

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Karyawan Bank

¹Dwi Yulfitasari (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dwiyulfitasari@gmail.com

²Lucy Indria Sari (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: lucyindriasari@gmail.com

³Bexi Aliyanto (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: bexialiyyanto11@gmail.com

Kata Kunci: Budaya kerja, karyawan bank

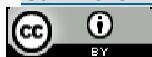
Keywords: *work culture, bank employees*

Received : 10 Januari 2022

Revised : 19 Januari 2022

Accepted: 26 Januari 2022

©(2022)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRAK

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup dan nilai-nilai yang dijadikan pedoman bersama dalam suatu kelompok. Nilai-nilai tersebut kemudian berkembang menjadi sifat, kebiasaan, serta pendorong yang tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks perbankan, budaya kerja memegang peranan penting karena berpengaruh langsung terhadap profesionalisme, kualitas layanan, serta kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank meliputi: (a) sikap yang mencerminkan kesiapan dan tanggung jawab dalam bekerja; (b) perilaku yang menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas; (c) cita-cita atau tujuan bersama untuk meningkatkan kualitas kinerja; (d) pendapat yang terbentuk dari pengalaman dan pengetahuan kerja; (e) pandangan yang menjadi dasar pengambilan keputusan; serta (f) tindakan nyata yang menggambarkan implementasi nilai-nilai kerja dalam aktivitas sehari-hari. Keseluruhan faktor ini berinteraksi membentuk budaya kerja yang kuat dan selaras dengan visi serta misi organisasi.

ABSTRACT

Work culture is a philosophy based on a shared outlook on life and values that serve as shared guidelines within a group. These values then develop into traits, habits, and drivers that are reflected in the attitudes, behaviors, ideals, opinions, perspectives, and actions of individuals in carrying out their work. In the banking context, work culture plays a crucial role because it directly influences professionalism, service quality, and employee performance. Factors influencing bank employee work culture include: (a) attitudes that reflect readiness and responsibility in work; (b) behavior that demonstrates consistency in carrying out tasks; (c) shared ideals or goals to improve performance quality; (d) opinions formed from work experience and knowledge; (e) perspectives that form the basis for decision-making; and (f) concrete actions that illustrate the implementation of work values in daily activities. All of these factors interact to form a strong work culture that aligns with the

organization's vision and mission.

I. 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.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel independen seperti sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan terhadap variabel dependen budaya kerja. Jenis penelitian bersifat deskriptif-verifikatif untuk menggambarkan fenomena dan menguji hipotesis secara empiris.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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 prilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

4. Perlakuan

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

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Karyawan Bank

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 idelogis 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 terasa 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; Shared 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 buaya perusahaan tempat organisasi berada. Nilai terbentuknya mulai dari keluarga, social, sekolah dan universitas, nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan leih mencerminkan gejala komunitas.

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

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja karyawan bank merupakan falsafah yang didasari pandangan hidup, berupa nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong dalam kelompok organisasi. Hal ini tercermin dalam sikap yang berubah menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud dalam proses bekerja sehari-hari.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi budaya kerja karyawan bank meliputi sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan karyawan itu sendiri. Faktor-faktor ini membentuk pola interaksi, norma kelompok, nilai terbuka, filosofi formal, aturan permainan, keterampilan tertanam, kebiasaan berpikir, paradigma linguistik, makna bersama, serta metafor akar organisasi.

Indikator budaya kerja karyawan mencakup inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi organisasi, serta perlibatan organisasi yang memberdayakan karyawan di semua tingkatan. Indikator ini menunjukkan tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif, akurat, terkoordinasi, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Budaya kerja yang kuat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan adaptasi organisasi bank terhadap tantangan internal serta eksternal. Saran untuk manajemen bank adalah membangun core value melalui pelatihan nilai-nilai organisasi dan sosialisasi karyawan baru guna memperkuat faktor-faktor pengaruh tersebut secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

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. Prelindo.
- 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 disipin kerja pasca sarjana " Universitas Syiah Kuala".
- Triguno.2004. Budaya Kerja: *Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press