

PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN PEGAWAI

(Studi Kasus pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)

Rizkya El Fitria Ali, Djamhur, Hamidah
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Abstrak

Pada umumnya sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas organisasi baik instansi maupun perusahaan, peranan manusia tidaklah dapat diabaikan karena pelaksanaan dan roda-roda aktivitas organisasi adalah manusia. Maka sejak berdirinya organisasi, secara sadar pendiri meletakkan dasar budayabagi organisasi yang didirikan. Dengan kata lain, peranan budaya organisasi merupakan proses dalam rangka pencapaian tujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, komitmen dan kesehatan organisasi, yang terjadi sebagai akibat dampak dari budaya organisasi perusahaan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa setiap organisasi memiliki budayanya yang tercermin dari nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku para anggotanya atau para pegawainya. Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman bagi anggota-anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat penggerak komitmen yang tinggi dari pegawai, melebihi kepentingan pribadi serta mampu meningkatkan komitmen dan menambah konsistensi perilaku pegawai. Dengan meningkatnya komitmen pegawai dapat membantu memecahkan masalah, maka dari itu sangatlah penting peranan budaya organisasi dalam membantu meningkatkan komitmen pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen pegawai

1. PENDAHULUAN

Sejak berdirinya organisasi, secara sadar pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Pertumbuhan organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, juga dalam mengusahakan pengembangan organisasinya secara sadar nilai pokok tertentu perlu mengalami perubahan. Budaya organisasi perlu juga menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan organisasi, dalam melakukan intervensi dalam rangka pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, komitmen dan kesehatan organisasi, terjadi sebagai akibat dampak terhadap budaya organisasi perusahaan dengan terjadinya perubahan nilai-nilai tertentu. Hal ini merupakan hasil dari setiap teknik intervensi pengembangan perusahaan yang berhasil diterapkan. Setiap organisasi

memiliki budayanya yang tercermin dari perilaku para anggotanya, para karyawannya, kebijakan-kebijakannya, dan peraturan-peraturannya.

Budaya organisasi berpengaruh besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah strategisnya yakni budaya perusahaan yang kuat cenderung untuk menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi perusahaan yang merupakan bagian didalamnya, sehingga budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan perusahaan.(Hunger dan Wheelen dalam Sudiro, 2011:44).

Budaya organisasi berpengaruh besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah strategisnya yakni budaya

perusahaan yang kuat cenderung untuk menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi perusahaan yang merupakan bagian didalamnya, sehingga budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan perusahaan. (Hunger dan Wheelen dalam Sudiro, 2011:45).

Adapun masalah pokok yang menjadi obyek penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang ?
2. Bagaimana komponen komitmen pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang?
3. Bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang ?

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, untuk menggambarkan komponen komitmen pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, untuk menggambarkan peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2011:24) mendefinisikan budaya organisasi merupakan “sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.” Sedangkan menurut Susanto dalam Sutrisno (2011:25) budaya organisasi merupakan “suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian diri

kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.” Budaya organisasi perusahaan dipercaya sebagai landasan bagi peningkatan daya saing dalam menghadapi lingkungan bisnis yang senantiasa berubah. “Adanya budaya organisasi yang kuat, perusahaan akan mampu mengatasi setiap gejolak yang melandanya. Budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan” (Susanto, 2004:1).

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai beberapa fungsi. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2011:10) pertama yaitu, “budaya organisasi berperan sebagai penentu batas-batas, artinya dengan budaya menciptakan perbedaan atau *distingsi* antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, budaya organisasi memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Ke empat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.” Lain halnya dengan pendapat (Anderson dalam Sutrisno, 2010:11) menyatakan bahwa “budaya organisasi berfungsi untuk mengajarkan kepada anggotanya bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah.”

Dari ungkapan budaya organisasi sebelumnya, sulit dilepaskan dari pembicaraan mengenai pentingnya simbolisme bagi manusia termasuk pula peristiwa, gagasan dan pengalaman yang dialami serta dibentuk oleh kelompok dimana seseorang beraktivitas dalam membentuk individu, agar menyesuaikan diri terhadap budaya yang berkembang didalam organisasi.

2.2 Pengertian Komitmen Pegawai

Sebuah organisasi dalam menciptakan sumberdaya manusia tidak hanya ahli,

terampil dan mampu melaksanakan tugasnya, namun juga memiliki berbagai atribut yang tercermin dalam berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, pengabdian kepada tugas, kesediaan mementingkan kepentingan bersama, kesediaan bekerjasama, pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan organisasi lain, serta kesediaan menghindari jenis-jenis perilaku negatif yang dapat berakibat pada rusaknya citra organisasi dan yang dapat merugikan diri sendiri.

Beberapa pengertian komitmen organisasi telah dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut (Robbins dan Judge, 2007:315) mendefinisikan komitmen pegawai “sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson dalam Sopiah, 2008:155) mendefinisikan komitmen pegawai “sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”. Hampir sama dengan pendapat Mathis dan Jackson sebelumnya namun ada perbedaan dari (Robbins, 2002:291) mendefinisikan komitmen pegawai merupakan derajat dimana seorang karyawan mendefinisikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

2.3 Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai

Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai yang dipaparkan oleh Mangkupawira dalam wordpress.com:2011 adalah bahwa budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan,

semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi peranan budaya organisasi itu sebenarnya bermakna komitmen dan ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya. Sedangkan menurut (Robert dan Angelo, 2005:325) nilai yang diperankan oleh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan kedalam perilaku karyawan yang berbentuk pemahaman terhadap tugas dan kewajiban, yakni pemahaman terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Peranan budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi, oleh karena itu berakar dari tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan. (Pastindalam Sutrisno, 2010:11). Nelson dan Qiuck dalam Sutrisno (2010:11) menambahkan perasaan percaya pada organisasi menambah komitmen organisasi sebagai pengorganisasian anggota yang dapat menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan sebagai pengontrol perilaku pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ilmiah diperlukan metode yang akan dipakai agar tujuan penelitian dapat tercapai, hal ini dapat dilihat dari pengertiannya bahwa metode ilmiah adalah cara kerja yang memakai obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Selain itu metode penelitian diperlukan dalam penelitian ilmiah karena menemukan data yang *relevan* dan kebenarannya dapat dipercaya (Arnold dalam James, 2001:5).

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian kualitatif. Menurut Istijanto (2005:37) pendekatan kualitatif yaitu metode yang digunakan untuk menanyai responden cenderung bersifat tanpa pilihan jawaban tujuannya untuk menggali ide rsponden secara mendalam. Dengan

penelitian kualitatif maka akan didapatkan suatu hasil dibalik suatu fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami atau diketahui (Basrowi dan Suwandi, 2008:8).

Berdasarkan tiga tahapan pokok yang dikemukakan Miles dan Hubberman, maka langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara induktif yang tahapannya menurut (Moleong, 2010:250) berdasarkan enam tahapan pokok maka langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung dari lokasi penelitian dan wawancara, yaitu data tentang budaya organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, komitmen pegawai pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dan data tentang peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai yang baik bagi perusahaan.
2. Mempelajari data primer dan mengkategorikannya kedalam item-item tertentu secara terinci dan sistematis (reduksi data) sesuai dengan fokus penelitian, misalnya data tingkat kehadiran pegawai dikelompokkan dengan data kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Sedangkan teknik dalam pemeriksaan data, menggunakan teknik triangulasi sumber dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda yakni dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
3. Mengumpulkan data sekunder berupa dokumen-dokumen struktur organisasi, visi dan misi organisasi, sejarah organisasi dan nilai budaya organisasi PROMISE.
4. Mempelajari data sekunder dan mengelompokkan kedalam item-item tertentu.

5. Menyusun dan menyajikan data yang diperoleh baik data primer atau sekunder (display data) untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang budaya organisasi pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, komitmen pegawai PT,Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.
6. Pengambilan keputusan dan verifikasi. Berdasarkan pemahaman atas data yang disajikan, maka dalam pembahasan untuk selanjutnya peneliti dapat menarik kesimpulan sementara, dalam penelitian kualitatif dinamakan proposisi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyajian data fokus penelitian dan pembahasan maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan pedoman bagi anggota-anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Apabila budaya organisasinya baik maka akan berdampak pada komitmen dari pegawainya akan baik pula, yang tercermin pada:

- a. Budaya organisasi yang meliputi:
 - a) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka nilai-nilai budayanya juga tersusun dengan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga terbentuk nilai-nilai budaya PROMISE pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, yang menunjukkan bahwa orang islam dapat bekerja secara professional dan modern, dengan adanya nilai budaya organisasi yang berperan sebagai pembinaan akhlak, maka dengan akhlak yang baik para pegawai dapat membedakan mana yang harus dikerjakan dan mana yang tidak perlu dikerjakan. Adanya nilai-nilai

- budaya organisasi tersebut diimplementasikan melalui pembinaan, bimbingan, dan keterbukaan dalam berkomunikasi dengan ketersediaan mendengarkan dan mempertahankan kritik dan keluhan kesah pegawai.
- b) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka norma yang terbentuk juga baik, dari pengamatan dan hasil wawancara bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga terbentuk norma yang harus dipatuhi oleh para anggota organisasi, meliputi dengan pelayanan cepat, tanggap, dan amanah yang menjaga keramahan, responsif, dan konsisten dalam pelayanan, seperti halnya konsist dalam membudayakan cara berpakaian dengan tampilan yang islami, keramahan dalam tutur katanya dan responsif dalam layanannya sesuai dengan syariat islam. Hal tersebut ditanamkan agar lebih konsisten dengan visi dan misi PT.Bank Muamalat Indonesia khususnya Cabang Malang.
 - c) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka tingkat keyakinan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan juga akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga melekatnya tingkat keyakinan anggota organisasi, melalui menekankan hubungan kerja sama yang baik, melaksanakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dan menanamkan khusnudhon terhadap setiap orang sehingga dapat meningkatkan keyakinan diri pegawai dalam mencapai target, dan keyakinan bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.
 - d) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka perilaku yang dicerminkan pegawainya akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga dapat diketahui perilaku yang bisa diobservasi, melalui membudayakan bermusyawarah dalam mengambil keputusan, membudayakan saling membantu dalam bekerja, membudayakan taat pada peraturan dan pembentukan jiwa islami yang harus diterapkan pada setiap pegawai, secara tidak langsung adanya budaya islami dapat melekat pada jiwa pegawai dan dapat meningkatkan komitmen pegawai, karena dikit demi sedikit pegawai dapat melaksanakan budaya islami dan bekerja sesuai dengan syariat agama tidak hanya asal bekerja saja tetapi juga dapat mensyiarkan dalam bentuk budaya kerja dalam perusahaan.
- b. **Komitmen pegawai yang meliputi:**
 - a) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka komitmen yang terbentuk akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga dapat diketahui komitmen dari pegawai BMI bersifat afektif yang dicerminkan pegawai pada PT.Bank Muamalat yakni dengan bekerja atas terpenggilnya dari hati nurani pegawai.
 - b) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka komitmen yang dicerminkan oleh pegawai akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga dapat diketahui komitmen pegawai BMI bersifat normatif yakni pegawai bekerja atas terpenggilnya dari hati nurani pegawai hal tersebut bisa

mencapai kinerja sebaik mungkin dalam menjalankan kewajiban yang dapat dilaksanakan dengan baik dengan tidak adanya unsur keterpaksaan.

- c) Apabila budaya organisasi pada BMI tidak baik maka komitmen dari pegawainya juga tidak baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga Komitmen Berkelanjutan atau kontinyu, yang terbentuk atas dasar untung rugi yang dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan pegawai bila akan menetap pada suatu organisasi. Hal tersebut bertolak belakang dengan pegawai BMI, meskipun masih banyak status pegawai kontrak namun para pegawai berkeyakinan untuk bekerja bukan hanya kerja saja melainkan bekerja berasal dari hati karena Allah, bukan karena nafsu duniawi yang menjadikan pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diterima dan tidak memandang untung rugi yang dipertimbangkan atas apa yang dikorbankan pegawai pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka kebijakan dalam menciptakan komitmen pegawai akan tersusun baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga menghasilkan komitmen yang tinggi, dapat dilihat dari kebijakan dalam menciptakan komitmen pegawai pada BMI yang meliputi membudayakan dalam memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi, membudayakan untuk menjamin keadilan organisasi, yakni memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif dan menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif, membudayakan berkomitmen pada nilai manusia,

membudayakan menciptakan rasa komunitas, dan membudayakan untuk mendukung perkembangan karyawan, kebijakan tersebut dibuat pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dalam hal meningkatkan komitmen pegawai yang berdampak pada pegawai akan lebih pandai bersosialisasi dan rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi.

c. Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai, meliputi:

- a) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka peranan pemahaman nilai oleh pegawai dalam meningkatkan komitmen juga akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga peranan pemahaman nilai-nilai dalam meningkatkan komitmen pegawai BMI, melalui interaksi antar atasan dengan bawahan pegawai dengan pelanggan, dan dengan budaya kerja PROMISE kepanjangan dari untuk Profesional yakni memberikan manfaat kepada masyarakat dan mampu memberikan informasi tentang jasa yang ditawarkan dalam bentuk sosialisasi dalam anggota, Modern yakni memberikan banyak alternatif untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, menciptakan produk-produk baru, dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Dan Islami dalam meningkatkan manfaat dan nilai-nilai islami perusahaan serta dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat dengan adanya ZIS.
- b) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka peranan pemahaman norma oleh pegawai dalam meningkatkan komitmen juga akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan

bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga peranan pemahaman norma dalam meningkatkan komitmen pegawai BMI, yang melalui pelayanan terhadap pengeluaran produk dan standart operasional yang sesuai dengan I'tikaf Muamalat (yaitu peraturan-peraturan personalia yang berkaitan dengan cara kerja dan tata karma ketertiban di Bank Muamalat), dan pada bagian *Customer Service* harus sesuai dengan standar khusus dari pusat yaitu *Service Qualification*, adanya peraturan yang menjadi pedoman didalam kebijakan budaya organisasi dapat dikatakan sangat baik dalam membudayakan pegawai untuk taat kepada peraturan yang berlaku dan dapat membiasakan kepada pegawai untuk berkomitmen dari tujuan perusahaan.

- c) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka peranan keyakinan pegawai dalam meningkatkan komitmen juga akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga peranan keyakinan dalam meningkatkan komitmen pegawai, melalui keyakinan terhadap citra PT. Bank Muamalat Indonesia, keyakinan diri untuk dapat memenuhi target, dan berkeyakinan bahwa perusahaan akan terus maju. Hal tersebut meyakini pegawai untuk dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan dari perusahaan dan dapat mengembangkan motivasi positif dalam meningkatkan komitmen pegawai, dikarenakan pegawai merasa mendapat sesuatu yang dianggap bernilai yang tidak akan didapat pada organisasi lain.

- d) Apabila budaya organisasi pada BMI baik maka peranan perilaku oleh pegawai dalam meningkatkan komitmen juga akan baik, dari pengamatan dan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi pada BMI termasuk baik. Sehingga peranan perilaku dalam meningkatkan komitmen pegawai, melalui membiasakan disiplin dalam melaksanakan tugas, saling membantu dalam bekerjasama, konsisten dalam pengambilan keputusan, dan konsisten dalam tampilannya. Hal tersebut dapat menjiwai pegawai yang pertama untuk dapat konsisten terhadap dirinya sendiri, dan yang kedua dapat konsisten dengan apa yang sudah menjadi kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dalam mencapai rasa memiliki yang tinggi atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian ini menghasilkan proposisi (kesimpulan sementara) bahwa budaya organisasi merupakan pedoman bagi anggota-anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai, norma, keyakinan dan perilaku pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang adalah baik maka akan berdampak pada komitmen pegawai akan baik pula yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu atau berkelanjutan yang tercermin pada timbulnya rasa memiliki yang tinggi pada organisasi, yang membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku kurang produktif, tanpa adanya komitmen dari pegawai tidak akan ada perbaikan disegala bidang usaha.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Skripsi ini berusaha mengungkapkan fakta yang dapat ditemui di lokasi

penelitian kemudian menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang relevan agar dapat memberikan hasil yang akurat. Dalam skripsi ini penulis berusaha menguraikan tentang bagaimana peranan budaya organisasi pada PT.Bank Muamalat Indonesia khususnya Cabang Malang dalam meningkatkan komitmen pegawai. Hal ini dilakukan dengan menganalisis wawancara yang diperoleh di lapangan dan selanjutnya adalah menginterpretasikan data yang diperoleh dan memberikan penilaian berdasarkan pada landasan teori yang relevan kemudian dapat dilihat bahwa kedua hal tersebut berkaitan erat.

Pada akhirnya dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang termasuk baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang terbentuk dari budaya islami tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Komitmen pegawai yang ada pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang mempunyai komitmen dalam hal mengetahui komponen-komponen komitmen pada perusahaan dapat mengarahkan seberapa jauh ketertarikan dan komitmen pegawai untuk tetap menjadi bagian perusahaan atau organisasi yang telah dipilih dan akan tercerminkan pada tingkat aktivitas seseorang untuk kepentingan organisasi. Penanganan dalam Meningkatkan komitmen pegawai pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang terletak pada peranan budaya organisasi yang islami yakni dengan cara mengadakan

breafing pagi, doa bersama pagi dan sore, ceramah rohani dalam pengajian, sholat berjamaah, *spiritual spirit* yang dilaksanakan dengan outbond, dan *meeting* mingguan dan bulanan yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan pemahaman pegawai terhadap perilaku organisasi yang diperankan dalam budaya organisasi akan menciptakan keyakinan yang mendukung terwujudnya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai.

3. Pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang tumbuh suatu budaya organisasi yang dicerminkan dari pemahaman terhadap nilai-nilai budaya, norma, keyakinan dan perilaku didalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti yang dijelaskan sebelumnya merupakan peranan budaya organisasi untuk dapat dirasakan, dipahami, dan diimplementasikan bersama oleh para pegawai perusahaan. Dalam memahami visi dan misi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para pegawai harus memahami atau mengerti apa yang menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Karena dengan memahami apa yang menjadi tujuan dari organisasi maka para pegawai akan dengan mudah melaksanakan apa yang menjadi tujuan, sasaran atau target dari organisasi , dan sebagai sesuatu yang tumbuh dalam meningkatkan komitmen pegawai yang ada didalam organisasi atau perusahaan terhadap kewajibannya.

5.2 Saran

Setelah pada bagian terdahulu disampaikan kesimpulan dari hasil yang telah dilakukan maka pada bagian ini akan diutarakan beberapa saran yang berkenaan dengan beberapa kekurangan yang ada pada PT.Bank Muamalat Cabang Malang yang semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam peranan budaya

organisasinya guna meningkatkan komitmen pegawai pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang Jl. Kawi Atas No.36A Kota Malang.

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah Dalam menciptakan komitmen pegawai yang sudah ada pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang yakni dengan diadakannya pengajian, adanya *breafing* pagi, adanya program spiritual spirit, program-program tersebut hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen pegawai dari penyeimbangan kerja untuk duniawi dan ukhrowi, Kedisiplinan kerja merupakan peranan budaya organisasi yang harus diperhatikan, dengan jalan mengadakan pemantauan dan tentunya dengan sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap kedisiplinan sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi,Suwandi.2008.**Memahami Penelitian Kualitatif**.PT.Rineka Cipta,Jakarta
- Black James A. dan Champion Dean J.2001.**Metode dan Masalah Penelitian Sosial**.PT Refika Anggota IKAPI
- Cut Zurnali.2010.**Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan**.Unpad Press, Bandung
- Herawati,J dan Sunarto.2004.**MSDM Strategik**.Unv.Sarjanawiyata Tamansiswa,Yogyakarta
- Ivancevich, J.M, Konopaske, R, Matteson.M.2002.**Perilaku Manajemen Organisasi**.Erlangga,Jakarta
- Kreitner,Robert dan K.Angelo.2005.**Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat
- Moleong, 2010, **Metodologi Penelitian Kualitatif**. PT.Remaja Rosdakarya,Bandung
- Munandar, Ashar, Sunyoto.2006.**Psikologi Industri dan Organisasi**.Universitas Indonesia,Jakarta
- Prastowo, Andi.2011.**Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian**.Ar-Ruzz Media,Yogyakarta
- Rivai, Veitzal.2009.**Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**.PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta
- Robbins,S,P.2002. **Manajemen**.Erlangga,Jakarta
- RobbinsSP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**.Salemba Empat,Jakarta
- Sigit, Soehardi.1999.**Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen**.Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata,Yogyakarta
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**,: Andi, Yogyakarta