

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian di atas mengenai budaya organisasi dan manajemen perubahan dalam kinerja karyawan setelah *merger* pada PT BSI KC Banjarmasin

A. Yani 1 yang peneliti paparkan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang sekarang diterapkan pada PT BSI KC Banjarmasin

A. Yani 1 masih berbanding lurus dengan budaya yang dulu pernah diterapkan. Hanya saja, budaya yang baru ini dalam pelaksanaannya lebih kompleks sehingga karyawan dituntut untuk lebih kompeten dalam mencapai hasil kerja terutama dalam bidang pelayanan nasabah guna menunjang terwujudnya visi misi perusahaan. Budaya organisasi sebelum *merger* adalah Amanah dan Jamaah dan sesudah *merger* menjadi AKHLAK, yaitu Amanah (*Integrity, Syariah Compliance, Stakeholder Focus*), Kompeten (*Well Planned & Managed, Excellent Execution, Outstanding Performance*), Harmonis (*Compassion, Open Mind, Inclusive*), Loyal (*Sense of Belonging, Organization First, Protecting the Bank*), Adaptif (*Transformation Mindset, Thinking Ahead, Thinking Accross, Thinking Again, Agility*), dan Kolaboratif (*Humality, Unility, Trust*). Dalam budaya ini memuat nilai-nilai Islam diantaranya tauhid, khalifah, dan keadilan

Dalam nilai tauhid, menjalankan praktik bisnis yang sesuai dengan syariah maka aktifitas tersebut bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Nilai khalifah tentunya harus bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi. Nilai keadilan dalam budaya ini, seorang karyawan ketika bekerja harus mentaati hukum Islam, bukan karena hawa nafsunya yang ingin mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Dalam menjalankan praktis bisnis ini harus mematuhi kode etik bankir dan prinsip syariah.

2. Manajemen perubahan dalam budaya yang baru ini terdapat tahap-tahapnya diantaranya, awal perubahan (dalam hal ini termasuk dalam tipe perubahan *transitional change* sehingga diperlukan komunikasi yang baik dalam menghadapi perubahan), perencanaan perubahan (adanya budaya yang baru ini harus dilakukan pelatihan dan *session sharing* antar unit untuk meningkatkan kinerja karyawan), implementasi perubahan (dalam hal ini pelatihan terdiri dari *on the job training* dan *off the job training*), dan yang terakhir evaluasi dan umpan balik (dilaksanakan pada hari Sabtu dan hari Minggu dengan tetap melaksanakan pekerjaan walaupun tidak penuh seperti hari kerja lainnya).
3. Kinerja karyawan setelah *merger* ini meningkat yang dilihat dari beberapa indikator, diantaranya dari segi kualitas (peningkatan standar layanan dan fasilitas BSI *Mobile Banking*), kuantitas (tambahan pekerjaan, petugas, dan transaksi), ketepatan waktu (mengembangkan *Core Banking System (CBS)* yaitu EXA BSI dan T24), efektivitas (memanfaatkan setiap SDM untuk

memasarkan produk untuk mencapai profit), kemandirian (setiap transaksi masih harus dipantau oleh *supervisor* untuk menghindari potensi kecurangan (*fraud*) atau kesalahan sistem), komitmen kerja (tertuang dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)). Selain itu, dapat dilihat dari laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain Publikasi Bulanan periode 1 Januari S/D 30 Mei 2022. Dalam hal ini, budaya yang baru yang sudah diterapkan berpengaruh terhadap keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan dari penelitian dan kesimpulan yang telah di jabarkan di atas, maka penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Berikut saran-saran yang didapat dari penelitian ini:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Banjarmasin A. Yani 1, pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja kedepannya. Sehingga kondisi tersebut minimal harus dipertahankan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menggunakan metode lain.