

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pasca Merger Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman” yang ditulis oleh Anindya Monica Putri, program studi perbankan syariah, NIM. 12401193063, Pembimbing Dr. Refki Rusyadi, M.Pd.I.

Penelitian ini berangkat dari teori Stoner dan Gilbert bahwa pada prinsipnya suatu budaya organisasi atau sering disebut aturan atau petunjuk yang diterapkan di dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan atau memberi contoh kepada karyawan di dalam perusahaan sehingga akan menjadikan perusahaan tersebut lebih terstruktur dibandingkan jika tidak adanya budaya organisasi didalamnya. Begitupun dengan adanya merger Bank Syariah Indonesia yang merupakan penggabungan dari PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank BRI Syariah Tbk. Dengan merger maka perusahaan seharusnya dapat menggabungkan budaya organisasinya sehingga memperkuat posisi mereka dalam jajaran perindustrian. Karena dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan masing-masing dapat digunakan dan digabungkan guna mewujudkan budaya organisasi yang lebih kuat bagi perusahaan yang melakukan merger.

Tujuan penelitian ini adalah 1) mendeskripsikan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman, 2) mendeskripsikan kinerja karyawan pasca merger sudah baik atau tidak pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman, 3) mendeskripsikan relasi sosial antar karyawan pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri atas kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi). Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi yaitu memeriksa data atau memvalidasi data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Penerapan budaya organisasi ialah dengan melakukan penerapan AKHLAK; Penerapan One Culture, One Family and One Team serta realisasi budaya organisasi oleh karyawan yaitu dengan selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik pasca merger, 2) Penilaian kinerja karyawan pasca merger semakin baik; penilaian kinerja karyawan dari sisi AKHLAK serta One Culture, One Family and One Team membuat skill, pengetahuan karyawannya semakin baik membuat peningkatan kinerja karyawannya semakin meningkat pasca merger, 3) Relasi sosial pasca merger semakin baik karena adanya penerapan AKHLAK serta One Culture, One Family and One Team yang membuat prinsip budaya organisasi perusahaan lebih jelas, lebih struktur, lebih tegas serta relasi sosial dibangun melalui kerjasama antar karyawan dan hubungan yang dijalin relasi sosial semakin solid, lebih terjaga sehingga kinerja karyawan meningkat pasca merger.

Kata Kunci : Penerapan Budaya Organisasi, Penilaian Kinerja Karyawan, Relasi Sosial, Pasca Merger

ABSTRACT

Thesis with the title "Application of Organizational Culture to Improve Employee Performance Pasca Merger at Bank Syariah Indonesia Tulungagung Sudirman Sub-Branch Office" written by Anindya Monica Putri, Sharia banking study program, NIM. 12401193063, Supervisor Dr. Refki Rusyadi, M.Pd.I.

This study departs from Stoner and Gilbert's theory that in principle an organizational culture or often called rules or guidelines that are applied in a company to direct or set an example for employees in the company so that it will make the company more structured than if there is no organizational culture in it. . Likewise with the merger of Bank Syariah Indonesia which is a merger of PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah and PT Bank BRI Syariah Tbk. With a merger, companies should be able to combine their organizational culture so as to strengthen their position in the ranks of the industry. Because the organizational culture of each company can be used and combined to create a stronger organizational culture for companies that are merging.

The objectives of this study are 1) describes the pasca-merger organizational culture at Bank Syariah Indonesia Tulungagung Sudirman Sub-Branch Office, 2) describe whether pasca merger employee performance is good or not at Bank Syariah Indonesia Tulungagung Sudirman Sub-Branch Office, 3) describes the pasca merger social relations between employees after the merger at Bank Syariah Indonesia Tulungagung Sudirman Sub-Branch Office.

This research approach uses a qualitative approach with the type of field research (field research). The data collection technique uses three techniques, namely participatory observation, interviews and documentation. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, and conclusion drawing (verification). Checking the validity of data using triangulation techniques, namely checking data or validating data through interviews, observations and documentation.

The results of this study show that 1) the application of organizational culture is by implementing AKHLAK; Implementation of One Culture, One Family and One Team as well as the realization of organizational culture by employees, namely by always following the rules that have been set so as to improve employee performance after the merger, 2) pasca merger employee performance evaluation is getting better; employee performance appraisal in terms of AKHLAK and One Culture, One Family and One Team makes the skills, knowledge of the employees better making the employee performance increase post-merger, 3) pasca merger social relations are getting better because of the implementation of AKHLAK and One Culture, One Family and One Team which makes the principles of corporate organizational culture clearer, more structured, more assertive and social relations are built through collaboration between employees and the relationships that are forged by social relations are more solid, more maintained so that employee performance increases pasca merger.

Keywords: Implementation of organizational culture, employee performance appraisal, social relations, pasca merger