

BUDAYA ORGANISASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP 2 LANGSA

Author:

Nurul Hakiki¹,
Devi Sapitri²,
Sy Nurhamidah³,
Alawi Adhar⁴,
M Farhan Hidayat⁵,
Raja Julfikar⁶,
M.Rinaldi Aulia⁷,
Nanda fitra⁸

Affiliation:

Politeknik LP3I
Kampus
Langsa^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Corresponding email
nurulhakiki362@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 99-00-9999
Accepted: 99-00-9999
Published: 99-00-9999



This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License

Abstrak:

Latar belakang: Mayoritas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan mengikuti pemimpin, mereka cenderung mencontoh pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti yang dilakukan pemimpin tersebut. Jika budaya kerja selalu bersahabat, maka karyawan juga akan bersahabat. Sebaliknya, jika budaya kerja kritis, maka karyawan akan kritis.

Metode penelitian: Penelitian ini merupakan jenis *library research* dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif.

Hasil penelitian: Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP 2 Langsa sudah menerapkan contoh baik kepada bawahannya, indikator yang mendukung untuk kebudayaan klan yaitu: selalu menerapkan suasana kekeluargaan pada seluruh pegawainya. Jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semuanya akan mudah untuk bekerja sama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lainnya.

Kesimpulan: Budaya organisasi yang diterapkan di BSI KCP 2 Langsa memiliki dua tipe kebudayaan. Pertama menerapkan kebudayaan klan. Jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semuanya akan mudah untuk bekerja sama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lainnya. Kedua menerapkan tipe kebudayaan orientasi tim.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, BSI.

Pendahuluan

Lembaga keuangan syariah pada saat ini mulai menunjukkan eksistensinya dalam hal perbankan, nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas merupakan hal penting sebagai lembaga berbasis syariah di tengah proses pembangunan nasional. Berdirinya lembaga keuangan syariah merupakan implementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip dalam hukum lembaga Islam. Lembaga keuangan syariah adalah suatu lembaga yang menjalankan kegiatannya dengan berlandaskan prinsip syariah Islam (Hanif et al., 2023).

Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan

organisasi lain. Ciri khas ini yang menjadi identitas bagi organisasi, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, serta cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan suatu masalah. Budaya mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi serta menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Ida et al., 2022).

Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (belief), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Suatu organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas, serta sebagai acuan dalam bertindak dan berperilaku karena budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi (Irsyad, 2021). Budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*clarity of ordering*); penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*extent of ordering*); kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*clarity values being intensely held*).

Budaya organisasi dibangun dengan seperangkat nilai yang diyakini oleh semua perilaku dalam sebuah organisasi. Islam sebagai salah satu sumber tata nilai yang juga memiliki nilai-nilai yang dapat digunakan sebagai pembangunan budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai dalam organisasi juga diperlukan untuk mengikat semua orang yang berada dalam suatu organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh. Bagi seorang muslim, nilai yang dipandang paling benar adalah nilai yang bersumber dari ajaran agamanya, yaitu Islam. Bagaimanapun, sebuah organisasi akan sehat bila dikelola dan dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang bersumber dari agama. Beberapa nilai yang dipandang penting dalam pembangunan mental seorang muslim dalam berorganisasi adalah ikhlas, amanah, dan jamaah.

Konsep budaya organisasi merupakan kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari-hari di suatu perusahaan. Di mana nilai-nilai tersebut merupakan prinsip-prinsip atau kualitas yang dinilai penting dan perlu menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan organisasi di suatu perusahaan. Nilai-nilai tersebut menjadi penting karena merupakan sebuah perilaku dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya dan menyelesaikan tanggung jawabnya (Mamesah & Setiabudhi, 2022).

Dari pendapat tersebut, disimpulkan bahwa suatu budaya organisasi merupakan pokok-pokok dasar/ nilai-nilai dasar yang dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi karyawan dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya organisasi memiliki peranan penting, sebab akan menjadikan lembaga tersebut fleksibel dan elastis serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitannya Budaya dengan Kinerja dapat terlihat bahwa budaya menciptakan karakteristik inovasi dan resiko serta penilaian mendetail yang ada dalam diri para karyawan, maka budaya organisasi sangat penting untuk disosialisasikan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan menjadikan anggota atau karyawan dapat berkerja dengan sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan akan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja, dengan kata lain menunjukkan suatu kinerja (Rifdah, 2016).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Indra bastian juga menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Budaya organisasi maupun kinerja karyawan memiliki keterikatan yang bisa saling mempengaruhi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja para karyawan, dimana tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan hasil kerja yang baik dan sebuah organisasi yang baik pula dari budaya sehat yang diciptakan. Mendapatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang terbaik dari karyawan tentu banyak cara atau upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) selain operasionalnya yang menggunakan syariat islam ia juga menanamkan nilai-nilai budaya islam yang menjadi landasan cara berpikir, berperilaku, dan bertindak, yang kemudian dipresentasikan dalam Panduan Perilaku Insan BSI serta ditanamkan sebagai Budaya Kerja yang diterjemahkan dalam “AKHLAK”, yaitu: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Hal tersebut sebagai konsep dasar yang menjadi acuan beretika para karyawannya. Sejak didirikannya BSI telah menggunakan konsep menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas, konsep yang ditanam ini merupakan suatu nilai yang harus di pegang teguh oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Studi Literatur

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, tradisi, prinsip, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (shared) ini telah

berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan, yang kemudian dianut dan dikembangkan dalam suatu organisasi dan dijadikan sebagai pedoman tingkah laku para anggota organisasi terhadap pola kerja dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan Bersama (Shafrani et al., 2022).

Keberadaan budaya di dalam organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tetapi bisa dirasakan. Budaya organisasi bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi berawal dari sebuah tradisi dalam organisasi, yang kemudian membentuk pola, caracara berfikir, merasa, menanggapi, dan menuntun para anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi umum sebuah organisasi yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai dan norma organisasi, dan merasa terikat serta sadar akan jajaran tingkatannya, maka akan menjadikan budaya organisasi yang kuat.

Sumber awal budaya organisasi biasanya adalah visi para pendiri organisasi. Budaya organisasi tidaklah muncul begitu saja, akan tetapi bila sudah muncul maka budaya tersebut sukar untuk dipadamkan, dalam artian budaya akan melekat dalam organisasi tersebut. Kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum yang dilakukan sebelumnya, serta tingkat keberhasilan yang diperoleh dengan usaha keras tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut tentang nilai yang dipahami dan dianut bersama dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut dapat terbentuk melalui beberapa cara, diantaranya yaitu pimpinan (kepemimpinan), pendiri atau pemilik, dan interaksi antar individu dalam organisasi. Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya dapat menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang dipahami dan disepakati bersama, serta mampu mempengaruhi atau mengatur perilaku setiap individu didalamnya, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi sebuah perilaku panutan/acuan bersama, yang kemudian disebut sebagai budaya organisasi (Arifudin, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis *library research* dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber data sekunder yang berasal berbagai jenis literatur seperti buku, jurnal, artikel dan jenis *homepage* lainnya yang dapat diakses untuk melengkapi hasil penelitian ini dengan jelas.

Hasil

Budaya organisasi adalah persepsipersepsi bersifat umum yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi, yang berupa sistem keberartian bersama. Budaya organisasi memiliki kepentingan terhadap bagaimana anggota organisasi merasakan karakter budaya

organisasi, dan tidak melihat apakah seperti dengan mereka atau tidak. Budaya organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi menciptakan tujuan, motivasi, dan kontrol organisasi yang efektif karena merebut perhatian banyak orang untuk berfokus pada kesatuan gerak dan langkah. Perspektif para ahli organisasional juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Faisal, 2020).

Dalam hal ini, penulis menggunakan indikator dari Umar Husein dalam jurna; Kurniasari et al yang mengungkapkan bahwa ada lima indikator yang dapat menjabarkan budaya sebuah organisasi (Kurniasari et al., 2022):

1. Komitmen Karyawan terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen karyawan di BSI KCP 2 Langsa cukup baik dengan kesukaan mereka terhadap pekerjaan. Diketahui bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan cukup baik. Lingkungan kerja yang nyaman juga merupakan faktor yang menunjang komitmen karyawan.

2. Toleransi terhadap konflik

Yang dimaksud dengan toleransi terhadap konflik adalah sejauh mana setiap karyawan didorong untuk menyampaikan konflik yang terjadi dimasa depan dan mengemukakan pendapat secara terbuka. Dalam hal ini, jika terjadi konflik karyawan BSI KCP 2 Langsa selalu mengatakan kepada pimpinan, terlebih jika terjadi konflik dengan nasabah. Diketahui bahwa pimpinan BSI KCP 2 Langsa sangat terbuka kepada karyawannya. Jika terjadi konflik atau permasalahan yang cukup rumit akan diselesaikan secara bersama-sama. Di BSI pimpinan menyikapi para pegawainya dengan objektif (tidak membeda-bedakan), semua pegawai dari tingkatan terendah sampai memiliki jabatan tertinggi semua memiliki perlakuan yang sama. Budaya kerja ini akan membantu karyawan untuk lebih terbuka jika terjadi konflik, supaya tidak terjadi kesalahpahaman yang terus berlanjut.

3. Keleluasaan kerja

Keleluasaan kerja adalah dimana seorang pemimpin dapat memberikan sebuah keleluasaan atau sebuah kebebasan untuk setiap karyawannya dengan cara mempercayai mereka dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan namun sesuai dengan aturan yang ada. Pimpinan BSI juga memberikan kebebasan berpendapat atau mau mendengarkan pendapat orang lain. Di waktu breafing pagi biasanya para pegawai menyampaikan gagasannya, selain itu sebulan sekali selalu menampilkan hasil kinerja para pegawai, dari sinilah biasanya para pegawai memberikan masukan dan selalu dilakukan evaluasi. Budaya kerja ini dapat membantu karyawan untuk lebih professional dalam bekerja dan sesuai dengan SOP yang ada, sehingga tidak terjadi hal yang membuat perusahaan kesulitan.

4. Hubungan yang baik

Dalam perusahaan yang sehat terdapat hubungan yang harmonis didalamnya, selain itu kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan. Di BSI KCP 2 Langsa lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain. Pemimpin selalu menerapkan suasana kekeluargaan pada seluruh karyawannya. Karena jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semuanya akan mudah untuk bekerjasama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lain. Bank BSI juga seringkali mengadakan acara tahunan agar karyawan disetiap cabang semakin mengenal dan dekat. Dalam acara tahunan ini, seringkali karyawan BSI KCP 2 Langsa memenangkan perlombaan. Jadi tidak hanya hubungan di satu perusahaan saja, tapi hubungan dengan kantor lain juga baik.

Dalam kepemimpinannya beliau, setiap pagi selalu mengadakan doa bersama dan membaca Al Quran yang dilakukan secara bergantian setiap harinya. Selain itu, beliau juga selalu memberi motivasi dan ajakan untuk terus berkembang kepada karyawannya. Forum Doa Pagi (FDP) yang dilakukan dihari kerja sebelum pelaksanaan kegiatan operasional. Dipimpin branch manager dan seluruh pegawai kantor untuk membahas kinerja mingguan dan informasi terkini.

5. Dukungan

Dukungan disini memiliki arti dimana organisasi atau atasan dapat memberikan sebuah dukungan dan sebuah pengawasan untuk keterampilan, maupun pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya dalam mengembangkan kemampuannya, selain itu dapat memberikan pengakuan terhadap setiap prestasi yang telah diraih.

Pimpinan BSI selalu mendukung karyawannya agar terus berkembang. Seperti halnya dengan pengangkatan karyawan magang menjadi karyawan tetap karena pekerjaan yang selalu melampaui target. Diketahui bahwa dukungan yang diberikan tidak hanya moril saja, tetapi juga dukungan materiil. Dukungan moril seperti selalu diberikan motivasi setiap di forum doa pagi, dan dukungan materiil seperti diberikan penghargaan bagi yang beprestasi. Budaya kerja positif akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Komunikasikan secara teratur pada pegawainya bagaimana mereka menyukai pekerjaannya, lalu mengutarakan apa yang ingin mereka utarakan. Dengan begitu, pemimpin dapat selalu memotivasi kepada karyawan sesuai harapan yang diinginkan karyawan.

Pembahasan

Tipe budaya organisasi yang di kemukakan oleh Kreitner dan Kinici yang diterapkan di BSI KCP 2 Langsa menggunakan tipe budaya Kebudayaan Klan.

Kebudayaan ini memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan ini mirip kebudayaan keluarga di mana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan ini sangat berpusat pada pegawai dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan pegawai.

Diketahui pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP 2 Langsa sudah menerapkan contoh baik kepada bawahannya, indikator yang mendukung untuk kebudayaan klan yaitu: selalu menerapkan suasana kekeluargaan pada seluruh pegawainya. Jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semuanya akan mudah untuk bekerja sama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lainnya.

Berkumpul dan evaluasi bersama, di BSI KCP 2 Langsa melakukan breafing setiap pagi. Tujuan dilakukan breafing adalah untuk mengevaluasi hasil kinerja, saling tukar aspirasi, dan lainnya. Selain itu ada juga agenda diluar jam kantor, seperti outbond, dan lain sebagainya. Pimpinan juga memberikan kebebasan dan mengembangkan diri untuk para pegawainya merupakan bentuk kewajaran dari seorang pemimpin, karena dari semua pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda, setiap pegawai memiliki profil atau kemampuan yang tentu tidak sama satu sama lain. Budaya organisasi ini tentu sangat diperlukan untuk bisa mendekatkan antara pimpinan dan karyawan. Dari kelima indikator, 3 indikator mendukung kebudayaan klan ini, yaitu:

1. Keleluasaan kerja

Pimpinan BSI juga memberikan kebebasan berpendapat atau mau mendengarkan pendapat orang lain. Di waktu breafing pagi biasanya para pegawai menyampaikan gagasannya, selain itu sebulan sekali selalu menampilkan hasil kinerja para pegawai, dari sinilah biasanya para pegawai memberikan masukan dan selalu dilakukan evaluasi. Budaya kerja ini dapat membantu karyawan untuk lebih professional dalam bekerja dan sesuai dengan SOP yang ada, sehingga tidak terjadi hal yang membuat perusahaan kesulitan. Pimpinan BSI memberikan kepercayaan kepada karyawannya agar mereka terus berkembang.

2. Indikator hubungan baik

Bank BSI juga seringkali mengadakan acara tahunan agar karyawan disetiap cabang semakin mengenal dan dekat. Dalam acara tahunan ini, seringkali karyawan BSI KCP 2 Langsa memenangkan perlombaan. Jadi tidak hanya hubungan di satu perusahaan saja, tapi hubungan dengan kantor lain juga baik. Indikator ini yang paling mendukung kebudayaan klan karena pimpinan dan karyawan sudah seperti keluarga didalam organisasi.

3. Indikator yang mendukung kebudayaan klan selanjutnya berupa dukungan.

Pimpinan BSI selalu mendukung karyawannya agar terus berkembang. Seperti halnya dengan pengangkatan karyawan magang menjadi karyawan tetap karena pekerjaan yang selalu melampaui target. Dukungan yang diberikan tidak hanya moril saja, tetapi juga dukungan materiil. Dukungan moril seperti selalu diberikan motivasi setiap di forum doa pagi, dan dukungan materiil seperti diberikan penghargaan bagi

yang beprestasi. Budaya kerja positif akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Untuk dua indikator yang lain masuk kedalam tipe kebudayaan orientasi tim yang di kemukakan oleh Robbins. Tipe orientasi tim yaitu perusahaan lebih condong ke arah orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerjasama tim.

Hal ini didukung dengan indikatornya, yaitu:

1. Komitmen karyawan BSI Cilacap terhadap organisasi sangat kuat karena mereka mengutamakan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang nyaman juga merupakan faktor yang menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi di BSI KCP 2 Langsa. Karyawan BSI saling bekerjasama dalam pelaksanaan pekerjaannya. Jika ada hal yang tidak dapat diselesaikan di timnya, maka pimpinan akan membantu mereka untuk penyelesaian masalah.
2. Toleransi terhadap konflik. Pimpinan BSI KCP 2 Langsa sangat terbuka kepada karyawannya. Jika terjadi konflik atau permasalahan dalam tim yang cukup rumit maka akan diselesaikan secara bersama-sama. Di BSI pimpinan menyikapi para pegawainya dengan objektif (tidak membeda-bedakan), semua pegawai dari tingkatan terendah sampai memiliki jabatan tertinggi semua memiliki perlakuan yang sama. Budaya kerja ini akan membantu karyawan untuk lebih terbuka jika terjadi konflik, supaya tidak terjadi kesalahpahaman yang terus berlanjut.

Kesimpulan

Budaya organisasi yang diterapkan di BSI KCP 2 Langsa memiliki dua tipe kebudayaan. Pertama menerapkan kebudayaan klan. Perusahaan menerapkan suasana kekeluargaan pada seluruh pegawainya. Jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semuanya akan mudah untuk bekerja sama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lainnya. Kedua menerapkan tipe kebudayaan orientasi tim. Perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi dengan memberikan penghargaan atau reward sebagai imbalan atas target yang dicapai. Karyawan BSI juga mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerjasama tim dalam pekerjaannya.

Referensi

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 73–87. <https://doi.org/10.31955/MEA.V4I2.327>
- Faisal. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB

- Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *JURNAL EKONOMI SYARIAH*, 5(1), 59–79. <https://doi.org/10.37058/JES.V5I1.1493>
- Hanif, F., Di, K., Himmatul, Y., & Hanifiyah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” DI SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 646–655. <https://doi.org/10.29040/JIEI.V9I1.7435>
- Ida, F., Hofifah, Irfani, A., & Roosallyn, A. (2022). Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 928–936. <https://doi.org/10.29313/BCSBM.V2I2.3156>
- Irsyad, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992–11000. <https://doi.org/10.31004/JPTAM.V5I3.2739>
- Kurniasari, P., Ni'mah, A., & Hana, K. F. (2022). Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 31–41. <https://doi.org/10.24239/JIEBI.V4I1.91.31-41>
- Mamesah, E. L., & Setiabudhi, D. O. (2022). Analisis Yuridis Mengenai Merger Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, Dan BNI Syariah Menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). *LEX CRIMEN*, 11(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/43366>
- Rifdah, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/JBMP.V2I1.837>
- Shafrani, Y. S., Wahyuningtyas, I. P., & Farida, S. (2022). Analisis Pemetaan Profil Budaya Organisasi Pada PT BSI, TBK Pasca Merger. *Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 281–296. <https://doi.org/10.30821/SE.V8I2.13844>