

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus terus diperhatikan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Keberadaan suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi *stakeholders* yang meliputi pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan visi, misi, strategi, program yang terencana, terfokus dan berkesinambungan.

Dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang, suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama yaitu: 1) Sumber daya manusia yang bermutu, 2) Sistem dan teknologi yang terpadu, 3) Strategi yang tepat, 4) Dan logistik yang memadai. Dalam hal pengelolaan operasional organisasi dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia (SDM)

sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis.²

Salah satu lembaga keuangan syariah adalah lembaga keuangan bank. Di Indonesia lembaga keuangan bank didirikan bertujuan untuk memberikan jasa-jasa keuangan yang dapat memperlancar serta mendukung kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana. Salah satu bank syariah dalam sistem operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga adalah PT Bank Syariah Indonesia yang telah diresmikan tanggal 1 Februari 2021, pendirian atau peresmian Bank Syariah Indonesia ini bertujuan untuk mengembangkan ekonomi syariah, termasuk memberikan dukungan terhadap UMKM di dalam negeri.

Bank syariah indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin Usaha PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank hasil penggabungan.³

Dengan melakukan *merger* perusahaan-perusahaan seharusnya dapat menggabungkan budaya organisasinya sehingga dapat memperkuat

² Anwar Ikhsan, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No. 1, Maret 2016, hlm. 438.

³ Ridha Khafifah, 2022, Analisis Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Dalam Kinerja Karyawan Setelah Merger Pada PT BSI KC Banjarmasin A. Yani 1, *Skripsi*, UIN Antasari Banjarmasin, hlm. 3.

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*. Perbedaan budaya organisasi yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan dapat saling memperkuat budaya organisasi satu sama lainnya, sehingga mereka dapat memperkaya budaya organisasi yang dimiliki. Perubahan dalam organisasi merupakan perubahannya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku saat kondisi yang akan datang untuk meningkatkan efektivitas.⁴

Menurut Susanto mengatakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan melakukan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Saplin budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-

⁴ Ridha Khafifah, 2022, Analisis Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Dalam Kinerja Karyawan Setelah Merger Pada PT BSI KC Banjarmasin A. Yani 1, *Skripsi*, UIN Antasari Banjarmasin, hlm. 7.

norma perilaku organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich budaya organisasi yang kuat dicairkan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.⁵

Keterkaitan budaya dengan kinerja dapat terlihat bahwa budaya menciptakan karakteristik inovasi dan resiko serta penilaian mendetail yang ada dalam diri para karyawan, maka budaya organisasi penting untuk disosialisasikan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan menjadikan anggota atau karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan akan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan. Wibowo menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.⁶

Terkadang masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sering mengabaikan disiplin kerja, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan kurang meningkatnya prestasi maupun produktivitas kerja mereka.

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh pada dunia perbankan. Untuk mencapai profesionalisme kerja, manajemen puncak dan divisi

⁵ Aput Ivan Alindra, 2015, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 2.

⁶ Harfallah Jihan Ar'rhasyidah, 2022, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton Bandar Lampung, *Skripsi*, UIN Raden Intan Lampung, hlm. 7.

sumber daya manusia dituntut untuk menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas melalui penerapan sistem manajemen yang baik. Dalam rangka menciptakan *knowledge worker*, yaitu karyawan yang selalu ingin memperbaiki diri dengan terus belajar untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya. Dengan didukung para *knowledge worker*, bukan hanya kinerja karyawan yang meningkat tetapi prestasi keuangan suatu bank akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan pendanaan dan pertumbuhan pembiayaan.⁷

Karyawan bank syariah juga harus mahir dan mampu melakukan tugas-tugas *teamwork*. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan harus dibentuk, suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja dari suatu kehampaan. Budaya organisasi yang islami akan sampai pada suatu tingkat, dimana hubungan karyawan dengan pemimpin, dan karyawan yang satu terhadap karyawan yang lainnya. Seperti digambarkan dalam hadis Nabi SAW (Imam Muhammad ibn Kholifah Wasyatani al Ubiy dan Imam Muhammad Ibn Muhammad Ibn Yusuf al-Sanusi Hasan):⁸

Artinya: "Dari An-Nu'am bin Basyir r.a berkata, Rasulullah berkata perumpamaan orang-orang yang beriman dalam sayang-menyayangi dan kasih-mengasihi adalah ibarat satu tubunh. Jika anggota tubuh yang satu

⁷ Nurjanah, 2008, Analisis Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat), *Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, hlm. 3.

⁸ Nur Sari Dewi dan Hasmiati, Analisis Budaya Organisasi pada Bank Syariah Cabang Kota Lhokseumawe Menurut Konsep Manajemen Syariaah (Kajian Pada Perencanaan Strategi Dalam Suatu Organisasi), *Jurnal JESKaPe*, Vo.; 1, No. 2, Juli-Desember 2017, hlm. 151.

mengalami rasa sakit maka anggota tubuh yang lain akan siap untuk bergandang dan merasakan panas”. (HR. Mutafaq Alaih)

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya. Kemampuan yang dimiliki haruslah tetap diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut Wakil Presiden K.H Ma'ruf Amin mengatakan bahwa peleburan budaya kerja menjadi tantangan terbesar bagi PT Bank Syariah Indonesia . Seluruh pegawai dari ketiga entitas, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah harus menyadari bahwa mereka tidak lagi terpisah, melainkan menjadi insan Bank Syariah Indonesia. Untuk itu, Wapres mendorong semua pegawai Bank Syariah Indonesia melebur dengan budaya kerja yang sama. *“Tantangan terbesar dari suatu merger adalah integrasi budaya kerja. Saya harapkan agar seluruh insan Bank Syariah Indonesia menyadari bahwa sejak tanggal 1 Februari 2021, saudara-saudara adalah insan Bank Syariah Indonesia”*, kata Wapres dalam pidato Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Bank Syariah Indonesia pada Kamis (25 Februari 2021).

Dari penggabungan tersebut, Bank Syariah Indonesia mencatatkan total aset sebesar Rp 239,56 triliun per Desember 2020 atau urutan ketujuh

terbesar di Industri perbankan nasional. Adapun, modal inti mencapai Rp 22,61 triliun.

Direktur Bank Syariah Indonesia Hery Gunardi mengatakan bahwa mulai tahun depan penyusunan target perusahaan harus dilakukan secara *bottom up*, terutama dari SDM di daerah hingga diteruskan ke pusat. “Teman-teman dari daerah sudah memikirkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dan menggali potensi yang ada dan paham potensi wilayah itu. Jangan dari atas, kita tidak mengerti. Yang paling mengerti bisnis di daerah ya temen-temen di daerah”, kata direktur Bank Syariah Indonesia.⁹

Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi fokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi ataupun perusahaan yang sehat, sehingga kondisi tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Tika jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi, yaitu: 1) Budaya rasional, dalam budaya ini proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan, 2) Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi, 3) Budaya consensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi, 4) Budaya

⁹ Nindya Aldila, Wapres: Merger Budaya Kerja Jafi Tnatangan Terbesar Bank Syariah Indonesia, *Artiker, Bisnis. Com*, 25 Februari 2021.
Sumber: <https://finansial.bisnis.com/read/20210225/231/1360822/wapres-merger-budaya-kerja-jadi-tantangan-terbesar-bank-syariah-indonesia> (diakses 10 Desember 2022 pukul 20.00 WIB).

hierarkis, dalam budaya hierarkis pemrosesan informasi formal diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan. Budaya yang baik untuk diterapkan menurut peneliti yaitu budaya consensus dimana dengan kinerja yang berbasis pada kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Segala masalah yang dihadapi perusahaan akan tetap bertahan dengan kerjasama karyawan yang kuat untuk saling membantu antar karyawan sehingga segala menjadi tanggung jawab bersama.¹⁰

Seluruh dimensi budaya organisasi (*mission, adaptability, involvement, dan consistency*) mempengaruhi kinerja karyawan. hal tersebut diartikan bahwa terhadap hubungan antara organisasi dengan kinerja karyawan di PT bank X. Hubungan ini merupakan hubungan yang bersifat positif, artinya bahwa bila budaya organisasi semakin terbentuk dengan baik maka karyawan akan memunculkan kinerja yang semakin baik pula.¹¹

Bank Syariah Indonesia (BSI) selain operasional menggunakan syariat islam, juga menanamkan nilai-nilai budaya islam yang menjadi landasan cara berpikir, berperilaku dan bertindak, yang kemudian dipresentasikan dalam Panduan Perilaku Insan Bank Syariah Indonesia serta ditanamkan sebagai Budaya Kerja yang diterjemahkan dalam

¹⁰ Made Ary Meitriana dan M. Rudi Irwansyah, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja), *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5, NO. 1, Juni 2017, hlm. 35.

¹¹ Prasasti Dewaning Lestari, 2015, Peran Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank X Tbk Kantor Pusat Jakarta, *Pustaka Unpad*, hlm. 8.
Sumber: <https://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2015/03/jurnal-peran-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-di-PT.-Bank-X-Tbk.pdf> (diakses 10 Desember 2022 pukul 21:00 WIB)

“AKHLAK”, yaitu Amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan), Kompeten (belajar dan mengembangkan kapabilitas), Harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan), Loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara), Adaptif (berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan), Kolaboratif (membangun kerja sama yang sinergis). Hal ini sebagai konsep dasar yang menjadi acuan beretika untuk para karyawannya. Sejak didirikannya Bank Syariah Indonesia telah menggunakan konsep menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas, konsep yang ditanamkan ini merupakan suatu nilai perusahaan yang harus dipegang teguh oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.¹²

Kabupaten Tulungagung memiliki tiga Bank Syariah Indonesia (BSI) yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas Tulungagung Trade Center (Bank BRI Syariah), Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Trade Center (bank BNI Syariah), dan terakhir Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman (Bank Syariah Mandiri). Bank Syariah Indonesia (BSI) sekarang ini melakukan sistem operasionalnya menggunakan sistem operasional milik Bank Syariah Mandiri. Jadi penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia (BSI) Tulungagung yang beralamatkan di Jalan Panglima Sudirman No. 51, Kepatihan, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Alasan penulis

¹² Bank Syariah Indonesia (BSI), *Nilai-Nilai Perusahaan*.

Sumber: https://ir.bankbsi.co.id/corporate_values.html (diakses 10 Desember 2022 pukul 20.00 WIB).

melakukan penelitian di lembaga tersebut, karena di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman mengalami merger ke tiga bank syariah serta Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman merupakan bank syariah terbesar di kabupaten Tulungagung.\

Hal ini juga disampaikan oleh BOSM (Branch Operation and Service Manager) Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman saat observasi beliau menilai bahwa memang budaya organisasi merupakan poin penting yang hubungannya dengan kinerja karyawan di BSI. Selain karena tidak dapat dipisahkan melainkan untuk mencapai tujuan yang bersama maka perlu adanya budaya organisasi maupun kinerja karyawan yang dapat saling mempengaruhi sehingga akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan baik. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan hasil kerja yang baik dan sebuah organisasi yang baik pula dari budaya sehat yang diciptakan.¹³

Dilihat dari pengamatan selama penelitian hingga observasi kembali yang peneliti lakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman memang tidak dipungkiri bahwasannya bank tersebut selain operasionalnya yang menggunakan syariat islam tetapi juga menekankan dalam menanamkan nilai-nilai budaya islam yang menjadi landasan cara berpikir, berperilaku dan bertindak yang kemudian

¹³ Yuri Chandra Dilisatya selaku Branch Operation and Service Manager saat observasi kembali pada tanggal 9 Juni 2023 pukul 9.53

dipresentasikan dalam panduan perilaku insan BSI serta ditanamkan sebagai budaya kerja yang diterjemahkan dalam “AKHLAK” yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif. Hal tersebut juga sebagai konsep dasar yang menjadi acuan beretika pada karyawan. Seperti halnya ketika peneliti datang secara langsung dan disambut baik oleh salah satu karyawan yang berposisi sebagai satpam dengan perilaku yang ramah, sopan dan senyum serta memberikan pertanyaan yang hal tersebut sangat membantu peneliti yaitu dengan bahasa yang lugas berupa “Ada yang bisa dibantu Mbak?, Ada perlu dengan siapa?, Apakah sebelumnya sudah menghubungi beliau dan membuat janji?. Penyampaian yang ramah, sopan juga menjadi poin penting suatu penilaian terkait kinerja karyawan tersebut seperti halnya dengan karyawan yang berposisi sebagai satpam tersebut apakah penilaian kinerjanya sudah tergolong baik atau belum dan hal itu nantinya yang menjadi penilaian bagi nasabah, atau pun pihak lainnya.¹⁴

Mengacu pada penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman dan seperti apa kinerja karyawan pasca merger. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk membahas penelitian lebih dalam dengan membuah penelitian yang berjudul **“Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja**

¹⁴ Hasil data observasi kembali pada tanggal 9 Juni 2023 pada pukul 09.34

Karyawan Pasca Merger Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian penjelasan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti, yaitu:

1. Penerapan Budaya Organisasi Pasca Merger Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman Bertujuan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawannya ?
2. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pasca merger terkait baik atau tidaknya pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya?
3. Bagaimana relasi sosial antar karyawan pasca merger guna membangun hubungan kerjasama yang baik pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka disini terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

2. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan pasca merger sudah baik atau tidak pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.
3. Untuk mendeskripsikan relasi sosial antar karyawan pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan tentunya terdapat manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini digunakan agar dapat mengetahui tentang penerapan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman dari segi slogan, prinsip perusahaan dan guna membangun tujuan bersama; penilaian kinerja karyawan yakni baik atau tidaknya perbandingan kinerja pasca merger dengan sebelum merger pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung serta terkait relasi sosial antar karyawannya dalam membangun kerja sama yang baik pasca merger sehingga penerapan, penilaian dan relasi sosial yang dibangun memberikan dampak atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya pasca merger Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

2. Secara Praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah manfaat penelitian yang dapat diterapkan secara langsung.

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mahasiswa mengenai penerapan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman dari segi slogan, prinsip perusahaan dan guna membangun tujuan bersama; penilaian kinerja karyawan yakni baik atau tidaknya perbandingan kinerja pasca merger dengan sebelum merger pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung serta terkait relasi sosial antar karyawannya dalam membangun kerja sama yang baik pasca merger sehingga penerapan, penilaian dan relasi sosial yang dibangun memberikan dampak atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya pasca merger Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

b. Bagi Lembaga

Dapat menjadi acuan untuk pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) agar mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas serta memperhatikan penerapan, penilaian kinerja dan hubungan yang dibangun mengenai penerapan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu

Tulungagung Sudirman dari segi slogan, prinsip perusahaan dan guna membangun tujuan bersama; penilaian kinerja karyawan yakni baik atau tidaknya perbandingan kinerja pasca merger dengan sebelum merger pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung serta terkait relasi sosial antar karyawannya dalam membangun kerja sama yang baik pasca merger sehingga penerapan, penilaian dan relasi sosial yang dibangun memberikan dampak atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya pasca merger Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang penerapan budaya organisasi pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman dari segi slogan, prinsip perusahaan dan guna membangun tujuan bersama; penilaian kinerja karyawan yakni baik atau tidaknya perbandingan kinerja pasca merger dengan sebelum merger pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung serta terkait relasi sosial antar karyawannya dalam membangun kerja sama yang baik pasca merger sehingga penerapan, penilaian dan relasi sosial yang dibangun memberikan dampak atau pengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawannya pasca merger Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

E. Penegasan Istilah

Pada hasil penelitian ini maka penulis perlu memberikan penegasan istilah dari judul yang penulis angkat agar tidak terjadi kerancuan atau ketidaksamaan pemahaman dalam membaca penelitian ini. Penegasan istilah dalam penelitian ini dibagi dalam dua macam yaitu secara konseptual dan secara operasional.

1. Secara Konseptual

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.¹⁵

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹⁶

c. Relasi Sosial

¹⁵ Mila Fursiana Salma Musfiroh, Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervenig, *Jurnal UNSIQ*, Vol. 9, No. 2, 2022, hlm. 153.

¹⁶ Aput Ivan Alindra, 2015, Analisis Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 22.

Relasi sosial merupakan interaksi sosial yang didasari oleh rasa simpati, empati dan kepedulian terhadap sesama.¹⁷

d. Bank Syariah

Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (UU No. 21 tahun 2008).¹⁸

2. Secara Operasional

Definisi secara operasional merupakan definisi yang berkaitan langsung dengan objek penelitian. Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai judul penelitian yaitu penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman, dimana peneliti bermaksud untuk menganalisis tentang budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pasca merger pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

¹⁷ Rifaldi Zakhari Arifin, *Relasi Sosial Pada....*, FPsi UMP, 2022, hlm.10

¹⁸ Muhammad, 2019, *Pengantar Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN), hlm.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi dapat digambarkan melalui sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah (bila perlu), manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, terdiri dari: kajian fokus pertama, kajian fokus kedua dan seterusnya, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir teoritis atau paradigmatik (jika perlu).

BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN, terdiri dari: paparan data, dan temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN, berisi tentang analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

BAB VI PENUTUP, terdiri dari: kesimpulan dan saran atau rekomendasi.