

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor

Ria Kusumaningrum¹, Farah Chalida Hanoum T², Indyah Winasih³

¹ IAI Sahid Bogor

² IAI Nasional Laa Roiba Bogor

³ Universitas Negeri Jakarta

riakusumaningrum@inais.ac.id¹, fchalidahanoum@laaroiba.ac.id²

indyahwinasih@gmail.com³

ABSTRACT

Organizational culture is a set of assumptions or belief systems, values, and norms developed within the organization that are used as guidelines for employees to act in overcoming various problems and become a differentiator between one organization and another. Every company will certainly expect a good performance from its employees as a benchmark for the achievements obtained. A good organizational culture will certainly bring the company to the expected conditions. This study aims to determine the close relationship between organizational culture and the performance of employees of Bank Syariah Indonesia Bogor branch by using survey methods, interviews and questionnaires to 65 respondents. The data analysis method used is the product moment correlation coefficient, and the coefficient of determination. The results of the study using the product moment correlation coefficient obtained the results of $r_s = 0.822$, which means that organizational culture and the performance of the employees of Bank Syariah Indonesia in the Bogor branch have a very strong relationship. The coefficient of determination on organizational culture is 67.56% which shows the magnitude of the contribution of variables organizational culture on employee performance variables, while the remaining 32.44% is influenced by other factors that are not measured. The results of hypothesis testing are obtained $t_{count} > t_{table}$ with a value of $11,456 > 1.6694$, H_a accepted and H_o rejected, which means that there is a real relationship between organizational culture (X) and employee performance (Y) at Bank Syariah Indonesia Bogor branch.

Keyword: *culture organization, employee performance.*

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang berkembang di dalam organisasi yang dijadikan pedoman bagi karyawan untuk bertindak dalam mengatasi berbagai masalah dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja yang baik dari semua karyawannya sebagai tolok ukur atas prestasi yang diperoleh. Budaya organisasi yang baik tentunya akan membawa perusahaan pada kondisi yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor dengan menggunakan metode survei, wawancara dan kuesioner kepada 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment, dan

koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi product moment diperoleh hasil $r_s = 0,822$ yang artinya budaya organisasi dengan kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia cabang Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi terhadap budaya organisasi sebesar 67,56 % menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya 32,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur. Hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $11,456 > 1,6694$ maka H_a diterima H_o ditolak. Artinya terdapat hubungan yang nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.

PENDAHULUAN

Organisasi akan sulit mencapai tujuan tanpa dukungan anggota organisasi. Hal ini tidak terkecuali pula bagi organisasi bisnis yang berorientasi laba. Organisasi yang bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari anggotanya. Program kerja atau rencana suatu organisasi yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia apabila tidak mendapat dukungan penuh dari segenap anggota.

Dalam kondisi itu makin terasa urgensinya ketika perusahaan harus menghadapi persaingan eksternal yang ketat dari para kompetitor. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan strategi-strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal yang mempengaruhi kinerja akan dibahas dalam studi ini yaitu budaya organisasi, terutama eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja anggota yang optimal pula.

Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi perusahaan. Namun sayangnya tidak semua organisasi berhasil membangun kinerja karyawan dengan baik. Bank Syariah Indonesia cabang Bogor menjadi objek penelitian ini misalnya, berdasarkan wawancara langsung dengan pihak SDM salah Bank Syariah Indonesia cabang Bogor, terdapat sebagian karyawan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Indikasinya masih ada yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau pulang lebih cepat, menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan, menggunakan jam kantor untuk keperluan pribadi, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, kurang mengindahkan perintah atau supervisi dari atasan dan kurang mampu memenuhi target pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas.

Fahmi (2012:226) mendefinisikan *kinerja* sebagai 'hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented selama satu periode waktu'. Fahmi juga mengutip Armstrong & Baron (1998) yang mendefinisikan 'kinerja' merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. *Kinerja* terkait

dengan unjuk kerja atau hasil kerja yang dihasilkan atau perilaku nyata oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan peran seorang karyawan dalam organisasi (Hariandja, 2009:195). *Kinerja* adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Matis & Jacson menyatakan bahwa perbaikan kinerja individu maupun kelompok adalah pusat perhatian untuk meningkatkan kinerja organisasi (Noor, 2013:270). Kinerja adalah fungsi kapastitas untuk melakukan sesuatu pekerjaan, kesempatan untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Noor, 2013:271).

Dari berbagai pendapat tentang kinerja tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah kapasitas, kesempatan dan kemauan untuk memberikan hasil kerja atau unjuk kerja yang didasarkan dari gabungan kemampuan, usaha, dan kesempatan karyawan, baik secara individual ataupun kelompok, yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi yang menjadi pusat perhatian bagi organisasi untuk ditingkatkan karena perbaikan kinerja karyawan akan berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang disadari oleh anggota organisasi, yang menentukan secara luas fungsi dan identitas organisasi dalam menjaga kebenaran budaya organisasi (Chuang, 2004 dalam Patulak *et al.*, 2013). Hampir seluruh perusahaan di Indonesia sudah menyadari pentingnya budaya organisasi dibentuk dalam perusahaan. Dengan budaya organisasi, diharapkan dapat diciptakan kepuasan tinggi seluruh budaya, komitmen yang kuat dan kinerja yang baik di lingkungan organisasi (Martin *et al.*, 2013).

Organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama (Torang, 2013:106). Robbins dikutip oleh Torang (2013:106). menyatakan bahwa *organisasi* adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang dirancang untuk menjalankan tujuan bersama. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat

akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu dalam organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi.

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersaa secara luas. Semakin banyak anggota yang

menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap ke efektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada pegawai. Menurut Wibowo (2011) kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Terkait hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai ini, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor ?
2. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Bogor?

Untuk menghindari luasnya cakupan permasalahan penelitian, maka penelitian ini dilakukan dengan membatasi dan memahami masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor 2021, sehingga tidak membahas secara luas faktor-faktor dan aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan sebagaimana yang telah diidentifikasi di atas. Penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek budaya organisasi dengan cara mendeduksinya melalui pengamatan di lapangan dan menguji hipotesisnya secara induksi berdasarkan data empirik di lapangan.

Secara lebih spesifik, penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.
2. Menelaah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.
3. Mengukur hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dipakai adalah kuantitatif korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Bogor. a.) Objek Penelitian adalah variabel independen (Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). b.) Metode Penarikan Sampel adalah *purposive sampling* c.) Metode Analisis 1) Analisis Koefisien Korelasi 2) Analisis Koefisien Determinasi 3) Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.

Tabel 1.

Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 21)

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (1-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2048.862	987.338
	Covariance	32.013	15.427
	N	65	65
VAR00002	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	987.338	704.062
	Covariance	15.427	11.001
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

(Sumber : Data diproses dengan SPSS versi 21)

Pada tabel 1 dapat diketahui *Output Correlation* menjelaskan nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0.822. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan berada pada interval ke 5 yakni sangat kuat.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
--------------------	------------	------------------

0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000	0.822	Sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.822^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.6756 \times 100\%$$

$$KD = 67.56\%$$

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67.56% sedangkan sisanya sebesar 32.44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi.

Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, hasil yang diperoleh adalah 1.6694. b. nilai thitung 11.458

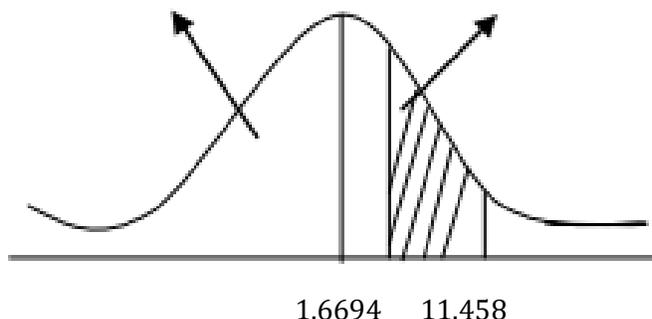
Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 ($r < 0$) Tidak terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
- H_a ($r > 0$) Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai thitung adalah sebesar 11.458 dan ttabel sebesar 1.6694, maka thitung > ttabel (11.456 > 1.6694) artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.

Daerah penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia dengan responden 65 orang, menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.822 dan hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Sehingga komitmen yang dimiliki karyawan akan membawa perusahaan menuju pada kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Bahwa penerapan budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti. Hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 77.0462 dan skor rata-rata teoretis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoretis, dengan nilai $77.0462 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan cukup baik. Selain itu pada variabel budaya organisasi (X) dapat diketahui bahwa indikator stabilitas/kemantapan memiliki total skor paling tinggi yaitu sebesar 286 dibanding dengan indikator lainnya. Artinya pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor untuk variabel budaya organisasi (X) indikator yang paling kuat adalah stabilitas/kemantapan karena memiliki nilai paling tinggi.
2. Bahwa kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari respon karyawan melalui kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui skor rata-rata empirik sebesar 42.5538 dan skor rata-rata teoritis sebesar 25, skor rata-

rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $42.5538 > 25$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan cukup baik. Selain itu pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa indikator pelaksanaan tugas memiliki total skor paling tinggi yaitu sebesar 280 dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya pada Bank Syariah Indonesia cabang Bogor untuk variabel kinerja karyawan (Y) indikator yang paling kuat adalah pelaksanaan tugas karena memiliki nilai paling tinggi.

3. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Bogor, berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* diperoleh hasil $r_s = 0.822$. dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval $0.80 - 1.000$. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 67.56% yang menunjukkan besarnya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32.44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $11.456 > 1.6694$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia cabang Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Patulak, M.E., Thoyib, A., Surachman, S., & Setiawan, M. (2013). The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances: A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(5), 166-175.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Delta Buku
- Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 4 Nomor 2 (2022) 179-188 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v4i2.645