

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA KARYAWAN BANK**

**Dwi Yulfitasari**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: dwiyulfitasari@gmail.com

**Lucy Indria Sari**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: .lucyindriasari@gmail.com

**Bexi Aliyanto**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: bexialiyanto11@gmail.com

### **Abstrak**

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank, yakni: (a) sikap, (b) perilaku, (c) cita-cita, (d) pendapat, (e) pandangan, dan (f) tindakan.

**Kata kunci:** Budaya kerja, karyawan bank.

Work culture is a philosophy based on a view of life as values that become traits, habits and also drivers that are cultivated in a group and are reflected in attitudes into behaviors, ideals, opinions, views and actions that manifest as work. The factors that influence the work culture of bank employees, namely: (a) attitudes, (b) behavior, (c) ideals, (d) opinions, (e) views, and (f) actions.

Keywords: work culture, bank employees.

### **PENDAHULUAN**

Menurut Schein (2014:17) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada

anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2013)

Budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. (Robbins, 2003:11).

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. (Triguno, 2004:1).

Menurut Mangkunegara (2005:317) ada tiga macam proses terbentuknya budaya yaitu “Budaya diciptakan oleh sendirinya; Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis”.

Tulisan ini bertujuan untuk menelaah lebih dalam mengenai indikator-indikator budaya kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank.

## **INDIKATOR BUDAYA KERJA KARYAWAN**

Menurut Nurhadijah (2017:175) indikator-indikator budaya kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail

3. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

4. Perlibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

## **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA KARYAWAN**

Menurut Gomes (2009:53) Faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu “*Observed behavioral regularities when people interact*”, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi, *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat terasah dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or*

*linguistics paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi; *Shores Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Roor Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, lay out ruang kerja dan materi artifact lainnya. Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif atau kemampuan evaluatif anggota organisasi.

Nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai sesuatu yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan dan diprioritaskan sehingga diperjuangkan untuk direalisasikan. Nilai-nilai yang terbentuk didalam suatu organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa suatu organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi kerja tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berada. Nilai terbentuknya mulai dari keluarga, social, sekolah dan universitas, nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas.

Mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun core value yang membentuk budaya perusahaan. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai-nilai ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

## **KESIMPULAN**

1. Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank, yakni: (a) sikap, (b) perilaku, (c) cita-cita, (d) pendapat, (e) pandangan, dan (f) tindakan.

## DAFTAR RUJUKAN

Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Putra

**Handoko, T.H. (2014).** *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
**Yogyakarta:**  
**BPFE**

Robbins, S. P., (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Preindo.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafi'ie, (2010).” Pengaruh keteladanan pimpinan dan penerapan peraturan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pasca sarjana “ Universitas Syiah Kuala”.

Triguno.2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press