

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro

Rudy Fachruddin¹, Cresensia Sinai Labok², Mulia Saputra³

Universitas Syiah Kuala

rudy_fachruddin@usk.ac.id, cresensialabok@gmail.com, mulia_1@usk.ac.id

Kata Kunci :

Budaya organisasi, kinerja manajerial.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada Bank Syariah Indonesia KC Aceh Diponegoro. Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Aceh Diponegoro dengan jumlah responden 35 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Bank Syariah Indonesia KC Aceh Diponegoro.

Keywords:

Organizational culture, managerial performance.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and managerial performance at Bank Syariah Indonesia, KC Aceh Diponegoro. This research is a quantitative research method using primary data sources in the form of questionnaires. The population in this study was all managers and employees of Bank Syariah Indonesia KC Aceh Diponegoro with 35 respondents. The analysis method used in this study is a simple linear regression analysis with the SPSS 26 tool. The results showed that organizational culture variables have a significance value of $0.000 > 0.05$, so that organizational culture has a significant effect on managerial performance at Bank Syariah Indonesia, KC Aceh Diponegoro.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i1.24952>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s)
[This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>], which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Fachruddin, R., Labok, C.S., Saputra, M. (2025) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 43- 49

PENDAHULUAN

Pada tahun 2021, pemerintah melakukan *merger* atas ketiga bank syariah terbesar di Indonesia, yaitu bank BNI syariah, BRI Syariah dan Mandiri Syariah. Ketiga bank tersebut,

digabung menjadi Bank Syariah Indonesia yang resmi berdiri pada 1 Februari 2021 (19 Jumadil Akhir 1442 H). Bank Mandiri Syariah tercatat sebagai pemegang saham terbesar 3 dengan perolehan jumlah saham sebesar 51,47 persen, diikuti dengan BNI Syariah dengan perolehan jumlah saham sebesar 23,24 persen, dan BRI Syariah dengan perolehan jumlah saham sebesar 15,38 persen. Sedangkan sisanya adalah milik masyarakat yang jumlah perolehan masing-masing berada pada angka 9,91 persen (bankbsi.co.id). Dan tercatat sebagai lembaga keuangan syariah terbesar di Indonesia dengan total aset sebesar RP 271,3 triliun (bankbsi.co.id). Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor. 22, *merger* adalah proses penggabungan usaha dengan cara mengambil alih satu atau lebih perusahaan yang lain sehingga perusahaan yang diambil alih akan dibubarkan atau dilikuidasi sehingga eksistensinya sebagai badan hukum, akan hilang dan kegiatan usaha akan dilanjutkan oleh perusahaan yang mengambil alih. *Merger* juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008. Proses *merger* tidak hanya memberikan dampak yang signifikan secara positif, tetapi setelah proses *merger* pun tidak jarang akan ada masalah- masalah baru yang akan dihadapi perusahaan. Dalam penelitian ini, fokus utama dari masalah yang ada adalah perubahan budaya dan proses kinerja karyawan. Menurut Suprayoga yang dikutip dari Sari *et al.* (2022), tantangan BSI setelah *merger* adalah penyatuan budaya yang berbeda antara ketiga bank tersebut menjadi satu budaya syariah yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif (AKHLAK), ia juga menegaskan bahwa tujuannya untuk mengembangkan budaya akhlakul karimah harus kompak karena sudah dibawah *merger* dibawah naungan BUMN, jadi harus mengikuti aturan dari BUMN. Pada umumnya, perusahaan memang cenderung akan membawa budaya organisasi dalam melakukan *merger*. Perbedaan budaya saat *merger* ini sering memberikan pola pikir yang baru dan sering berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Kristiyanti, 2012). Sedangkan kinerja manajerial merujuk pada output yang dicapai manajer dan anggotanya dalam menjalankan proses operasional dalam organisasi. Permasalahan yang terjadi pada BSI di Banda Aceh adalah mesin ATM yang dinilai belum memadai setor tunai dan masalah pelayanan yang belum memuaskan, serta pihak BSI yang belum dapat mengoptimalkan kinerja disebabkan oleh ketidakpastian sistem dan berbagai kendala administrasi termasuk fasilitas yang dinilai belum optimal (Maulana, 2022). Selain itu, anggota komisi V DPR RI. asal Aceh yaitu Rafli menyampaikan bahwa ia menerima keluhan transaksi dari beberapa nasabah BSI, sehingga ia meminta Kementerian BUMN melakukan evaluasi kinerja BSI, khususnya di Aceh. Sebelumnya, manajemen BSI Area Aceh juga sempat menyampaikan permohonan maaf atas pelayanan BSI yang dinilai nasabah masih belum berjalan dengan maksimal (www.antaranews.com). Pada umumnya, kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Wahyuni *et al.*, 2017).

Budaya organisasi adalah sebuah skema yang berisi nilai-nilai atau norma yang berguna untuk menata atau mengatur perilaku individu yang berada dalam sebuah organisasi, yang mana skema tersebut menjadi landasan bagi individu atau karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Feriyanto dan Triana, 2015:134). Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi sebuah bagian penting yang mendukung kemajuan daripada suatu organisasi, dikarenakan budaya organisasi merupakan komponen dasar yang dapat

mempersatukan setiap individu yang ada dalam organisasi, sehingga membentuk pola perilaku organisasi yang dapat diterima dan dipahami bersama, yang kemudian dapat menjadi solusi dalam bertindak dan menyelesaikan masalah-masalah. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan berperilaku (Cushway dan Lodge, GE:2000). Selain itu, budaya organisasi juga dapat mendorong setiap individu agar menghasilkan kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dalam penelitian

Kajian Pustaka Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi dan lain sebagainya (Wahyuni dan Lestari, 2021). Sedangkan menurut Hasanah (2013) kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan..

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integritas internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Jismin et al., 2022). Sedangkan menurut Nawawi (2003), budaya organisasi merupakan suatu keyakinan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan ataupun mengoperasionalkan aktivitas organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Budaya organisasi merupakan pola asumsi yang telah dipelajari dan dianut seluruh anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, serta diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut (Schein, 1992). Sedangkan Sarupuddin (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Berdasarkan penjelasan ahli tersebut, maka dapat diketahui seberapa pentingnya budaya dalam mempengaruhi pola perilaku maupun motivasi seseorang dalam melakukan tugasnya. Budaya organisasi juga bermanfaat untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan konsistensi, dan memotivasi setiap orang untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam jangka panjang pada kinerja dan efektivitas sebuah organisasi (Cameroon dan Quinn, 2011). Hal ini berarti bahwa, budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong kinerja manajerial dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi termasuk hal yang tidak bisa diabaikan oleh organisasi manapun karena merupakan salah satu fondasi bagi keharmonisan dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Penelitian Jismin *et al* (2022), juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan melahirkan keyakinan akan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan inilah yang akan mendorong anggota organisasi untuk menjadi kreatif dalam membuat ide-ide dalam melaksanakan tugas, sehingga pemikiran ini pula yang membantu dalam mengarahkan anggota untuk menghasilkan kinerja yang baik

agar tercapainya tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratiwi *et al.* (2019) juga menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.

METODOLOGI

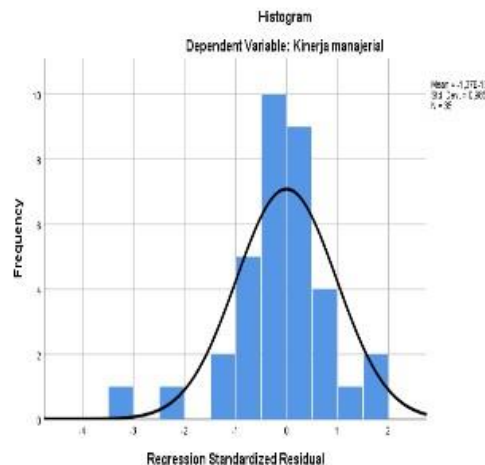
Tujuan studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Jenis investigasi dari penelitian ini adalah studi kausalitas, yaitu studi untuk melihat hubungan sebab akibat dari masalah yang ada dalam penelitian. Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuisioner. Horizon waktu yang digunakan adalah cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer pada BSI, Area Aceh yang terdiri dari 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling sehingga sampel dari populasi menjadi 35 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner elektronik (google form) yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang tertentu.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Probability-Plot (P-Plot). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal.

Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram Normal



Ghozali (2016) menjelaskan bahwa grafik P-Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal. Pada grafik P-Plot di atas, menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis, sehingga model regresi memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig
1	(constant)	1,840	,075
	Budaya organisasi	-1,314	,198
a. Dependent Variable: Abs_Res			

Berdasarkan tabel di atas, nilai cronbarch alpha untuk variabel budaya organisasi dan kinerja manajerial lebih besar dari 0,7. Sehingga uji reliabilitas terhadap item pernyataan dari seluruh variabel penelitian ini reliabel atau handal

Analisa Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memperhitungkan variabel ukuran perusahaan (X1) dan variabel profitabilitas (X2) untuk mengetahui berapa besar pengaruhnya dan pengaruh positif atau negatif dari kedua variabel tersebut terhadap tax avoidance pada PT. Mitra Sejahtera Deli Serdang (Y). Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(constant)	4,074	3,779	1,078	,289
	Budaya organisasi	,713	,123	5,772	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial					

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,074 + 0,713X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 4,074 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi tidak ada, maka kinerja manajerialnya adalah 4,074. Selanjutnya, koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,713 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1%, maka kinerja manajerial juga akan meningkat sebesar 71,3%.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,487	1,986
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi				

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0,709 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja manajerial. Nilai R square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sistem pengendalian manajemen sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang dilakukan, maka hal tersebut akan berdampak terhadap kenaikan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya penerapan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameroon, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (3 ed.). CA: Jossey-Bass.
- Cushway, & Lodge. (2000). *Organizational Behavior and Design, Perilaku dan Desain Organisasi* (Cetakan ke). PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, H. (2013). *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING* (Studi Empiris pada Staf Akuntansi Perusahaan Jasa di Wilayah Jakarta dan Tangerang). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Jasmin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- IAI, (2025). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 22. <https://www.google.com/search?q=PSAK>
- Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. <https://www.google.com/search?q=undang-undang+nomor+40+tahun+2007>
- _____, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perbankan Syariah. <https://www.google.com/search?q=undang+undang+nomor+21+tahun+2008+tentang>
- Pratiwi, Putra, & Kusumastuti. (2019). Pengaruh Total Quality Management, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Jambi). *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(July), 300–310. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i2.1450>

- Robbins, P. S., Judge, & Timothy A. (2016). *Organizational Behavior* (Edition 16). Pearson.
- Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Perusahaan PTPN IV Unit Pasar Mandoge). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(8.5.2017), 2003–2005.
- Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Management Accounting Information Systems On Managerial Performance A The Secretariat Office Of The Regional House Of Representatives Manado City. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi Sosial, Budaya, dan Hukum*, 5(1), 34–48.
- Wahyuni, S. W., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Bank. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 2(2), 703–707. <https://doi.org/10.25139/jaap.v2i2.1393>
- Wahyuni, W. N., Abdurrahman, D., & Senjiati, I. H. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas UNISBA – Bandung Effect of Performance of Employees on Quality of Service Frontliner in BRI Syariah Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas Unisba ”. *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas UNISBA – Bandung*, 3, 405–412.