

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank (Studi Empirik pada Bank Syariah di Cirebon)

Surono

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Purpose of this study to obtain empirical evidence and find the clarity of the phenomenon as well as conclusions about the effect of organization culture, managerial competency and organization environment factor on bank performance. This thesis is expected to contribute to the development of management accounting science.

The primary data received from manager of Syariah Bank in Cirebon, collected by mail survey. 33 questionnaires were send to bank Syariah managers and 30 respondents give their perception with respond rate 91% the data analyze by using multiple regression.

The result showed that organization culture, managerial competency and organization environment have a positive effect to bank performance.

Keywords : *Organizational Culture, managerial competency, organization environment, bank performance*

1. Pendahuluan

Pada triwulan I-2011, aset perbankan di wilayah Cirebon secara keseluruhan tumbuh moderat, yakni dari 18,58% (yoy) pada triwulan lalu menjadi 18,33% (yoy). Total aset perbankan pada periode laporan tercatat sebesar Rp.18,29 triliun dengan aset terbesar terdapat di Kota Cirebon.

Berdasarkan pangsaanya, struktur perbankan di wilayah Cirebon masih didominasi oleh Bank Umum Konvensional hingga 88,54%. Namun demikian, aset Bank Umum Syariah mengalami peningkatan pangsa menjadi 5,46%. Hal tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan kinerja perbankan syariah.

Fungsi intermediasi perbankan syariah di wilayah Cirebon berjalan sangat baik. Hal tersebut diindikasikan oleh tingkat *Finance Deposit Ratio* (FDR) yang sangat tinggi mencapai 180,65% pada triwulan laporan (tabel 1.1). Nilai FDR yang berada di atas 150% menunjukkan bahwa wilayah Cirebon menjadi salah satu daerah tujuan *lending* pembiayaan oleh industri perbankan syariah. Peningkatan FDR pada triwulan laporan, didorong oleh pertumbuhan DPK dan pembiayaan yang tinggi. DPK tumbuh hingga 27,77% (yoy), sedangkan pembiayaan tumbuh sangat tinggi mencapai 83,18% (yoy).

Bank umum syariah di wilayah Cirebon berhasil menghimpun dana sebesar Rp. 528 miliar pada triwulan laporan. Peningkatan penghimpunan dana dipicu oleh pertumbuhan

penghimpunan tabungan dan deposito yang tumbuh masing-masing sebesar 49,09% (yoy) dan 10,19% (yoy). Sementara itu, giro mengalami penurunan hingga 14,94% (yoy).

Produk/jasa bank syariah yang semakin variatif menjadikannya lebih mampu bersaing dengan produk/jasa bank konvensional. Semakin gencarnya kegiatan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat juga meningkatkan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa bank syariah.

Sementara itu, pembiayaan yang berhasil disalurkan mencapai Rp.954 milyar dengan pangsa terbesar pada pembiayaan modal kerja yang tumbuh mencapai 73,94% (yoy). Di sisi lain, pembiayaan konsumsi tumbuh mencapai 118,30% (yoy). Hal tersebut khususnya didorong oleh jenis produk/jasa gadai emas yang saat ini sangat diminati oleh masyarakat. Sedangkan pembiayaan investasi mengalami penurunan sebesar 15,03 (yoy).

Penyaluran pembiayaan bank umum syariah di wilayah Cirebon pada sektor PHR. Pembiayaan pada sektor PHR tumbuh mencapai 87,79% (yoy). Hal serupa juga terjadi pada sektor industri pengolahan yang tumbuh 30,97% (yoy). Sementara itu, berbeda dengan penyaluran kredit bank konvensional, pembiayaan bank syariah pada sektor pertanian terus menurun hingga 10,89% (yoy). Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena perbedaan penilaian profil risiko bank terhadap sektor pertanian.

Risiko pembiayaan bank syariah pada triwulan laporan lebih baik. *Non performing financing (NPF) gross* kembali turun menjadi 1,31 % dari semula 2,05%. Kondisi penurunan tersebut telah berlangsung dalam dua periode terakhir. Ekspansi pembiayaan diikuti dengan penurunan *NPF gross* menunjukkan sikap kehati-hatian yang cukup baik dari perbankan syariah di Wilayah Cirebon.

Penelitian Linn (2008) menemukan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian Kotler dan Haskelt (1996) antara lain menyimpulkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.

Joseph (2009) menemukan bukti empiris bahwa di China budaya organisasi berpengaruh kepada produktivitas pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Soedjono (2005) memperkuat penelitian Linn dan Joseph bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Linn, Joseph dan Soedjono (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Begitu pula dengan penelitian Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) dalam Wulandari (2003) di PT. PEI Hai Internasional Wiratawa Indonesia membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori terhadap budaya organisasi yang dikemukakan para ahli seperti Kast and Rosenzweij (1990), kebudayaan yang kuat itu sangat membantu sukses jangka panjang organisasi. Sopiah (2008) budaya perusahaan sangat penting perannya didalam mendukung suatu organisasi yang efektif.

Sule (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

Zwell (1999) dalam Wulandari (2003) menyatakan kinerja perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh budaya perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh manajer pada perusahaan-perusahaan tersebut. Kombinasi dari kedua hal tersebut, yaitu budaya perusahaan dan kompetensi manajerial, dapat membawa kesuksesan kinerja sebuah perusahaan, atau dalam hal ini adalah sebuah bank.

Deal dan Kennedy (1998) dalam Wulandari (2003) dalam penelitiannya mengenai budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan stabil akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kotler dan Heskett (1992) mendapatkan suatu kenyataan bahwa budaya perusahaan yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja

Penelitian Doyle (2006) dalam Wulandari (2003) di USA menyatakan kemampuan manajerial dalam bidang pengawasan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dan penelitian Wulandari (2003) di BPR Semarang memperkuat penelitian Doyle bahwa kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan dalam hal ini Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial terhadap kinerja Bank. Penelitian Wulandari juga diperkuat oleh penelitian Mulyanto (2007), kemampuan manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha dan penelitian Karweti (2010) yang menyatakan kemampuan manajerial mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Zwell (1999), Mitzberg (1998), Robin (2006) dan Sule (2009).

Pernyataan Solihin (2010), lingkungan perusahaan akan mempengaruhi perusahaan yang dikelola oleh para manajer dalam mencapai tujuan. Menurut Hitt, Ireland dan Hoskisson (2005) dalam Solihin (2010), berbagai kondisi dalam lingkungan eksternal perusahaan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing. Tisnawati (2009) berpendapat, organisasi tidak dapat mengabaikan lingkungan karena merupakan bagian dari lingkungan. Oleh karena itu kegiatan manajemen yang akan dilakukan semestinya mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang terkait dengan organisasi baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Penelitian Athanasoglou (2004), lingkungan makro ekonomi mempengaruhi keuntungan bank. Sufian (2009) memperkuat penelitian Athanasoglou bahwa lingkungan makro ekonomi mempengaruhi kinerja bank.

Berdasarkan pendapat dan penelitian di atas, peneliti tertarik meneliti pengaruh faktor budaya organisasi, kompetensi manajerial dan lingkungan terhadap kinerja bank. Ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja bank tersebut disederhanakan dengan judul “Determinan Kinerja Bank (Studi Empiris Pada Bank Syariah di Wilayah Cirebon”

Dalam menilai kinerja suatu perusahaan, ukuran-ukuran keuangan saja dinilai kurang mewakili. Hal ini disebabkan karena ukuran-ukuran keuangan memiliki beberapa kelemahan yaitu pendekatan finansial bersifat historis sehingga hanya mampu memberikan indikator dari kinerja manajemen dan tidak mampu sepenuhnya menuntun perusahaan kearah yang lebih baik. (Mulyadi, 2002). Pengukuran lebih berorientasi kepada manajemen operasional dan kurang mengarah kepada manajemen strategis. Tidak mampu mempresentasikan kinerja *intangible assets* yang merupakan bagian struktur aset perusahaan.

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompleks seperti dewasa ini, pengukuran kinerja yang hanya berdasar pada tolak ukur keuangan sudah tidak lagi memadai karena mempunyai banyak kelemahan, antara lain (Mulyadi, 2002):

1. Pemakaian kinerja keuangan sebagai satu-satunya penentu kinerja perusahaan bisa mendorong manajer untuk mengambil tindakan jangka pendek dengan mengorbankan kepentingan jangka panjang. Misalnya, untuk menaikkan profit atau ROI, seorang manajer bisa saja mengurangi komitmennya terhadap pengembangan atau pelatihan bagi karyawan, termasuk investasi-investasi dalam sistem dan teknologi untuk kepentingan perusahaan masa depan. Dalam jangka pendek kinerja keuangan meningkat, namun dalam jangka panjang akan menurun.
2. Diabaikannya aspek pengukuran *non-finansial* dan *intangible asset* pada umumnya, baik dari sumber internal maupun eksternal akan memberikan suatu pandangan yang keliru bagi manajer mengenai perusahaan di masa sekarang terlebih lagi di masa datang.
3. Kinerja keuangan hanya bertumpu pada kinerja masa lalu dan kurang mampu sepenuhnya untuk menuntun perusahaan kearah tujuan perusahaan.

Penggunaan metode penilaian kinerja perusahaan bank berdasarkan *balanced scorecard* dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan penelitian terdahulu (Hopkin dan Hopkins, 1997, Rokhlinasari, 2002) yang menilai kinerja perusahaan bank terfokus pada indikator kinerja keuangan, sehingga pengembangan penelitian ini dapat ditunjukan melalui metode *balanced scorecard* yang digunakan dalam menilai kinerja perusahaan bank berdasarkan pada aspek keuangan dan non keuangan yang mengacu pada SK Direktur BI No. 30/11/Kep/Dir Tanggal 30 April 1997

Dengan demikian, secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi manajerial dan lingkungan organisasi terhadap kinerja Bank Syariah di Cirebon

2. Telaah Pustaka

1. Teori Bank

Sejumlah ekonom menyatakan bahwa industri perbankan dianggap sebagai suatu industri yang memerlukan perhatian khusus karena sifatnya yang mudah dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal diluar industri perbankan dan merupakan bagian integral dari suatu sistem pembayaran, oleh karena itu dalam menjalankan kegiatannya industri perbankan sangat diproteksi oleh sejumlah undang-undang dan berbagai aturan lainnya yang dikeluarkan oleh otoritas moneter. Sifat perbankan yang merupakan bagian dari sistem pembayaran tersebut, mengakibatkan timbulnya pandangan bahwa permasalahan yang terjadi di industri perbankan dapat menyebabkan efek negatif terhadap perekonomian yang dampaknya jauh lebih besar dari efek negatif karena kejatuhan suatu perusahaan biasa atau dari industri lainnya. Dalam hal ini, kekhawatiran yang timbul adalah munculnya efek bola salju dari kejatuhan bank dan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki hubungan bisnis dengan bank tersebut.

2. Teori Kontijensi – Model Fiedler

Teori kontingensi menganggap bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok (*group task situation*) dan tingkat-tingkat daripada gaya kepengimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Dengan perkataan lain, menurut Fiedler, seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat daripada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara Pemimpin dan situasinya.

3. Teori Informasi Asimetrik

Myers dan Majluf (1984) dan Myers (1984) dalam Wulandari (2003) menunjukkan bahwa manajer perusahaan diasumsikan memiliki informasi private mengenai karakteristik peluang perusahaan atau kualitas perusahaan secara keseluruhan. Struktur modal dirancang untuk mengurangi terjadinya in efisiensi dalam pengambilan keputusan investasi perusahaan yang disebabkan oleh informasi yang tidak simetris. Pendekatan biaya informasi dalam konteks struktural modal sebagai hasil pilihan instrumen pendanaan untuk mendanai peluang investasi dan pilihan instrumen pendanaan tersebut sangat tergantung pada biaya yang muncul dari adanya informasi yang tidak simetris antara insiders dan outsiders

4. Teori Atribusi

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintrepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, misalnya kesulitan tugas atau keberuntungan.

5. Budaya Organisasi

Robins (2006) mengatakan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Robbins (2006) memberi pengertian budaya organisasi antara lain sebagai : (1) Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi (Deal & Kenney, 1992), (2) Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan (Pascale & Athos, 1991), (3) Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu (Bower, 1996), (4) Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi (Schein, 1995). Dari beberapa pendapat di atas nampak ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006).

6. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial adalah kompetensi untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan pemikiran (Siagian, 2007).

Kompetensi manajerial adalah sekelompok kompetensi mengenai pengaruh dan pengungkapan tujuan khusus yang telah ditetapkan secara jelas (Spencer, 1993). Kompetensi manajerial secara khusus bertujuan untuk mengembangkan orang lain, memimpin orang lain, meningkatkan kerja sama tim dan bagaimana bekerja sama dengan orang lain) adalah sangat penting untuk dimiliki oleh seorang manajer. Menurut Spencer (1993), kompetensi manajerial terdiri dari :

- a. *Developing Others* (Mengembangkan orang lain)
- b. *Directiveness* (Mampu mengarahkan/memimpin orang lain).
- c. *Teamwork and Cooperation* (Kerja sama tim dan bekerja sama dengan orang lain)
- d. *Team Leadership* (Memimpin Sebuah Tim)

Kinerja Bank dalam penelitian ini dilihat dari empat perspektif yaitu perspektif keuangan, nasabah, proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Sedangkan kompetensi yang digunakan adalah kompetensi manajerial yang telah digunakan oleh Balfourt, dkk (2001) dalam meneliti kompetensi di Universitas McMaster. Kompetensi-kompetensi tersebut adalah :

- a. *Thinking* (Pemikiran)
- b. *Managing* (mengatur)
- c. *Developing Self* (Mengembangkan diri sendiri)

7. Lingkungan Organisasi

Barnard telah mengemukakan pendekatan sistem sehingga pengaruh lingkungan perusahaan mulai diperhitungkan dalam perumusan strategi dan tujuan perusahaan. Pengelompokan terhadap lingkungan perusahaan secara sistematis mulai dilakukan oleh Dill (Bourgeois, 1980; Ismail, 2009) yang membagi lingkungan perusahaan ke dalam dua kategori, yaitu lingkungan umum (*general environment*) dan lingkungan tugas (*task environment*). Baik lingkungan umum maupun lingkungan tugas, kedua-duanya merupakan lingkungan luar perusahaan (*external environment*). Selain memiliki lingkungan eksternal, perusahaan juga memiliki lingkungan internal (*internal environment*) di mana sumber daya organisasi perusahaan berada. Kedua jenis lingkungan perusahaan ini akan mempengaruhi perusahaan yang dikelola oleh para manajer dalam mencapai tujuan.

Menurut Duncan (1972 dalam Ismail, 2009) yang dimaksud dengan lingkungan eksternal perusahaan (*external business environment*) adalah berbagai faktor yang memiliki kekuatan (*forces*) dan dapat mempengaruhi perusahaan. Faktor-faktor tersebut berada di luar perusahaan tetapi harus diperhitungkan oleh perusahaan pada saat membuat keputusan. Perusahaan perlu memperhitungkan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan karena lingkungan eksternal perusahaan dapat memberikan ancaman (*threats*) yang akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain dapat memberikan ancaman, lingkungan eksternal perusahaan dapat pula memberikan sejumlah peluang (*opportunities*) dan apabila perusahaan dapat memanfaatkan berbagai peluang tersebut maka perusahaan berpeluang untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

Selanjutnya lingkungan eksternal perusahaan dapat dibagi ke dalam dua kategori yakni lingkungan umum (*general environment*) dan lingkungan tugas (*task environment*).

Lingkungan umum perusahaan. Lingkungan umum terdiri dari berbagai faktor yang relatif tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan. Grant (1999 dalam Ismail, 2009)

menyebutkan bahwa lingkungan umum perusahaan terdiri atas berbagai faktor seperti nilai-nilai sosial (*social values*), taraf pendidikan (*educational*), politik, ekonomi, hukum, demografi, lingkungan, sumber daya alam, dan teknologi.

3. Perumusan Hipotesis

1. Konsep Dasar Kinerja Perusahaan

Menurut Ferdinand (2002) kinerja merupakan faktor yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari strategis yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu.

2. Kinerja Perusahaan di ukur dengan *balanced scorecard*

Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Hawkins (1979) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : "*Performance is : (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment.*"

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang disepakati maka dilakukan penilaian kinerja.

Kata penilaian sering diartikan dengan kata *assessment*. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (*companies performance assessment*) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu (Kaplan dan Norton, 1996; Lingle dan Schieman, 1996; Brandon dan Drtina, 1997 dalam Riswan, 2009).

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program, dan anggaran organisasi. Penilaian kinerja juga digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Bank

Penelitian Chatman Jennifer dan Bersade (1997), mengambil sampel 102 perusahaan jasa di Amerika. Hasil temuan berkaitan dengan budaya organisasi kuat adalah : (1) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para karyawan : (2) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar ada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan

Hasil penelitian Harvard (Kotter dan Heskett, 2000), menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu mempunyai empat kesimpulan :

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana pandai.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

H₁ : Faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja bank

4. Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Bank

Wulandari (2003) meneliti pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial terhadap kinerja Bank. Begitu pula menurut Mulyanto (2007), kemampuan manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Zwell (1999). Dalam makalahnya, Zwell mengungkapkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja bank. Dalam industri perbankan di Indonesia, alat analisis yang biasa untuk mengukur kinerja sebuah bank ada lima aspek penilaian yang disebut CAMEL yaitu *Capital Adequacy, Assets Quality, Management, Earnings* dan *Liquidity* atau yang dikenal sebagai CAMEL (Zainuddin dan Jogiyanto, 1999). Namun dalam penelitian ini akan menggunakan *balance scorecard* yang telah dimodifikasi dengan SK Direktur BI No. 30/11/Kepdir tanggal 30 April 1997.

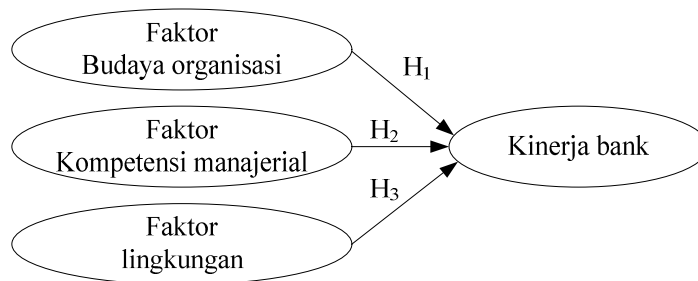
H₂ : Faktor kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja bank

5. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Bank

Faktor lingkungan eksternal berpengaruh besar terhadap kemajuan atau kegagalan organisasi dalam upaya mencapai tujuan (Sopiah, 2008). Sedangkan penelitian Juniarti (2007), lingkungan internal meliputi struktur organisasi, budaya organisasi dan sumber daya organisasi serta strategi operasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perusahaan.

H₃ : Faktor lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja bank

Dari kerangka pemikiran teoritis dibawah peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel dari kinerja bank yang terdiri dari variabel faktor budaya organisasi, faktor kompetensi manajerial dan faktor lingkungan terhadap kinerja bank.



4. Metode Penelitian

Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada responden, yaitu para manajer Bank Syariah se Cirebon. Responden sebagai sumber data diberikan beberapa item pernyataan yang berkaitan dengan faktor budaya organisasi, faktor kompetensi manajerial, lingkungan dan kinerja bank.

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi penelitian ini adalah manager Bank Syariah se-wilayah Cirebon, karena sebagai perencana, pengelola, pengendali dan pengambilan keputusan organisasi selain manajer merupakan pelaksana fungsi-fungsi dalam organisasi, dalam hal ini organisasi bank. Manajer yang diharapkan dapat menjawab kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat lengkap dan menyeluruh sebab manajer menurut fungsinya sangat erat berhubungan dengan tanggungjawabnya terhadap kinerja bank.

Teknik sampling adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2003).

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara observasi, survey, pemberian kuesioner, telaah dokumen. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang akan diberikan kepada para responden, yaitu 30 manager Bank Syariah di Cirebon.

1. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi Konseptual Variabel Budaya Organisasi : sistem nilai-nilai dan kepercayaan bersama, orang-orang, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan dan sistem pengawasan, saling berinteraksi untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Kart, James, and Rosenzweig, 1990)

Definisi Konseptual Variabel Kompetensi Manajerial : sekelompok kompetensi mengenai pengaruh dan pengungkapan tujuan khusus yang telah ditetapkan secara jelas (Spencer, 1993)

Definisi Konseptual Variabel Lingkungan : Menurut Duncan (1972 dalam Ismail, 2009) yang dimaksud dengan lingkungan eksternal perusahaan (*external business environment*) adalah berbagai faktor yang memiliki kekuatan (*forces*) dan dapat mempengaruhi perusahaan.

Definisi Konseptual Variabel Kinerja Bank : adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996).

2. Teknik Analisis

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara faktor budaya organisasi, kompetensi manajerial, lingkungan organisasi terhadap kinerja bank yang secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

X_1	= variabel independen (budaya organisasi)
X_2	= variabel independen (kompetensi manajerial)
X_3	= variabel independen (lingkungan organisasi)
Y	= variabel dependen (kinerja bank)
a	= bilangan konstanta
b_1	= koefisien regresi variabel budaya organisasi
b_2	= koefisien regresi variabel kompetensi manajerial
b_3	= koefisien regresi variabel lingkungan organisasi

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu data diuji kondisi *multicollinearity* dengan nilai VIF, normalitas dengan memperhatikan grafik *normal probabilityplot*, *autocorrelation* dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson* (dw), dan *heterokedasticity* dengan memperhatikan kondisi grafik *scatterplot*. Jika empat asumsi klasik tersebut menjadi karakteristik data maka di *tratement* sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis berdistribusi normal dan bebas asumsi klasik (Ghozali, 2001). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1. Hasil Penelitian

Setelah data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif langkah selanjutnya adalah menganalisa data secara kuantitatif. Analisis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode regresi sederhana yang didasarkan pendapat Sugiyono (2008), untuk model hubungan variabel berikut dapat digunakan analisis koefisien sederhana atau analisis regresi.

Tabel 1 Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.840	19.439		2.255	.033
X1	.700	.195	.757	3.583	.001
X2	1.139	.315	.431	3.617	.001
X3	.312	.182	.248	4.714	.001

a. Dependent Variabel: Y

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bank

Dari tabel di atas terlihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 3,583. Jadi nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah lebih besar dari t_{tabel} ($3,583 > 1,700$), sehingga secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja bank syariah di Cirebon. Temuan ini didukung hasil penelitian John Kotler dan James Haskett (1996) budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja organisasi dan dikuatkan temuan Soedjono (2005) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Kemudian penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini memperkuat pendapat Robbins (2006), terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, juga menurut Kilman dan Serpa (1986) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi. Gordon (1991), keberhasilan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada keberhasilan menciptakan budaya organisasi yang khas.

Dengan demikian bahwa budaya perusahaan merupakan faktor penentu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena itu budaya perusahaan merupakan faktor yang dipertimbangkan sebagai determinan penentu kinerja bank.

2. Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Bank

Dari tabel di atas terlihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompetensi manajerial (X_2) sebesar 3,617. Jadi nilai t_{hitung} variabel kompetensi manajerial adalah lebih besar dari t_{tabel} ($3,617 > 1,700$), sehingga secara parsial variabel kompetensi manajerial mempunyai pengaruh terhadap kinerja bank syariah di Cirebon.

Temuan ini didukung penelitian Bridget (1993) yang mengadakan penelitian terhadap kompetensi manajerial para manajer di Eropa menemukan bahwa kompetensi seorang manajer dalam memimpin dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 360 manajer dari (6 enam) negara Eropa, yaitu Inggris, Belanda, Spanyol, Perancis, Italia dan Jerman. Juga dikuatkan penelitian Wulandari (2003), menganalisis pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja BPR. Berpedoman

manajemen direktur BRP. Hasilnya terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial terhadap kinerja BPR.

Perkembangan saat ini bahwa keberhasilan tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Dengan kata lain, kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor kinerja. Oleh karena itu sebagaimana menurut Rokhlinasari (2002) keberhasilan organisasi ditentukan oleh managerial skill yang dimiliki oleh manager dalam mewujudkan tujuan organisasinya. Bahkan menurut Steiner (1979) dan Rokhlinasari, (2002) kinerja finansial merupakan produk dari cakupan keseluruhan kemampuan manajerial disebuah perusahaan.

Penelitian ini juga memperkuat pendapat Zwell (2000) dan Wulandari (2003), kompetensi sebagai karakteristik dan perilaku yang dapat mewujudkan sebuah kinerja yang superior. Kemampuan manajemen dapat mewujudkan tujuan bisnis (Sule, 2009). Kemampuan manajemen menunjang organisasi yang efektif (Katz, 1974; Solihin, 2009). Sedangkan Gibson et.al (1997), kemampuan manajerial dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.

3. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Bank

Dari tabel di atas terlihat bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan organisasi (X_3) sebesar 4,714. Jadi nilai t_{hitung} variabel lingkungan organisasi adalah lebih besar dari t_{tabel} ($4,714 > 1,700$), sehingga secara parsial variabel lingkungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja bank syariah di Cirebon. Temuan ini mendukung pendapat Barnard (1982) lingkungan perusahaan diperhitungkan dalam merumuskan strategi dan tujuan perusahaan. Sopiah (2008), faktor lingkungan eksternal berpengaruh besar terhadap kemajuan dan kegagalan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Lingkungan merupakan faktor kontekstual yang mempunyai dampak kuat terhadap kinerja perusahaan (Child, 1972; Syafrudin, 2001)

Sopiah (2008) faktor lingkungan eksternal berpengaruh besar terhadap kemajuan atau kegagalan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Juga memperkuat penelitian Juniarti (2007), lingkungan internal meliputi struktur organisasi, budaya organisasi dan sumber daya organisasi serta strategi operasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perusahaan.

Perkembangan lingkungan yang sangat berpengaruh seperti keadaan ekonomi dan teknologi yang mengalami perubahan yang cepat, menyebabkan organisasi termasuk bank mengadakan perusahaan sebagai respon terhadap keadaan tersebut. Intinya perlu suatu peta atau gambaran lingkungan tempat operasinya suatu organisasi. Hal ini mengacu pada Drucker (dalam Rokhlinasari, 2002), yang mengajarkan *the theory of business*, bahwa setiap organisasi dibangun berdasarkan asumsi tentang lingkungan yang akan dimasuki organisasi tersebut, karena lingkungan senantiasa mengalami perubahan dan organisasi harus senantiasa memantau perubahan yang terjadi.

6. Simpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja bank, artinya budaya organisasi yang kuat dan stabil akan menghasilkan kinerja bank syariah di Wilayah Cirebon yang tinggi
2. Kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja bank, artinya semakin tinggi kompetensi manajerial maka semakin kuat meningkatkan kinerja bank syariah di Wilayah Cirebon
3. Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja bank. Semakin tinggi nilai / skor yang dihasilkan oleh responden berarti semakin mampu responden tersebut untuk mengendalikan lingkungan organisasi. Hal ini berarti responden dapat meningkatkan kinerja bank syariah yang dipimpinnya.

6.2. Saran

1. Bagi Peneliti

- a. Perlu melakukan kajian ulang terutama pada variabel lingkungan organisasi, saran ini dimaksudkan untuk memahami lebih jauh teori-teori yang menguraikan indikator lingkungan organisasi.
- b. Perlu mengembangkan variabel kinerja bank dalam bentuk subjek penelitian yang berbeda.

2. Saran Bagi Praktisi

- a. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberi kontribusi pada kinerja bank khususnya manajer bank disarankan agar meningkatkan kompetensinya untuk mengatasi lingkungan yang tak terkendali dan sosialisasikan ke khasan budaya organisasi.
- b. Agar penelitian seperti ini dilaksanakan secara berkesinambungan, maka disarankan agar manajemen bank dapat membuka diri dan memberi kesempatan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta : Jakarta.
- Athanasoglou Panayiotis P, et. al. 2004. *Bank – Specific, Industry – Specific and Maroeconomic Determinants of Bank Profitability*. Economic Research Department, Bank of Greece, 21 E Venizelos Ave.
- Azwar. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar Offset.
- Bank Indonesia. 2011. *Kajian Ekonomi Regional Wilayah Cirebon*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Esiis Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hariadi, Bambang. 2002. *Akuntansi Manajemen Suatu Sudut Pandang*. Edisi Pertama. BPFE : Yogyakarta.
- Hopkins. W. E and Hopkins SA. 1994. Want to Succed : Crew With The Plan. *Journal of Retail Bandung*, 16 (3), PP 26-31.

- Hopkins. W. E and Hopkins SA. 1997. Strategic Planning – Financial Performance Relationship in Bank : A Causal Examination. *Strategic Management Journal* PP 635-652.
- <http://www.stie.stikubank.ac.id/webjurnal>
- Indriyanto, N dan Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE : Yogyakarta.
- John M. Echols dan Hassen Shadily. 2005. *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Joseph Kodjo Ezane. 2009. The Influence of Organizational Culture on Organizational Learning, Worker Involvement and Worker Productivity. *International Journal of Business and Management*
- Kaplan, Robert S and David P. Norton. 2001. The Strategy Focused Organization : How Balanced Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment. *Massachusetts Harvard Business School : Boston*.
- Kart, Fremont E and James E. Rosenzweig. 1990. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat, Penerjemah A. Hasyuni Ali. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karweti Engkay. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2*
- Kotter, J.P dan J.L Heskett. 2000. *Corporate Culture and Performance*. Free press : New York.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori dan Solusi*. Cetakan Pertama. Penerbit Amara Books : Yogyakarta.
- Lawrence, P.R. Lorsch, J. 1997. *Organization and Environment*. Harvard Graduate School of Business Administration : Boston MA.
- Linn Mott. 2008. Organizational Culture an Important Factor to Consider. *The Bottom Line Managing Library Finances Vol. 21 No. 3. 2008 pp. 88-93*
- Linn, Mott. 2008. Organizational Culture : an Important Factor to Consider. *The Bolton Line : Managing Library Finances vol. 21 No. 3 2008 PP 88-93*
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Mc Shane, Stephen L and Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill : Boston.
- Mulyanto. 2007. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Usaha. *BENEFIT Vol. 11. No. 1 Juni 2007*.
- PEBS-FEUI. Indonesia Syariah Economic Outlook (ISEO). 2011. Lembaga Penerbit FEUI.
- Riswan. 2005. *Perbandingan Pengukuran Kinerja Antara Bank Perkreditan Rakyat Milik Swasta di Kabupaten Banyumas*. UII.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Rokhlinsari, Sri. (2002). *Pengaruh Faktor Manajerial Lingkungan dan Organisasional terhadap Intensitas Perencanaan Strategis dan Pengukuran Kinerja Finansial*. UNDIP.

- Santomero Anthony M et.al. 1997. Determining an Optimal Capital Standard For The Banking Industry. *The Journal of Finance Vol XXXII No. 4 September 1997*
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Illinois* : John Willey and Sons Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit UI : Jakarta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Spencer, M. Lely & Signe. 1993. *Competence At Work, Models for Superior Performances*. John Wiley & Sons Inc.
- Suartana Wayan I, Dr., SE., AK., M.Si. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Sufian Fadzlan. 2009. *Research in International Business and Finance*. Journal homepage : www.elsevier.com/locate/ribaf.
- Supranto, J. 2008. *Statistika Teori dan Aplikasi*. Erlangga : Jakarta.
- Sule, Ernie Tisnawati. 2009. *Pengantar Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Prenada Media Group : Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Wulandari, Novita. 2003. *Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR)*. UNDIP