

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya Perusahaan (Corporate Culture)

Budaya perusahaan (Corporate culture) adalah mengacu ke suatu sistem makna beserta yang dianut sang anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu menurut orang lain, setiap organisasi adalah system yang spesial, sebagai akibatnya organisasi memiliki kepribadian dan jati diri sendiri. sang lantaran itu setiap organisasi niscaya mempunyai budaya yang spesial pula. (Robbins 2002,305).

Lingkungan Kerja Corporate culture

Bank Syariah mempunyai lingkungan kerja yang sejalan menggunakan syariah. pada hal etika, contohnya sifat jujur *dan shiddiq*, harus melandasi setiap karyawan sebagai akibatnya tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. disamping itu, karyawan bank syariah wajib *skillful dan profesional (fathanah)*, dan bisa melakukan tugas secara *team work* dimana warta merata diseluruh fungsional organisasi (*tabligh*). Demikian juga menggunakan pada hal *reward dan punishment*, dibutuhkan prinsip keadilan yang sinkron menggunakan Syariah.

Selain itu, cara berpakaian dan tingkah laris menurut para karyawan adalah cerminan bahwa mereka bekerja pada sebuah forum keuangan yang membawa nama akbar Islam, sehingga nir terdapat aurat yang terbuka dan

tingkah laris yang kasar. Demikian pula dalam menghadapi nasabah, akhlak harus senantiasa terjaga. Nabi saw. mengatakan bahwa senyum itu adalah sedekah. Segala apa yang dikerjakan dalam bekerja harus menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaannya, manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT. menegaskan sebagai berikut:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ
إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki pada siapa yang beliau kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya beliau maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya” (QS. Al Isra’ 30)

a) Kode Etik Syariah

Kumpulan asas atau nilai moral yang sebagai panduan bagi seorang atau suatu grup pada mengatur tingkah lakunya, sebagai akibatnya dapat diartikan bahwa etika adalah ilmu mengenai apa yang baik dan apa yang tidak baik dan mengenai hak dan kewajiban moral (akhlak). tujuan utama tentang etika adalah mensugesti dan mendorong kehendak kita agar menunjuk pada yang berfaedah dan bermanfaat bagi sesama manusia. 3 prinsip primer nilai-nilai islam yang dijadikan menjadi landasan bagi perbankan syariah terdiri dari :

a. Kejujuran (Ash-Shidiq)

Kejujuran merupakan hal yang wajib dilakukan sang setiap insan pada banyak sekali segi kehidupan pada bermuamalah, kejujuran sebagai bukti adanya komitmen pentingnya perkataan yang benar, hal ini akan menaruh manfaat bagi para pihak yang akan melakukan akad (perikatan) dan juga bagi warga dan lingkungannya.

b. Kesetaraan (Al-Musawah)

Kesamaan buat saling mempercayai yang dituangkan dalam suatu akad dan sebagai faktor penentu bagi kesuksesan masing-masing pihak dengan hak dan kewajiban sebagai akibatnya nir saling merugikan keuntungan/ kelebihan kepada yang lain.

c. Keadilan & kebenaran (Al-adialah)

Setiap akad transaksi harus benar-benar adil dan menghindari perasaan tidak adil (dzalim) harus ada saling ridho dari masing-masing pihak. dan tidak diperkenankan memakan harta orang lain dengan cara yang batil, kecuali dengan jalan jual beli sehingga ridha.

b) Etika Bisnis

Kedudukan kode etik merupakan menjadi panduan buat berperilaku yang baik dan benar, dan implementasinya tergantung pada karakter masing-masing individu tujuan kode etik yaitu buat memecahkan buat menyempurnakan perilaku menyimpang menurut nilai-nilai luhur yang terdapat dalam insan pada kelompoknya.

c) Kepatuhan Syariah

Kepatuhan syariah adalah kondisi yang wajib dipenuhi sang forum keuangan yang menjalankan aktivitas bisnis dari prinsip syariah. Kepatuhan syariah bagian menurut aplikasi *frame work* manajemen risiko yang memiliki baku internasional yang disusun dan ditetapkan sang Islamic Financial Service Board (IFSB) kepatuhan syariah merupakan bagian dari tata kelola lembaga, (Ilhami, 2009:409).

d) Keteladanan

Teknik pemberian teladan kepemimpinan menurut syafi'ie (2003:45) adalah strategi atau cara yang dilakukan oleh pemimpin melalui pemberian keteladanan contoh kepada bawahan atau pegawai. Keteladanan merupakan upaya atau cara yang dilakukan oleh pemimpin dengan tujuan agar pegawai dapat lebih disiplin dan meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam Bank Syariah masih sedikit. Pengembangan sumber daya manusia di bidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Asal daya insani pada perbankan syariah wajib mempunyai pengetahuan yang luas pada bidang perbankan, tahu implementasi prinsip-prinsip syariah pada praktik perbankan, dan memiliki komitmen bertenaga buat menerapkannya secara konsisten.

Pengembangan SDM dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan

pelatihan, terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian. Pendidikan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan SDM yang digunakan oleh organisasi, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan serta berusaha untuk mengembangkan keterampilan dimasa yang akan mendatang.

Adapun pengertian pengembangan menurut para ahli adalah sebagai berikut: (Rivai,2009 : 298) : Menurut Mangkunegara (2005) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut T Hani Handoko (2002) pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di waktu yang akan datang. dengan demikian pengembangan adalah usaha yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk kepentingan saat ini dan jangka panjang.

Tujuan Pengembangan Bank Syariah

Untuk menciptakan balik sistem perbankan yang sehat pada rangka mendukung acara pemulihan dan pemberdayaan ekonomi nasional, selain restrukturisasi perbankan, adalah dengan pengembangan sistem

perbankan syariah. tujuan pengembangan perbankan syariah merupakan buat memenuhi hal-hal berikut:

Kebutuhan Jasa Perbankan bagi rakyat yang nir bisa menerima konsep Bunga

Dengan diterapkannya sistem perbankan syariah yang berdampingan menggunakan sistem perbankan konvensional, mobilisasi dana rakyat bisa dilakukan secara lebih luas, terutama berdasarkan segmen rakyat yang selama ini belum bisa tersentuh sang sistem perbankan konvensional.

Peluang Pembiayaan bagi Pengembangan Usaha menurut prinsip Kemitraan

Dalam prinsip ini, konsep yang diterapkan merupakan interaksi antar investor yang harmonis(*mutual investor relationship*). Adapun pada sistem konvensional, konsep yang diterapkan merupakan interaksi debitur dan kreditur yang antagonis (*debtor to creditor relationship*).

Kebutuhan akan Produk dan jasa Perbankan Unggulan

Sistem perbankan syariah mempunyai beberapa keunggulan komparatif berupa penghapusan pembebanan bunga yang berkesinambungan (*perpetual interest effect*), membatasi kegiatan spekulasi yang nir produktif, dan pembiayaan yang ditujukan dalam bisnis-bisnis yang memperhatikan unsur moral(halal).

Strategi Pengembangan Bank Syariah

Strategi pengembangan perbankan syariah diarahkan buat menaikkan kompetensi bisnis yang sejajar menggunakan sistem

perbankan konvensional yang dilakukan secara komperensip menggunakan mengacu pada analisis kekuatan dan kelemahan perbankan syariah pada indonesia. upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan keahlian asal daya manusia, penyempurnaan ketentuan, dan acara sosialisasi.

2. Teori Kinerja

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikatornya untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:1) kinerja merupakan taraf pencapaian output atas aplikasi tugas tertentu. kinerja perusahaan merupakan taraf pencapaian output dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan aktivitas yang dilakukan buat menaikkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan gerombolan kerja pada perusahaan tersebut.

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja Menurut Sutrisno (2016:66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk: Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan

secara maksimum, Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan menggunakan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Efektivitas

Efektivitas merupakan interaksi antara hasil dan tujuan atau bisa dikatakan merupakan berukuran seberapa jauh taraf hasil, kebijakan dan mekanisme menurut organisasi. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi mencapai tadi telah berjalan menggunakan efektif. Beni(2016:69).

Efektivitas merupakan berukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. semakin akbar kontribusi hasil yang didapatkan terhadap pencapaian tujuan atau target yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Mardiasmo (2017:134).

b. Efisiensi

Menurut Sedarmayanti (2014:22) Efisiensi merupakan berukuran taraf penggunaan asal daya pada suatu proses. semakin irit atau sedikit penggunaan asal daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. proses yang efisien ditandai menggunakan pemugaran proses sebagai akibatnya sebagai lebih murah dan lebih cepat. Menurut Sedarmayanti (2001: 112) Efisiensi kerja merupakan perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan menggunakan output yang dicapai sang pekerjaan tadi sinkron menggunakan yang ditargetkan baik pada hal

mutu juga hasilnya yang mencakup pemakaian ketika yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

c. Otoritas

Otoritas bisa diartikan menjadi kewenangan yang diberikan secara absah kepada seseorang, gerombolan ataupun instansi buat patuh terhadapnya lantaran didukung oleh kebiasaan dan peraturan yang dibuat. Menurut Hamid (2011:47) otoritas mengacu pada interaksi formal antara produsen kebijakan menggunakan masyarakat negara. sedangkan, menurut Hidayat (2013:569) otoritas dimaknai menjadi kekuasaan yang dilembagakan berkaitan dengan negara.

d. Disiplin

Disiplin merupakan bisnis mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah disetujui beserta dalam melaksanakan aktivitas supaya pelatihan sanksi dalam seorang atau kelompok bisa dihindari. Dolet Unaradjan (2018:181).

Menurut Hasibuan Sinambela (2016:335). Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seorang buat secara teratur, tekun secara monoton dan bekerja sinkron menggunakan anggaran-anggaran berlaku menggunakan nir melanggar anggaran- anggaran yang telah ditetapkan.

e. Kemampuan dan keahlian karyawan

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. semakin luas keterampilan yang dimiliki, akan semakin aporisma output kerja yang didapatkan. sedangkan keahlian merupakan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan. semakin

baik pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin besar potensi potensi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepribadian Karyawan

Kinerja karyawan ditentukan sang kepribadian dan karakter yang dimilikinya. misalnya karyawan menggunakan karakter giat dan tanggung jawab tentu saja akan mempunyai output kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mempunyai karakter tersebut.

g. Motivasi Kerja karyawan

Motivasi adalah hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi allah, karena motivasi adalah “bergerak”, gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik. terdapat juga pembahasan tentang motivasi dalam Al-qur’an yaitu : QS. At-taubah, menggunakan tegas allah SWT. memerintahkan supaya hambanya bekerja, menjadi dasar buat mencari nafkah & rezeki, lantaran allah SWT, akan memberi donasi pada hambanya yang senang bekerja, didorong menggunakan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja pada rangka buat bisa memenuhi kebutuhan dan asa dan menjadi wahana buat selalu mendekatkan diri kepada allah SWT.

QS. At Taubah:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah : "Bekerjalah engkau, maka Allah dan rasulnya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan engkau akan dikembalikan pada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya pada engkau apa yang sudah engkau kerjakan.

Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, (2013:5) menjadi berikut:

Tanggung jawab mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, Prestasi kerja melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Peluang buat maju keinginan mendapatkan.

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2014,p. 146) Tujuan motivasi diantaranya menjadi berikut: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Motivasi kerja dari McClelland Suwanto (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang dari berdasarkan pada diri juga berdasarkan luar diri seorang yang mendorong buat memulai berperilaku kerja sinkron dengan format, arah, intensitas dan jangka saat tertentu.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2017, 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau

tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja.

h. Budaya Organisasi atau Perusahaan

Faktor-faktor yang mensugesti kinerja karyawan nir asal menurut internal diri karyawan namun faktor eksternal misalnya budaya organisasi atau budaya perusahaan jua sanggup memilih output kinerja karyawan.

i. Lingkungan kerja karyawan

Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membantu karyawan buat lebih penekanan pada merampungkan pekerjaan. hal ini jua akan menaruh imbas positif terhadap output kinerja karyawan.

5. Karakteristik Umum yang membentuk Budaya Organisasi

a. Karakteristik budaya organisasi

Berdasarkan pengamatan/ hasil riset (C. O Reilly III.J. Rhatman,dalam *people and organization Culture*). dikemukakan tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi, menjadi berikut:

1. Inovasi dan pengambilan Risiko (*inovation, and risk taking*), yaitu sejauh mana para karyawan didorong buat berinovasi dan berani merogoh resiko.
2. Perhatian ke rincian (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para karyawan diperlukan menerangkan presisi/ kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.

3. Orientasi output (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen serius dalam output, bukannya dalam teknik dan proses yang dipakai buat mencapai output.
4. Orientasi orang (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan imbas output-output dalam orang-orang pada pada organisasi.
5. Orientasi tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana aktivitas kerja pada organisasikan kurang lebih tim-tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*agressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang itu militan dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dengan pertumbuhan.

1) Budaya organisasi merupakan istilah deskriptif

Budaya organisasi berafiliasi menggunakan persepsi karyawan terhadap ciri budaya suatu organisasi, ialah budaya itu adalah hal krusial lantaran bisa membedakan konsep organisasi menggunakan konsep kepuasan kerja. riset tentang budaya organisasi sudah berupaya menyampaikan atau mengukur masalah: bagaimana karyawan memandang organisasinya, apakah organisasi memandang dan mendorong kerja tim, apakah organisasi itu mendorong inovasi, apakah organisasi itu melumpuhkan prakarsa, dan konsep kepuasan kerja berupaya untuk mengukur : respons efektif terhadap lingkungan kerja,

kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan berkaitan dengan harapannya dalam suatu organisasi, praktik pemberian imbalan dan yang serupa. dari hal tersebut, bahwa kedua istilah itu mempunyai karakteristik yang tumpang tindih, namun hendaknya diingatkan bahwa istilah budaya organisasi adalah deskriptif, sedangkan kepuasan kerja adalah evaluatif.

2) Organisasi mempunyai budaya yang seragam

Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi. dinyatakan secara eksplisit akan mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem dari makna bersama (Shared). oleh karena itu, organisasi akan mengharapkan bahwa individu-individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada tingkat-tingkat yang berlainan dalam organisasi itu akan cenderung memberikan istilah-istilah yang serupa dalam budaya organisasi. Budaya yang dominan : mengungkapkan nilai-nilai yang dianut bersama oleh suatu mayoritas anggota suatu organisasi. Anak budaya : budaya-budaya mini didalam suatu organisasi yang ditentukan oleh rambu departemen dan pemisahan geografis. Nilai inti : nilai primer atau dominan yang diterima baik di seluruh organisasi. nilai inti pada hakikatnya dipertahankan, tetapi dimodifikasi untuk mencerminkan situasi yang jelas terbedakan dengan unit yang terpisah.

6. Usaha-Usaha membedakan Budaya

a. Budaya kuat vs budaya lemah

Dalam suatu organisasi, membedakan budaya kuat dan budaya lemah telah menjadi populer. budaya kuat yaitu budaya yang didalamnya nilai-nilai secara intensif dan dianut bersama secara meluas.

b. Budaya Lemah, menurut Killman (1988) adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya, akan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif terhadap suatu organisasi, karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawan. apabila hal ini terjadi dalam suatu organisasi usaha maka tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan menggunakan baik. hal ini terlihat menurut kurangnya motivasi dan semangat kerja, muncul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas dan kesetiaan dalam tugas utamanya. Akibatnya organisasi sebagai tidak efektif dan kurang kompetitif, atau organisasi sebagai kurang bisa merampungkan kasus integrasi internal dan adaptasi eksternal.

b. Budaya vs Formalisasi

Suatu budaya yang bertenaga menaikan konsistensi konduite pengertian ini hendaknya semakin disadari bahwa suatu budaya yang bertenaga bisa bertindak menjadi suatu pengganti formalisasi. pada membahas bagaimana anggaran dan pengaturan formalisasi bertindak buat mengatur konduite karyawan. formalisasi tinggi pada suatu organisasi membangun kemampuan buat bisa diramal, konsistensi, dan keterlibatan.

pada memandang budaya dan formalisasi menjadi 2 jalan yang berlainan buat menuju ke tujuan yang sama.

7 . Identifikasi Efek Fungsional dan disfungsional

Fungsi-fungsi yang dilakukan oleh budaya dan menilai apakah budaya dapat merupakan suatu beban (liabilitas) bagi suatu organisasi.

a. Fungsi budaya

Budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi, sebagai berikut :

1. Budaya memiliki suatu kirprah memutuskan tapal batas, merupakan budaya membangun pembedaan yang kentara antara satu organisasi menggunakan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa bukti diri bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen dalam sesuatu yang lebih luas berdasarkan dalam kepentingan berdasarkan individual seseorang.
4. Budaya menaikkan kemantapan sistem sosial, budaya adalah perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan menaruh baku-baku yang sempurna tentang apa yang wajib dikatakan dan dilakukan sang para karyawan.
5. Budaya berfungsi menjadi prosedur penghasil makna dan kendali yang memandu dan menciptakan perilaku dan konduite para karyawan.

8. Indikator kinerja karyawan

Indikator buat mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat enam indikator yaitu: “Robbins,2006:20”.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur menurut persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang didapatkan dinyatakan pada kata seperti jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.

c. Ketepatan ketika

Ketepatan ketika adalah taraf kegiatan diselesaikan dalam awal ketika yang dinyatakan, dicermati menurut sudut koordinasi menggunakan output hasil dan memaksimalkan ketika yang tersedia buat kegiatan lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah taraf penggunaan asal daya organisasi”tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan menggunakan menaikan output menurut setiap unit pada penggunaan asal daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah taraf seorang karyawan yang akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. adalah suatu taraf dimana karyawan memiliki komitmen kerja menggunakan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Tingkat budaya

Menurut Schein mengidentifikasi tiga tingkat budaya:

Artifacts, yaitu struktur dan proses organisasional prba yang dapat diamati tetapi sulit ditafsirkan, *Espoused values* yaitu tujuan, strategi, filsafat, *Basic underlying assumptions*, yaitu kepercayaan, persepsi, perasaan, dan sebagainya yang menjadi sumber nilai dan tindakan. tingkat budaya dapat diidentifikasi menurut kuantitas dan kualitas *sharing* (keberbagian) suatu nilai didalam masyarakat. pertama semakin banyak anggota (aspek kuantitatif) masyarakat yang menganut, memiliki dan menaati suatu nilai, semakin tinggi tingkat budaya. dilihat dari sudut ini ada budaya global budaya regional, budaya bangsa, budaya daerah dan budaya setempat. kedua semakin mendasar penataan nilai (aspek kualitatif), semakin kuat budaya, dilihat dari sudut ini budaya dapat dikelompokkan menjadi budaya kuat, budaya sedang dan budaya lemah.

g. Fungsi Budaya

fungsi budaya pada umumnya dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. dari berbagai sumber termasuk definisi beberapa fungsi budaya.

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan nilai-nilai didalam masyarakat (Charles Hampden 1994: 14). perbedaan dan identitas budaya (kebudayaan) dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemerintahan di berbagai bidang.

2. Sebagai pengikat suatu masyarakat kebersamaan (*Sharing*) adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat.
3. Sebagai sumber budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya. budaya dapat menjadi komoditi ekonomi, misalnya wisata budaya.
4. Sebagai kekuatan penggerak, karena budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning process*)
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Ross A. Webber mengaitkan budaya dengan manajemen, John P. Kotter menghubungkan budaya dengan *performance*, dengan kekuatan organisasional dan keunggulan bisnis.
6. Sebagai pola perilaku budaya dengan norma dan tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
7. Sebagai warisan budaya disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya, ini dijadikan tema sentral *International Conference on tourism and heritage management* di Yogyakarta Oktober 1996.
8. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi, dikemukakan oleh Stephen P. Robbins *Organization Theory* (1990,443): sehingga tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation state*.

h. Sosialisasi budaya

Sosialisasi budaya melalui kegiatan sosialisasi keterampilan dan pengetahuan bisa melalui program manajemen pelatihan dan pengajaran, dilakukan oleh para pelatih dan pengajar. apakah ajaran yang diucapkan oleh seorang instruktur sesuai dengan basic didalam jiwanya tidak dipersoalkan karena itu sosialisasi keterampilan, pengetahuan, dan ajaran-ajaran dapat diprogramkan tetapi sosialisasi budaya menuntut kesesuaian di samping cara yang efektif guna mencapai sasaran.

i. Internalisasi budaya

Dalam bahasa inggris, *Internalized berarti to incorporate in oneself* jadi internalisasi berarti proses menanamkan dan menumbuhkan kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan. jika sosialisasi lebih ke samping (horizontal) dan lebih kuantitatif, maka internalisasi lebih bersifat vertikal dan kualitatif. penanaman dan penumbuhan kembangan nilai tersebut dilakukan melalui berbagai metodik pendidikan dan pengajaran seperti, pendidikan, pengarahan, indoskrinasi, brain washing, dan lain sebagainya.

j. Kontrol budaya

Budaya berfungsi sebagai kontrol sosial pada saat ia mampu dan mau mengendalikan perilaku anggota masyarakat. misalnya budaya tertib, ketika seorang bersama-sama dengan orang lain didepan loket dan tatkala seorang menyerobot mendahului di depan orang yang disebut pertama berani menegor penyerobot barisan, dan orang-orang lain mendukungnya, syukur penyerobot sadar dan merasa malu kemudian

minta maaf dan ikut berbaris di belakang pada saat itulah budaya berfungsi sebagai kontrol sosial.

k. Pertahanan budaya

Salah satu fungsi budaya adalah identitas, jika dilihat dari segi organisasi, identitas adalah kepribadian organisasi jika identitas itu hilang, organisasi menjadi lemah. disamping itu budaya berkaitan erat dengan kinerja organisasi. jika kinerja merosot, eksistensi organisasi terancam. karena itu budaya harus resilient(berketahanan). pertahanan budaya adalah proses mempertahankan eksistensi dan kepribadian organisasi.

l. Konflik budaya

Robbins menjelaskan konflik budaya dibawah kondisi “*when cultures collide*” (1990,450). telah dikemukakan bahwa budaya *an sich* tidak ada yang baik dan tidak ada yang buruk. konflik budaya timbul jika seseorang berinteraksi dengan orang lain yang budayanya berbeda dengan menggunakan budayanya sendiri, tanpa menyesuaikan sikap dan perilakunya dengan budaya orang lain itu. Robbins menyebutkan dua titik tatkala organisasi merger (dengan organisasi lain) dan ketika organisasi mengakuisisi (organisasi lain) yang budayanya berbeda (Robbins, 1990,450).

B. Organisasi/ perusahaan

Dalam bisnis memenuhi kebutuhan hidupnya insan memerlukan insan lain, Usaha buat mempermudah pemenuhan kebutuhan tadi menggunakan menciptakan interaksi kolaborasi dan selanjutnya

menciptakan kelompok- kelompok. Tujuan menurut bisnis insan akan lebih gampang diperoleh menggunakan cara bersama-sama menurut dalam menggunakan sendiri saja.

Organisasi adalah Wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri, organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi. oleh karena itu setiap manusia mempunyai perbedaan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidupnya. pada dasarnya individu secara sendiri akan sulit untuk mewujudkan tujuannya dibandingkan dengan apabila secara berkelompok, dari kebutuhan untuk lebih memudahkan pencapaian tujuan ini muncul suatu bentuk kerjasama dari individu-individu untuk membentuk kelompok dan kemudian membentuk suatu organisasi. melalui organisasi sebagai institusi yang memungkinkan masyarakat mengejar tujuan yang tidak bisa dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri.

Organisasi adalah suatu bentuk kelompok individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu. Individu membentuk kelompok, selanjutnya membentuk suatu organisasi, sedangkan kelompok atau *group* adalah dua atau lebih individu yang berinteraksi dengan satu sama lain dalam hal- hal

tertentu dimana perilaku dan/ atau prestasi satu anggota dipengaruhi oleh perilaku dan/ atau prestasi anggota lain.

C. Pengertian Perilaku organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia itu memengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. (Veithzal,2014).

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antar manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses didalam organisasi. isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antar manusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mengusut efek perorangan, kelompok, dan struktur dalam konduite pada organisasi pada maksud menerapkan pengetahuan semacam itu buat memperbaiki efektivitas organisasi. konduite organisasi bisa jua dirumuskan menjadi suatu sistem studi menurut sifat organisasi misalnya misalnya bagaimana organisasi pada mulai,tumbuh, dan berkembang dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota menjadi individu, kelompok pemilih, organisasi lainnya, dan institusi- institusi lainnya yang lebih besar.

Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip- prinsip yang kompleks dimana penjelasan atau

analisisnya bersifat situasional, pengertian perilaku organisasi untuk multi disiplin dapat digambarkan dalam beberapa hal, yaitu:

1. Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi.
2. Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu.
3. Dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar.
4. Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut.
5. Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi.
6. Untuk memiliki konduite organisasi ini perlu memakai metode ilmiah, lantaran bidang konduite organisasi ini sangat tergantung berdasarkan disiplin ilmu yg meliputinya.

Beberapa pengertian organisasi dari para ahli, Menurut Robbins (2003) Pengertian budaya organisasi merupakan sistem makna beserta yang dianut sang anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi brdasarkan organisasi lain. Sistem makna beserta ini, apabila diamati menggunakan lebih seksama, adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya

organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut Hasibuan (2011:120) memberikan pengertian organisasi sebagai berikut:

“Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi.

D. Konsep Budaya Perusahaan Islami

Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan (syaria) islam disegala aspek kehidupan, dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) Budaya kerja atau budaya organisasional merupakan bagian ekonomi islam. Menurut Abdul Manan (1993) dalam Lukman Hakim (2011). Berpendapat bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *Tauhid* (keimanan kepada allah), *Khilafah* (kepemimpinan), dan *A'dalah* (keadilan).

1. Tauhid

Tauhid Adalah (keimanan Kepada allah SWT) adalah konsep yang paling mendasar dalam budaya organisasi islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu didalam perusahaan atau organisasi. konsep Tauhid bukanlah sekedar pengakuan empiris semata, namun pula suatu respons aktif terhadapnya (Lukman Hakim, 2011). Dengan dasar tauhid budaya perusahaan yang islami akan menciptakan konduite karyawan yang positif, yang mampu menggerakkan kegiatan karyawan pada menjalankan tugasnya sebagai akibatnya dalam akhirnya kinerja perusahaan akan sebagai lebih baik.

2. Khalifah

Khalifah bermakna pemimpin atau pengelola. seorang individu wajib meyakini bahwa apapun yang diciptakan sang Allah dibumi ini merupakan buat kebaikan, dan apapun yang allah berikan pada insan merupakan menjadi wahana buat menyadarkan atas manfaatnya menjadi pengelola bumi (*Khalifah*). Manusia bertanggung jawab kepadanya, pada bekerja sinkron petunjuknya pada budaya organisasional yang islami merupakan konsep khalifah (kepemimpinan) pada rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan diakherat nanti (Lukman Hakim 2011).

3. Keadilan (A' dalah)

Keadilan merupakan saat seseorang individu bahwa saat beliau bekerja wajib mentaati Syari'ah Islam (Hukum/ Aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan dari hawa

nafsunya atau menggunakan cara bathil menggunakan mengejar laba yang sebesar- besarnya. lantaran bila pada bekerja atau bermuamalah berdasarkan anggaran konvensional atau anggaran kapitalis, maka cara apapun absah-absah saja sekalipun menggunakan cara yang batil/ nir baik, yang krusial manfaatnya maksimal, jadi adil merupakan dari anggaran Allah SWT. & Sunnah Nabi SAW (Lukman Hakim, 2011).

E. Karakter Budaya Perusahaan Islami

Budaya organisasi mempunyai kiprah krusial pada perusahaan lantaran bila budaya kuat, maka akan menaruh stabilitas dalam organisasi. sebaliknya jika budaya organisasi itu lemah akan memicu penurunan kinerja dan organisasi sebagai nir stabil.

Menurut Robbins (1996: 294) mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain :

1. Budaya membangun pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa bukti diri bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen dalam sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya adalah perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan menaruh baku-baku yang sempurnanya buat dilakukan sang karyawan.
5. Budaya menjadi prosedur produsen makna dan kendali yang memandu dan membangun sikap dan konduite karyawan.

Dalam pandangan islam, Budaya organisasi islam terbangun menurut nilai-nilai atau pesan allah SWT & rasulnya. Pandangan islam menaruh suatu kewajiban moral bagi setiap rakyat-rakyat muslim buat berusaha semaksimal mungkin melaksanakan seluruh syariat islam disegala aspek kehidupan, termasuk pada pencaharian kehidupan(ekonomi) dan lebih spesifik pada etika kerja atau budaya organisasi.

Karakteristik Budaya organisasi islam yang bisa menaikkan kinerja organisasi merupakan menjadi berikut:

1. Bekerja adalah keliru satu aplikasi fungsi insan menjadi khalifah. seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia adalah sebagai *khalifah fil Ard* (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia dalam menciptakan kebaikan dan kemaslahatan.
2. Bekerja merupakan “ ibadah” islam menganjurkan dan mendorong proses bekerja/ produksi mengingat pentingnya kedudukan produksi dalam menghasilkan sumber-sumber kekayaan. bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber yang mencukupi kebutuhan masyarakat.
3. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk asset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata lantaran profit hemat yang diperolehnya, namun juga seberapa krusial manfaat laba tadi atau kemaslahatan masyarakat.

4. Bekerja menggunakan mengoptimalkan kemampuan nalar seseorang .
pekerja muslim harus memakai kemampuan nalar fikirnya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola asal daya.
5. Bekerja penuh keyakinan dan optimistik, seseorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sinkron menggunakan ajaran islam nir membuat hidupnya sebagai kesulitan.
6. Bekerja menggunakan mensyaratkan adanya perilaku *Tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan generik dan khusus.
7. Bekerja menggunakan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur keharaman (yang tidak boleh). seseorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram seperti keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap energi kerja yg nir adil dan pemasaran yang menipu.

a. Perilaku prestatif

Perilaku individu adalah kecendrungan seseorang untuk bertingkah laku, baik tingkah laku yang bertentangan maupun yang tidak bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan (parson,1951, dede mariana, 2008). menurut parson bahwa konsep perilaku berkaitan dengan konsep mekanisme kontrol sosial dibagi menjadi dua yaitu: pertama, kecendrungan seorang individu untuk bertingkah laku bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan, dan mekanisme kontrol sosial prosesnya ditentukan oleh seorang individu. kedua, dalam konteks sistem interaksi perilaku

individu yang sesuai dengan norma disebut perilaku individu yang diharapkan (prestatif). perilaku individu yang cenderung bertingkah laku yang mengganggu keseimbangan dalam proses interaksi, dalam kondisi statis dan dinamis disebut perilaku individu yang tidak diharapkan (nonprestatif).

perilaku individu yang diharapkan (prestatif) menjadi fokus, perilaku prestatif merupakan perilaku-perilaku individu yang sesuai dengan norma-norma dan norma agama islam merupakan salah satu dari aturan yang diharapkan yang dapat mencegah perilaku yang tidak diharapkan. perilaku yang tidak diharapkan atau disebut penyimpangan, dapat dilakukan oleh individu ataupun kelompok didalam konteks kehidupan bersama (kolektivitas), dan akan sangat mengganggu keseimbangan sistem sosial kolektif tersebut. sehingga untuk mendapatkan keseimbangan sistem sosial tadi diperlukan perilaku-perilaku yang diharapkan (prestatif) dari individu-individu yang melaksanakannya.

b. Peran penting budaya organisasi yang islami untuk membentuk perilaku prestatif.

Menurut garna(1998) dede mariana 2008. menyebutkan ciri pokok konsep tentang budaya merupakan kebudayaan sebagai perangkat pikir dan tingkah laku ditransformasikan dari satu kelompok pada kelompok lain dan dari satu generasi pada generasi lainnya, Kotter dan Heskett 1998, dede mariana 2008. berpendapat bahwa

budaya pada sebuah organisasi dapat diamati dari dua hal yang pertama, nilai yang dianut kedua, norma dan perilaku kelompok individu.

Nilai (*value*) nilai merupakan keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama sang banyak individu dalam kelompok, yang cenderung membentuk perilaku kelompok individu dan sering bertahan lama, walaupun sudah terjadi perubahan pada anggota kelompok tadi. norma dan perilaku merupakan cara bertindak yang sudah lazim dan sudah meresap yang ditemukan dalam satu kelompok individu dan bertahan karena anggota kelompoknya cenderung berperilaku dengan cara mengajarkan praktik-praktik ini dan nilai-nilai yang diterapkan kepada para anggota baru dengan memberi imbalan pada mereka yang bisa menyesuaikan dirinya dan memberikan sanksi pada yang tidak bisa menyesuaikan diri. Akibat keinginan individu yang tidak bisa terpenuhi maka akan mendorong perilaku individu yang tidak diharapkan (*non prestatif*) Dede mariana, 2008. oleh karena itu untuk mendorong perilaku individu yang diharapkan tadi muncul atau terbentuk norma-norma pengatur harus didukung oleh nilai dan prinsip moral yang kuat dan lebih fundamental yaitu : nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang didasarkan pada nilai atau prinsip yang islami. nilai-nilai yang islami tadi berlandaskan konsep yang Islami dan karakteristik yang islami juga, dengan konsep dan karakteristik yang islami maka keinginan-keinginan individu dapat terpenuhi, sehingga hal ini bisa mendorong perilaku individu yang diharapkan (*prestatif*).

(Lukman Hakim, 2011). budaya organisasi yang Islami yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam memiliki peran penting untuk membentuk perilaku prestatif dari individu-individu pada organisasi.

F. Nilai Nilai Corporate culture

Setiap perusahaan yang menjalankan usaha pasti memiliki nilai yang berbeda-beda, Menurut Schein (1992:12). Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima sang organisasi buat bertindak dan memecahkan kasus, mencitakan karyawan yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. wajib diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru menjadi suatu cara yang shahih pada mengkaji, berpikir dan mencicipi kasus yang dihadapi. Perbedaan Budaya perusahaan Bank Syariah Indonesia sebelum dan sehabis bank syariah yang dimerger yaitu: Corporate culture BSI yang baru pada merger sebagai Bank Syariah Indonesia (BSI) yaitu: nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara ditetapkan sebagai “AKHLAK” menjadi bukti diri dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kerja secara berkelanjutan.

Budaya Perusahaan Bank Syariah Indonesia sesudah merger yaitu menjadi:

1. Amanah, Memegang teguh agama yang diberikan.
 - a. memenuhi janji dan komitmen.
 - b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
 - c. Berpegang teguh pada nilai moral dan etika.

2. Kompeten, terus belajar dan membuat Kapabilitas

- a. Meningkatkan kompetensi diri buat menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b. Membantu orang lain belajar
- c. Menyelesaikan tugas menggunakan kualitas terbaik.

3. Harmonis, Saling peduli dan menghargai disparitas

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
- b. Suka menolong orang lain
- c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa

dan Negara.

- a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.
- b. Rela berkorban buat mencapai tujuan yang lebih besar.
- c. Patuh pada pimpinan sepanjang nir bertentangan menggunakan aturan dan etika.

5. Adaptif, Terus berinovasi dan antusias pada menggerakkan

ataupun menghadapi perubahan.

- a. Cepat mengikuti keadaan buat sebagai lebih baik
- b. Terus menerus melakukan pemugaran mengikuti perkembangan

teknologi

c. Bertindak Proaktif.

6. Kolaboratif, Membangun kolaborasi yang sinergis

a. Memberi kesempatan kepada aneka macam pihak buat berkontribusi

b. Terbuka pada bekerja sama buat menghasilkan nilai tambah

c. Menggerakkan pemanfaatan aneka macam asal daya buat tujuan

bersama.

G. Pengertian Merger

Merger merupakan sebuah proses penyatuan 2 atau lebih perusahaan dan sebagai satu nama. Galat satu perusahaan akan kehilangan nama dan aset lantaran dilebur kedalam perusahaan yang masih berdiri secara aturan. Menurut UU No. 40 tahun 2007 pasal 1 nomor 9 mengenai Perseroan Terbatas (UUPT), Merger didefinisikan menjadi perbuatan aturan yang dilakukan sang satu atau lebih perseroan buat menggabungkan diri. Proses merger ini jua menyebabkan aktiva dan pasiva perseroan akan beralih perseroan yang menggabungkan diri jua akan berakhir lantaran aturan.

1. Pengertian Peleburan

Adalah perbuatan aturan yang dilakukan sang dua perseroan atau lebih buat meleburkan diri menggunakan cara mendirikan satu perseroan baru yang lantaran aturan memperoleh aktiva dan pasiva berdasarkan perseroan yang meleburkan diri dan status badan aturan perseroan yang meleburkan diri berakhir lantaran aturan.

Dari beberapa pengertian tersebut, ada kesamaan dalam unsur- unsur pengertian merger yaitu:

- a. Merger atau penggabungan perusahaan merupakan keliru satu cara penyatuan perusahaan, disamping peleburan perusahaan (konsolidasi) dan pengambil alihan perusahaan (akuisisi)
- b. Merger melibatkan dua pihak, yaitu satu perusahaan yang mendapatkan penggabungan dan satu atau lebih perusahaan yang menggabungkan diri.
- c. Perusahaan yang mendapat penggabungan akan mendapat pengambil alihan seluruh saham, harta kekayaan, hak, kewajiban, dan utang perusahaan yang menggabungkan diri.

2. Jenis- jenis Merger

a. Merger Horizontal

Merger jenis ini adalah penggabungan dua atau lebih perusahaan yang mempunyai bidang usaha sejenis. Perusahaan yang merger mempunyai kecendrungan pada aneka macam hal, misalnya sasaran pasar, produk/jasa maupun manajemen.

b. Merger Vertikal

Merger vertikal diartikan menjadi penggabungan beberapa perusahaan menggunakan disparitas pembagian tugas. misalnya model perusahaan satu berperan menjadi pemasok, sedangkan perusahaan lainnya berperan pada produksi barang/ jasa. Merger

jenis ini sangat menguntungkan lantaran saling membantu sesuai bidang perusahaan.

c. Merger Kon- Generik

Penggabungan jenis ini adalah kombinasi menurut merger horizontal dan vertikal. Merger kon umum mempunyai persamaan dan disparits menggunakan ke dua jenis merger tersebut. Persamaan merger ini terletak dalam sifat produksi, sedangkan perbedaanya terdapat dalam penggunaan merek atau nama produk. inti menurut jenis merger ini merupakan nir terdapat intraksi antara pemasok dan produsen.

d. Merger Konglomerat

Jenis ini adalah model yang sempurna buat usaha menggunakan bidang yang tidak selaras atau nir mempunyai kaitan apapun. Merger jenis ini menggabungkan beberapa perusahaan yang tdak selaras, sebagai akibatnya, terbentuk satu perusahaan menggunakan majemuk bidang bisnis yang dijalani.

3. Alasan Melakukan Merger.

Merger perusahaan adalah penggabungan dua perusahaan atau lebih agar bisa sebagai lebih baik dalam membangun dinamika baru. Biasanya perusahaan yang melakukan merger adalah perusahaan yang terancam collapse sebagai akibatnya buat menyelamatkannya perlu merger menggunakan perusahaan lainnya. Selain buat menyelamatkan perusahaanya, Alasan lainnya buat melakukan merger merupakan buat membangun efisiensi agar lebih baik, menaikkan pangsa pasar, dan

sebagainya. Merger merupakan sebuah strategi bisnis. dimana merger itu sendiri dijadikan keliru satu cara lain buat memperluas bisnis yang dijalankan.

Merger dari pasal 1 Ayat (9) UU PT menaruhn pengertian merger atau penggabungan menjadi perbuatan aturan yang dilakukan sang satu perseroan atau lebih buat menggabungkan diri mnggunakan perseroan lain yang sudah terdapat yang menyebabkan aktiva dan pasiva brdasarkan perseroan yang menggabungkan diri beralih lntaran aturan pada perseroan yang mendapat penggabungan dan selanjutnya status badan aturan perseroan yang menggabungkan diri berakhir lantaran aturan.

Alasan penggabungan perseroan dikarenakan perseroan kekurangan kapital ataupun lntaran manajemen yang lemah yang menciptakan jadi nir bisa bersaing, sehingga perusahaan yang lemah membubarkan diri dan bergabung menggunakan perusahaan yang lebih kuat. Merger atau penggabungan ini dilakukan bertujuan buat mencapai hal-hal mnjadi berikut:

- a. Memperbesar jumlah kapital
- b. Menyelamatkan kelangsungan produksi
- c. Memperbesar sinergi perusahaan
- d. Mengurangi Persaingan dan menuju kepada *Monopolistic*.

Merger dari Beams & Yusuf (2000), Merger bisa terjadi dalam saat suatu perusahaan merogoh alih semua operasi mnurut entitas bisnis lain dan entitas yang sudah diambil alih dibubarkan. jadi

selesainya perusahaan yang diambil alih dibubarkan, secara aturan perusahaan yang merogoh alih masih permanen beroperasi menjadi satu badan bisnis dan melanjutkan aktifitas perusahaan yang sudah diambil alih olehnya.

4. Tujuan dilakukannya proses Merger:

a. Keragaman bidang Usaha

Merger atau proses penggabungan dilakukan buat perkembangan atau kemajuan perusahaan, menggunakan adanya proses ini, perusahaan dibutuhkan tumbuh pada banyak sekali aspek misalnya saham, ukuran, juga keragaman bidang usaha.

b. Meningkatkan Dana

Dengan adanya merger atau peleburan perusahaan sebagai satu, maka kemungkinan dana yang masuk akan semakin banyak, Investor akan tertarik menyuntikkan dana dan tentunya akan menguntungkan ke dua belah pihak.

c. Meningkatkan Sinergi Usaha

Beberapa perusahaan melakukan merger buat tujuan menaikkan bidang usahanya. Merger ini dilakukan buat menaikkan efisiensi, manajemen juga proses produksi.

d. Mempertimbangkan Pajak

Alasan yang paling generik pada proses merger perusahaan merupakan pajak. Merger sebagai salah satu jalan buat menyelamatkan perusahaan lantaran pajak yang wajib

dimuntahkan terlalu tinggi. Dengan adanya penggabungan, dibutuhkan perusahaan lain bisa menutupi kerugian tersebut.

e. Meningkatkan Likuiditas

Perusahaan yang melakukan merger berpeluang buat memperoleh likuiditas yang lebih besar. apalagi dibarengi proses merger menggunakan perusahaan besar. Merger secara otomatis akan menciptakan perusahaan semakin besar. hal ini akan memperluas dan mempermudah masuk ke pasar saham dan lebih likuid dibanding perusahaan kecil.

5. Pengaturan merger Dalam Undang- Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Pembangunan perekonomian nasional yang diselenggarakan menurut demokrasi ekonomi menggunakan prinsip kebersamaan, efisiensi yang berkeadilan,berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, dan menjaga ekuilibrium kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional bertujuan buat mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

penggabungan merupakan perbuatan aturan yang dilakukan sang satu perseroan atau lebih buat menggabungkan diri menggunakan perseroan lain yang sudah terdapat yang mnyebabkan aktiva dan pasiva brdasarkan perseroan yang menggabungkan diri beralih lntaran aturan pada perseroan yang mendapatkan penggabungan dan selanjutnya status badan aturan perseroan yang menggabungkan diri berakhir lantaran aturan.

Perbedaan Pengaturan merger pada UU no 1. tahun 1995 menggunakan UUPT No.40 Tahun 2007 antara lain:

- a) UU No. 1 tahun 1995 hanya mengatur ketentuan tentang merger saja, sedangkan UUPT No.40 tahun 2007 mempunyai cakupan yang lebih luas. Intaran undang-undang ini nir hanya mengatur ketentuan tentang merger akan namun jua mengatur ketentuan tentang pemisahan perseroan (Corporate split) sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 buah 12, sedangkan UU No. 1 Tahun 1995 nir mengenal ketentuan ini.
- b) UU No. 1 Tahun 1995 mengatur bahwa merger menyebabkan perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir lantaran aturan, merger bisa dilakukan menggunakan atau tanpa likuidasi terlebih dahulu. ketentuan tersebut pada UUPT No. 40 Tahun 2007 dipersempit sehingga berakhirnya perseroan terjadi tanpa likuidasi terlebih dahulu.
- c) UUPT No. 40 Tahun 2007 mensyaratkan kewajiban perseroan untuk mengumumkan rencana merger, konsolidasi, dan akuisisi kepada karyawan perseroan dalam bentuk tertulis dalam waktu 30 hari sebelum merger, suatu hal yang tidak diatur dalam UU No. 1 Tahun 1995.

H. Penelitian terdahulu

Kajian penelitian dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti dengan tujuan untuk penelitian ini menjadi penyempurnaan, dan ada

perbandingan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini berkaitan dengan Analisis Penerapan Sharia corporate culture Bank Syariah Indonesia sebelum dan sesudah merger. Adapun Hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. M. Aditya darmawan tahun 2018 Judul “Implementasi Nilai-nilai Corporate culture dalam karyawan Bank Syariah (Studi Bank BJB Syariah KC. Bogor)”. Penelitian ini memakai metode naratif kualitatif yang mendeskripsikan mengenai objek berupa ekspresi juga goresan pena berdasarkan narasumber dan konduite yang diamati guna mendapatkan data-data yang diperlukan. sedangkan penelitian ini menggunakan metode sama tetapi memiliki metode analisis yang berbeda yaitu tujuan penelitian ini untuk mengetahui Penerapan sharia corporate culture Bank BNI Syariah sebelum dan sesudah merger studi Bank Syariah Indonesia, Hasil penelitian yang dilakukan sang M. Aditya Darmawan bahwa nilai-nilai budaya dalam Bank BJB Syariah KC.Bogor yaitu MASLAHAH Militan, Amanah, Solusi, Layanan, Harmoni, dan Holistik. secara keseluruhan sudah diterapkan dalam karyawan melalui pengenalan yang dilakukan semenjak awal pemilihan calon karyawan dan juga dalam karyawan yang telah bekerja diperusahaan. sosialisasi juga dilakukan dengan adanya buku saku yang dijadikan pedoman dalam berperilaku, kemudian nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari para karyawan. Penerapan nilai-nilai budaya perusahaan dalam karyawan Bank BJB Syariah KC. Bogor telah

cukup baik, sebagai akibatnya berdampak dalam keseharian para karyawan dikantor jadi lebih semangat, lebih disiplin, dan tanggung jawab, mempunyai intraksi baik antar karyawan serta interaksi baik menggunakan atasan, menaikkann agama dan loyalitas nasabah terhadap Bank BJB Syariah KC. Bogor.

2. Luwes Anaticia tahun 2018 judul “ Pengaruh budaya kerja (Corporate culture) terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif menggunakan memakai metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini prtanda bahwa budaya kerja (corporate culture) mempunyai efek terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah sebanyak 29%, sedangkan sisanya ditentukan sang faktor lain sebanyak 71% , dijelaskan sang faktor lain diluar variabel yang diteliti sang karenanya budaya ISLAMI pada Bank Aceh Syariah wajib lebih ditingkatkan lagi buat para karyawannya.
3. Mahfuzah, tahun 2018 judul” Strategi Implementasi Corporate culture pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya pada perspektif islam” Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif naratif yang mendeskripsikn mengenai objek berupa kata-kata tertulis atau ekspresi menurut orang-orang dan konduite yang diamati guna mendapatkan data-data yang diperlukan. penggunaan budaya perusahaan yang trdapat dalam Bank Syariah KCP. Marelan Raya bank ini adalah bank yang bersyariat islam

namun masih memakai budaya perusahaan berdasarkan Bank Sumut Pusat Bank tadi bukan bank yang berlandaskan aturan-aturan islam. Hasil menurut penelitian ini konsep corporate culture dalam Bank Sumut Syariah KCP. Marelan Raya yaitu menjunjung profesionalitas kerja dan integritas kerja yang tinggi. sedangkan taktik implementasi corporate culture mempunyai tiga tahapan yaitu: pengenalan nilai-nilai corporate culture pada para karyawan, pemantapan karyawan terhadap nilai-nilai corporate culture. kontrol internal juga eksternal yang dilakukan Bank Sumut sentra buat mengontrol semua aktivitas bank termasuk budaya perusahaan dalam bank tadi.

4. Teguh Suripto tahun 2016 judul” Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang islami” Penelitian ini memakai metode naratif kualitatif, melakukan studi literatur berdasarkan beberapa jurnal yang relevan. Hasil berdasarkan penelitian ini kepemimpinan islami menaruh dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja perusahaan akan sebagai lebih baik, kepemimpinan islami mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Wakhidah Nur Rohmatul Laili tahun 2018 judul” Pengaruh budaya organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, asal data yang diperoleh penelitian ini melalui data primer Teknik pengumpulan data ini yaitu dengan melakukan penyebaran

kuesioner. Hasil menurut penelitian ini menggambarkan bahwa budaya organisasi syariah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasanah Mulia Investama, besarnya dampak menurut ke dua variabel diketahui menurut output koefisien determinan/R². dan pada hasil SPSS diatas R² membuktikan nomor sebanyak 0,768, adalah sebanyak 76,8% dampak budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	M. Aditya Darmawan	Implementasi Nilai-nilai Corporate culture pada karyawan Bank Syariah(Studi Bank BJB Syariah KC. Bogor).	Berdasarkan output penelitian yang dilakukan sang M. Aditya Darmawan bahwa nilai-nilai budaya dalam Bank BJB Syariah KC.Bogor yaitu MASLAHAH Militan, Amanah, Solusi, Layanan, Harmoni, dan Holistik. secara holistik sudah diterapkan dlam karyawan melalui pengenalan yang dilakukan semnjak awal pemilihan calon karyawan dan jua dalam karyawan yang telah bekerja pada perusahaan. pngenalan jua dilakukan mengunakn adanya kitab saku yang dijadikan pnduan pada berperilaku, lalu nilai-nilai tersebut diwujudkan pada aktivitas sehari-hari para karyawan. Penerapan nilai-nilai budaya perusahaan dalam karyawan Bank BJB Syariah KC.Bogor telah relatif baik, sehingga berdampak dalam keseharian para karyawan dikantor jadi lebih semangat, lebih disiplin, dan tanggung jawab, mempunyai interaksi baik antar karyawan dan intraksi baik menggnkn atasan, meningkatnya agama dan loyalitas nasabah terhadap Bank BJB Syariah KC. Bogor.	Dalam Penelitian M. Aditya Darmawan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang objek berupa lisan maupun tulisan dari narasumber dan perilaku yang diamati guna mendapatkan data-data yang diperlukan. sedangkan penelitian ini menggunakan metode sama tetapi memiliki metode analisis yang berbeda yaitu: Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Penerapan sharia corporate culture Bank BNI Syariah pasca merger.
2	Luwes Anaticia	Pengaruh budaya kerja (Corporate culture) terhadap kinerja karyawan Bank Aceh	Hasil penelitian menerangkkn bahwa budaya kerja (corporate culture) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah sebanyak 29%, sedangkan sisanya ditrntukan sang faktor lain sebesar 71%, dijelaskan sang	Metode penelitian yang dipakai mrupakan penelitian kuantitatif menggunakan memakai metode regresi linear sederhana. populasi pada penelitian ini berjumlah 40

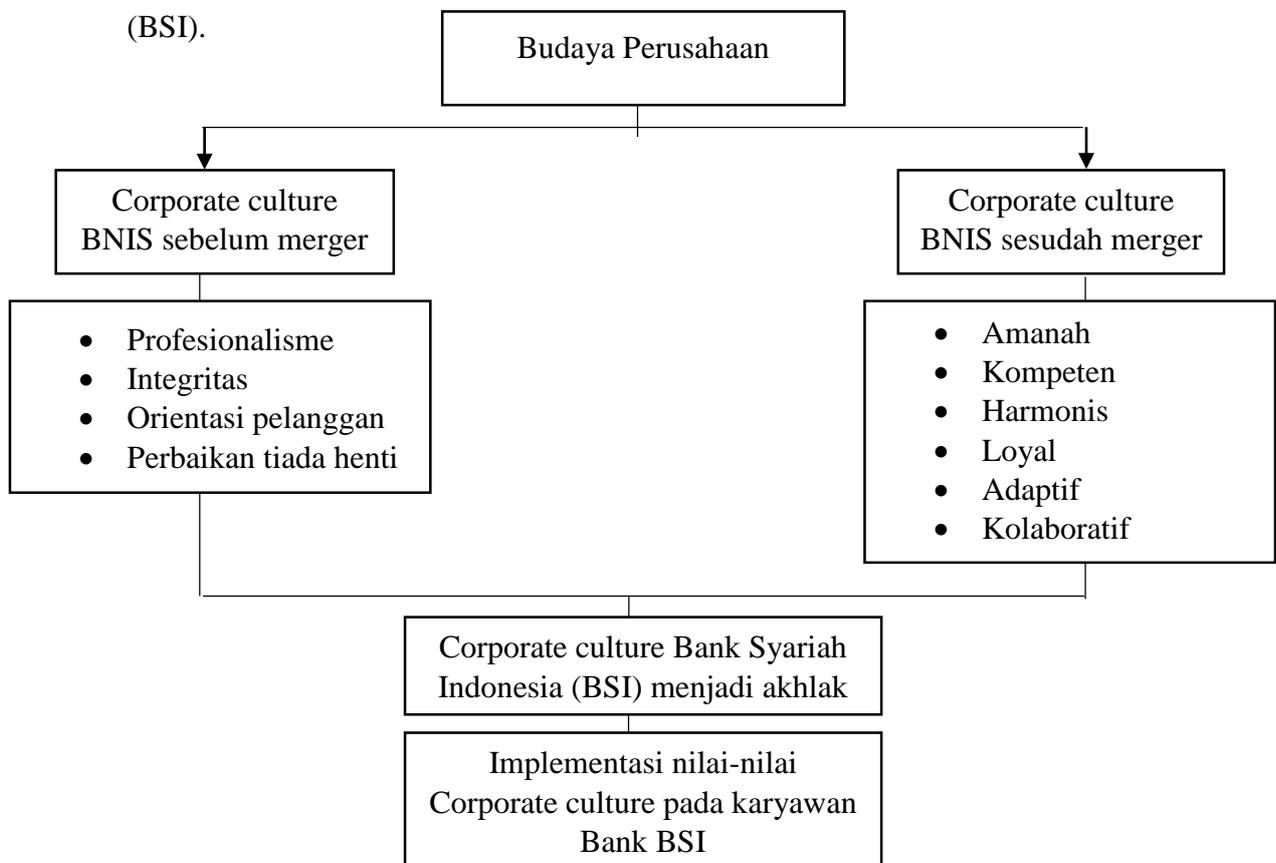
		Syariah Cabang Banda aceh	faktor lain diluar variabel yang diteliti. sang karenanya budaya ISLAMI pada Bank Aceh Syariah wajib lebih ditingkatkan lagi buat para karyawannya.	responden memakai metode sensus. pengumpulan data memakai informasi lapangan dan pengolahan data memakai indera analisis SPSS versi 22,0. Tujuannya untuk mengetahui dampak budaya kerja (Corporate culture) terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. sedangkan penelitian ini memakai metode penelitian naratif kualitatif yang menndskripsikan mengenai objek berupa mulut juga goresan pena menurut narasumber dan konduite yang diamati guna menerima data-data yang diperlukan.
3	Mahfuzah	Strategi Implementasi Corporate culture pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya pada perspektif islam	Konsep corporate culture dalam Bank Sumut Syariah KCP. Marelan Raya yaitu menjunjung profesionalitas kerja dan integritas kerja yang tinggi. sedangkan taktik implementasi corporate culture mempunyai tiga tahapan taktik yaitu pengenalan nilai-nilai corporate culture pada para karyawan, pemantapan karyawan terhadap nilai-nilai corporate culture. kontrol internal maupun eksternal yang dilakukan Bank Sumut pusat untuk mengontrol seluruh kegiatan bank termasuk budaya perusahaan pada bank tersebut.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menggambarkan tentang objek berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati guna mendapatkan data-data yang diperlukan. Metode penelitian sama dengan penelitian ini tetapi ada perbedaan dalam penelitian mahfuzah adalah penggunaan budaya perusahaan yang ada pada Bank Syariah KCP Marelan Raya bank ini merupakan bank yang bersyariat islam tetapi masih

				menggunakan budaya perusahaan dari Bank Sumut Pusat bank tersebut bukan bank yang berlandaskan hukum-hukum islam. tujuan penelitian ini untuk mengetahui konsep corporate culture, strategi implementasi corporate culture, serta implementasi corporate culture dalam perspektif Islam pada Bank Sumut Syariah KCP. Marelan Raya.
4	Teguh Suropto	Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang islami	Hasil penelitian kepemimpinan islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik, kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	Penelitian Teguh Suropto menggunakan metode deskriptif kualitatif, melakukan studi literatur dari beberapa jurnal yang relevan. metode yang digunakan sama dengan penelitian ini, tetapi memiliki analisis yang berbeda.
5	Wakhidah Nur Rohmatul Laili	Pengaruh Budaya organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi syariah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasanah Mulia Investama, besarnya pengaruh dari kedua variabel diketahui dari hasil koefisien determinan/R ² . pada output SPSS diatas R ² . menunjukkan angka sebesar 0,768, artinya sebesar 76,8 % pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian Wakhidah Nur Rohmatul laili menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sumber data yang diperoleh penelitian ini melalui data primer Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner Tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel independent (X) yaitu budaya organisasi syariah dengan variabel dependent (Y) yaitu produktivitas. Sedangkan penelitian

				ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang objek berupa lisan maupun tulisan dari narasumber dan perilaku yang diamati guna mendapatkan data-data yang diperlukan.
--	--	--	--	--

I. Kerangka Pemikiran

Teori tentang Analisis Penerapan Sharia Corporate culture Bank BNI Syariah sebelum dan sesudah Merger sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, teori tersebut diharapkan bisa dipahami dan untuk mengetahui bagaimana penerapan corporate culture pada bank BNI Syariah sebelum dan sesudah merger studi Bank Syariah Indonesia. Corporate culture Bank BNI Syariah pasca merger menjadi BSI yaitu: ditetapkan menjadi “AKHLAK” sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kerja secara berkelanjutan. dan Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana Analisis Penerapan Sharia Corporate culture Bank BNI Syariah sebelum dan sesudah merger. dan bagaimana Implementasi corporate culture yang baru merger ini pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

