

# *Analysis of Organizational Culture and Employee Loyalty at Bank Sumedang*

Sukmayadi<sup>1</sup>, Destiany Ramadhyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sebelas April Sumedang  
[sukmayadi.feb@unsap.ac.id](mailto:sukmayadi.feb@unsap.ac.id), [destianyrt07@gmail.com](mailto:destianyrt07@gmail.com)

---

## **Article Info**

### **Article history:**

Received September 17, 2023

Revised  
September  
17, 2023

Accepted  
September 17, 2023

---

### **Keywords:**

Organizational  
Culture, Loyalty

---

## **ABSTRACT**

*The background of this study is that there are indications of an organization at Sumedang Bank that has been running quite well but needs to be optimized. This study aims to apply organizational culture knowledge and determine the application of organizational culture and determine employee loyalty at Sumedang Bank. This research uses qualitative research methods with data collection techniques, namely interview observation and documentation. The informants in this study were determined using the purposive sampling method, namely a total of 6 people. The final results of this study concluded that the culture organizational owned by Bank Sumedang had been going well but was still not optimal in the way it behaved, dress, and so on. While employees at Bank Sumedang have been running well but not optimally. This can be seen from several things, namely there are several bank employees because they are late for work from the specified hours. Therefore, the results of this study can be used as references and recommendations to support the smooth running of Organizational Culture and Employee Loyalty at Bank Sumedang.*



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

---

## **Corresponding Author:**

Sukmayadi

Program Studi Manajemen,,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.  
Email: [sukmayadi.feb@unsap.ac.id](mailto:sukmayadi.feb@unsap.ac.id)

---

## **INTRODUCTION**

Keberadaan organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan sebagai wadah untuk menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi. Sebagai manusia yang hidup bersosial pada dasarnya akan saling membutuhkan orang lain dan lingkungan sekitar sebagai sarana untuk bersosialisasi, berkomunikasi, dan bekerja sama. Karena itulah diperlukan sebuah tempat yang dapat menampung kumpulan manusia tersebut seperti halnya organisasi. Sebuah organisasi biasanya memilikisuatu tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Karena dibalik kesuksesan sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka semua tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak sebuah organisasi, di mana merekalah yang mengatur dan menjalankan segala kegiatan dan proses yang ada di dalam sebuah organisasi tersebut. Dalam mengatasi hal tersebut sumberdaya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan loyalitas kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Loyalitas pegawai akan sangat diperlukan untuk kesuksesan dari sebuah organisasi itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Radiansyah, dkk (2023:15) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusialah yang merupakan faktor terpenting di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2018:2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Sudarmanto (2020:166) pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tercipta pada sebuah organisasi akan menjadi sebuah acuan dalam menjalankan segala kegiatan serta dapat menyatukan pendapat-pendapat atau pemikiran yang berbeda dalam suatu masalah sehingga menjadi satu kelebihan untuk mencapai suatu tujuan.

Adanya budaya organisasi sangatlah penting bagi setiap perusahaan, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun jika budaya organisasi itu tidak cukup kuat maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Budaya organisasi menjadi ciri khas bagi setiap perusahaan serta menjadi identitas perusahaan tersebut. Suatu organisasi terbentuk dari macam-macam individu yang berbeda baik dari latar belakang, sifat, karakter, ataupun keahliannya. Adapun hal tersebut sesuai dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Untuk mendapat budaya organisasi yang baik, setiap pegawai perlu diberikan pelatihan dan pembekalantentang budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Loyalitas pegawai atau disebut juga loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk kesuksesan dari sebuah organisasi itu sendiri. Menurut Budiharjo (2019:168) menyatakan bahwa, “Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional”. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan.

PD. BPR Sumedang atau sekarang menjadi Bank Sumedang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, telah beroperasi di Sumedang sejak tahun 1967 yang berlokasi di Jl. Mayor Abdurahman No.78, Kotakaler, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621. Kantor Bank Sumedang terdiri dari kantor cabang dan kantor kas. Kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh BPR terdiri dari menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan mendapatkan dananya dalam bentuk sertifikat Bank Indonesia (SBI). Dengan semakin banyaknya perusahaan perbankan di Kabupaten Sumedang maka persaingan di dunia perbankan semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan yang lainnya maka memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas yang baik dalam menjalankan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen Bank Sumedang perlu meningkatkan loyalitas pegawainya.

Dalam implementasi pelaksanaan budaya organisasi, pihak BPR Sumedang mengakui belum maksimal. Pelayanan dan pembinaan yang rutin dilakukan, serta perilaku yang baik antara pegawai dan atasan. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih ditemukan kendala, termasuk dalam pelaksanaan kegiatan apel pagi, masih ada beberapa pegawai yang tidak mengenakan seragam pada jadwal yang telah ditentukan. Kemudian untuk loyalitas pegawai di Bank Sumedang, juga masih dirasakan belum optimal seperti dalam menaati peraturan yang telah dibuat dirasakan masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini diantaranya adalah : 1) Bagaimana penerapan budaya organisasi di Bank Sumedang. 2) Bagaimana loyalitas pegawai di Bank Sumedang .

## **1. Manajemen**

Menurut Griffin dalam Kartini, dkk (2022:29) “Manajemen adalah bagian dari proses perencanaan, organisasi, koordinasi serta pengendalian sumber daya supaya tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien”.

Sedangkan menurut Stoner dalam Kallang (2023:30) ”Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi b vgyang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan di organisasi tersebut”.

Hal senada diungkap Siregar (2021:42) “Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan manajemen adalah suatu bagian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, pengendalian, penggunaan sumber daya organisasi, dan pengawasan yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam Radiansyah, dkk (2023:15) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Hamali dalam Hidayati (2022:10) menyatakan bahwa, “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Mangkunegara dalam Hidayati (2022:10) mengatakan bahwa, “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Stoner dalam Edison, dkk (2022:28) meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Dari beberapa pengertian Manajemen SDM menurut para ahli yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pengelolaan SDM di dalam perusahaan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti yang sekarang ini karena sangat berpengaruh pada dunia usaha. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dilepaskan begitu saja dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

## **3. Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2018:2) “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

Susanto dalam Sutrisno (2018:17) mengemukakan bahwa budayasuatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu

kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Robbins dalam Sutrisno (2018:7) menyatakan dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

#### 4. Indikator Budaya Organisasi

Sudarmanto (2020:166) budaya organisasi meliputi dua hal yaitu yang tampak atau kelihatan (*visible artifacts*) dan yang tidak tampak (*invisible*). Unsur budaya yang tampak mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti cara orang berperilaku, berpakaian, berbicara, simbol-simbol, ritual, logo organisasi, figur-figur *hero*, cerita-cerita yang sering dibicarakan anggota organisasi. Unsur budaya yang tidak tampak adalah nilai-nilai, asumsi, filosofi, kepercayaan, proses berpikir yang pada hakikatnya akan memengaruhi unsur yang *visibel* tadi.

##### 1) Perilaku

Menurut Riyadi (2018:51), “Perilaku yakni sikap yang dimiliki seseorang menentukan apa yang mereka lakukan”

##### 2) Berpakaian

Menurut Sihabudin (2019:108), “Pakaian merupakan media komunikasi yang penting”

##### 3) Berbicara/Komunikasi

Menurut Sutrisno (2018:30), “Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan”.

##### 4) Simbol-Simbol

Menurut Mustapa (2018:301), “Simbol-simbol merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan sebab dengan simbol-simbol itulah dapat dengan cepat diidentifikasi bagaimana nilai, keyakinan, norma, dan berbagai hal lain untuk menjadi milik bersama dan dipatuhi anggota organisasi”.

##### 5) Ritual/Upacara-Upacara

Menurut Mustapa (2018:301), “Semua masyarakat memiliki corak ritual tersendiri. Di dalam perusahaan, tidak jarang ditemui acara-acara ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian dari perusahaan sehingga tetap dipelihara keberadaannya”.

##### 6) Logo Organisasi

Menurut Lestari dkk (2021:20), “Logo adalah sebuah ikon visual yang memberikan dua fungsi dasar bagi merek yaitu identifikasi dan diferensiasi”.

##### 7) Figur-Figur *Hero*

Menurut Muhdar (2020:275), “*Heroes* adalah orang-orang, nyata atau imajiner, hidup atau mati, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan status, kemampuan atau karisma, mempunyai karakteristik yang bernilai tinggi dalam budaya dan sekaligus diperlakukan sebagai panutan dalam berperilaku”.

##### 8) Cerita-Cerita

Mengutip dari Robbins dan Judge (2017:370), “Cerita-cerita umumnya meliputi naratif mengenai para pendiri organisasi, pelanggaran aturan, keberhasilan dari orang yang miskin menjadi kaya, penurunan dalam tenaga kerja, relokasi dari para pekerja, reaksi atas kesalahan pada masa lalu, dan penanggulangan organisasional”.

##### 9) Nilai-Nilai

Menurut Robbins dalam Paais dan Souhoka (2021:354), “Nilai mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan”.

#### 10) Asumsi

Menurut Mahyuddin, dkk (2021:260), “Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang terdiri dari asumsi-asumsi dan nilai-nilai dasar yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain”.

#### 11) Filosofi

Mengutip dari Sudarmanto (2020:184), “Filosofi perusahaan/organisasi adalah sistem norma dan kepercayaan yang memandu orang untuk berpikir dan bertindak dalam pekerjaan”.

#### 12) Kepercayaan

Menurut Sukardin, dkk (2023:368), “Kepercayaan adalah sesuatu yang kita terima sebagai suatu kebenaran, terutama sebagai prinsip”.

#### 13) Proses Berfikir

Menurut Yahya (2022:141), “Proses berpikir merupakan rangkaian tindakan yang menggunakan pikiran dan perasaan untuk dikembangkan dan disusun secara sistematis berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang sudah ada”.

### 5. Loyalitas Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Sumaryono, dkk (2021:141) mengemukakan bahwa, “Loyalitas sebagai salah satu unsur dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi yang dicerminkan oleh adanya kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela orang-orang di dalam dan di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab”.

Definisi loyalitas menurut Saydam dalam Ary, dkk., (2018:21) menyatakan bahwa, “Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas”.

Menurut Valentino & Haryadi dalam Juwita dan Khalimah (2021:10) menyatakan bahwa, “Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan”.

### 6. Indikator Loyalitas Pegawai

Nurmubin dan Rezeki (2022:41) mengatakan bahwa, “Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi”. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.

Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu, loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

- 1) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
  - a. Taat pada perundang-undangan yang ditentukan
  - b. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
  - c. Menaati jam kerja
- 2) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
  - a. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
  - b. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan

- c. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
- d. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- e. Kejujuran
- f. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- g. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- h. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya

## ***METHOD***

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2022:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Tempat penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah Bank Sumedang beralamat Jl. Mayor Abdurhaman No. 78 Sumedang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan januari 2023.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sebanyak 6 orang informan. Aktivitas dalam analisis data terdapat komponen utama yaitu *Data Collection* (Pengumpulan Data), *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusions Drawing/Verification* (Penerikan Kesimpulan).

## ***RESULTS AND DISCUSSION***

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil dengan rumusan masalah pertama yakni budaya organisasi pegawai di Bank Sumedang berdasarkan indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

### **1. Perilaku**

Dalam cara berperilaku, pegawai di Bank Sumedang sudah dapat menyesuaikan perilaku dengan baik.

### **2. Berpakaian**

Dalam menyatukan keberagaman, Bank Sumedang telah membuat jadwal untuk setiap harinya, namun hal ini masih belum optimal karena masih ada beberapa pegawai yang tidak mengenakan seragam pada jadwal yang telah ditentukan.

### **3. Berbicara/Komunikasi**

Pegawai di Bank Sumedang senantiasa melakukan rapat rutin koordinasi antar divisi, rapat dewan pimpinan.

### **4. Simbol-Symbol**

Bank Sumedang memiliki logo organisasi yang terdiri dari berbagai warna dan memiliki makna atau arti masing-masing.

### **5. Ritual/Upacara-Upacara**

Dalam hal acara ritual atau upacara-upacara Bank Sumedang memiliki beberapa ritual rutin untuk merekatkan kebersamaan.

### **6. Logo Organisasi**

Logo Bank Sumedang berbentuk segi 8 dan memiliki warna merah abu, dimana merah memiliki arti keberaniannya, perjuangannya. Sedangkan warna abu-abu memiliki arti kestabilan, kemandirian dan ketenangan.

### **7. Figur-Figur Hero**

Orang-orang yang ikut berkontribusi dalam membangun kemajuan dan tujuan organisasi merupakan

sosok figur *hero* di Bank Sumedang.

## **8. Cerita-Cerita**

Banyak cerita-cerita yang sering diceritakan kepada semua pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Bank Sumedang.

## **9. Nilai-Nilai**

Yang menjadi dasar penilaian pegawai Bank Sumedang yaitu kinerja, kepatuhan, ketaatan, dedikasi dan disiplin.

## **10. Asumsi**

Dalam mengenalkan asumsi, Bank Sumedang berupaya mengenalkan asumsi yang dimiliki organisasi lewat rapat-rapat rutin yang biasa dilakukan.

## **11. Filosofi**

Bank Sumedang telah memungsikan filosofi menjadi sebuah aturan-aturan organisasi untuk tetap menjaga nilai-nilai yang dimiliki Bank Sumedang.

## **12. Kepercayaan**

Dalam upaya membentuk sebuah kepercayaan, Bank Sumedang terus meningkatkan koordinasi yang baik di internal maupun eksternal.

## **13. Proses Berfikir**

Untuk proses berfikir, Bank Sumedang selalu memberikan hak bersuara bagi semua pegawai dan para anggotanya untuk menyampaikan aspirasi.

Kemudian untuk rumusan kedua yakni loyalitas pegawai di Bank Sumedang. Berdasarkan indikator dieproleh hasil sebagai berikut :

### **1. Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan**

Terdapat peraturan perundang-undangan, tata tertib dan aturan SOP yang akan mengontrol kinerja pegawai Bank Sumedang.

### **2. Menaati perintah lembaga/instansi yang diberikan atasan**

Menaati perintah atasan, sama dengan menaati aturan yang ada di Bank Sumedang. Karena pada dasarnya perintah yang diberikan adalah yang berkaitan dengan tugas profesional di dalamnya.

### **3. Menaati jam kerja**

Di Bank Sumedang ada jadwal kerja yang akan diinformasikan sehingga setiap pegawai mengetahuinya.

### **4. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu**

Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan beberapa poin yang dijadikan bahan penilaian untuk melihat sejauh mana loyalitas pegawai di Bank Sumedang.

### **5. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya**

Setiap divisi mempunyai *box* arsip masing-masing untuk menyimpan arsip, dokumen dan data-data berupa *hardcopy* dan *softcopy*.

### **6. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain**

Berkaitan dengan sikap dan kinerja pegawai, jika terjadi kekeliruan kecil dalam bekerja menjadi hal yang wajar dan dapat ditoleransi.

### **7. Sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan**

Sejauh ini dalam proses kerja yang ideal, seluruh tim Bank Sumedang bisa diajak kerja sama.

### **8. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa**

Tim Bank Sumedang menerapkan loyalitas pegawai yang lebih strategis, yang mana atasan memberikan perintah kerja tanpa tekanan. Membimbing pegawai agar terbiasa serta menerima

setiap arahan dengan ikhlas tanpa paksaan.

#### **9. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya**

Secara keseluruhan, pendapat menyatakan bahwa semua pegawai dibina untuk agar memahami sejauh mana ranah wewenangnya dalam bekerja.

#### **10. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan**

Pegawai biasanya akan memberi laporan kepada atasan atas kinerjanya, ditambah dengan adanya pengawasan, sehingga dapat diketahui dan dicari kekurangan saat bekerja untuk diberikan evaluasi.

### **CONCLUSION**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai budaya organisasi dan loyalitas pegawai di Bank Sumedang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara garis besar penerapan budaya organisasi di Bank Sumedang sudah cukup baik namun beberapa hal yang belum optimal, tetap perlu menjadi perhatian manajemen untuk bisa diperbaiki dan ditingkatkan, baik unsur budaya yang tampak maupun unsur budaya yang tidak tampak.
2. Loyalitas pegawai di Bank Sumedang sudah cukup baik dengan beberapa kriteria seperti : pegawai bekerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dengan diterapkannya aturan, maka seluruh pegawai mau tak mau dituntut bekerja sesuai aturan tersebut.

Berdasarkan dari hasil simpulan penelitian diatas, saran dan rekomendasi diantaranya :

1. Perbaiki budaya yang belum optimal dan pertahankan budaya yang sudah baik .
2. Dewan pimpinan harus dapat meningkatkan kesiapan dalam menghadapi masalah, serta lebih intens melakukan rapat pimpinan untuk menyusun strategi organisasi dalam meminimalisir masalah yang akan datang di kemudian hari.
3. Penerapan aturan dan sanksi lebih dipertegas lagi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja.
4. Pimpinan lebih memperhatikan lagi pegawai yang tidak menaati aturan yang berlaku, dengan melakukan pendekatan serta memberikan kesempatan untuk penjelasan kenapa bisa terjadi tidak menaati aturan yang ada di Bank Sumedang.

### **ACKNOWLEDGEMENTS**

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh civitas akademik Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan dan dukungan. Semoga semuanya mendapatkan berkah, Aamiin allahumma aamiin.

### **REFERENCES**

- Ary, D., Jacob, L. C., & Razavieh. A (2016). *Pengantar Penelitian Pendidikan*. Terjemahan Arief Furehan. 1982. Surabaya. Usaha Nasional.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Samudra Biru.
- Edison, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Hidayati, N.(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Malang : CV. Literasi Indonesia Nusantara.
- Kallang, U. (2023). *Madrasah Preneur*. Yogyakarta : CV Bintang Semesta Media.
- Kartini, dkk. (2022). *Manajemen Proyek*. Batam : Cendikia Mulia Mandiri.
- Kurniawan, A. (2015). *Keputusan Pembelian Dan Faktor Loyalitas Pelanggan Dalam Pemasaran*

- Online*. Mustika Utama. Surakarta.
- Lestari, dkk. (2021). *The Art Of Branding*. Yogyakarta : ZAHIR PUBLISHING.
- Mahyuddin, dkk. (2021). *Teori Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mujito. (2020). *Pengantar Manajemen*. Tasikmalaya : EDU PUBLISHER.
- Mustapa, Z. (2018). *Perilaku Organisasi*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Nurmubin & Rezeki, F. (2022). *Aspek Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan*. Bekasi : PT KIMSHAFI ALUNG CIPTA.
- Paais, M., & Souhoka, S. (2021). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.
- Paramita, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Radiansyah, dkk. (2023). *MSDM Perusahaan*. Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sihabudin, A. (2019). *Komunikasi AntarBudaya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, dkk. (2021). *Manajemen SDM*. Medan :Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, dkk. (2020). *Manajemen Kineja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, E. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardin, dkk. (2023). *Keperawatan Komunitas, Gerontik dan Transkultural*. Mataram : Media Sains Indonesia.
- Sumaryono, dkk. (2021). *Dunia Kerja Kekinian Sebuah Perspektif Psikologi Industri & Organisasi. Malang* : Literasi Nusantara.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Yahya, I. (2022). *Bahasa Indonesia Untuk Perguruan Tinggi*. Yogyakarta : Nas Media Pustaka.