

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN IKLIM ORGANISASI  
DI BANK MANDIRI SYARIAH CABANG KABANJAHE**

Oleh  
**SALIANTO, M.Psi**  
Dosen Psikologi  
Universitas Tjut Nyak Dhien medan

**ABSTRACT**

*This study purposed to find out the correlation of organizational culture with organizational climate in Mandiri Syariah Bank Branch Kabanjahe. This study hold on total sampling as technique for selecting samples. Then, the samples are the whole employees of Mandiri Syariah Bank Branch Kabanjahe, 42 Persons. Hypothesis proposed in this study namely is there is positif correlation between organizational culture with organizational climate*

*There is a significant correlation between organizational culture and organizational climate in wich r coefficient is 0,336 while p is 0,030. This show that the correlation is positif. It means that if the organizational culture strengthens so that the organizational climate will be positif. Then, the determinant coefficient  $R^2$  is 0,113. It means that 11,3% organizational climate is influenced by organizational culture.*

*Key words: Organizational culture and Organizational Climate.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar budaya organisasi dengan iklim organisasi di bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe. Penelitian ini menggunakan total sampling dalam pemilihan subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe sebanyak 42 orang. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan iklim organisasi.

Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan iklim organisasi. Dimana koefisien r sebesar 0,336 dan  $p = 0,030$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika budaya organisasi menguat maka iklim organisasi semakin positif. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,113, artinya bahwa 11,3% iklim organisasi dipengaruhi budaya organisasi.

Kata kunci: *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi*

## **BAB I PENDAHULUAN**

Sejak muncul dan berkembang pada awal tahun 1990, yang ditandai berdirinya Bank Muamalat sebagai pelopor, bank syariah sampai sekarang terus mengalami perkembangan signifikan. Perkembangan bank syariah ini sedemikian pesatnya sehingga saat ini di Indonesia sudah banyak berdiri bank syariah. Bahkan hampir semua bank konvensional di Indonesia memiliki unit syariah dalam proses kegiatan usahanya. Selain bank syariah, di tingkat wilayah yang lebih kecil juga banyak bermunculan bank perkreditan rakyat syariah (BPRS) dan baitul maal wa tamwil (BMT) sebagai lembaga simpan pinjam berbasis syariah dengan wilayah operasional hanya berada di daerah dimana lembaga tersebut berada.

Aktivitas bank syariah untuk merebut konsumen dan mempertahankan nasabah bukanlah perkara mudah bagi semua karyawan. Dibutuhkan keterampilan tersendiri dan motivasi kuat yang menjadikan karyawan mampu bekerja di bawah tekanan sesuai dengan tujuan. Kondisi di atas tentunya berpengaruh kepada perilaku organisasi baik secara positif maupun negatif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi seperti ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif.

Iklim organisasi secara objektif eksis terjadi di setiap organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya diukur secara langsung melalui persepsi anggota organisasi..Iklim organisasi yang positif dalam sebuah organisasi bukan merupakan fenomena kebetulan, melainkan salah satunya tercipta dari kekuatan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Suatu perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang kuat bahkan dapat “terlihat” atau teramati oleh peninjau dari luar organisasi, yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana kerja yang khas dan “lain daripada yang lain”, di dalam organisasi tersebut, bila dibandingkan dengan organisasi lain.

Budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis yang mungkin terjadi tanpa disadari.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi di Bank Mandiri Syariah Cabang Kabanjahe.

## II KAJIAN TEORI

### Iklm Organisasi

Menurut Tagiuri (dalam Muhammad 2001), iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan. Kolb dan Rubin (dalam Rani, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Menurut Lumsdaine iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari

Aspek-aspek iklim organisasi menurut Klob (dalam Hendri, 2010) yaitu:

- a. Konformitas  
Konformitas adalah penyesuaian perilaku seseorang agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya.
- b. Tanggung jawab  
Tanggung jawab yang tinggi akan mendorong karyawan menyelesaikan kerjanya secara optimal. Individu merasa bahwa masing-masing anggota organisasi diberikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas mereka.
- c. Standar  
Anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang tantangan kerja untuk dirinya dan mengkomunikasikan komitmen organisasi kepada para

anggotanya. Perusahaan yang mengutamakan standar menunjukkan iklim organisasi yang positif.

- d. Penghargaan  
Karyawan yang merasakan keadilan dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan dari perusahaan, merasakan iklim organisasi yang menyenangkan di perusahaannya.
- e. Kejelasan organisasi  
Anggota organisasi merasa bahwa segala hal yang terorganisir dengan baik dan memiliki tujuan organisasi yang jelas.
- f. Kehangatan dan dukungan  
Perlakuan dan perhatian yang baik menyebabkan karyawan merasa mendapatkan perlindungan dan pengayoman.
- g. Kepemimpinan  
Anggota organisasi menerima kepemimpinan dan arahan dari orang-orang yang berkompoten. Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian.  
Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi:
  1. Kepemimpinan  
Manajer atau kepala suatu unit kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap harapan para karyawan dalam unit kerja tersebut.
  2. Strategi Organisasi  
Jika suatu perusahaan telah menetapkan suatu strategi pertumbuhan yang agresif dan telah dikomunikasikan kepada

seluruh karyawannya, maka dimensi standar dan dimensi tanggung jawab dalam iklim organisasinya akan menjadi tinggi.

### 3. Pengaturan Organisasi.

Pengaturan organisasi yaitu aspek-aspek organisasi yang formal, termasuk disini adalah pembagian tugas dan pekerjaan, sistem ganjaran, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur, dan penempatan orang-orang dalam organisasi.

### 4. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya.

(<http://repository.usu.ac.id/bitstream>).

## 2. 2 Budaya Organisasi

Schein (dalam Ivancevich *et.al.*, 2005) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Selain itu, menurut Jaques (dalam Ardana 2009), budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru

harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka

Menurut Sharplin (dalam Sutikno, 2012) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya (Luthans, 2005):

#### a. Aturan perilaku yang diamati.

Ketika anggota organisasi berinteraksi satu dengan yang lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

#### b. Norma.

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit".

#### c. Nilai dominan.

Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi.

#### d. Filosofi.

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan

e. Aturan.

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

f. Iklim organisasi.

Ini merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dari luar.

Budaya organisasi dalam Ardana (2009) memiliki dua fungsi utama, yaitu: *Fungsi Pertama*, sebagai *proses integrasi internal* dimana anggota-anggota organisasi dapat bersatu padu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan lainnya. *Fungsi Kedua*, dari budaya organisasi adalah sebagai proses *adaptasi eksternal*, dimana budaya akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi tujuan-tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Bank Mandiri Syariah sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya perusahaan yaitu: 1. Siddiq (Integritas). Menjaga martabat dengan integritas, mengawali dengan niat dan hati yang tulus, berfikir jernih, bicara benar, sikap terpuji dan perilaku teladan. 2. Istiqomah (Konsisten). berpegang teguh komitmen, sikap optimis, pantang menyerah, kesabaran, dan percaya diri. 3. Fathanah (Profesionalisme).

Semangat belajar berkelanjutan, cerdas, inovatif, terampil dan adil. 4. Amanah (Tanggung Jawab). Terpercaya karena penuh tanggung jawab. Menjadi terpercaya, cepat tanggap, obyektif, akurat dan disiplin. 5. Tabligh (Kepemimpinan). Kepemimpinan berlandaskan kasih sayang dan transparan.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Mandiri Syariah cabang Kabanjaha. Semua populasi dijadikan sample dalam penelitian ini yakni sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner yang dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 jawaban dengan bobot 4=Sangat Setuju (SS), 3=Setuju (S), 2=Tidak Setuju (TS) dan 1=Sangat Tidak Setuju.

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis data untuk menarik kesimpulan penelitian. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik (Sugiyono, 2010).

Proses pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Analisis yang digunakan adalah *Pearson product moment*, sebagaimana yang dijelaskan pada uji hipotesis pada penelitian ini. (Sugiyono, 2010) berpendapat : “Untuk instrumen yang *non test* yang digunakan untuk

mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruksi (*construct validity*).

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor

total (Hadi, 1990), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \left( \sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*, Burhan dkk (2004) *reliabilitas Alpha Cronbach* dapat dipergunakan baik dengan instrumen yang jawabannya berskala maupun tidak, jika dikehendaki yang bersifat dikotomis. Menurut Burhan dkk (2004) ukuran yang distandarkan paling tidak harus mencapai 0,85%". Dalam penelitian ini yang merupakan penelitian yang bersifat asosiatif kasualitas, maka menguji hipotesis dilakukan dengan uji regresi tunggal  $Y = a + bx$   
 Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan  
 a = konstanta  
 b = koefisien regresi  
 x = subyek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Sugiyono, 2010)

Dan persamaan regresi ini diuji dengan uji keberartian dan Uji Linearitas. Uji keberartian dilakukan

dengan menggunakan perhitungan anova regresi, sehingga diperoleh perhitungan angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ . Uji Linearitas persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan Uji F dan tingkat signifikansi. Persamaan Regresi dinyatakan Linear apabila terbukti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau tingkat signifikansi  $> 0,05$ .

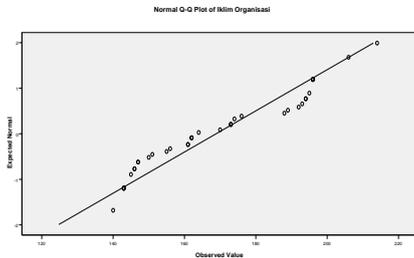
**HASIL PENELITIAN**

**Uji Asumsi**

**Uji Normalitas Sebaran**

Untuk melihat normalitas dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang digambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dari hasil uji normalitas penelitian didapat bahwa diagram plot menggambarkan satu garis lurus



diagonal dan

gambaran garis data mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas untuk variabel *budaya organisasi* dengan *iklim organisasi* berdistribusi normal.

Cara lain yang digunakan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal, digunakan uji

*kolmogorov-smirnov*. Jika nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov*  $> \alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Hadi, 2000).

Tabel 1. Uji Normalitas Data Sebaran

Variabel	Kolmogorov-smirnov Z	P	Keterangan
Budaya Organisasi	1,070	0,202	Normal ( $p > 0.05$ )
Iklm Organisasi	0,906	0,385	Normal ( $p > 0.05$ )

### Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Uji linearitas merupakan upaya untuk memenuhi salah satu asumsi regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat

yang saling membentuk kurva linear. Kurva linear dapat terbentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat. Adapun kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah bila nilai *linierity*  $p < 0.05$  maka hubungan dinyatakan linier.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Budaya Organisasi – Iklm Organisasi	5,630	0,004	Linier

### Uji Hipotesis

Hipotesis kdalam penelitian ini berbunyi, ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan iklim organisasi. Dengan asumsi semakin kuat budaya

organisasi maka semakin positif iklim organisasi. Kebenaran hipotesis kedua ini diperoleh melalui uji regresi liner tunggal antara variabel budaya organisasi dengan variabel iklim organisasi dengan

komputerisasi program SPSS versi 15. Hasil uji regresi linier tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R <sup>2</sup>	P	Kesimpulan
X <sub>2</sub> – Y	0,336	0,113	0,030	Signifikan

Analisis data tabel di atas menunjukkan besar hubungan antara variabel budaya organisasi dengan iklim organisasi sebesar  $R = 0,336$ . Hal ini menunjukkan hubungan yang signifikan diantara keduanya. Arah hubungan yang positif ( $0,336$ ), menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi akan membuat iklim organisasi semakin positif, demikian juga sebaliknya.

Sementara angka  $R^2$  sebesar  $0,113$  disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar  $11,3\%$  dalam menjelaskan iklim organisasi. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari *output* (diukur dari probabilitas  $p$ ) menghasilkan angka  $0,030$ . Oleh karena probabilitas  $p < 0,05$ ; hal ini korelasinya bersifat signifikan. Dan hasilnya, hipotesis kedua dapat diterima

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan iklim organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar  $0,336$  dan  $p =$

$0,030$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika budaya organisasi menguat maka iklim organisasi juga semakin positif. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar  $0,113$ , artinya bahwa  $11,3\%$  iklim organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana, Komar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ivancevich, Jhon M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Diterjemahkan oleh Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lutahns, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th Edition*. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Soehartono, Iwan. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Lombok: Holistica.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan*

- Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- <http://eprints.undip.ac.id/104371/1/skripsi> Deasy Amallia Rani Pdf
- (<http://repository.usu.ac.id/bitstream>