

PENERAPAN ASAS-ASAS BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENCEGAH TINDAKAN FRAUD PADA KARYAWAN

PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG PEKANBARU

Fina Efriyanti^{1)*}, Seno Andri²⁾ Zulkarnaini³⁾

(e-mail: finasaja04@gmail.com¹⁾)

(* *Corresponding Author*)

^{1), 2), 3)} Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

ABSTRACT

Fraud cases in financial institutions in Indonesia have increased. Currently, the banking sector is experiencing intense competition and facing internal problems, including fraud. Banks are institutions that depend on public trust in their operations because banks are considered agents of trust. Therefore, building public trust is very important for banks so that people are interested in using banking services. In the context of PT. Bank Riau Kepri Syariah, they also integrate organizational cultural values as moral guidance in behavior, actions and decision making. These values become a reference for all PT members. Bank Riau Kepri Syariah in assessing whether the actions taken are good or bad, right or wrong. The aim of this research is to analyze how the Principles of Organizational Culture are implemented in preventing fraud among PT employees. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Branch uses descriptive qualitative methods with an ethnographic approach which aims to explore behavior that occurs naturally in a culture or a certain social group to understand a particular culture from the perspective of the perpetrator. Data collection techniques in this research are based on the results of interviews, observation and documentation. The results of this research indicate that the application of PT's Cultural Values. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Branch has been well organized.

Keywords: *Organizational Culture; Fraud; Bank.*

ABSTRAK

Kasus fraud di lembaga keuangan di Indonesia mengalami peningkatan. Saat ini, sektor perbankan mengalami persaingan ketat dan menghadapi masalah internal, termasuk kecurangan. Bank merupakan lembaga yang bergantung pada kepercayaan masyarakat dalam operasinya karena bank dianggap sebagai agen kepercayaan. Oleh karena itu, membangun kepercayaan masyarakat sangat penting bagi bank agar orang tertarik untuk menggunakan layanan perbankan. Dalam konteks PT. Bank Riau Kepri Syariah, mereka juga mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi sebagai panduan moral dalam perilaku, tindakan, dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini menjadi acuan bagi seluruh anggota PT. Bank Riau Kepri Syariah dalam menilai apakah tindakan yang diambil adalah yang baik atau buruk, benar atau salah.. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana penerapan Asas-Asas Budaya Organisasi dalam mencegah terjadinya tindakan Fraud pada karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan etnografi yang bertujuan untuk mendalami tentang perilaku yang terjadi secara alami di sebuah budaya atau sebuah kelompok sosial tertentu untuk memahami sebuah budaya tertentu dari sisi pandang pelakunya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Nilai-Nilai Budaya PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru sudah terselenggara dengan baik.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Fraud; Bank*

I. PENDAHULUAN

Sektor perbankan Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat cepat dalam

perekonomian, dan perannya sangat penting dalam negeri ini. Oleh karena itu, sektor perbankan harus mengemban tugas strategis

dalam menjalankan fungsi-fungsinya dan menerapkan prinsip kehati-hatian. Peran utama perbankan adalah sebagai lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana untuk masyarakat. Bank mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk giro, tabungan, dan deposito, kemudian mengalirkan dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan. Bank memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan secara optimal dari berbagai kegiatan yang dilakukan sehingga dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik, sehat, dan aman untuk menunjang kenyamanan nasabah melakukan transaksi.

Dalam satu dekade terakhir, insiden kecurangan di Indonesia, terutama di sektor keuangan, telah mengalami peningkatan. Persaingan bisnis perbankan saat ini sangat ketat, dan banyak lembaga ini menghadapi masalah internal, termasuk kasus kecurangan. Bank merupakan entitas yang sangat mengandalkan kepercayaan masyarakat dalam operasionalnya karena bank berperan sebagai penjaga kepercayaan. Oleh karena itu, sangatlah krusial bagi bank-bank ini untuk membangun kepercayaan masyarakat agar mereka tertarik untuk menggunakan layanan perbankan.

Ragam cara penyelewengan dan kelemahan dalam sistem pengawasan suatu organisasi atau perusahaan menyebabkan sulitnya menghentikan atau memberantas tindakan kecurangan hingga saat ini. Adanya peluang untuk melakukan tindakan *fraud, system* dan prosedur yang dibuat belum berjalan dengan baik, dan beberapa kasus bahkan melibatkan para petinggi atau pengurus maupun pegawai bawahan dalam perusahaan di perbankan tersebut.

Meskipun tindakan kecurangan dilarang oleh hukum positif di Indonesia dan juga oleh hukum Islam karena memberikan keuntungan kepada satu pihak dan merugikan banyak orang (Muhammad, Kusumadewi, dan Saleh, 2019), namun pelarangan ini tidak mencegah terjadinya kasus kecurangan di Bank Syariah

yang mengoperasikan sistemnya berdasarkan prinsip-prinsip Islam.

Adapun salah satu bank yang masih terdapatnya kasus *Fraud* yaitu PT. Bank Riau Kepri Syariah, meskipun dalam tata kelola mereka telah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sebagai pedoman etika dalam perilaku, tindakan, dan pengambilan keputusan, kasus tersebut tentu saja berpotensi menimbulkan kerugian bagi Bank. Dalam istilah umum, budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai-nilai, dan pembelajaran dari pengalaman yang terakumulasi sepanjang sejarah organisasi, yang tercermin dalam kebijakan dan perilaku setiap individu yang tergabung dalam organisasi tersebut (Torang, 2014). Budaya perusahaan atau *corporate culture* adalah prinsip-prinsip yang dianggap baik dan benar dalam mengelola perusahaan, yang membimbing tindakan para anggota dan menjadi dasar untuk menetapkan aturan, kebijakan, dan sistem di dalam perusahaan. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, anggota organisasi memiliki keterikatan dan cenderung meningkatkan produktivitas di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi inovasi dan memotivasi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka (Hasanah & Aima, 2018).

Miller (1984) menyatakan bahwa ada beberapa aspek nilai inti yang seharusnya ada dalam setiap perusahaan. Bila dikelola dengan baik, nilai-nilai ini dapat membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan mendukung efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Ia mengidentifikasi delapan nilai budaya tersebut sebagai prinsip-prinsip atau aspek-aspek penting antara lain asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas.

Adapun nilai-nilai budaya yang terdapat pada PT. Bank Riau Kepri Syariah yaitu *Integrity, Synergy, Honesty, Adaptive, Respect, dan Excellence (I SHARE)*. Nilai-nilai ini

berfungsi sebagai pedoman bagi semua anggota PT. Bank Riau Kepri Syariah dalam menilai apakah suatu tindakan yang diambil adalah yang baik atau buruk serta yang benar atau salah. Nilai-nilai budaya ini diharapkan akan menyelaraskan gerak dan langkah insan PT. Bank Riau Kepri Syariah agar konsisten berperilaku sesuai dengan kaidah-kaidah yang telah diyakini benar dan secara bersama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Asas-Asas Budaya Organisasi diterapkan dalam upaya mencegah tindakan kecurangan (*fraud*) oleh karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. berdasarkan teori Miller (1984) dengan beberapa penerapan asas-asas budaya organisasi yaitu Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan, Asas Prestasi, Asas Empiris, Asas Keakraban, Asas Integritas.

II. METODE

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Straus dan Corbin dalam studi [Farida Nugrahani \(2014\)](#), adalah jenis penelitian di mana hasilnya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau pengukuran kuantitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah etnografi. Penelitian etnografi adalah metode penelitian yang berorientasi pada pembahasan deskriptif dan penafsiran budaya dan sistem sosial suatu kelompok atau komunitas tertentu, melalui observasi serta pengalaman langsung terhadap subjek penelitian tersebut ([Sugiyono, 2009](#)). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis data melibatkan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. PEMBAHASAN

Asas-Asas Budaya Organisasi pada PT. Bank Riau Kepri Syariah. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tak terlihat

namun dapat memotivasi anggota organisasi untuk beraktivitas. Di dalam budaya organisasi terjadi proses sosialisasi nilai-nilai dan internalisasi di dalam diri setiap anggota, mencerminkan karakter dan semangat individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan inti dan semangat organisasi serta para anggotanya. (Kilmann et al, 1988). Karenanya, budaya organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan pandangan yang mempengaruhi tindakan dan tingkah laku anggota organisasi di dalam lingkungan tersebut ([Purwanti dkk., 2019](#)).

Berikut merupakan delapan asas budaya berdasarkan teori Miller (1984): **Asas Tujuan.** Menurut Miller (1984), asas pertama yang seharusnya dimiliki oleh setiap perusahaan adalah asas tujuan. Asas tujuan ini mengandung ide bahwa perusahaan harus menghasilkan produk atau jasa yang memiliki kualitas dan manfaat yang tinggi bagi konsumen, sekaligus mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan terletak pada kemampuannya menetapkan tujuan untuk menghasilkan produk dan jasa yang memberikan manfaat kepada pelanggan dan mampu menginspirasi semangat serta motivasi kerja para karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa barang dan jasa yang berkualitas yang disediakan oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru memiliki tujuan untuk memberikan kenyamanan dan dapat mengakomodir apa yang diinginkan oleh nasabah (pelanggan), misalnya salah satu produknya ialah dengan menyediakan produk digital *M-Banking* PT. Bank Riau Kepri Syariah. Dengan adanya *M-banking* tersebut nasabah tidak harus mengantri di bank untuk melaksanakan proses pembayaran pajak.

Selain itu, pimpinan juga memotivasi pegawai agar tujuan perusahaan itu dapat tercapai ialah dengan adanya rasa memiliki pegawai kepada perusahaan sebagaimana perusahaan itu adalah milik mereka,

bagaimana mereka sebagai *ownernya* dan ingin perusahaannya berkembang, dan merasakan dari pada pekerjaan dasar di perusahaan itu supaya dia tahu alur dari pekerjaan. Saat kita memiliki rasa terhadap perusahaan dan bisa bertanggung jawab pada perusahaan maka akan mengakibatkan dampak yang positif bagi perusahaan. Semakin besar dampak positifnya semakin besar pula hasil yang diraih perusahaan. Dan saat raihan positif itu besar maka akan berpengaruh pada *salary* yang didapat.

PT. Bank Riau Kepri Syariah juga menyediakan suatu produk yaitu Kartu ATM (Anjungan Tunai Mandiri), fungsinya adalah untuk menyediakan kenyamanan dan efisiensi dalam melakukan transaksi melalui mesin ATM, termasuk penarikan uang tunai, transfer antar rekening, maupun antar bank. Terlihat pada gambar di atas bahwa kartu ATM nasabah tersebut tidak terdapat logo visanya, sehingga tidak dapat bertransaksi tarik tunai di luar negeri.

Asas Keunggulan. Asas yang kedua adalah asas keunggulan dimana Asas keunggulan adalah upaya untuk mengilhami perasaan ketidakpuasan yang mendorong kreativitas di kalangan anggota organisasi, seperti karyawan perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan dapat mencapai tingkat keunggulan. Keunggulan adalah semangat yang merasuki kehidupan dan esensi individu atau perusahaan tersebut.

Keunggulan hanya bisa tercapai melalui kemampuan untuk memahami dan merespons lingkungan dengan cara yang inovatif dan produktif. Manajer yang sukses menciptakan serta menjaga budaya keunggulan dengan dedikasi yang terus-menerus, menggunakan tiga elemen kunci: standar, motivasi, dan umpan balik. Keunggulan bersaing merujuk pada tindakan yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi / perusahaan dengan tingkat keunggulan yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya (David, 2006). Asas keunggulan juga dilihat dari bagaimana kualitas karyawannya. Karyawan

yang unggul adalah karyawan yang dididik dan dilatih untuk tahu dasar – dasar dari perusahaan untuk kemudian menjualkan kepada nasabah , karena jika karyawan tahu ilmu dasar dari perusahaan maka akan mempengaruhi perusahaan kedepannya dan cara menciptakan karyawan yang unggul adalah karyawan yang mau belajar dididik turun kelapangan dan berinteraksi di luar. Karyawan dibekali pelatihan dan ilmu dasar untuk kemudian dapat menyampaikannya dengan baik kepada nasabah sehingga nasabah mampu menerjemahkan produk tersebut dengan baik. Semakin banyak ilmu yang dia dapat dari pengalamannya semakin banyak jam terbangnya. Dan suatu perusahaan itu dikatakan berhasil jika unsur seperti motivasi, standar, umpan balik, dan adanya *team* yang solid itu seimbang.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa setiap karyawan itu dibekali, dididik dari dasar, dibekali pelatihan- pelatihan agar nantinya karyawan tersebut mampu menguasai pekerjaan yang mereka emban dan semakin percaya diri untuk menyampaikan produk maupun jasa yang disediakan oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah untuk konsumen. Karyawan dikatakan unggul apabila karyawan tersebut mau belajar dididik turun kelapangan dan berinteraksi di luar. Karyawan tersebut dibekali pelatihan dan ilmu dasar untuk kemudian dapat menyampaikannya dengan baik kepada nasabah sehingga nasabah mampu menerjemahkan produk tersebut dengan baik. Semakin banyak ilmu yang dia dapat dari pengalamannya semakin banyak jam terbangnya. Karena Keunggulan hanya bisa diperoleh dengan cara memahami dan merespons lingkungan secara inovatif dan produktif. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu menciptakan serta memelihara budaya keunggulan dengan dedikasi yang berkelanjutan, dengan mengembangkan tiga elemen kunci, yaitu standar, motivasi, dan umpan balik. Setiap Perusahaan unsur standar, motivasi , dan umpan balik itu wajib ada, akan tetapi perlu

ditambahkan membuat *team* yang solid karena jika ada motivasi, umpan balik tapi timnya tidak solid juga tidak seimbang.

Asas Konsensus. Asas Konsensus adalah tentang mencapai kesepakatan bersama dalam tujuan, pemikiran, dan perasaan, yang diungkapkan melalui diskusi yang mencapai persetujuan. Keberhasilan masa depan sebuah perusahaan terletak pada kemampuan pimpinannya untuk menciptakan kebijakan kolektif dalam pengambilan keputusan, yang merupakan hasil dari kolaborasi terbaik. Keputusan konsensus adalah keputusan yang melibatkan kelompok, cenderung lebih kompleks, berorientasi ke masa depan, strategis, dan mencerminkan pertimbangan yang cermat berdasarkan pengetahuan yang luas dari mereka yang terlibat.

PT. Bank Riau Kepri Syariah mengutamakan kerja sama tim yang saling menghargai dan mendukung dengan mengedepankan cara berpikir positif dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas, PT. Bank Riau Kepri harus bersinergi, menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Insan PT. Bank Riau Kepri harus saling menghargai dan terbuka dengan masukan, pendapat dan gagasan orang lain serta saling berbagi informasi untuk mencapai hasil kerja terbaik sehingga dapat membangun tim kerja yang solid untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Seperti hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pimpinan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru bahwa wajib adanya kerjasama *team* dalam pekerjaan, dan dalam pengambilan keputusan saya sudah melibatkan *team*, mengevaluasi, mereview dia sambil menganalisa sebanyak mungkin referensi untuk mencari keputusan yang sebaik-baiknya. Dan jika terdapat kendala itu hanya masalah administrasinya saja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sudah adanya kerjasama yang solid antar atasan dengan bawahannya dalam

menjalankan pekerjaan. Jika ada karyawan yang tidak bisa datang bekerja maka teman yang lain akan membantu *membackup* pekerjaan temannya tersebut. Begitu juga antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, jika membutuhkan sesuatu mereka menyampaikan kepada bagian yang mereka butuhkan. Dengan adanya kerjasama yang baik, bawahan menyampaikan saran kepada atasan dan atasan menampungnya serta memberikan keputusan kepada bawahannya untuk dilaksanakan dengan baik. Dan jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan mereka, itu dikarenakan permasalahan administrasi, dan kemudian jika ada perbedaan pendapat atau masukan dari karyawan yang lain maka dicari jalan tengahnya untuk mendapatkan keputusan yang baik.

Asas Kesatuan. Asas kesatuan adalah tentang merasakan satu kesatuan di antara karyawan dengan rekan-rekan mereka di perusahaan, berdasarkan kesamaan-kesamaan tertentu. Semua dari kita adalah pekerja, tetapi juga memiliki kemampuan manajemen. Sebaliknya, hal sebaliknya juga berlaku. Untuk mencapai persatuan dan kesatuan, sudah bukan saatnya untuk membagi-bagi dalam kategori-kategori yang lebih tradisional. Saatnya bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam manajemen dan melakukan pekerjaan yang produktif, karena di dunia perusahaan yang modern saat ini, perbedaan antara pekerja intelektual murni dan pekerja manual semata sudah tidak lagi relevan.

Upaya untuk mempertahankan perbedaan-perbedaan kelas di dalam perusahaan akan terus menjadi hambatan bagi produktivitas, terutama di sektor manufaktur. Perbedaan-perbedaan yang tidak tepat dan tidak menyenangkan, baik antara manajemen dan non-manajemen, maupun antara kelompok atau kelas yang berbeda, hanya akan menciptakan sentimen negatif, ketidakpuasan, dan ketidak-efisienan dalam manajemen. Oleh karena itu, perasaan

perbedaan harus diubah menjadi perasaan kesatuan, demi kesuksesan perusahaan.

Upaya mencapai visi dan misi PT. Bank Riau Kepri menuntut kerjasama yang solid di antara insan PT. Bank Riau Kepri, saling menghargai dan mendukung, berpikir positif serta berkoordinasi menjalankan tugas. Dalam melaksanakan tugas, Insan PT. Bank Riau Kepri harus bersinergi, menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Insan PT. Bank Riau Kepri harus saling menghargai dan terbuka dengan masukan, pendapat dan gagasan orang lain serta saling berbagi informasi untuk mencapai hasil kerja terbaik sehingga dapat membangun tim kerja yang solid untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sudah diterapkan asas kesatuan ini di PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru, yang menurut informan Bapak Herry Saputra MAM selaku pimpinan sudah adanya kerjasama yang baik dalam pekerjaan dan itu wajib ada, dimana dalam pengambilan keputusan Pak Herry sudah melibatkan *team*, mengevaluasi, *mereview* bawahannya sambil menganalisa sebanyak mungkin referensi untuk mencari keputusan yang sebaik-baiknya. Sedangkan perbedaan dalam pekerjaan menurut Pak Herry itu wajar, jika perbedaan itu dalam konteks yang positif. Karena perbedaan itu dijadikan sebagai pedoman dan perubahan diri dan juga sebagai pembanding, tetapi bukan untuk mencari kesalahan-kesalahan. Jika ada jalurnya berbeda kita tampung, tetapi tetap menuju pada tujuan yang disepakati bersama.

Asas Prestasi. Kemudian untuk asas yang kelima ialah asas prestasi dimana asas prestasi adalah memberikan penghargaan yang pantas atas prestasi yang dicapai oleh karyawan. Prinsip dasar dalam perilaku manusia adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh hasil yang diperoleh dari perilaku tersebut, dan perilaku yang diberi penghargaan akan meningkatkan

prestasi. Apabila kita menghargai pencapaian orang lain atau prestasi dari rekan kerja, kita akan mendapatkan hasil yang sebanding dari orang-orang yang kita hargai. Dengan adanya hal tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mana juga dapat timbul karena adanya tingkat kinerja atau prestasi kerja yang tinggi, sehingga pekerja yang lebih produktif merasakan kepuasan ([Gibson dalam Wibowo, 2010](#)).

Menghargai prestasi karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan upah, gaji, promosi, bonus, kepemilikan saham, pembagian keuntungan, perhatian terhadap keselamatan kerja, pemberian surat penghargaan, peluang untuk mengikuti pelatihan, dan lain sebagainya. Semua ini merupakan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi karyawan. Meskipun imbalan-imbalan tersebut merupakan biaya bagi perusahaan, namun hal ini akan menghasilkan keuntungan melalui peningkatan prestasi yang diberikan oleh para karyawan. Budaya penghargaan ini perlu ditanamkan dalam lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru telah berhasil menerapkan prinsip prestasi dengan efektif. Penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat disalurkan melalui berbagai cara seperti pemberian upah, gaji, promosi, bonus, kepemilikan saham, pembagian keuntungan, perhatian terhadap keselamatan kerja, pemberian surat penghargaan, serta memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan lain sebagainya. Seperti yang peneliti rangkum dari hasil wawancara dua informan di atas pemberian imbalan kepada karyawan tidak serta merta hanya sebatas pemberian upah, melainkan seperti pemberian fasilitas kesehatan pun merupakan bentuk kesejahteraan karyawan. Dan penghargaan itu sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan, semakin tinggi perusahaan mengapresiasi kepada karyawannya semakin berpeluang juga karyawannya membuat prestasi- prestasi

baru, tentunya ini akan menguntungkan bagi perusahaan nantinya. Hal ini sesuai dengan pandangan Moeheriono dalam ([Abdullah, 2014](#)) Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis organisasi.

Asas Empiri. Sedangkan asas empiri adalah menggunakan data aktual atau informasi statistik sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keberhasilan perusahaan saat ini dan di masa depan sangat bergantung pada kemampuan untuk berpikir dengan cara yang realistis, jelas, kritis, dan kreatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki akses terus-menerus terhadap data aktual berdasarkan pengalaman yang harus dikumpulkan dan diamati oleh para karyawan. Data ini kemudian dapat diorganisir dalam bentuk statistik dan dianalisis untuk mendukung dalam mengambil keputusan.

Dalam pelaksanaannya PT. Bank Riau Kepri juga menerapkan dengan baik asas empiris ini salah satunya ialah sosialisasi SOP dan BPP kepegawaian bagi karyawan. Perusahaan senantiasa mengedukasi SOP pada karyawan, apabila ada perubahan-perubahan maka seyogyanya cepat disampaikan untuk bisa diketahui oleh seluruh karyawan. Bagi karyawan pada bidangnya masing-masing dapat membuka aplikasi ini yang disebut dengan aplikasi akademi kemudian mempelajari dan mengulang di rumah untuk sebagai ilmu dan pedoman dalam melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya SOP dari Perusahaan ini nantinya akan menyelamatkan karyawan apabila terjadi masalah di suatu hari nanti, asal pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku di Perusahaan. Dengan begitu karyawan tidak perlu khawatir untuk bertindak dan bekerja sesuai job desk mereka masing-masing.

Asas Keakraban. Asas keakraban adalah mengenai adanya pertukaran pikiran,

perasaan, serta kebutuhan emosional dan spiritual antara anggota organisasi. Keakraban mencakup kemampuan untuk berbagi perasaan dengan cara yang jujur dan penuh rasa percaya, yang pada akhirnya akan menciptakan penghargaan yang tulus dan perhatian yang mendalam terhadap kepentingan individu masing-masing. Melalui keakraban, tercipta dasar kepercayaan, pengorbanan, dan loyalitas.

PT. Bank Riau Kepri selalu menjalankan relasi dengan sikap positif terhadap pihak lain, dan bersedia menerima baik sisi positif maupun kekurangan orang lain serta mampu melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang, selalu optimis dan pantang menyerah dalam menerima tantangan sehingga tercipta sinergi yang solid dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan.

Untuk itu dengan adanya keakraban ini sangat dibutuhkan dalam pekerjaan agar pekerjaan berjalan dengan baik. Sudah terjalannya keakraban antar karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. Seluruh insan PT. bank Riau Kepri Syariah senantiasa dituntut kerjasama yang solid, saling menghargai dan mendukung, berpikir positif serta berkoordinasi menjalankan tugas. Dalam melaksanakan tugas, Insan PT. Bank Riau Kepri harus bersinergi, menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Komunikasi itu sangat dibutuhkan, karena jika komunikasi itu terputus maka *job desknya* akan sulit berjalan. Saat mereka tahu *job desknya* seperti apa, alurnya seperti apa mereka akan tahu tanggung jawabnya, jadi tidak serta merta bisa berjalan begitu saja, maka karyawan harus tahu dan untuk itu harus saling berkomunikasi dengan baik.

Asas Integritas. Asas yang terakhir adalah asas integritas dimana Asas integritas mengacu pada kualitas seperti kejujuran, keadilan, dapat dipercaya, kompeten, dan dapat diandalkan. Kepemimpinan melibatkan adanya pengikut yang mengikuti pemimpin

mereka, atau bawahan yang mengikuti atasannya, karena mereka percaya bahwa tindakan yang diambil oleh pemimpin atau atasannya adalah yang benar. Kepercayaan dan keyakinan hanya dapat dibangun ketika pemimpin berperilaku dengan integritas, seperti bersikap jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil, dan kompeten.

Kepercayaan dari pihak lain bisa didapatkan oleh organisasi yang menjunjung tinggi integritas. Di era globalisasi saat ini, integritas memiliki peranan penting dalam perusahaan modern karena kemampuannya untuk memicu dan menggerakkan energi eksternal serta menciptakan daya saing, terutama dalam lingkup globalisasi yang ada saat ini. Pegawai Bank Riau Kepri (BRK) menunjukkan tingkat komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan kode etik perusahaan dengan menunjukkan perilaku yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan ajaran dan prinsip agama, moral, etika, dan budaya. Nilai Integritas merupakan nilai yang mengutamakan komitmen dan kejujuran. Melalui nilai ini insan PT. Bank Riau Kepri Syariah diharapkan untuk menjaga keselarasan antara pemikiran, perkataan, dan tindakan mereka dengan hati nurani serta prinsip-prinsip kebenaran. Perilaku Utama *Integrity* adalah Komitmen dan Bertanggung Jawab. Dalam mewujudkan nilai Integritas, pegawai PT. Bank Riau Kepri harus bangga menjadi insan PT. Bank Riau Kepri yang diwujudkan dalam perilaku yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan bisnis serta menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan dengan memegang teguh prinsip, pendirian yang diyakini benar serta menjaga kerahasiaan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

Saat melaksanakan tugasnya, individu di PT. Bank Riau Kepri diharapkan berpikir, berbicara, dan berperilaku dengan etika yang sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang mencerminkan karakter yang mulia dan perilaku yang baik. Mereka diharapkan untuk selalu memenuhi janji dan komitmen yang

telah dibuat, serta selalu menyampaikan informasi yang jujur dan benar berdasarkan fakta yang ada. Insan BRK mengedepankan kejujuran dalam setiap ucapan dan perbuatan yang bersumber dari ketulusan dan keikhlasan hati.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti rangkum seperti di atas dapat kita ketahui bahwa nasabah pengguna jasa dan layanan PT Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru merasa cukup aman untuk menabung di PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru terkait dengan kasus-kasus yang terjadi di perusahaan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut Manajemen PT. Bank Riau Kepri segera melaporkan situasinya kepada pihak kepolisian sebagai tindakan peringatan bagi seluruh karyawan.

PT. Bank Riau Kepri Syariah tidak akan mengadakan kesepakatan dengan pegawai yang terbukti terlibat dalam tindakan kecurangan yang merugikan Bank. PT. Bank Riau Kepri Syariah akan mengambil tindakan tegas terhadap pegawai yang terlibat dalam tindakan kecurangan. PT. Bank Riau Kepri Syariah telah dilengkapi dengan sistem pengendalian internal dan investigasi *fraud* yang mampu mendeteksi kasus kecurangan pegawai secara efektif, dengan harapan bahwa hal ini akan mengurangi insiden *fraud* oleh pegawai di masa mendatang. PT. Bank Riau Kepri Syariah telah melakukan langkah-langkah ini.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Budaya Organisasi pada Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru ditinjau dengan pendekatan Asas-Asas Budaya Organisasi menurut Miller (1984), sudah terselenggara dengan baik. Hal tersebut dapat kita lihat berdasarkan nilai-nilai primer dalam Asas-Asas Budaya Organisasi pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru, antara lain: Asas Tujuan, Asas Keunggulan, Asas Konsensus, Asas Kesatuan (*Unity*), Asas

Prestasi (*Performance*), Asas Empiri (*Empiricism*), Asas Keakraban (*Intimacy*), dan terakhir Asas Integritas (*Integrity*), sudah diterapkan dengan baik oleh masing-masing pegawai seperti salah satunya dibuktikan dengan program *morning briefing* pagi, dimana dalam kegiatan *morning briefing* tersebut pemimpin selalu memberikan arahan, motivasi, semangat kerja untuk saling bekerja sama, solid dan penuh keakraban, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, saling komunikasi yang baik, menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan berlaku adil pada diri sendiri maupun orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- David, Fred. (2006) Strategic Management. Edisi 10, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 71–89.
- Kilmann, Ralph H., Saxton, Mary J., Serpa, Roy & Associate, 1988, Gaining Control of the Corporate Culture, San Francisco: Jossey Bass Publishers
- Nugrahani, Farida.(2014). Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta
- Purwanti, A. R., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Dosen Melalui Pengembangan Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Budaya Organisasi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2), 833–842. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1333>
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (6 ed.). ALFABETA.
- Syamsir Torang, (2014). Organisasi dan Manajemen, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo (2010) Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga, Rajawali Pers. Jakarta