

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BRI SYARIAH CABANG BANDUNG SUNIARAJA

Usep Deden Suherman

Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Jl. A.H. Nasution No. 105 Bandung
Email: usepds@uinsgd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) budaya organisasi dan kinerja pegawai pada BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja. Metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif dan verifikatif pada 74 pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi pada BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Jika ditinjau dari kinerja pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja berada dalam kategori baik juga. Selanjutnya, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Faktor sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi organisasi, SDM merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi bahkan untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut dimasa yang akan datang. Kesuksesan manajemen dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi. Menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan keku-

atan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka untuk membangun sumberdaya yang berkualitas dibutuhkan kemauan dan kemampuan untuk berubah dan berkembang seiring dengan tuntutan perubahan yang harus dihadapi. Oleh sebab itu, perubahan dan perkembangan sumberdaya yang berkualitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada didalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan kesamaan pemahaman akan berbagai situasi yang terjadi di dalam organisasi. Tata nilai yang disepakati bersama dijadikan acuan bagi anggota organisasi dalam menyikapi situasi yang terjadi. Faktor budaya organisasi sering disebut sebagai faktor lingkungan kerja, yang menciptakan dukungan situasional terhadap perilaku individu dalam sebuah organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang bersifat kontekstual, memberi corak dan citra tersendiri bagi suatu organisasi. Budaya tersebut akan membentuk suatu persepsi subyektif pegawai terhadap organisasinya sehingga berdampak pada perilaku para anggotanya yang akhirnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan.¹

Organisasi yang efektif dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²

Salah satu bank yang ada dalam bisnis industri perbankan adalah PT Bank BRI Syariah. PT Bank BRI Syariah adalah perusahaan yang berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga.

¹ Hofstede, G. *Cultures and Organizations: Software of the mind* (New York: McGraw Hill, 2005) hlm.235

² Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salembah Empat, 2009) hlm. 48

Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada nasabah BRI Syariah Cabang Suniaraja Bandung menerapkan budaya organisasi yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya instansi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Penerapan budaya organisasi BRI Syariah Cabang Suniaraja Bandung masih dirasakan kurang kuat tertanam pada karyawan telah disadari oleh pihak pimpinan. Indikasi penerapan budaya organisasi pada BRI Syariah Cabang Suniaraja Bandung masih dirasakan kurang kuat, yang ditunjukkan dengan penurunan semangat kerja dan disiplin kerja karyawannya. Keadaan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Implikasi dari hal tersebut mengakibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan menjadi buruk sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.³ Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut⁴. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.⁵ Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Cabang Suniaraja Bandung.

B. Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "*Organizational Culture*". Pengertian budaya secara umum dapat

³ Ibid., hlm. 213

⁴ Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004) hlm. 339

⁵ As'ad, Muhammad. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2003) hlm. 122

diartikan sebagai adat istiadat, tata cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu satu ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan manusia. Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.⁶ Budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum.⁷

Budaya akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja., budaya akan dapat mengurangi kedwihartian, budaya akan menuntut karyawan ke arah yang penting bagi organisasi. Budaya yang kuat merupakan tekanan yang cukup besar pada karyawan untuk menyesuaikan diri. Organisasi akan membatasi nilai dan gaya yang dapat diterima.

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Kebiasaan pada saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan. Hal ini membawa ke sumber utama dari budaya organisasi para pendirinya.⁸

Menurut Schein bahwa budaya berkembang berdasarkan sejarah dan perkembangannya. Schein bersama dengan rekannya menunjukkan bahwa yang diperlukan hanyalah sekelompok karyawan yang berinteraksi dalam satu periode waktu yang panjang dan relatif berhasil atas apapun yang telah dilakukan.⁹ Jalan keluar yang digunakan berulang kali untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi cenderung menjadi sebagian dari budaya. Gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya ini dapat berasal dari manapun, dari perseorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau pucuk organisasi. Namun, dalam perusahaan dengan budaya perusahaan yang kuat, gagasan-gagasan ini tampaknya sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal lainnya yang mengartikulasikan sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi atau ketiga-tiganya.¹⁰

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami mana tindakan yang dapat

⁶ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*, hlm. 256

⁷ Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (Jakarta: Salemba Empat, 2012) hlm. 100

⁸ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*, hlm. 248

⁹ Kotter, JP dan J.L.Heskett. *Corporate Culture and Performance*, (Jakarta : PT. Prehallindo, 1997) hlm. 157

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 158

diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi.¹¹ Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau symbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang diyakini oleh anggota organisasi, dimana budaya didefinisikan sebagai suatu system mengenai pengertian yang diterima secara bersama. Dengan demikian individu dengan latar belakang yang berbeda atau level yang berbeda dalam organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam pengertian yang sama.

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi bukanlah merupakan sesuatu yang tampak dan tidak dapat dirasakan secara langsung. Untuk memahami suatu budaya organisasi diperlukan waktu. "*Culture is not a thing which can be experienced directly tangible or visible.*"¹² Budaya organisasi dan apa yang bukan. Budaya (1) suatu system makna bersama, (2) bersifat relatif artinya bahwa tidak ada budaya yang absolute, (3) dapat dipelajari dari lingkungan social dan (4) mengenai kelompok dimana budaya organisasi merupakan sebuah fenomena kolektif mengenai nilai dan makna bersama. Sedangkan yang bukan budaya organisasi adalah (1) atau salah, (2) diwariskan dan (3) mengenai perilaku individual.¹³

C. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris dari kata *work performance* atau *job performance* atau biasa disingkat dengan *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan prestasi kerja yang diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut *job performance* dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.¹⁴ Kinerja adalah tentang melakukan

¹¹ Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, (Jakarta: Salemba Empat, 2011) hlm. 513

¹² Hoecklin, Lisa. *Managing Cultural Differences: Strategies for Competitive Advantage*, (Addison-Wesley Publishing Company, 1995) hlm. 24

¹³ *Ibid.* hlm. 24

¹⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada, 2007), hlm. 7

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁵

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".¹⁶ Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Jadi kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, motivasi dan kedisiplinan dalam menghasilkan sesuatu.¹⁷ Selanjutnya, batasan kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁸ Atas dasar pendapat tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi.¹⁹

Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian sebanyak 74 orang karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Meditama, 2005) hlm. 9

¹⁷ As'ad, Muhammad. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, hlm. 122.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 123

¹⁹ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) hlm. 324

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *Simple Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner mengenai budaya organisasi, maka dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi di PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Kategorisasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Hasil Penelitian		
	Skor	Kelas Interval	Kategori
Inovasi dan pengambilan resiko	807	STB = 222 - 399,6	Baik
		TB = 399,7- 577,2	
		C = 577,3- 754,8	
		B = 754,9 - 932,4	
		SB = 932,5 - 1110	
Perhatian kepada hal yang rinci	794	STB = 222 - 399,6	Baik
		TB = 399,7- 577,2	
		C = 577,3- 754,8	
		B = 754,9 - 932,4	
		SB = 932,5 - 1110	
Orientasi Hasil	1061	STB = 296 - 532,8	Baik
		TB = 532,9 - 769,6	
		C = 769,7 - 1006,4	
		B = 1006,5- 1243,2	
		SB = 1243,2 - 1480	
Orientasi orang	1631	STB = 444 - 799,2	Baik
		TB = 799,3 - 1154,4	
		C = 1154,5 - 1509,6	
		B = 1509,7 - 1864,8	
		SB = 1864,9 - 2220	
Orientasi tim	844	STB = 222 - 399,6	Baik
		TB = 399,7- 577,2	
		C = 577,3- 754,8	
		B = 754,9 - 932,4	

		SB = 932,5 - 1110	
keagresifan	544	STB = 148 - 266,4	Baik
		TB = 266,5 - 384,8	
		C = 384,9 - 503,2	
		B = 503,3 - 621,6	
		SB = 621,7 - 740	
kemantapan	804	STB = 222 - 399,6	Baik
		TB = 399,7- 577,2	
		C = 577,3- 754,8	
		B = 754,9 - 932,4	
		SB = 932,5 - 1110	
Total Keenam Dimensi	6485	STB = 1776 - 3196,8	Baik
		TB = 3196,9 - 4617,6	
		C = 4617,7 - 6038,4	
		B = 6038,5 - 7459,2	
		SB = 7458,3 - 8880	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Pada tabel 1 diatas menunjukkan skor tanggapan responden dari masing-masing dimensi budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Dari data diatas maka dimensi inovasi dan pengambilan resiko memiliki kategori baik yang memiliki jumlah skor 807 artinya para pegawai pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja memiliki sikap inovatif dan dapat mengambil resiko dengan baik. Dari dimensi perhatian kerincian berada pada kategori baik dengan jumlah skor 794 artinya bahwa para pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja memiliki kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

Dimensi orientasi hasil berada pada kategori baik dengan jumlah skor 1061 artinya bahwa manajemen memusatkan perhatian pada hasil, Bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Kemudian dimensi orientasi orang berada pada kategori baik dengan jumlah skor 1631 artinya bahwa keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Selanjutnya dimensi orientasi tim memiliki jumlah skor 844 dengan kategori baik. Artinya kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, Bukannya individu - individu. Dimensi keagresifan berada dalam kategori baik juga dengan jumlah skor 544. Artinya bahwa para pegawai

PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja sangat agresif dan kompetitif dalam bekerja. dan terakhir dari dimensi kemandapan maka berada dalam kategori baik juga dengan jumlah skor 804. Artinya kegiatan organisasi menekankan dipertahan-kannya Kemandapan dalam aktivitasnya.

Secara keseluruhan total skor dari variabel budaya organisasi adalah 6485 yang berada dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada dalam kondisi baik.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahankuesioner mengenai kinerja karyawan, maka dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja sebagai berikut ini :

Tabel 2
Kategorisasi Skor Tanggapan Responden
Pada Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Hasil Penelitian		
	Skor	Kelas Interval	Kategori
Kualitas	535	STB= 148 – 266,4	Baik
		TB = 266,5 – 384,8	
		C = 384,9 – 503,2	
		B = 503,3 – 621,6	
		SB = 621,7 – 740	
Kuantitas	553	STB = 148 – 266,4	Baik
		TB = 266,5 – 384,8	
		C = 384,9 – 503,2	
		B = 503,3 – 621,6	
		SB = 621,7 – 740	
Ketepatan Waktu	533	STB = 148 – 266,4	Baik
		TB = 266,5 – 384,8	
		C = 384,9 – 503,2	
		B = 503,3 – 621,6	
		SB = 621,7 – 740	
Efektivitas kerja	541	STB = 148 – 266,4	Baik
		TB = 266,5 – 384,8	
		C = 384,9 – 503,2	
		B = 503,3 – 621,6	

		SB = 621,7 - 740	
Komitmen Kerja	515	STB = 148 - 266,4	Baik
		B = 266,5 - 384,8	
		C = 384,9 - 503,2	
		B = 503,3 - 621,6	
		SB = 621,7 - 740	
Total Kelima Dimensi	2677	STB = 740 - 1332	Baik
		TB = 1333 - 1924	
		C = 1925 - 2516	
		B = 2517 - 3108	
		SB = 3109 - 3700	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Pada tabel diatas menunjukkan kategorisasi tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan, meliputi: dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kerja dan komitmen kerja. Dari segi kualitas memiliki jumlah skor 535 berada dalam kategori baik. Artinya pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja memiliki kualitas kerja yang baik. Dimensi kuantitas berada dalam kategori baik dengan jumlah skor 553. Artinya bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Kemudian dari dimensi ketepatan waktu berada dalam kategori baik dengan jumlah skor 533. Artinya sebagian besar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selanjutnya dilihat dari efektivitas kerja berada dalam kategori baik pula dengan jumlah skor 541. Hal tersebut memiliki arti bahwa pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniarajamemiliki efektivitas kerja yang baik. Dan terakhir dari dimensi komitmen kerja maka berada dalam kategori baik juga. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan atas uraian diatas maka secara umum sebagian besar pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniarajamemiliki kinerja yang baik dengan jumlah skor total sebesar 2677.

3. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dengan program SPSS *ver. 21 for windows* dimaksudkan untuk menganalisis tentang besarnya pengaruh dari variabel

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan melihat besar koefisien determinasi (*R Square*).

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependent dan satu variabel independent yaitu budaya organisasi dan variabel independent yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka metode analisis yang digunakan adalah regresi.

Dari analisa regresi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS *ver.21 for windows*, hasil olah data dapat terlihat seperti tabel 3 berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.082	1.637		1.272	.000
X	.466	.022	.928	21.097	.000

a. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 20.82 + 0,466X$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

X= Budaya Organisasi

Persamaan regresi linear sederhana antara budaya organisasi dan kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0\%$) sehingga pada tingkat $\alpha = 5\%$ budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat ditanamkan dengan baik pada karyawan karena memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan mempergunakan uji f. adapun proses perhitungannya dibantu dengan Program SPSS *ver. 21 for windows* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2293.662	1	2293.662	445.066	.000 ^a
Residual	371.054	72	5.154		
Total	2664.716	73			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan atas hasil perhitungan diatas dengan mempergunakan program SPSS Versi 21. *for windows* yang outputnya dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh data sebesar 445,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Tingkat signifikansi 0,00 ini lebih kecil dari 0,05. Menurut Sugiyono (2009:150) jika tingkat atau taraf signifikansi kurang 0,05 maka H1 diterima dan Ho ditolak. Jika dibandingkan antara Fhitung = 445,066 dengan Ftabel = 3,126 maka Fhitung lebih besar dari Ftabel. Berdasarkan hal tersebut maka berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari harga R². Perhitungan regresi hasil olah data SPSS ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.859	2.27014

a. Predictors: (Constant), X

Dari tampilan output SPSS model *summary*, besarnya R² adalah 0,861, hal ini berarti 86,1% variabel dependen budaya organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen kinerja karyawan sedangkan sisanya 13,9% (100%-86,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab

yang lain di luar model. Dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 86,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan.

F. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum budaya organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian berada dalam kategori baik;
2. Kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Dari segi kualitas, maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kualitas kerja yang ditetapkan instansi. Dari segi kuantitas maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan dan pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu secara efektif; dan
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja yaitu sebesar 86,1%. Artinya semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hendaknya PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja membentuk budaya organisasi yang kuat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dan sekaligus memelihara dan menjaga budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan lebih baik lagi;
2. PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja hendaknya lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi pegawai dalam bentuk

- penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan pegawai yang berprestasi dan pegawai setiap bulannya dengan memberikan piagam atau plakat pegawai sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi bila diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas dalam bentuk materi dengan cara tersebut pegawai merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan;
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja harus melihat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seperti kompetensi, pemberian kompensasi, efisiensi organisasi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hoecklin, Lisa. 1995. *Managing Cultural Differences: Strategies for Competitive Advantage*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hofstede, G. 2005. *Cultures and Organizations: Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Kotter, JP dan J.L.Heskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. 2012. *Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital, Buku 1 Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Meditama
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2011. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YPKN
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada.