

EFEKTIVITAS PEMAHAMAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SISTEM KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELUARGA KUDUS PONTIANAK

Ayuni

email: Ayunid91@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya organisasi kerja karyawan seperti situasi lingkungan kerja, setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan CU Keluarga Kudus Pontianak dalam meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi, tanggapan responden terhadap faktor-faktor budaya organisasi dan tingkat kinerja CU dan tingkat kepentingan karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi. Keteraturan perilaku, norma, nilai, filosofi, aturan dan iklim organisasi dinilai baik dan sangat penting oleh responden dan sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan responden, berdasarkan tingkat kinerja CU dan tingkat kepentingan karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi, dari hasil pengukuran pada faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya organisasi tersebut berdasarkan tingkat kinerja dan kepentingan karyawan, dianggap penting namun belum dilaksanakan dengan baik oleh CU dalam menanamkan pelaksanaan akan budaya organisasi. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebaiknya Pimpinan Credit Union hendaknya mempertahankan kinerja terhadap faktor-faktor yang sangat penting oleh Credit Union demi kepentingan karyawan, sebaiknya Credit Union meningkatkan pengelolaan faktor-faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi.

Kata-kata Kunci:Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Budaya Organisasi.

Pendahuluan

Budaya berperan sebagai penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau yang membuat unik suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya. Yang menjadi latar belakang bagi penulis meneliti tentang budaya organisasi, untuk mengetahui bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan ini tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Penelitian mengenai budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasi mereka. Budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing perusahaan.

Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi Pimpinan dan Staf/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Credit Union adalah sekumpulan orang-orang yang saling percaya dan mempunyai suatu kesepakatan dalam lembaga keuangan yang bergerak dalam kegiatan simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya dan dimaksudkan untuk menyejahterakan anggotanya sendiri. Credit Union sering juga disebut Koperasi Kredit, Koperasi Kredit memiliki tiga prinsip utama yaitu:

1. Asas Swadaya (Tabungan hanya diperoleh dari anggotanya)
2. Asas Setia Kawan (Pinjaman Hanya diberikan kepada anggotanya)
3. Asas Pendidikan dan Penyadaran.

Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Dalam suatu organisasi akan terlihat keefektifitasannya dalam pemahamannya terhadap budaya yang ada didalam organisasi tersebut jika karyawannya bisa menerapkan dan mematuhi setiap aturan sesuai dengan budaya yang ada. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan ukuran seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya.

Credit Union Keluarga Kudus menerapkan budaya dalam organisasi untuk mengukur kinerja karyawannya, dimana karyawan harus memahami dan mematuhi semua peraturan dalam organisasi yang telah menjadi budaya dalam organisasi. Karena dengan budaya organisasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian tujuan antar kelompok atau karyawan dalam organisasi

Budaya organisasi juga diperlukan oleh seorang pimpinan dalam menilai sistem kerja karyawan, bagaimana pemahaman karyawan terhadap budaya yang ada. Budaya organisasi juga berpengaruh positif pada kinerja suatu bisnis organisasi, karena bisa menjadi motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Dengan budaya organisasi yang kuat berarti karyawan dalam organisasi mempunyai banyak nilai-nilai yang diyakini bersama.

Budaya organisasi dapat sangat beragam karena bervariasi sumber daya manusia, baik dilihat dari gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman maupun latar belakang budaya, organisasi harus selalu diubah dan diperbaiki secara berkelanjutan, terlebih lagi dalam menghadapi kecenderungan global yang semakin gencar.

Bagi sebuah badan usaha koperasi kredit yang merupakan bagian dari koperasi umumnya yang ada di Indonesia dalam upaya menghimpun dan masyarakat akan dihadapkan

kepada beberapa faktor seperti jenis kredit atau bentuk simpanan, pinjaman tingkat bunga, pelayanan, citra, tempat, fasilitas dan terciptanya kepuasan anggota.

Kajian Teori

Menurut Robbins (2002:279):

“Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.”

Menurut Robbins dan Coulter (2009:346): “Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien.”

Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai *dominant culture* dan sejumlah *subculture*.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kreitner dan Kinicki (2001:521) memperlihatkan ciri-ciri budaya organisasi dalam suatu perusahaan sebagai berikut.

1. Perusahaan tidak hanya mempunyai satu, tetapi beberapa budaya. Organisasi mungkin mempunyai satu *dominant culture* dan beberapa *subculture* yang berbeda.
2. Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu. Perusahaan baru kemungkinan ukurannya masih kecil dan bersahabat, yaitu bersifat komunal, tetapi bergerak naik dan turun, dan budayanya mungkin juga berubah. Dengan kata lain, budaya organisasinya tidak tetap, tetapi bersifat cair, dapat berubah sepanjang waktu.
3. Tidak perlu satu budaya lebih baik atau lebih buruk dari lainnya. Semua budaya mempunyai aspek positif dan negatif. Yang menarik adalah bahwa beberapa organisasi dapat sukses ketika mempunyai budaya tertentu walaupun mungkin sangat tidak cocok pada perusahaan lain.

Menurut Luthans yang dalam Torang (2013: 110-111): Mengungkapkan bahwa ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Keteraturan Perilaku; seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama;
- b. Norma (standar perilaku); norma ini berpengaruh terhadap pola sikap untuk pada akhirnya akan mempengaruhi pola-pola perilakunya.
- c. Nilai (mutu produk); nilai yang sudah ada dan menjadi panutan organisasi
- d. Filosofi; sketsa filosofi kebudayaan membantu kita untuk mengenal segala energi yang menggerakkan manusia untuk menghasilkan suatu kebudayaan
- e. Aturan; berbagai peraturan yang dibuat oleh organisasi tersebut untuk menilai kinerja karyawan
- f. Iklim Organisasi;
Keteraturan perilaku menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan menjadi salah satu faktor pembangun budaya organisasi, yakni perilaku yang konsisten berlaku dan

diberlakukan dalam suatu kelompok organisasi tertentu. Keteraturan perilaku dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam membentuk budayanya hanyalah sekelompok karyawan yang berinteraksi selama periode waktu yang panjang, yang dibentuk oleh manajemen seniornya, antara lain nilai-nilai yang dianut, bahasa, komunikasi non verbal, agama dan kepercayaan dari dalam organisasi.

Menurut Robbins (2002: 110) Norma adalah standar perilaku yang diterima di dalam suatu kelompok yang dirasakan bersama-sama oleh para anggota kelompok tersebut, seperti penggunaan pakaian, penggunaan waktu yang efisien, hubungan di dalam dan di luar waktu kerja.

Menurut Wirawan (2007: 45) Nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan, individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

Menurut Widjaja (2007: 43) filosofi perusahaan merupakan sarana yang paling berguna untuk mempersatukan kegiatan para karyawan melalui suatu pengertian bersama akan sasaran dan tata nilai (menggerakkan nurani manusia yang terlibat dalam organisasi untuk memiliki kesamaan visi).

Aturan menetapkan aktivitas yang diperlukan oleh organisasi, sekaligus menetapkan kewajiban-kewajiban untuk setiap karyawan, melalui aturan juga ditetapkan kualifikasi khusus yang diperlukan setiap unit kerja. Karenanya manajemen harus punya tanggung jawab penuh untuk mengarahkan dan mengawasi organisasi. Manajer harus secara jeli mengarahkan, mengawasi dan memotivasi karyawan.

Menurut Wirawan (2007: 122):

“Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.”

Menurut Zwell dalam Wibowo (2010: 16):

“Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. “Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi”.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2010: 17): “Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak”.

Menurut Phegan dalam Wibowo (2010: 18):

“Budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum. Adalah bagaimana tentang dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan”.

Menurut Phegan dalam Wibowo (2010: 256):

Dalam organisasi yang memberikan kesulitan dalam melakukan perubahan budaya antara lain karena:

1. Budaya kerja sangat stabil, sering kali merasa lebih baik mati daripada harus berubah.
2. Perusahaan takut kehilangan kontrol atas pekerja. Budaya perusahaan mempertukarkan produktivitas dengan budaya.
3. Manajer mengetahui cara yang lebih baik, tetapi mereka tidak yakin budaya perusahaan akan menerimanya.
4. Ketika budaya kerja mengalami kemunduran, mereka semua tahu bahwa hal tersebut bukanlah merupakan kerugian, tetapi hanya sementara tidak kelihatan.
5. Apabila orang menolak perubahan, hal tersebut karena budaya kerja mengatakan pada mereka.
6. Banyak budaya kerja kuat, keras dan tidak seimbang, tetapi mereka berpikir dan berperilaku dengan cara sederhana.
7. Manajer lebih tinggi mungkin berpikir bahwa supervisor menolak perubahan. Kenyataannya adalah bahwa budaya kerja tidak mendukung perubahan.

Menurut Tan dalam Wibowo (2010:18):“Budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi.”

Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, dikumpulkan dengan cara:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*). Sudjana dalam Satori (2012:130)

b. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya, dimana responden menulis atau mencatat jawaban mereka, umumnya dalam beberapa alternatif yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah sekumpulan unsur yang menjadi objek penelitian. Menurut Satori dan Komariah (2012: 46): "Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua." Sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada, ditabulasikan, dan hasil dari masing-masing jawaban dijumlahkan. Untuk mengetahui kriteria pengelompokan antar masing-masing tingkatan setelah bobot penelitian dijumlahkan dan dirata-ratakan, maka dengan rumus statistik, dapat dihitung rentang nilai sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n}$$

Jumlah bobot penelitian dalam penelitian ini adalah lima nilai, oleh karena itu, rentang penilaian dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan rentang = 0,80 sehingga diperoleh rentang penilaian sebagai berikut:

TABEL 1
TABEL INTERPRETASI SKALA LIKERT

Tingkat Hubungan	Interval
------------------	----------

Sangat Setuju (SS)	4,20-5,00
Setuju (S)	3,40-4,19
Ragu-ragu (R)	2,60-3,39
Tidak Setuju (TS)	1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00-1,79

Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

Untuk memperoleh data mengenai tanggapan karyawan pada perusahaan yang bersangkutan, maka peneliti membagikan kuesioner yang berisi dua puluh delapan pertanyaan mengenai kepentingan yang dirasakan karyawan dan kinerja dari perusahaan. Dari hasil jawaban responden inilah diperoleh tingkat kinerja perusahaan dan kepentingan karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada CU Keluarga KudusPontianak.

Adapun penjelasan dari setiap faktor tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Keteraturan Perilaku

Keteraturan perilaku merupakan salah satu elemen yang berpengaruh cukup kuat dalam pelaksanaan budaya organisasi, yang memiliki peranan penting dalam menentukan produktivitas kinerja karyawan. Keteraturan perilaku kerja yang di bangun dari variabel nilai-nilai sosial lokal setempat, berpengaruh terhadap budaya organisasi. Keteraturan perilaku ini meliputi kejelasan jenis bahasa dalam komunikasi antar karyawan, etika yang berlaku di perusahaan, cara bertindak karyawan dalam organisasi, kejelasan jenis bahasa yang digunakan bagi masyarakat luar perusahaan, kejelasan penghargaan bagi setiap karyawan dalam organisasi.

2. Norma

Norma adalah standar perilaku seseorang yang membatasi seberapa banyak seseorang harus bekerja di suatu perusahaan dalam artian tidak terlalu banyak dan juga tidak terlalu sedikit. Norma juga berhubungan erat dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang bagi setiap karyawan. Norma juga berkembang dalam kelompok kerja dalam organisasi. Norma memiliki pengaruh penting dalam pemahaman tentang perilaku manusia dalam hubungannya dengan lingkungan sosial dan telah menghasilkan pemahaman yang lebih besar dari cara orang berpikir dan bertindak. Norma merupakan peraturan yang berisi petunjuk atau peraturan yang dibuat secara sadar atau tidak tentang perilaku yang diulang-ulang sehingga perilaku tersebut menjadi kebiasaan individu. Faktor norma meliputi kejelasan penggunaan pakaian di dalam organisasi, penggunaan waktu yang efisien di

dalam organisasi, kejelasan hubungan karyawan di dalam dan di luar waktu kerja, dan kebersamaan dalam hari raya tertentu.

3. Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai disini menitikberatkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Apabila karyawan tidak yakin maka ia tidak akan berhasil. Hal ini menjadi standar pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi agar nilai-nilai ini dapat mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang baik, untuk itu keyakinan harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan Sumber Daya Manusia perusahaan yang ada. Dengan adanya nilai, maka karyawan bisa merasakan keberadaannya dalam perusahaan, mengetahui kewajiban dan haknya, serta memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan.

Di samping itu juga, keberadaan aspek nilai ini sangat diperlukan sebagai pedoman dalam berperilaku. Faktor nilai meliputi kejelasan cara berperilaku karyawan di dalam organisasi, bagaimana nilai kejujuran di dalam organisasi, kesadaran karyawan akan perlunya disiplin dan kerja keras bagi perusahaan, penekanan tingkat kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, kejelasan aturan terkait standar perilaku karyawan, penghargaan manajer bagi kreativitas karyawan, kesadaran karyawan untuk menepati janji dan bersikap patuh menjaga rahasia perusahaan.

4. Filosofi

Filosofi adalah kebijakan-kebijakan yang mengatur kepercayaan di dalam perusahaan bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan. Kebijakan memberi kebebasan yang lebih besar dibandingkan peraturan, kebijakan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan keleluasaan yang terbatas dan tidak menetapkan perilaku tertentu dan spesifik dari pegawai. Aspek-aspek yang dibahas dari filosofi ini meliputi; kejelasan tata nilai di dalam organisasi, kejelasan kegiatan yang dapat dilakukan oleh karyawan, dan kejelasan visi dan misi perusahaan bagi pegawai.

5. Aturan

Aturan merupakan pedoman dan pembatasan tindakan-tindakan bagi karyawan agar tidak menyalahi etika dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Aturan yaitu cara: ketentuan, patokan, petunjuk, perintah, adat sopan santun, yang telah ditetapkan supaya dipatuhi, tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan di dalam organisasi. Aspek-aspek yang terkait dengan aturan meliputi: kejelasan tugas, tanggung jawab dan

wewenang bagi setiap karyawan, peraturan pergaulan dalam organisasi, syarat-syarat untuk diterima sebagai anggota organisasi, kejelasan sanksi bagi setiap pelanggaran aturan, kejelasan dasar peraturan gaji dan upah karyawan, kejelasan aturan dan dasar-dasar tindakan manajemen bagi karyawan.

6. Iklim Organisasi

Organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi. Iklim organisasi ialah suatu kualitas lingkungan total dalam suatu organisasi yang ditunjukkan dengan bermacam-macam sifat antara lain: terbuka, sibuk, hangat, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup. Faktor ini meliputi kesadaran karyawan akan pentingnya interaksi antar karyawan, kesadaran akan pentingnya interaksi atasan dan bawahan, kesadaran akan pentingnya interaksi dengan pelanggan atau dengan perusahaan lain.

TABEL 2
CREDIT UNION KELUARGA KUDUS PONTIANAK
REKAPITULASI HASIL ANALISIS TINGKATKINERJA DAN KEPENTINGAN

No	Indikator Penelitian	Rata-rata Kinerja	Rata-rata Kepentingan
1. Keteraturan Perilaku			
a	Kejelasan jenis bahasa dalam komunikasi antar karyawan	4,13	4,73
b	Kejelasan etika yang berlaku di perusahaan	4,03	4,57
c	Kejelasan cara bertindak karyawan dalam organisasi	3,73	4,30
d	Kejelasan jenis bahasa yang digunakan bagi masyarakat luar perusahaan	3,60	3,70
e	Kejelasan penghargaan bagi setiap karyawan dalam organisasi	3,63	4,37
2. Norma			
a	Kejelasan penggunaan pakaian di dalam organisasi	3,73	4,20
b	Kejelasan penggunaan waktu yang efisien di dalam organisasi	3,83	4,27
c	Kejelasan hubungan karyawan di dalam dan di luar organisasi	3,47	3,63
d	Kebersamaan dalam hari raya tertentu	3,53	3,67
3 Nilai			
a	Kejelasan cara berperilaku karyawan di dalam organisasi	3,97	4,30
b	Bagaimana nilai kejujuran di dalam organisasi	3,93	4,43
c	Kesadaran karyawan akan perlunya disiplin dan kerja keras bagi perusahaan	3,73	4,87
d	Penekanan tingkat kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	3,73	4,03
e	Kejelasan aturan terkait standar perilaku karyawan	3,97	4,30
f	Penghargaan Manajer bagi kreativitas karyawan	4,00	4,50
g	Kesadaran karyawan untuk menepati janji dan bersikap patuh menjaga rahasia perusahaan	3,97	4,53
4 Filosofi			
a	Kejelasan tata nilai di dalam organisasi	3,80	4,40
b	Kejelasan kegiatan yang dapat dilakukan oleh karyawan	4,03	4,40
c	Kejelasan visi dan misi perusahaan	4,00	4,47

5 Aturan			
a	Kejelasan tugas, tanggung jawab dan wewenang bagi setiap karyawan	3,83	4,13
b	Peraturan pergaulan dalam organisasi	3,77	3,90
c	Syarat-syarat untuk diterima sebagai anggota organisasi	3,67	4,10
d	Kejelasan sanksi bagi setiap pelanggaran aturan	3,63	4,10
e	Kejelasan dasar peraturan gaji dan upah karyawan	4,00	4,33
f	Kejelasan aturan dan dasar-dasar tindakan Manajer bagi para karyawan	4,03	4,27
6 Iklim Organisasi			
a	Kesadaran karyawan akan pentingnya interaksi antar karyawan	4,13	4,27
b	Kesadaran akan pentingnya interaksi atasan dan bawahan	4,13	4,40
c	Kesadaran akan pentingnya interaksi dengan pelanggan atau dengan perusahaan lain	3,90	4,00
Jumlah Kinerja		107,90	119,17
Rata-rata Kinerja		3,85	4,26

Sumber: Data olahan, 2014

Penutup

Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan yang ditetapkan oleh Credit Union Keluarga Kudus Pontianak dalam meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi, bahwa seluruh karyawan mengikuti seluruh undang-undang pemerintah, melayani kepentingan bisnis dan melindungi keamanan karyawan, meningkatkan aktivitas pekerjaan dan menyediakan kesempatan kepada karyawan berdasarkan kesesuaian pekerjaan ketika perekrutan dan promosi karyawan.
2. Keteraturan perilaku, norma, nilai, filosofi, aturan dan iklim organisasi dinilai baik dan sangat penting oleh responden dan sesuai dengan yang diharapkan responden.
3. Berdasarkan tingkat kinerja Credit Union dan tingkat kepentingan karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi, dalam hasil pengukuran pada faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya organisasi berdasarkan tingkat kinerja dan tingkat kepentingan karyawan, dianggap penting oleh karyawan namun belum dilaksanakan dengan baik oleh Credit Union Keluarga Kudus dalam melaksanakan budaya organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Credit Union meningkatkan unsur-unsur kebijakan yang dianggap penting bagi karyawan Credit Union, namun Credit Union belum menerapkannya sesuai keinginan karyawan.
2. Karyawan Credit Union hendaknya mempertahankan kinerja terhadap faktor-faktor yang sangat penting oleh Credit Union demi kepentingan karyawan.

3. Sebaiknya Credit Union meningkatkan pengelolaan faktor-faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Credit Union Keluarga Kudus. *Pola Kebijakan Pengurus Credit Union Keluarga Kudus*. Pontianak: Credit Union Keluarga Kudus, 2014.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Kusdi. *Budaya Organisasi, Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat: 2011.

Robbins, Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Erlangga, 2002.

_____ dan Coulter. *Manajemen*, edisi kedelapan, jilid 1. Jakarta: PT Indeks, 2009.

Satori, Djarm'an M.A dan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Umar, Husen. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, edisi revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Wibowo. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Zulganef. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.