABANG NARIPAN TAHUN 2010**

Tahun	ST	<u>R</u>	SD	<u>R</u>	PL	<u>R</u>	P	<u>R</u>	LB	<u>R</u>	IH	<u>R</u>	T	<u>R</u>
2007	75	6	40	4	17	2	47	4	11	1	90	3	3	1
2008	90	7	55	5	36	3	55	5	18	2	120	4	5	1
2009	101	8	30	3	48	4	90	8	27	3	150	5	2	1
2010	98	2	80	1	31	2	50	1	20	1	60	2	4	1

Sumber : Bagian SDM Bank BRI Naripan 2010

**Keterangan:**

- ST : Sakit tanpa keterangan dokter  
 SD : Sakit dengan surat dokter  
 PL : Mempergunakan istirahat libur tahunan  
 P : Pamit untuk kepentingan libur sendiri  
 LB : Beristirahat besar  
 IH : Melaksanakan ibadah agama  
 T : Tanpa kabar  
 R : rata-rata setiap bulannya

**TABEL 1.4**  
**TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN BANK BRI CABANG NARIPAN**  
**TAHUN 2010**

TINGKAT KEHADIRAN	TAHUN			
	2007	2008	2009	2010
	99,13%	98,86%	98,50%	98,65%

Sumber : Data Bagian Personalia Bank BRI Cabang Naripan, Tahun 2010

Tabel 1.3 dan 1.4 di atas mencerminkan bahwa tingkat produktivitas rendah, dapat dilihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup besar dan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dari data di atas Jumlah karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit tetapi tidak dilengkapi dengan surat keterangan dokter lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang menyertakan surat dokter, rata-rata 4-8 orang yang tidak masuk kerja setiap bulannya sehingga harus ada pergantian tugas untuk mengisi kekosongan pekerjaan. Menurut hasil wawancara dengan bag SDM BRI Naripan Desember 2010 penyebab dari tingginya ketidakhadiran karyawan karena kurangnya motivasi kerja pegawai dan rendahnya disiplin. Pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan karyawan Bank BRI Naripan yaitu masuk kerja terlambat >10 menit dari waktu yang telah ditentukan, pulang kantor lebih awal karena kepentingan pribadi, pada saat jam kerja beberapa karyawan menghabiskan waktu

dengan bersantai membaca koran, *on line* internet, mengobrol, istirahat jam makan siang melebihi waktu yang ditetapkan.

Rendahnya tingkat produktivitas kerja juga dapat di lihat dari target pencapaian kredit, pencapaian pekerjaan, jumlah keluhan nasabah disajikan pada Tabel 1.5 berikut ini:

**TABEL 1.5**  
**DATA REALISASI JUMLAH KREDIT, JUMLAH TUGAS KARYAWAN**  
**DAN JUMLAH KELUHAN NASABAH BANK BRI CABANG NARIPAN**  
**BANDUNG**  
**TAHUN 2007-2010**

(\*Dalam ribuan)

Tahun	Target Kredit	Realisasi	Jumlah pekerjaan per 1 karyawan	Realisasi pekerjaan karyawan	Jumlah Keluhan Nasabah
2007	*48.000.000	*38.022.014	± 415	±395	240
2008	*62.000.000	*50.214.201	± 516	±488	255
2009	*78.000.000	*64.021.283	± 572	±524	281
2010	*96.000.000	*87.580.347	± 603	±570	293

Sumber: Data Bank BRI Cabang Naripan bag keuangan, Tahun 2010

Seperti pada Tabel 1.6 terdapat target kredit yang meningkat setiap tahunnya yang di tetapkan kantor pusat BRI Thamrin Jakarta sedangkan kenyataan yang terjadi realisasi kredit tidak mencapai target, hal ini berdampak pada produktivitas perusahaan karena profit yang di dapatkan tidak maksimal. Tugas pekerjaan setiap divisi berbeda-beda, *jobdesk* karyawan belum mencapai hasil yang di targetkan. Setiap harinya karyawan rata-rata harus menyelesaikan 3-5 pekerjaan seperti laporan, analisis, realisasi nasabah, entry data dan lainnya. Sedangkan pada kenyataannya terjadi keterlambatan pekerjaan, selain itu banyaknya keluhan nasabah efisiensi pelayanan dan produk yang di sampaikan langsung maupun melalui kotak saran. Kenaikan untuk mencapai target dan perbaikan



kualitas kerja diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan baik dalam bidangnya, semangat kerja yang tinggi, mematuhi disiplin kerja agar hasil yang tercapai maksimal. (data dan wawancara: kepala Bag.keuangan dan Personalia BRI Naripan Bandung Desember 2010).

Bank BRI (Persero)tbk Cabang Naripan Bandung memiliki metode penilaian produktivitas kerja karyawan yang didasarkan dari absensi dan performa kerja karyawan yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap hari kerja, tetapi dalam bentuk tidak tertulis yang nantinya akan diakumulasikan pada saat waktu penilaian. Adapun bentuk dan hasil penilaiannya dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini:

**TABEL 1.6**  
**REKAPITULASI HASIL PENILAIAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN**  
**BANK BRI CABANG NARIPAN BANDUNG TAHUN 2010**

NO	KUALIFIKASI	NILAI	JUMLAH	%
1	GRADE 1	SANGAT BAIK (A)	13	14,7%
2	GRADE 2	BAIK (B)	19	21,6%
3	GRADE 3	CUKUP BAIK (C)	42	47,7%
4	GRADE 4	KURANG BAIK (D)	14	16 %
5	GRADE 5	SANGAT TIDAK BAIK (E)	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Bagian Personalia Bank BRI Cabang Naripan, Tahun 2010

Berdasarkan data dari Tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa karyawan hampir setengahnya mendapatkan nilai C (*Grade 3*) sebanyak 42 orang atau 47,7%. Pada dasarnya perusahaan telah menetapkan target seluruh karyawannya berada pada tingkat *Grade 1,2* dan *Grade 3*, tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang berada pada tingkat *Grade 4* dengan jumlah 14 Orang atau 16%. Hal ini menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Sumber: Bag. SDM BRI Naripan: Desember 2010).

Kriteria perusahaan dalam penilaian, karyawan harus memiliki penilaian dari kepala cabang. Indikator yang dinilai adalah tingkah laku, responsif terhadap pekerjaan, inisiatif, kerajinan, meminimalkan dalam menggunakan sumber daya, pelayanan terhadap nasabah dan kecekatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaan. Berdasarkan tabel 1.3 maka dapat di kemukakan terdapat kendala dalam pencapaian tingkat produktivitas karyawan. Sementara perusahaan menetapkan standar produktivitas karyawan sekurang-kurangnya mendapatkan penilaian baik. (wawancara bag.SDM Asep purnama: Desember 2010)

Untuk meningkatkan kemampuan banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan seperti melakukan promosi jabatan, melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, meningkatkan motivasi karyawan melalui reward yang nampak (*tangible reward*) yaitu kompensasi dan tunjangan yang kompetitif dan yang lebih penting adalah nilai yang tidak tampak (*valued intangible*) yang berupa proses pembelajaran organisasi.

Proses pembelajaran organisasi menurut Peter Senge (2003:285) :

Organisasi yang memiliki kapasitas untuk mampu menciptakan masa depannya sendiri. Pembelajaran organisasi sebagai sekumpulan individu dalam organisasi yang terus menerus memperbaiki kompetensi diri untuk menciptakan segala inovasi yang mampu mereka ciptakan.

Heidjrachman dan Husnan (2000:27) mengemukakan bahwa sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan, untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif melalui proses pembelajaran organisasi, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas karyawan tersebut.

Bukti lainnya yang menjelaskan strategi Bank BRI lebih kepada Pembelajaran Organisasi yaitu adanya metode belajar organisasi yang dilakukan melalui *sharing*. Karyawan Bank BRI Naripan diuntut memiliki kemampuan yang secara terus menerus berkembang, sabar, dan memperbaiki wawasan agar objektif dalam melihat realita.

Upaya untuk meningkatkan pengetahuan setiap karyawannya dengan terus “belajar” adalah suatu investasi bagi perusahaan dalam jangka panjang. Materi dibekali pula dari manajemen perusahaan untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang akan berguna untuk karyawan tersebut. Pengetahuan dan pengalaman yang di distribusikan kepada orang lain dalam organisasi akan menciptakan *organization knowledge*, sehingga terjadi transformasi. Transformasi yang dimaksud disini adalah transformasi pengetahuan dan pengalaman dari seseorang (*individual*) ke perusahaan (*organization*). Melalui kegiatan *sharing* ini, akan memberikan dampak yang sangat kuat (*powerful*) bagi perusahaan karena tercipta hubungan emosional antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Ketika tercipta hubungan emosional ini, maka orang-orang dalam perusahaan memiliki keinginan yang kuat pula untuk memajukan perusahaan bersama-sama.

Perusahaan yang melakukan Pembelajaran Organisasi akan merasakan manfaat bukan hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan. Hasibuan (2004:92) menyebutkan bahwa: “Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya”. Pengelolaan pengetahuan dalam mendapatkan pembelajaran akan

membawa pegawai memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya..

Berdasarkan uraian di atas, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai Proses pembelajaran organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini diperlukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Pembelajaran Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Naripan Bandung”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Inti dari permasalahan penelitian ini adalah Bank BRI Persero (tbk) Cabang Naripan sebagai salah satu perusahaan BUMN terkemuka yang memiliki jumlah nasabah dan aset yang sangat besar serta jumlah karyawan yang cukup banyak salah satunya karyawan pada Bank BRI (Persero)tbk cabang Naripan Bandung yaitu 80 orang. Jumlah karyawan ini tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas kerja para karyawannya. Hal ini terlihat dari adanya penurunan kualitas layanan Bank BRI Cabang Naripan, tingkat kehadiran karyawan dan realisasi kredit yang menurun, *jobdesk* karyawan yang tidak mencapai target perusahaan serta tingginya keluhan nasabah.

Penyebab penurunan di karenakan terjadi perbedaan pelayanan antara cabang-cabang utama dengan cabang-cabang pembantu. Seharusnya di semua cabang dan kantor memiliki layanan yang sama. Selain itu, munculannya berbagai produk baru tidak diikuti oleh kemampuan para staf bank untuk memberikan layanan terkait produk yang dijual.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Ketidaksesuaian antara kuantitas layanan, produk bank, fasilitas dan persaingan perbankan yang terus meningkat dari tahun ke tahun dengan kualitas karyawan yang mengalami penurunan setiap tahunnya, mengindikasikan terjadinya penurunan produktivitas karyawan di Bank BRI (Persero)tbk cabang Naripan Bandung. Salah satu faktor penyebab penurunan produktivitas karyawan adalah minimnya peningkatan prestasi kerja karyawan serta kurangnya kedisiplinan para karyawannya. Hal ini dapat terlihat dengan adanya karyawan yang masih memiliki kinerja di bawah nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta adanya penurunan rekapitulasi absensi karyawan setiap tahunnya. Untuk mengatasi masalah tersebut Bank BRI (Persero)tbk cabang Naripan Bandung melakukan proses pembelajaran organisasi bagi karyawannya. Akan tetapi proses pembelajaran organisasi yang dilaksanakan di Bank BRI (Persero)tbk cabang Naripan Bandung kurang berjalan secara optimal karena hanya dapat dilaksanakan pada waktu istirahat, kekosongan jam kerja dan libur jam kerja. Sedangkan pada awalnya perusahaan merencanakan program rotasi untuk dilakukan setiap saat baik dalam rapat, diskusi, waktu istirahat, kekosongan jam kerja dan libur jam kerja.. Apabila hal ini tidak dapat segera diperbaiki maka dikhawatirkan produktivitas perusahaan tidak akan tercapai dengan optimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan tema sentral yang diuraikan sebelumnya dalam penelitian ini adalah pengaruh proses pembelajaran organisasi terhadap produktivitas kerja.

Dalam hal ini proses pembelajaran organisasi karyawan dijadikan landasan berfikir serta dilihat secara riil pengaruhnya dengan produktivitas kerja melalui data yang telah diperoleh melalui penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran proses pembelajaran organisasi karyawan Bank BRI cabang Naripan
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja Bank BRI cabang Naripan
3. Seberapa besar pengaruh proses pembelajaran organisasi terhadap produktivitas kerja Bank BRI cabang Naripan

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli/ilmuwan yang menguasai bidangnya. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran proses pembelajaran organisasi pada Bank BRI (Persero) tbk Naripan Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja pada Bank BRI (Persero) tbk Naripan Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Proses Pembelajaran Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI (Persero) tbk Naripan Bandung.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya, manfaat penelitian ini berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

### a) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh proses pembelajaran organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

### b) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu memberikan sumbangan pemikiran kepada Bank BRI cabang Naripan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.