

Analisis Budaya Organisasi di PT. BNP Tbk

Sri Nurul Zannah

Program studi Manajemen STIE STEMBI, srinurul57@gmail.com

Abstrak

Tujuan_(1) Untuk mengetahui bagaimana kondisi budaya organisasi di PT.BNP.Tbk.(2) Apasaja Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi di PT.BNP.Tbk.(3) Apa manfaat budyaa organisasi di PT.BNP.Tbk.

Desain/metode_ Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptip. Adapun teknbik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview/wawancara dan observasi kepada salah satu pegawai dan Big Manajer cabang Majalaya.

Temuan_ Hasil penelitain menunjukan bahwa (1) Kondisi budaya organisasi di PT.BNP.Tbk adalah sangat kuat (2) Faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi di PT.BNP.Tbk dengan adanya kebersamaan dan patuh terhadap 9 budaya yang ada di PT.BNP.Tbk (3) Manfaat budaya organisasi yang ada di PT.BNP .Tbk adalah menjadikan setiap karyawan yang mempunyai ke disiplin yang tinggi dan pekerja keras.

Implikasi_ Secara teoritis di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM. Secara empiris, sedangkan dengan menjaga budaya agar tetap berjalan untuk kemajuan Perusahaan baik kedisiplinan atau pun motipasi, agar budaya organisasinya semakin kental.

Originalitas_ Penelitian dengan tema ini baru pertama kali di lakukan di PT.BNP.Tbk

Tipe Penelitian_ Yang dilakukan yaitu dengan menggunakan studi empiris

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pembentukan Budaya, Indikator Budaya

I. Pendahuluan

PT.Bank Nusantara Parahyangan Tbk.(BNP) berdiri pada tanggal 18 januari 1972 sebagai PT.Bank Pasar Karya Parahyangan dengan terpenuhinya persyaratan tingkat kesehatan dan permodalan, status bank berubah dari bank pasar menjadi bank umum dengan nama Pt. Bank Nusantara Parahyangan pada tanggal 10 Maret 1989. Sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan jasa perbankan khususnya jasa transaksi luar negri , Pt. Bank Nusantara Parahyangan meningkatkan statusnya sebagai Bank devisa pada tanggal 5 Agustus 1994

PT.Bank nusantara parahyangan berkedudukan di bandung dan berkantor pusat Ir.Juanda No. 95, bandung-40132 Indonesia, didirikan berdasarkan akta pendirian No.47, tanggal 18 Januari 1972, yang dibuat dihadapan Komar andasasmita, SH, NOTARIS di bandung, Bank BNP semula di dirikan dengan nama PT. Bank Pasar Karya Parahyangan yang berorientasi bisnis pada usaha retail, kemudian pada bulan juli 1989 ditingkatkan pelayanan jasa perbankannya lebih luas dan dapat membidik sector ekonomi yang lebih besar lagi, sekaligus berganti nama menjadi PT. Bank Nusantara Parahyangan.

Budaya organisasi yang ada di perusahaan PT.Bank Nusantara Parahyangan Tbk. mempunyai budaya berupa nilai nilai atau kebiasaan yang selalu di lakukan dalam berjalannya kegiatan di organisasi .Adapula kegiatan bersama yang dibuat oleh perusahaan dan diikuti oleh seluruh karyawannya. Kegiatan tersebut selalu di lakukan beberapa sekali dalam satu tahun yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan perusahaan

dan ada kegiatan untuk pelatihan karyawan juga, sebagai bentuk pembekalan dalam bekerja dengan semakin baik.

Tujuan penelitian yang saya lakukan (1) bagaimana kondisi budaya organisasi yang ada di PT.BNP.Tbk (2) Faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi di PT.BNP.Tbk (3) Manfaat adanya budaya organisasi di PT.BNP.Tbk dan agar setiap karyawan memahami dan menerapkan budaya dalam berorganisasni. Hal ini agar semua karyawan lebih menghargai akan adanya budaya organisasi.

II Kajian Teoritis

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins (2015) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Edy Sutrisno (2010:2) Dalam bukunya menyebutkan bahwa budaya organisasi di definisikan sebagai seperangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang berlaku, di sepakati, dan diikuti, oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

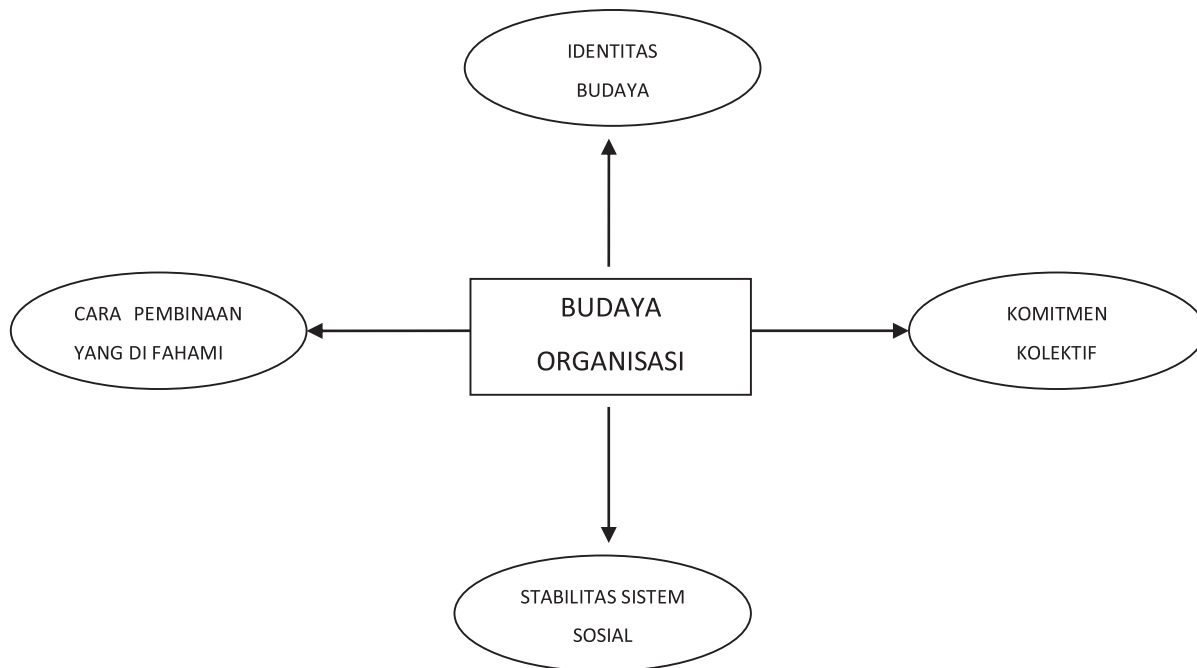
Sedikit berbeda dengan Ahmad Sun'an (2010:1) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu bentuk usaha untuk memperoleh rasa, perasaan, atmosfer, karakter atau citra dari sebuah organisasi yang efektif adalah sebuah organisasi yang memiliki budaya lembaga yang kuat dan fungsi dasar dari kepemimpinan untuk membentuk suatu budaya organisasi.

Sedangkan menurut Trujillo dan Pancanowsky dalam Morissan (2009:101) memberikan pengertian tentang budaya organisasi sebagai, Budaya merupakan cara hidup organisasi, termasuk ke dalam budaya organisasi dalam iklim atau atmosfer emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap dan tingkat produktifitas anggota, budaya organisasi juga mencakup seluruh symbol yang ada serta makna yang di berikan anggota organisasi kepada anggota tersebut. Makna dan pengertian budaya organisasi yang ada pada anggota organisasi tidak muncul begitu saja melainkan melalui proses interaksi, dan komunikasi antara anggota organisasi.

Robbins (2015) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh Indikator-indikator budaya organisasi primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu.



Gambar 1. Fungsi Budaya Organisasi
Sumber: Kreitner dan Kinicki (2003)

WT Heelen dan Hunger (1986) dalam Sopiah (2008) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan, yaitu:

- 1) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja
- 2) Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan.
- 3) Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial.
- 4) Menyajikan pedoman sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Akhirnya secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Budaya juga dapat mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsisten perilaku pekerja,serta memberikan manfaat bagi organisasi .

Dalam menciptakan budaya dimulai dari 3 cara .⁴¹ Pertama, para pendiri merekrut dan mempertahankan hanya para pekerja yang berpendapat dan merasakan hal yang sama dengan yang mereka lakukan. Kedua, mereka menanamkan dan menyosialisasikan cara mereka dalam berfikir dan merasakn terhadap para pekerja . Ketiga, Perilaku dari para pendiri sendiri mendorong para pekerja untuk mengidentifikasi dengan mereka dan menginternalisasikan keyakinan,nilai,dan asumsi mereka. Ketika organisasi telah berhasil, maka kepribadian dari para pendiri menjadi tertanam dalam budaya.

Proses pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut Tika (2010,h.21)

- a. Interaksi antar pemimpin atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi
- b. Interaksi ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artefak,nilai,dan asumsi.
- c. Artefak,nilai dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi
- d. Untuk mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy dalam Tika (2010.h.16-17)

- a. Lingkungan Usaha,merupakan unsure yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil .Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan ,pesaing,pelanggan,teknologi,pemasok,kebijakan pemerintah dan lain-lain.

- b. Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang di anut oleh sebuah organisasi. Nilai-nilai yang dianut dapat berupa slogan atau moto yang berfungsi sebagai: (1) Jati diri, rasa istimewa yang berbeda dengan perusahaan lain; (2) Harapan konsumen merupakan ungkapan padat yang penuh makna bagi konsumen sekaligus harapan baginya bagi perusahaan.
- c. Pahlawan adalah tokoh yang di pandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata.
- d. Ritual, deretan kegiatan berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu
- e. Jaringan budaya, jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberikan interpretasi terhadap informasi.

Bagaimana Budaya di tanamkan dalam organisasi?

- a. Menggunakan filosofi, visi, misi, nilai-nilai dan material organisasi dalam rekrutmen, seleksi, dan sosialisasi.
- b. Mendesain ruang kantor, lingkungan dan bangunan
- c. Menggunakan slogan, bahasa, akronim, dan perkataan
- d. Sistem penghargaan, simbol status dan kriteria promosi
- e. Cerita, legenda dan mitos mengenai peristiwa atau orang-orang penting
- f. Melalui program pelatihan dan pengajaran oleh para manajer dan supervisor
- g. Teladan sikap pimpinan
- h. Melalui sistem dan prosedur organisasi
- i. Melalui tujuan-tujuan organisasi yg ingin dicapai

Robbin (2015:10) disebutkan bahwa budaya memiliki beberapa manfaat :

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan ras memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c. Meningkatkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relative stabil.
- e. Sebagai proses integrasi internal Budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu setiap komponen internal organisasi
- f. Sebagai proses adaptasi eksternal Budaya organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan luar organisasi.

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

- a) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang

berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

- b) Budaya pasif- defensif

Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

- c) Budaya agresif defensif

Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan

keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Deal dan Kennedy dalam Tika,(2010.h.110) mengemukakan bahwa cirri-ciri budaya organisasi kuat adalah sebagai berikut :

- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi,tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang di pandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan di gariskan dengan jelas,dimengerti,dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai-nilai yang di anut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan,tetapi di hayati dan dinyatakan dalam tingkahlaku sehari-hari serta konisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan ,dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pemimpin tertinggi.
- d. Organisasi perusahaan memeberikan tempat bagi pahlawan-pahlawan perusahaan dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan,misalnya pramujual terbaik dalam bulan ini,pemberi secara terbaik,pengemudi terbaik,innovator tahun ini.
- e. Dijumpai banyak ritual,mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah.Pimpinan organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara ritual ini.
- f. Memiliki jaringan cultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Sedangkan cirri-ciri budaya yang lemah menurut Deal dan Kennedy dalam Tika (2010.h111) adalah sebagai berikut:

- a. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain
- b. Kesetiaan kepada kelompok-kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi
- c. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif,pendekatan yang digunakan yaitu induktif,dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu BM dan beberapa karyawan dan jenis pengumpulan data yaitu yaitu dengan wawancara secara langsung kepada pihak pihak yang ada di dalam sebuah organisasi di Pt.Bnp, Unit analisis yang di teliti adalah PT.BNP .Tbk.Sedangkan sumber data yang di teliti terdapat dari beberapa sumber seperti jurnal,Dokumen yang ada di perusahaan dan dari buku-buku budaya organisasi ,jenis data penelitian yaitu primer dan sekunder , jenis data metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptip kualitatif yang disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah di rencanakan.

IV.Hasil dan Pembahasan

PT.Bank Nusantara Parahyangan adalah sebuah bank yang sangat menjung jung tinggi kenyamanan karyawan dan nasabah,menjadikan salah satu bank ritel pilihan yang berskala nasional yang sehat ,handal terpercaya dalam menjalankan aktifitas perbankan dalam jasa keuangan,Memperlakukan masyarakat/nasabah sebagai mitra usaha,sekaligus berperan serta dalam program pembangunan nasional melalui pelayanan jasa perbankan dan keuangan lainnya yang unggul dalam menjalankan prinsip *prudential banking* guna meningkatkan nilai tambah pemegang saham dan karyawan.

Kondisi budaya organisasi yang ada di bank nusantara parahyangan sangatlah baik dan kuat karena setiap keryawan yang ada di bnp sangat memiliki keyakinan untuk bisa menjadi lebih baik dalam berkarir maupun dalam menjalankan pekerjaan yang di kerjakan setiap karyawan,selain itu jenjang karir di bnp sangatlah bagus untuk kemajuan setiap karyawan yang handal dan tekun ,setiap karyawan di bekali dan di training sebelum ia melaksanakan tugas yang akan di kerjakan agar setiap

karyawan memahami dan menjalankan kerjaan dengan baik dan serius, setiap karyawan dan defisi memiliki aturan-aturan tersendiri untuk meningkatkan kinerja seperti saling menghargai, saling membantu satu sama lain.

Setiap karyawan diuntut berlaku jujur dan melaksanakan tugas sebaik-baiknya harus mematuhi semua instruksi dan petunjuk yang diberikan atasan dan untuk mengantisipasi terjadinya konflik kepentingan antara kepentingan tugas dan kepentingan pribadi dan berdampak pada berkurangnya kepercayaan kepada masyarakat BNP memiliki peraturan bagi setiap karyawan nya.

PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk sebagaimana bank pada umumnya melaksanakan kegiatan operasi atau aktivitas perusahaan dalam tiga jenis yaitu penghimpunan dana, penyaluran dana dan melayani jasa perbankan lainnya. Ketiga jenis aktivitas tersebut kemudian diaplikasikan ke dalam bentuk produk-produk yang merupakan bagian dari strategi perusahaan.

Sebagai upaya untuk mewujudkan nyata dan Bank BNP ada faktor-faktor Budaya organisasi bagi setiap karyawan nya berpedoman pada 9 budaya.

- a. setiap karyawan wajib menjunjung tinggi kejujuran dan integritas pribadi
- b. saling menghargai dan saling mengingatkan apabila terjadi kesalahan
- c. saling menghargai, dan menghormati kepada masing-masing jabatan untuk menjalankan komunikasi yang baik dengan cara komunikasi secara struktur dari mulai
- d. Menjaga keharmonisan dalam bekerja antar karyawan
- e. Menjaga ketertiban suasana kerja, kebersihan dan keindahan lingkungan.
- f. Memakai standar pakaian yang rapih dan baik
- g. Memakai atribut dan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan
- h. Memberikan pelayanan yang baik

Bagaimana budaya awal sebelum bekerja.

1. Menurut pengamatan yang diperoleh awal sebelum bekerja
 - a. pembukaan apel pagi
 - b. pembacaan do'a
 - c. membacakan reward
 - d. sharing motivasi
2. Setiap karyawan mulai bekerja dari jam 8 (delapan) bekerja dan harus menjalankan SOP yang telah ada seperti planning, pekerjaan dan menjalankan standar kerja AK yang berarti acuan kerja yang dimana setiap karyawan sudah mempunyai tugas dan kewajibannya masing-masing supaya proses kerja berjalan dengan lancar para karyawan diwajibkan untuk menjalankan SOP yang telah tertera di setiap departemen
3. setiap departemen dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang baik, baik itu kualitas maupun kuantitas produksi karena itu merupakan kunci dalam pengprasionalkan kerjaan.

Manfaat budaya organisasi di Pt.Bnp menjadikan setiap karyawan yang berkualitas, mandiri dan penuh rasa tanggung jawab. Menjunjung tinggi rasa kebersamaan dalam pekerjaan, dan kejujuran dalam menjalankan budaya dalam berorganisasi, menjadikan karyawan adalah sebuah asset yang sangat berharga dengan demikian setiap karyawan sangat di fasilitasi kebutuhannya demi kenyamanan dan semangat kerja setiap karyawan. Meningkatkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relative stabil. Sebagai proses integrasi internal Budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu setiap komponen internal organisasi

V. Penutup

Kesimpulan Kondisi Budaya Organisasi yang ada di Pt.Bnp Tbk sangat kuat, akan hal dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Meyakini bahwa budaya dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, maka pihak perusahaan sangat mengutamakan budaya dalam organisasi demi kelancaran bersama. Budaya organisasi di PT.BNP Tbk sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena system nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi dalam pencapaian tujuan atau hasil kerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan

berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang ada di Pt.Bnp. Tbk setiap karyawan wajib menjunjung tinggi integrasi pribadi, harus saling menghargai satu sama lain, saling mengingatkan, saling menghormati, menjaga keharmonisan, ketertiban dalam perusahaan.

Manfaat dari adanya budaya organisasi yang ada di PT.BNP.Tbk, menjadikan setiap karyawan yang berkualitas, mandiri dan penuh rasa tanggung jawab. Menjunjung tinggi rasa kebersamaan dalam pekerjaan, dan kejujuran dalam menjalankan budaya dalam berorganisasi, menjadikan karyawan adalah sebuah asset yang sangat berharga dengan demikian setiap karyawan sangat difasilitasi kebutuhannya demi kenyamanan dan semangat kerja setiap karyawan. Meningkatkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relative stabil. Sebagai proses integrasi internal Budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu setiap komponen internal organisasi

Saran dalam aspek budaya organisasi, amemberikan implikasi untuk meletakkan suatu budaya organisasi yang kuat pada perusahaan. Hasil ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk menjadi sebuah organisasi yang memperhatikan aspek orientasi individu karyawannya. Langkah yang perlu dilakukan untuk lebih mendekatkan diri antara atasan dengan bawahannya antara lain dengan suasana nyaman dikantor dan sebisa mungkin perusahaan mengadakan acara diluar jam kantor seperti *outbon, gatering* atau semacam acara yang mendekatkan antara karyawan dengan atasan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Sunan. 2010. *Budaya dan iklim Organiasasi*. www.ebook-softwaregratis.blogspot.com
- Edy, Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Prilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Morrisan. 2009. *Teori komunikasi Organisasi*. Cetak pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen. Judge timothy. 2015. *organizational behavior, 16th ed.* Published by pearson Education Inc. copyright
- Sopiah. 2008. *Prilaku organisasi*. Andin Yogyakarta
- Tika. M. Pabundu. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, cetakan ketiga. PT Bumi Aksara. Jakarta. STIE YKPN. Yogyakarta
- PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk. 2014. *All Rights Reserved*