

ABSTRAK

Merger Bank Syariah Indonesia merupakan mandat pemerintah melalui kementerian BUMN dengan menggabungkan tiga bank syariah milik BUMN yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah. Penggabungan tersebut salah satunya bertujuan untuk dapat terjadi sinergi dalam pemanfaatan rantai nilai yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Namun demikian latar belakang budaya yang berbeda dari tiga perusahaan tersebut baik secara organisasi maupun individu memiliki pengaruh terhadap tingkat penerimaan/ penolakan (resistensi) budaya baru yang berlaku di Bank Syariah Indonesia.

Resistensi terhadap budaya baru digambarkan dengan gap yang terjadi pada persepsi budaya saat ini dan budaya yang diharapkan oleh pegawai dengan menggunakan *Organisational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang menilai pada 6 dimensi kunci budaya yaitu: *dominant characteristics, organizational leadership, management of employees, organizational glue, strategic emphases, dan criteria of success*. Dari peluang terjadinya resistensi tersebut diperoleh hasil bahwa 5 komponen kecerdasan emosional manajer memiliki peran dalam memitigasi dan mengatasi terjadinya resistensi sehingga pegawai dapat diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mencapai kinerja yang unggul.

Kata kunci: *Merger, Perubahan, Budaya, Integrasi, Resistensi, Sinergi, Kecerdasan emosional.*

ABSTRACT

The merger of Bank Syariah Indonesia is a government mandate through the Ministry of BUMN with three state-owned Islamic banks, namely Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah and BRI Syariah. One of the aims of this merger is to create synergies in the utilization of the value chains owned by each company. However, the different cultural backgrounds of the three companies, both organizationally and individually, have an influence on the level of acceptance/rejection (resistance) of the new culture prevailing at Bank Syariah Indonesia.

Resistance to a new culture is described by the gap that occurs in the current culture perception and the culture expected by employees using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) which assesses 6 key dimensions of culture, namely: dominant characteristics, organizational leadership, management of employees, organizational glue, strategic emphases, and criteria of success. From the opportunity for resistance, it was found that the 5 components of manager emotional intelligence presented by Goleman in 1998 have a role in mitigating and overcoming the occurrence of resistance so that employees can be directed to achieve company goals, namely achieving superior performance.

Keywords: Merger, Change, Culture, Integration, Resistance, Synergy, Emotional Intelligence.