

[Type here]

Analysis of Organizational Culture at Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang

Helles Amanda¹, Megan Prastiono², Gustina Hidayat³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April Sumedang

helles.feb@unsap.ac.id megan_prastiono@gmail.com, gustina.feb@unsap.ac.id,

Article Info

Article history:

Received August 31, 2025

Revised Sep 11, 2025

Accepted Oct 21, 2025

Keywords:

organizational culture, Bank Mandiri Taspen.

ABSTRACT

The core of the problem in this research is that the organizational culture at Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang has not been optimal in terms of self-awareness, aggressiveness, personality, performance and team orientation. This study aims to determine the implementation of organizational culture and efforts to improve organizational culture at Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang. This study uses qualitative research methods, data collection techniques, namely observation (observation), interviews (interviews), and documentation. The sampling technique is purposive sampling, research informants as many as 8 people. The analysis technique is data collection, data reduction, data display and conclusions drawing/ verification. The results of the study explain that the analysis of organizational culture at Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang is 1) self-awareness, employees feel satisfied with working and can meet the targets of a company. 2) aggressiveness, employees and members of the organization are always full of initiative. 3) personality, employees really appreciate, respect and serve customers because they work in the service sector and are oriented towards customer satisfaction as a profit center. 4) performance, employees always prioritize quality in completing their work in order to achieve the targets of a company. 5) team orientation, employees in every task and work team problem are always resolved properly and always consult their superiors. for Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang in order to implement the values that guide human resources in carrying out their obligations and behavior within the organization



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Helles Amanda,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Kelurahan Situ Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45311
Email: helles.feb@unsap.ac.id

[Type here]

Introducton

Perkembangan bisnis telah berkembang dengan sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Banyak cara yang dapat dilakukan seorang pelaku usaha dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, salah satunya yaitu dengan memberikan kesan yang baik dalam menciptakan produk maupun pelayanannya terhadap konsumen. Perkembangan ini dialami pula oleh perusahaan-perusahaan yang saat ini tengah berkembang terutama yang bergerak pada bidang barang dan jasa. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa diantaranya bank.

Undang-undang Republik Indonesia No.10 Tahun 1998 pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa, Bank adalah sebuah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanandan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lain dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak. Tujuan bank diantaranya mengumpulkan dan menyalurkan dana kepada masyarakat baik dalam bentuk kredit pinjaman ataupun lainnya. Adapun jasa perbankan pada umumnya terbagi atas dua tujuan. Pertama, sebagai penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi konsumen. Bank sangat berperan penting bagi kehidupan ekonomi, fasilitas yang disediakan oleh bank berupa uang tunai, tabungan, dan kartu kredit..

Bank swasta adalah bank yang permodalannya dan kegiatannya dijalankan oleh pihak swasta. Sebagian atau keseluruhan kepemilikan bank swasta dikelola oleh pengusaha dengan status kewarganegaraan Indonesia maupun pemimpin dari suatu badan hukum. Maka dari itu, keuntungan yang didapat oleh bank swasta adalah milik swasta, bukan pemerintah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen yang hanya lebih berfokus untuk memperhatikan tentang potensi-potensi atau asset-asset berupa sumber daya manusia yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal organisasi bisnis. Secara lebih spesifik manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai suatu untuk mengatur tentang bagaimana tata cara dalam pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja, dan beberapa hal lainnya yang berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan melalui proses manajemen dalam mencapai tujuan internal organisasi perusahaan. SDM yang memiliki visi, misi, integritas, dan profesionalisme bisnis konstruksi itu sendiri. (Sedarmayanti, 2019).

Sedangkan untuk mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam instansi. Manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang sangat menguntungkan, sehingga pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Sehingga mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas ini memberi makna kepada diri mereka (Sedarmayanti, 2019). Upaya organisasi mencapai tujuan yang diinginkan oleh anggota selalu mengalami kendala, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan di sekitar organisasi.

Tantangan organisasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu: tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal berupa perubahan pegawai dan perubahan pengembangan, sedangkan tantangan eksternal berupa perubahan ekonomi, perubahan kebijaksanaan, maupun ketatnya persaingan. Tantangan ini tentu saja dapat mempersulit tercapainya proses tujuan organisasi. Sukses tidaknya pengelolaan organisasi tergantung pada keadaan sumber daya manusia (Wibowo, 2017). Salah satunya Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang.

Bank Mandiri Taspen sebagai bagian dari industri perbankan berkomitmen untuk mewujudkan ekonomi hijau sebagai salah satu upaya menciptakan pertumbuhan ekonomi menuju arah pembangunan berkelanjutan. Komitmen tersebut telah dijalankan secara konsisten dan persisten melalui implementasi keuangan berkelanjutan dengan tiga pilar utama yaitu, *environmental, social and governance* (ESG). Bank Mandiri Taspen telah mengembangkan strategi teknologi informasi dalam rangka pengembangan dan modernisasi proses bisnis. Strategi tersebut dikemas dalam 3 (tiga) fokus transformasi yaitu *Transformasi People, Transformasi Process* dan *Transformasi Technology*. *Transformasi People* dilakukan dengan membangun struktur organisasi yang didukung oleh tim dengan kompetensi teknis dan managerial dengan menyempurnakan struktur organisasi dan kapabilitas tim dalam penggunaan teknologi dan selaras dengan *governance* bank yang ada. *Transformasi Process* dilakukan dengan menerapkan methodology sesuai standar dan best practice untuk meminimalisir risiko dan mengefisienkan proses melalui otomatisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara budaya organisasi yang ada pada Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang kurang optimal cara berperilaku dan berinteraksi karyawan dapat mempengaruhi sikap serta nilai-nilai yang diterapkan pada organisasi tersebut. Untuk lebih jelas maka penulis sampaikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

[Type here]

Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang

No	Aspek	Permasalahan	
1	Pemenuhan Kebutuhan karyawan	Kebutuhan Fisiologis	Masih telatnya gaji (tenaga kontrak)
		Kebutuhan Rasa Aman	Tidak ada asuransi dan tunjangan (tenaga kontrak)
		Kebutuhan Harga diri	Tidak adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kinerja
2	Komunikasi Persuasif	Perhatian	Tingkat kepuasan nasabah terhadap karyawan
		Keputusan	Kurangnya koordianasi antar bagian
		Kepuasan	Kurangnya kompensasi tidak langsung (rekreasi)

Sumber : Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, 2022

Berdasarkan budaya organisasi pada Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang masih belum optimal. Hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, belum optimalnya kerjasama atau koordinasi antar pegawai, ketepatan penyelesaian pekerjaan pegawai masih belum akurat, belum optimalnya mutu pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kurang semangatnya pegawai karena tidak ada motivasi baik dari atasan maupun sesama pegawai. Dari permasalahan diatas ada beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari permasalahan di atas perlunya perbaikan dibidang budaya organisasi agar kinerja meningkat. Menurut Sutrisno (2020: 1-2) menyatakan bahwa, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para pegawai sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya yang tercipta dalam suatu organisasi yang didasarkan pada aturan ataupun kebiasaan yang telah muncul secara turun temurun sehingga pada akhirnya menjadi suatu adat/budaya atau kebiasaan yang dianggap wajar dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi setidaknya memiliki dua sifat. Pertama, budaya yang dikembangkan harus strong (kuat) sehingga mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi, dalam hal ini pemilik, manajemen, dan anggota organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan.

Pegawai pada Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang saat ini ada 9 orang, cukup baik dalam menjalankan tugasnya sesuai sub bidangnya masing-masing tetapi dalam hal budaya organisasinya bisa dikatakan belum maksimal sesuai dengan peraturan yang diharapkan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, di harapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Beragamnya budaya yang ada di dalam organisasi. Kemudian memunculkan keberagaman dalam penerapannya. Namun perbedaan inilah yang pada akhirnya saling mengisi dan melengkapi. Menutupi kelemahan dan saling menguatkan antar elemen dalam organisasi. (Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Teori komunikasi yang membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait.

Hal ini di dukung dengan penelitian seperti yang dilakukan oleh M. Abdurrahman Shidiq, Ayun Sriatmi, Septo Pawelas Arso pada tahun 2018 dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Puskesmas Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Di Kota Semarang“, yang memberikan gambaran bahwa budaya organisasi pada Puskemas Di Kota Semarang dalam pelayanan umum sudah baik dengan menggunakan 5 indikator yaitu Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim. Selanjutnya penelitian dari Jismis, Nurdin,

[Type here]

& Rustina (2022), bahwa analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di UIN Datokarama Palu mengacu pada suatu sistem peran, alur kegiatan dan proses (pola hubungan kerja) yang melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. objektif. Ada hasil positif dari upaya individu yang dilakukan oleh staf UIN Datokarama Palu. Operasional organisasi diusahakan agar tetap berjalan dengan lancar. Meskipun ada pemisahan tanggung jawab yang jelas, ada kalanya pekerja diharuskan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karena pekerjaan tidak dapat ditunda demi kebaikan perusahaan.

Uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat satu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang terbentuk Tugas Akhir dengan judul “**Analisis Budaya Organisasi Di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang**”.

Lecture Study

1. Manajemen

Beach dalam Hakim (2022: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah proses penggunaan bahan-bahan dan manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang mencakup kegiatan-kegiatan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan evaluasi”. Simamora dalam Sinambela (2020: 7) menjelaskan bahwa, “Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2020: 7) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Kaswan dalam Bukit, Malusa, dan Rahmat (2021: 11) mendefinisikan, Manajemen sumber daya manusia bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik di antaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

3. Budaya Organisasi

Susanto (Dalam Emron Edison, Yohny Anwar, Dan Imas Komariyah, 2018: 118), menyatakan Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Keith Davis dan John W. Newstrom (Dalam Prabu Mangkunegara, 2017: 113), menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi merupakan aturan-aturan atau keyakinan yang dianut oleh organisasi itu sendiri Ermon Edison, Yohmy Anwar dan Imas Komariyah (Dalam Emron Edison, 2017: 129), menyatakan dimensi budaya organisasi ada lima macam yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi, Contohnya menaati aturan-aturan yang berlaku.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias, contohnya pegawai menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

[Type here]

3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani), contohnya setiap pegawai saling menghormati dan memberikan salam, sekaligus saling membantu dalam tugas kelompok.
4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien, contohnya pegawai selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
5. Orientasi Tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, contohnya setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Method

Metode penelitian kualitatif. Objek dalam penelitian kualitatif adalah obyek yang alamiah, atau *natural setting*, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode naturalistik. Tempat penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang yang beralamat di Jl. Prabu Geusan Ulun No 70, Kelurahan Kota Kulon Kecamatan Sumedang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sebanyak 8 orang informan. Aktivitas dalam analisis data terdapat komponen utama yaitu *Data Collection* (Pengumpulan Data), *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data) dan *Conclusions Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan).

Resul and Discussion

Berdasarkan hasil wawancara dan teori di atas dapat dijelaskan bahwa pelayanan dapat diuraikan satu per satu yang menjadi indikator yang bisa dilakukan untuk menganalisis analisis budaya organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang dapat dilihat dari dimensi beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang kurang sebagai berikut:

1. Kesadaran diri.

Karyawan mengikuti pelatihan, mengadakan event-event, mengikuti pelatihan yang dilakukan di luar kantor maupun di tempat kerja, cara mengembangkan diri karyawan dengan memberikan semangat kerja berupa *reward*. Karyawan mentaati peraturan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, sesuai dengan prosedur yang berlaku, peraturan yang dibuat Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang wajib ditaati oleh semua karyawan, akan selalu ditaati karena peraturan dibuat bukan hanya untuk memajukan organisasi tetapi membuat kita disiplin dalam bekerja dan menetapkan budaya disiplin seperti absensi *online* melalui aplikasi

2. Keagresifan

Karyawan sudah bekerja sesuai dengan visi dan misi Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, karir cukup jelas mulai dari karyawan kontrak diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap, karyawan selalu karena didasari oleh semangat dalam bekerja. Sebagian rencana sudah mencapai tujuan dan target, terus berusaha mejadi yang terbaik demi tercapainya suatu pencapaian dan penetapan rencana yang dilakukan sudah sesuai kesepakatan bersama dan prosedur Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang. Strategi tenaga kerja yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan tujuan, selalu berdiskusi, adanya sistem yang memberikan informasi, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan kerjasama sesama karyawan dan karyawan menyelesaikan pekerjaan ini dengan menggunakan strategi komunikasi *pearson to pearson*

3. Kepribadian

Karyawan saling menghormati, ramah, terbuka satu sama lain dan peka terhadap tim, karyawan menjaga kekompakan dengan cara saling membantu dalam pencapaian target. Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja mereka lakukan untuk mempercepat pekerjaan, bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, saling membatu dalam pekerjaan, dengan banyaknya event-event karyawan diharuskan memiliki kreativitas. Penyelesaian pekerjaan dengan cepat karyawan dan harus memenuhi kuantitas dan efisiensi waktu, pekerjaan karyawan bekerja dengan SOP, karyawan berkomitmen dalam

[Type here]

[Type here]

[Type here]

menyelesaikan pekerjaan, dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu terbuka agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Karyawan selalu kerjasama agar dapat mempermudah/ mempercepat penyelesaian pekerjaan, karyawan selalu harmonis dan saling peduli dan karyawan peka terhadap karyawan lain yang membutuhkan bantuan.

4. Performa

Sebagian karyawan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang yang memiliki kreativitas tinggi terlihat dari menjalankan pekerjaan dan target pekerjaan. Suatu pekerjaan agar tercapai harus kreativitas dan saling membantu, Karyawan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang selalu berinovasi dalam menjalankan pekerjaan agar penyelesaian pekerjaan cepat selesai dan karyawan selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Orientasi Tim

Kerjasama karyawan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang dengan karyawan lain agar pekerjaan bisa tercapai dan berjalan dengan baik, karyawan selalu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan atasan agar pekerjaan berjalan dengan efektif, karyawan selalu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan atasan maupun karyawan lain agar pekerjaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien

1. Kendala dimensi Kesadaran diri meliputi kurang *reward* yang diberikan.
2. Kendala dimensi Keagresifan meliputi ada sebagian karyawan tidak memenuhi target yang ditentukan.
3. Kendala dimensi Kepribadian meliputi karyawan kurang mengedepankan pelayanan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun)
4. Kendala dimensi Performa meliputi kurang membuka kerjasama dengan UMKM yang sudah lama.
5. Kendala dimensi Orientasi Tim meliputi karyawan kurang menggunakan strategi komunikasi interpersonal.

Solusi mengatasi kendala dalam pelaksanaan budaya organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, yaitu :

1. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Kesadaran diri meliputi memberikan penghargaan naik jabatan atau naik gaji sesuai dengan prestasi yang diperoleh.
2. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Keagresifan meliputi karyawan yang kurang memenuhi target dengan mengevaluasi dan menanyakan kendala kenapa tidak memenuhi target.
3. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Kepribadian meliputi Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang akan memberikan peringatan agar selalu mengedepankan kepuasan nasabah dan menjalankan SOP pelayanan.
4. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Performa meliputi Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang agar menjalin kerjasama dengan UMKM yang sudah ada di Kabupaten Sumedang bukan membuka kerjasama dengan UMKM yang baru.
5. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Orientasi Tim meliputi mengevaluasi karyawan agar menggunakan komunikasi verbal dan non verbal.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis budaya organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan budaya organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang dilihat dari dimensi kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan.
2. Kendala dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang, yaitu
 - a. Kendala dimensi Kesadaran diri meliputi kurang *reward* yang diberikan.
 - b. Kendala dimensi Keagresifan meliputi ada sebagian karyawan tidak memenuhi target yang ditentukan.
 - c. Kendala dimensi Kepribadian meliputi karyawan kurang mengedepankan pelayanan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun)
 - d. Kendala dimensi Performa meliputi kurang membuka kerjasama dengan UMKM yang sudah lama.
 - e. Kendala dimensi Orientasi Tim meliputi karyawan kurang menggunakan strategi komunikasi interpersonal.

3. Solusi Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi di Bank Mandiri Taspen

[Type here]

[Type here]

[Type here]

KCP Sumedang, yaitu

- a. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Kesadaran diri meliputi memberikan penghargaan naik jabatan atau naik gaji sesuai dengan prestasi yang diperoleh.
- b. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Keagresifan meliputi karyawan yang kurang memenuhi target dengan mengevaluasi dan menanyakan kendala kenapa tidak memenuhi target.
- c. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Kepribadian meliputi Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang akan memberikan peringatan agar selalu mengedepankan kepuasan nasabah dan menjalankan SOP pelayanan.
- d. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Performa meliputi Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang agar menjalin kerjasama dengan UMKM yang sudah ada di Kabupaten Sumedang bukan membuka kerjasama dengan UMKM yang baru.
- e. Solusi mengatasi hambatan dilihat dari segi dimensi Orientasi Tim meliputi mengevaluasi karyawan agar menggunakan komunikasi verbal dan non verbal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian tentang analisis budaya organisasi di Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Diharapkan Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang memberikan penghargaan naik jabatan atau naik gaji sesuai dengan prestasi yang diperoleh karyawan yang kurang memenuhi target dengan mengevaluasi dan menanyakan kendala kenapa tidak memenuhi target.
2. Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang mengevaluasi karyawan yang kurang mendapatkan target selanjutnya memberikan peringatan agar selalu mengedepankan kepuasan nasabah dan menjalankan SOP pelayanan dengan baik.
3. Diharapkan budaya yang dikembangkan harus *strong* (kuat) Bank Mandiri Taspen KCP Sumedang sehingga budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, di harapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

References

- Bukit, Malusa, dan Rahmat. 2021. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama. ISBN: 978-602-0962-10-8. Semarang: EF Press Digimedia.
- Darmadi dan Sari. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*.
- Edison Anwar dan Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, Cetakan 1, ISBN: 978-602-289-216-8. Bandung: Alfabeta.
- Hakim. 2022. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama. ISBN: 978-602-0962-10-8. Semarang: EF Press Digimedia.
- Irsyad, Hendriani dan Putro. 2022. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau*.
- Jismin, Nurdin dan Rustina. 2022. *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu*.
- Karlina, Martiwi, dan Suharyadi, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah*. Widya Cipta, II(1), 83–90.
- KBBI. 2023. *Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Juni 2018. ISBN: 978-602-475-352-8. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[Type here]

[Type here]

[Type here]

- Masram dan Mu'ah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Cetakan Pertama, Februari 2017. ISBN: 978-602-6930-46-0. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priansa. 2018. *Percanaan dan Pengembangan SDM*. ISBN: 978-602-289-109-3. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Mei 2021. ISBN: 978-602-6930-16-3. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Shidiq, Sriatmi dan Arso. 2018. *Analisis Budaya Organisasi Puskesmas Sebagai Badan Layanan Umum Daerah di Kota Semarang*.
- Sinambela. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, April 2018. ISBN: 978-602-217-935-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitompul, Surya dan Sinaga. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Branch Pangkalan Brandan*.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan 1 ISBN: 978-602-8479-58-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Setakan Ke Dua Puluh Dua, Agustus 2015. ISBN: 979-8433-71-8. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 2018. *Buku Ajar Budaya Organisasi Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Februari 2017. ISBN: 978-979-1486-76-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajer Kinerja*, Edisi 5 Cetakan 11, ISBN: 978-979-769-918-5. Jakarta: Rajawali Press.