

# **BUDAYA KERJA DI BANK DAERAH KHUSUS IBUKOTA (DKI) JAKARTA**

**Nazma Noor Aryani**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail: nazmanooraryani5@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Bagaimana budaya kerja di Bank DKI Jakarta, 2) Apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam budaya kerja di Bank DKI Jakarta, 3) Bagaimana upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam budaya kerja di Bank DKI Jakarta. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan melalui dokumen atau arsip Bank DKI Jakarta dan studi lapangan melalui observasi dan wawancara. Adapun jumlah sumber data atau informan berjumlah 5 orang yang terdiri dari pegawai di Bank DKI Jakarta. Dengan teknik analisis data melalui reduksi data, data display (penyajian data), verifikasi. Dan teknik uji keabsahan data dengan triangulasi. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pelaksanaan budaya kerja di Bank DKI dengan berdasar pada 4 sub variabel atau dimensi dari teori penerapan fungsi budaya kerja secara keseluruhan sudah dapat dilaksanakan dengan baik. Namun masih ditemukan adanya berbagai hambatan seperti Keterbatasan akses informasi bagi seluruh pegawai, Keterbatasan sumber daya anggaran dan waktu untuk program pelatihan, Terbatasnya pemberian kesempatan atau peluang jenjang karir bagi pegawai, Keterbatasan ruang gerak pegawai untuk berkontribusi kepada organisasi. Adapun upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain dengan adanya komunikasi antar kantor pusat dan kantor cabang layanan, alokasi sumber daya anggaran, memanfaatkan sarana media elektronik yang mudah diakses oleh pegawai, program pelatihan bagi pegawai, pemanfaatan ruang rapat, koordinasi dan akses media elektronik seperti web, blog atau e-mail sebagai alat komunikasi dalam penyampaian aspirasi atau gagasan pegawai.*

**Kata Kunci :** *budaya kerja bank dki*

## **PENDAHULUAN**

Budaya Kerja ada dalam tiap perusahaan, pendekatan budaya dimunculkan dalam teori ketika kompleksitas perubahan lingkungan

dan tingkat persaingan yang dihadapi organisasi dewasa ini sangat tinggi, budaya kerja salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana akan tercermin pada perilaku-

perilaku para karyawannya, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan-peraturannya, maupun kebijakan-kebijakannya. Budaya Organisasi kebaikan bagi kelangsungan organisasi. Budaya Kerja merupakan paham dari nilai-nilai yang ditanamkan secara terus menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan. Budaya yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggota organisasinya. Lebih jauh hal ini dilakukan khususnya oleh pimpinannya sebagai pihak internal pertama yang mampu untuk mengendalikan budaya kerja diperusahaannya Seperti yang dinyatakan oleh Tunggal (2010:195)

“pengendali internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal enitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : a. keandalan pelaporan keuangan, b. efektifitas dan efisiensi operasi, c. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Budaya Kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya Kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya Kerja merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja juga dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja. Sedangkan menurut Barkow dalam jurnal Made Wahyu (2009:22) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor kemampuan beradaptasi, faktor integrasi sosial, faktor moral, serta faktor persepsi terhadap kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Budaya Kerja.

Budaya Kerja merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan dan berfungsi sebagai perekat yang menjadi acuan dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja Bank DKI maka sejak akhir tahun 2006 telah ditetapkan Keputusan Direksi Bank DKI tentang Penetapan Visi, Misi dan Nilai-Nilai Budaya perusahaan Bank DKI. Visi Bank DKI pada tahun 2006 sampai dengan 2016 yaitu Menjadi Bank erbaik yang membanggakan, sedangkan Misi Bank DKI yaitu: Bank Berkinerja Unggul, Mitra Strategis Dunia Usaha, Masyarakat dan Andalan Pemerintah Prov. DKI Jakarta, yang memberi Nilai Tambah bagi *Stakeholder* melalui Pelayanan Terpadu dan Profesional.

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut terdapat 7 (tujuh) Nilai-nilai

Budaya Perusahaan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan Bank DKI tanpa terkecuali yaitu Komitmen, *Teamwork*, Professional, Pelayanan, Disiplin, Kerja Keras dan Integritas atau disingkat KTPPDKI. Implementasi *corporate*

*culture* atau budaya perusahaan tersebut menghasilkan banyak perubahan positif terhadap perilaku karyawan maupun peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seiring dengan perubahan Visi dan Misi Bank DKI pada tahun 2016 yaitu: Visi: Menjadi bank regional modern dan bernilai tinggi, yang menjaga keseimbangan antara keuntungan & pembangunan Jakarta.

Misi: (1) Mendukung pengembangan Jakarta dengan menjadi bank pilihan untuk transaksi, UMKM, dan mewujudkan masyarakat *less-cash*, (2) Mencapai keberhasilan bisnis dengan mendayagunakan akses kepada komunitas Jakarta; (3) Memaksimalkan peranan sebagai mitra Jakarta untuk mendorong kesuksesan komersial.

Dengan adanya perubahan Visi dan Misi tersebut maka perlu dilakukan Penyelarasan terhadap Nilai-Nilai Budaya Kerja Bank DKI yang semula KTPPDKI menjadi PIC (Profesional, Integritas, dan *Customer Focus*) Dalam rangka implementasi dan lebih menginternalisasi budaya perusahaan sebagai *way of life* dan bagian dari kehidupan sehari-hari seluruh karyawan Bank DKI terhadap pencapaian kinerja Bank DKI.

Berdasarkan peninjauan awal penulis di Bank DKI terdapat masalah dalam penerapan Pelaksanaan Budaya Kerja dengan indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Masih kurang tegasnya prosedur dalam penerapan jam kerja yang dilakukan oleh Pegawai di Bank DKI, contohnya: waktu pelayanan bank setelah jam istirahat pegawai tidak sesuai dengan jadwal buka layanan.
2. Masih dinilai kurangnya waktu pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan di Bank DKI Jakarta, contohnya: untuk pelaksanaan training SDM yang mengundang ahli khusus seperti trainer/psikolog belum maksimal dilakukan karena keterbatasan anggaran untuk pengembangan motivasi kerja pegawai.
3. Masih dinilai kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap kualitas kerja pegawai yang dilakukan di Bank DKI Jakarta, contohnya: pemberian bonus baik secara moril (pujian) atau materil (bonus) belum sesuai dengan prestasi kerjanya.

Permasalahan tersebut mendorong minat penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“BUDAYA KERJA DI BANK DAERAH KHUSUS IBUKOTA (DKI) JAKARTA”**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, selanjutnya penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja di Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta?
2. Apa saja hambatan-hambatan yang terjadi dalam penerapan budaya kerja di Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta?
3. Bagaimana upaya-upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam budaya kerja di Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian budaya kerja**

Menurut Fahmi (2011: 46) dikatakan bahwa budaya adalah:

“hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tatanan kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja., begitu pula sebaliknya”.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa suatu perilaku atau kebiasaan dari suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh budaya

yang telah diterapkan sejak lama oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Moeljono (2005 : 2) mengemukakan:

“bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntunan yang meningkat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya kerja yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya”.

Sebuah budaya kerja yang baik tentu akan menghasilkan sesuatu yang bagi perusahaan atau organisasi. Budaya kerja berarti berbicara tentang bagaimana agar memiliki anggota-anggota yang produktif, dan tetangga dalam situasi yang kondusif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Darodjat (2015: 34) “budaya kerja secara umum memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang”.

Menurut keputusan Menpan Nomor 39 Tahun 2012 manfaat budaya kerja bagi pegawai antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggung jawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Manfaat budaya kerja bagi instansi antara lain:

- a. Meningkatkan kerjasama antar individu, antar kelompok dan antara unit kerja;
- b. Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerja sama yang baik antar individu, antar kelompok dan antara unit kerja;
- c. Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
- d. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
- e. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
- f. Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; dan
- g. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.

Melihat beberapa poin diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja harus memiliki nilai kolaborasi (kerjasama, kinerja tinggi, empati, partisipatif dan pemberdayaan).

## **METODE**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Dalam melakukan penulisan karya tulis ilmiah tentunya diperlukan sebuah metode yang kemudian dijadikan cara yang dapat menjamin atas sifat objektifnya terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, dapat difahami bahwa penelitian kualitatif memiliki ciri atau karakteristiknya tersendiri. Sehingga dalam proses penelitian yang dilakukan dilapangan bergantung terhadap peneliti dalam melihat atau mengobservasi keadaan atau situasi yang terjadi selama proses penelitian tersebut berlangsung.

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian yang penulis lakukan kurang lebih 9 bulan, terhitung mulai dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Juli 2020, mulai dari tahap penajagan, penelitian sampai pada sidang skripsi. Tempat penelitian ini di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta.

### **3. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi informan sebanyak 5 orang yaitu pegawai-pegawai yang bekerja di Kantor Bank DKI Jakarta yang

memiliki kewenangan dan tugas untuk menerapkan terkait budaya kerja yang terdiri dari :

1. Pemimpin Departemen Budaya Korporasi di Bank DKI Jakarta 1 orang
2. para karyawan di unit kerja grup perencanaan strategi dan kinerja Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta sebanyak 4 orang

Data dalam penelitian ini yaitu data mengenai pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan studi dokumentasi.

#### 4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta.

### 1. Budaya Kerja di Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta

#### a. Identitas organisasi (simbol dan harapan)

Dengan berdasarkan pada hasil penelitian melalui wawancara kepada informan sebagian besar diperoleh

jawaban bahwa adanya kebijakan dan prosedur kerja yang harus ditaati pegawai sudah dapat dilaksanakan dengan cukup baik. karena sudah tertuang dalam SOP sehingga secara otomatis mengikat pegawai untuk berpegang terhadap aturan tersebut. Hanya saja melihat lebih jauh bahwa masih ada yang harus ditingkatkan kembali hal ini adalah bentuk inisiatif pegawai masih belum sepenuhnya efektif karena semua masih berdasarkan pada keputusan manajer.

Pada prinsipnya bahwa adanya pelaksanaan identitas organisasi sebagai bentuk berjalannya budaya kerja di Kantor Bank DKI Jakarta dengan melakukan pembentukan standar operasional atau aturan tertulis sebagai pedoman proses kerja pada masing-masing unit kerja yang ada didalamnya. Namun demikian dalam penerapan budaya kerja kaitannya dengan pemahaman mengenai visi, misi dan tujuan organisasi serta tugas dan tanggungjawab unit kerja pada setiap pegawai masing memerlukan adaptasi dan penyesuaian karena adanya perbedaan masa kerja setiap pegawai dan kompetensi bidangnya.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pelaksanaan budaya kerja di Bank DKI Jakarta berdasar pada sub variabel atau dimensi identitas organisasi secara keseluruhan sudah dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun tindakan dalam penerapan kebijakan dan prosedur kerja serta visi, misi dan tujuan organisasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi bagi

pegawai sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Fahmi (2011: 46) dikatakan bahwa budaya adalah:

“Hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tatanan kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja., begitu pula sebaliknya”.

Berdasarkan uraian diatas mengenai sub variabel identitas organisasi oleh pegawai sebagai bentuk berjalannya fungsi budaya kerja di Kantor Bank DKI Jakarta sudah dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **b. Kestabilan organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian untuk pelaksanaannya dimensi atau sub variabel mengenai kestabilan organisasi diketahui bahwa program pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dilihat dari adanya program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan khususnya, seperti bagi posisi depan dilayanan seperti teller, dengan melakukan pengembangan disampaikan secara langsung, atau lihat

kondisi sekarang ini disesuaikan biasanya melalui virtual. kemudian dengan adanya pengembangan karir berdasarkan pada kebutuhan jabatan, dalam pengembangan sesuai dengan kompetensinya. Dan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, sehingga diberikan kesempatan untuk mengikuti prosesnya. Melalui assesment dan dilakukan penjaringan kembali oleh unit kerja yang berwenang.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sub variabel atau dimensi mengenai kestabilan organisasi yang dilaksanakan di Kantor Bank DKI Jakarta melalui pengadaan program pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja di Kantor Bank DKI Jakarta dan pemberian peluang jenjang karir yang sudah berjalan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha (2002: 81) Budaya kerja merupakan “sekelompok perkiraan dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai sub variabel atau dimensi kestabilan organisasi sebagai bentuk berjalannya budaya kerja di Kantor Bank DKI Jakarta sudah dapat dilaksanakan cukup baik.

#### **c. Alat Pendorong Organisasi**

Diperoleh hasil dilapangan melalui wawancara kepada setiap informan di Kantor Bank DKI Jakarta, untuk pelaksanaannya dengan berdasar

pada sub variabel atau dimensi sebagai alat pendorong organisasi diketahui bahwa dimana setiap unit mempunyai target dan dilakukan penilaian secara individu atau grup/unit dan itu berlaku bagi seluruh karyawan. Juga bagian dari monitoring.

Berdasarkan pada hasil penelitian kaitannya mengenai pelaksanaan sub variabel atau dimensi sebagai alat pendorong organisasi sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darodjat (2015: 34-35) manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik
- b. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan
- c. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lainnya dalam pekerjaan
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (Teknologi, Masyarakat, Sosial, Ekonomi dan lain-lain)

Dengan demikian, dapat diketahui secara keseluruhan bahwa sub variabel atau dimensi sebagai alat pendorong organisasi yang menjadi bentuk berjalannya budaya kerja di Kantor Bank DKI Jakarta sudah cukup dilaksanakan dengan baik. Hanya saja mengenai bentuk reward dan punishment kaitannya dengan

terbukanya kesempatan jenjang karir disesuaikan kembali periode waktunya sehingga tidak memakan waktu yang lama untuk menunggu dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **d. Katalisator Dalam Membentuk Komitmen Untuk Pelaksanaan Berbagai Ide atau Suatu Rencana Strategis**

Dalam hal ini di Bank DKI Jakarta mengenai sub variabel atau dimensi sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis penulis melakukan penelitian dilapangan melalui wawancara kepada setiap informan dan kemudian dapat diketui bahwa sikap keterbukaan untuk memberi dan menerima informasi baru sudah dapat dilaksanakan. Hal ini dilihat dari adanya sikap terbuka melalui penyediaan kotak saran atau adanya tim unit kerja khususnya di kantor cabang layanan yang secara langsung berhubungan dengan mitra kerja atau nasabahnya lalu melakukan koordinasi dengan pimpinan kantor pusat.

Dari uraian diatas, pada prinsipnya bahwa dapat diketahui mengenai sub variabel atau dimensi sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis di Kantor Bank DKI Jakarta dapat dilaksanakan melalui sikap keterbukaan pihak internal untuk memberi dan menerima informasi baru baik berupa ide, gagasan, masukan atau kritik dan saran yang berasal dari



pegawai ataupun pihak luar seperti mitra kerja atau nasabah (karena bidang jasa keuangan).

Dengan demikian, kaitannya dengan pelaksanaan sub variabel atau dimensi sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis sejalan dengan teori yang dikemukakan Taliziduhu Ndraha (2015: 37) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
3. Perilaku pada waktu bekerja
4. Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui mengenai sub variabel atau dimensi sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis di Kantor Bank DKI Jakarta sebagai salah satu bentuk berjalannya fungsi budaya kerja sudah dapat dilaksanakan dengan cukup baik.

## **2. Hambatan-Hambatan Dalam Budaya Kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta**

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Budaya Kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, sebagai berikut:

- a. Keterbatasan akses informasi bagi seluruh pegawai mengenai ruang lingkup organisasi khususnya di Kantor Cabang layanan.
- b. Keterbatasan sumber daya anggaran dan waktu untuk program peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui program pelatihan.
- c. Terbatasnya pemberian kesempatan atau peluang jenjang karir bagi pegawai yang diukur pada periode tahun tertentu.
- d. Keterbatasan ruang gerak pegawai untuk berkontribusi kepada organisasi karena pola kerja didominasi dari atas ke bawah (pimpinan ke pegawai) atau bersifat instruksional.

Kemudian, Menurut Robbins (2002: 284) “Budaya Kerja mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsisten sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi”.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa adanya hambatan-hambatan dalam melaksanakan fungsi budaya kerja dapat berpengaruh terhadap tujuan organisasi dan dapat merugikan organisasi secara

keseluruhan. Karena dalam hal ini menilai bahwa dengan pelaksanaan budaya kerja yang baik menjadi factor utama memastikan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi itu dibentuk.

### **3. Upaya-Upaya Yang Telah Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dalam Budaya Kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta**

Mengenai hal itu, berdasarkan pada hasil penelitian dilapangan yang dilakukan penulis adapun beberapa upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank DKI Jakarta yang kemudian penulis uraikan sebagai berikut:

- a. Upaya untuk membentuk delegasi yang terdiri dari perwakilan pimpinan setiap kantor cabang layanan kemudian mengkonfirmasi kepada seluruh sehingga informasi dapat tersampaikan dengan baik atau dengan memanfaatkan media informasi elektronik seperti e-mail, web, blog yang secara khusus dibentuk dengan tujuan agar segala informasi dapat dengan mudah diakses.
- b. Upaya untuk mengalokasikan sumber daya anggaran yang diajukan pada periode waktu tahunan yang telah ditentukan atau dengan memanfaatkan sarana media elektronik seperti

video tutorial atau ruang diskusi secara online sehingga mudah diakses oleh seluruh pegawai.

- c. Upaya untuk menawarkan program peningkatan kompetensi melalui pelatihan sesuai dengan bidang atau posisi karir yang dituju. Selain itu dengan menawarkan posisi atau jenjang karir yang ada di lokasi kantor cabang layanan yang lain.
- d. Upaya untuk memanfaatkan ruang rapat, koordinasi dan dengan adanya akses media elektronik seperti web, blog atau e-mail sebagai alat komunikasi dalam penyampaian aspirasi atau gagasan pegawai untuk pimpinan atau perusahaan. Sehingga pola kerja dari bawah ke atas (pegawai kepada pimpinan) dapat dilakukan dengan baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada awal peninjauan permasalahan, perumusan teori, penelitian dilapangan dalam melakukan pengumpulan data dan informasi dilapangan sehingga pada akhirnya diperoleh hasil melalui tahapan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pada awal peninjauan permasalahan, perumusan teori, penelitian dilapangan dalam melakukan pengumpulan data dan informasi dilapangan sehingga pada akhirnya diperoleh hasil melalui tahapan analisis data maka penulis

dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta secara keseluruhan sudah dapat dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari 4 sub variabel atau dimensi dari teori penerapan fungsi budaya kerja kemudian terbagi menjadi 8 indikator penelitian diperoleh gambaran bahwa sebagian indikator sudah dilaksanakan dengan baik, dan sebagian indikator lagi belum dilaksanakan secara optimal seperti indikator adanya ketersediaan sumber daya anggaran atau dana yang dikhususkan untuk melakukan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (pegawai), komunikasi dan tindakan sosialisasi serta sikap keterbukaan terhadap gagasan atau ide baru baik itu yang bersasal dari internal pegawai atau eksternal dari mitra kerja atau nasabah karena berkaitan dengan bidang usaha jasa keuangan.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Antara lain variabel yang keseluruhan berjumlah 4 sub variabel. Adapun beberapa hambatan-hambatan yang

dihadapi dapat diraikan sebagai berikut: Keterbatasan akses informasi, keterbatasan sumber daya anggaran dan waktu, terbatasnya pemberian kesempatan atau peluang jenjang karir bagi pegawai, keterbatasan ruang gerak pegawai.

3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan budaya kerja di Kantor Bank Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta dapat penulis uraikan sebagai berikut: Upaya untuk membentuk delegasi, upaya untuk mengalokasikan sumber daya anggaran, upaya untuk menawarkan program peningkatan kompetensi melalui pelatihan, upaya untuk memanfaatkan ruang rapat, koordinasi dan dengan adanya akses media elektronik seperti web, blog atau e-mail sebagai alat komunikasi dalam penyampaian aspirasi atau gagasan pegawai untuk pimpinan atau perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Djokosantoso, Dr Moeljono. (2005). *Budaya Organisasi Dalam*

- Tantangan. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Kota Makasar”
- Fahmi, Irham. (2011). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta
- Rizky Septa Dwi Kurnia Lubis. (2016) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang dengan judul “Analisis Budaya Kerja Pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau”
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi. Bandung:Alfabeta.
- Meilinda dkk (2019) dalam jurnal *business management and enterpreneurship journal unigal ac.id* dengan judul “pengaruh remunerasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar”.
- Schein, Edgar H, (2005), *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Josey – Bass Publishers, San Francisco
- Dokumen**
- Ndraha Taliziduhu, (2005). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Karya
- Made Wahyu (2009) dalam jurnal Analisis factor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai, jurnal MSDM Vol.12
- Hikmat Ramadhan, (2017) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanudin, Makasar, dengan judul “Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas
- Arsip Bank DKI Jakarta FISIP Universitas Galuh. 2020. Pedoman Penulisan Skripsi. Ciamis.