



JURNAL

Bisnis & MANAJEMEN

Potensi Dan Preferensi Terhadap Perilaku Memilih Pegadaian Syariah
Ari Pradhanawati

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Profitabilitas Bank Umum Syariah
Bambang Agus Pramuka & Wiwiek Rabiatul Adawiyah

Pengaruh Pasokan Bahan Baku Dan Tuntutan Pelanggan Bisnis Terhadap Strategi Produk-Pasar Dan Bauran Pemasaran Serta Dampaknya Pada Penjualan (Studi Terhadap Industri Spinning Di Jawa Barat)
Endang Sumachdar

Menghitung Kembali Dampak Korupsi
Haryono Umar

Strategi Pemasaran Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Produk Makanan Jadi UKM Berbasis Ekspor (Suatu Studi Pada UKM Makanan Berbasis Ekspor Di Jawa Barat)
Jumain Appe

Meningkatkan Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Pemasaran Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Provinsi Kalbar
Nurmala

Analisis Likuiditas, Solvabilitas, Tingkat Pertumbuhan Dan Rasio Pembayaran Dividen Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara Tahun 2003-2006
Sulaeman Rahman Nidar & Juni Dearmita Damanik

Perkembangan Perbankan Syariah Dan Prospeknya Di Indonesia
Tati S. Joesron

Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Perbankan Di Sulawesi Tenggara
Wa Ode Zusnita Muizu & Budi Harsanto

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PERBANKAN DI SULAWESI TENGGARA

WA ODE ZUSNITA MUIZU
BUDI HARSANTO

Departemen Manajemen & Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran, Bandung
email korespondensi: waodezusnita@fe.unpad.ac.id,

ABSTRACT

High employee performance can be achieved if every element in the organization is well integrated and has a capability in performing of each role. Specifically, this research relates to organization culture. Preliminary survey results show that employee performance has not reached an optimum performance. It is indicated from communication between employer and employee that only for courtesy otherwise instructional, high employee turn over, and also customer complaints on slow services. This research's objective is to identify effects of organization culture, on banking employee performance in Southeast Sulawesi. Methods that used in this research are descriptive survey and explanatory survey. Hypotheses testing tool is Structural Equation Model (SEM), meanwhile data processing is done using LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship) program. The hypotheses test result shows that organization culture has a significant and positive effects on employee performance. It means that the better correlation of organization culture makes a better optimalization of banking employee performance in Southeast Sulawesi.

Keywords: Organization Culture, Employee Performance, Capability

PENDAHULUAN

Kalangan perbankan mengakui masih banyak usaha perbankan yang memiliki kinerja rendah yang ditandai dengan pencapaian tujuan yang tidak sesuai dengan rencana, yang berdampak pada banyaknya bank-bank yang dilikuidasi. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari rendahnya keahlian sumberdaya manusia yang dimiliki, serta masih seringkali menerapkan sistem kontrak kepada pihak lain dalam mengelola berbagai unit-unitnya yang vital.

Kondisi ini juga berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan, dan implikasinya pun menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan. Karena itu, dunia perbankan memerlukan penerapan budaya organisasi yang kuat dan mampu menciptakan inovasi, kreatifitas, serta adaptif dan fleksibel terhadap perubahan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun, untuk budaya organisasi yang kuat, terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi organisasi (French : 1990 : 89).

Tantangan utama yang harus dihadapi oleh perbankan di Sulawesi tenggara pada saat dilaksanakan pra-survey adalah bagaimana menyeimbangkan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan dengan budaya organisasi yang berlaku secara umum bagi masing-masing organisasi perbankan. Budaya organisasi bank-bank di Sulawesi Tenggara mengadopsi budaya organisasi yang telah ada dari masing-masing perusahaan, di mana posisi sebagian besar bank di Sulawesi Tenggara merupakan cabang dan anak cabang perusahaan. Tentu saja hal ini menjadi tantangan yang menarik bagi pihak manajemen di daerah ini.

Peneliti ini dimaksudkan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Perbankan Sulawesi Tenggara, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perbankan di

Sulawesi Tenggara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana penerapan budaya organisasi dan kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara? Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perbankan Sulawesi tenggara.

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah dan kemampuan dalam memahami teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, dapat memberikan kontribusi dan menambah referensi terhadap pengembangan literatur manajemen sumberdaya manusia, dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi Perbankan di Sulawesi Tenggara untuk dapat menganalisis permasalahan yang dihadapinya, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan budaya organisasi yang tepat.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Organisasi merupakan kumpulan sejumlah orang sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pimpinan, di mana terjadi interaksi antara yang satu dengan yang lainnya baik formal maupun non formal, dalam melaksanakan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Interaksi ini hanya akan berjalan secara harmonis, efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan norma-norma yang ada di dalam organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur kebudayaan manusia yang hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma inilah yang kemudian menjadi



budaya organisasi. Jadi budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan, yang dapat berfungsi sebagai perekat, dan dapat dijadikan tolak ukur berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

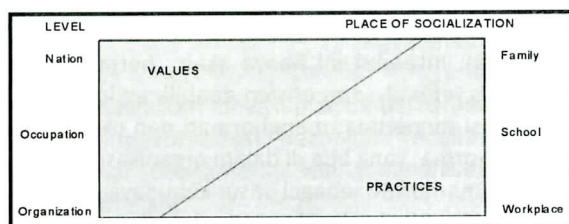
Titik terang tentang batasan budaya dijelaskan oleh Hofstede (1994) bahwa budaya terbentuk berdasarkan latar belakang dari seseorang berdasarkan perilaku mereka pada masa lalu, saat ini dan akan datang, yang dapat diprediksi.

Selanjutnya, Hofstede (1990 : 312) menjelaskan berdasarkan berbagai penelitian yang dilakukan tentang budaya, membagi tingkatan budaya dalam tiga bagian yakni budaya nasional, budaya kerja, dan budaya organisasi, pada Gambar 2.1, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Budaya Nasional : Diukur berdasarkan perbedaan nilai-nilai individu, yang dimensi pengukurannya meliputi (Hofstede : 2004) : a) *Power Distance*, dilihat sebagai penerimaan masyarakat terhadap adanya perbedaan, dan kebalikannya, dilihat sebagai harapan terhadap persamaan secara relatif dalam organisasi atau institusi; b) *Individualisme*, kecenderungan dari individu untuk memelihara keluarga mereka setelah memperhatikan diri mereka sendiri. Kebalikannya adalah integrasi dari orang-orang dalam suatu kelompok yang kohesif; c) *Masculinity*, kecenderungan pada orientasi ketegasan atau persaingan seperti batasan peranan berdasarkan jenis kelamin, dan kebalikannya, lebih mengarah pada sifat rendah hati dan kepedulian kepada yang lain; d) *Uncertainty avoidance*, kecenderungan penolakan terhadap situasi yang tidak terstruktur atau yang tidak menentu. Kebalikannya, toleransi terhadap situasi yang tidak menentu ; e) *Confucian Dynamics*, dimensi tambahan, merupakan penerimaan terhadap legitimasi secara hierarki dan penilaian terhadap ketekunan maupun penghematan.

2. Budaya Organisasi : Diukur berdasarkan perbedaan praktis. Dimensi yang berkaitan dengan budaya organisasi ini dijelaskan dalam pengukuran budaya organisasi (pada hal 30-31).

3. Budaya Kerja : Mengakusisi dimensi-dimensi yang ada dalam budaya nasional dan budaya organisasi

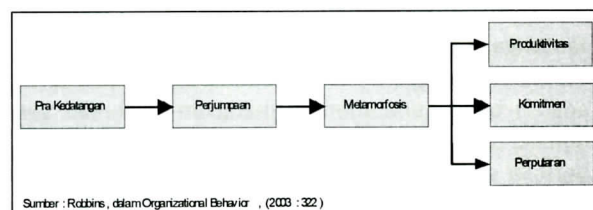


Gambar 1.1 Tingkatan Budaya (Hofstede : 1990 : 312)

Rampersad (2003) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diidentifikasi melalui (i) Asumsi, Kepercayaan dan Nilai, Bahasa, (ii) Legenda, dan Simbol, dan (iii) Perilaku dan Kebiasaan. Hal ini menyiratkan bahwa bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal Pool (2000).

Berdasarkan pendapat dari para ahli (Luthans : 2000), dijelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi untuk : (i) memberikan identitas kepada anggota organisasi, (ii) menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi, (iii) memberikan arah dan memperkuat standar perilaku organisasi , (iv) membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi (Anthony & Govindarajan : 1998), (v) sebagai perekat sosial (social glue), (vi) meningkatkan stabilitas sistem sosial, (vii) membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memiliki sense terhadap sekitarnya, (viii) menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (ix) sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan, (x) menguatkan nilai-nilai dalam organisasi.

Proses pembentukan suatu budaya organisasi tidak lahir dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Greenberg & Baron (2003 : 523) menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi, yaitu : (i) Pendiri Perusahaan, (ii) Pengalaman dengan lingkungan, dan (iii) Hubungan dengan pihak lain. Tampak bahwa dalam pembentukan budaya organisasi, terdapat proses sosialisasi dari budaya kepada para karyawan baru seperti pada Gambar 2.2.



Sumber : Robbins, dalam Organizational Behavior , (2003 : 32)

Gambar 1.2 Proses Sosialisasi Budaya Organisasi

Pengukuran budaya organisasi seringkali dikaitkan dengan dimensi-dimensi apa yang dapat digunakan sehingga budaya organisasi dapat terukur. Saat ini, banyak terdapat model pengukuran/dimensi budaya organisasi yang merupakan pengembangan dari karakteristik budaya oleh beberapa ahli. Berdasarkan hasil penelusuran terhadap berbagai literatur dan-