



Re-Creating Corporate Culture at PermataBank

“Menciptakan Kembali Budaya Korporat PermataBank”

Oleh : Jhon Herianto Hutagalung
Program Studi : Master of Management UGM
Instansi Awal : PT. PermataBank, Tbk
Pembimbing : Dr. Hani Handoko, MBA
Tgl. Wisuda : 25 Oktober 2004

Abstract

Organizations need change. In theory at least, that they must change or die! Merger process is one solution to cope with the change. Why merger process has focused attention on the corporate cultures? Culture is a mindset and the DNA of organizations. Change culture, means change the world. Culture is about people; corporate culture can unite people to reach the same objective.

Merger in Indonesia, mostly emerged in banking industry What causing **PermataBank** can go along way, from one generation to next generation? It is all because of corporate culture. For that reason, **PermataBank** concerns in the creational process, transformation, and cultural harmonization in the post of merger.

This study is intended to analyze the cultural transformation at PermataBank. Data collected from 85 employees in 3 levels of positions (manager, officer, and assistant) at **PermataBank** Tower III, as part of **PermataBank** entities. By the study conduct, the researcher tries to analyze the implementation of cultural values (trust, integrity, service, excellence, and professionalism) at **PermataBank**, and behavior of **PermataBanker** (discipline, no conflict of interest, pro-active, competent, responsibility, teamwork, communicative, and care). By using Univariate analysis Post Hoc Test (Tukey, HSD and Bonferroni) perceived implementation level of behavior is different among manager, officer, and assistant. The differences are significant at assistant level compare to manager and officer. For the result, generally, implementation of cultural values and PermataBanker behaviors is in high qualification, so that management should concern how to accelerate the transformation process, especially for assistant, who has the lowest weight value for means plots.

Some recommendations to accelerate transformation program consist of developing agent of change, do planning, implementing and monitoring program, and periodically conduct cultural audit to keep cultural fit in the long run. Several limitation and weaknesses also discussed with implication to future research.

Keywords: [merger](#), [cultural values](#), [corporate culture](#), [employee position](#), [behavior](#), [cultural audit](#), [transformation program](#), [PermataBank](#)



Menciptakan Kembali Budaya Korporat PermataBank

“Re-Creating Corporate Culture at PermataBank”

Oleh : Jhon Herianto Hutagalung
Program Studi : Master of Management UGM
Instansi Awal : PT. PermataBank, Tbk
Pembimbing : Dr. Hani Handoko, MBA
Tgl. Wisuda : 25 Oktober 2004

Intisari

Organisasi butuh perubahan. Secara teoritis mereka harus berubah atau mati! Salah satu cara mememanajementi perubahan adalah melalui proses merger. Proses merger berkaitan sekali dengan peleburan budaya korporat? Karena budaya adalah pola pikir dan DNA sebuah organisasi, maka merubah budaya berarti merubah dunia. Budaya identik dengan sumberdaya manusia; budaya korporat mempersatukan SDM untuk menjapai tujuan yang sama.

Merger di Indonesia umumnya terjadi pada sektor Perbankan. Sebagai bank ke-3 yang merger setelah Mandiri dan Danamon, bagaimana **PermataBank** dapat bertahan dari satu kegenerasi ke generasi selanjutnya? Jawabnya adalah budaya korporat. Inilah alasan utama mengapa **PermataBank** memiliki perhatian khusus terhadap proses pembentukan, transformasi, dan harmonisasi budaya kerja pasca merger.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa proses transformasi budaya korporat di **PermataBank**. Data dikumpulkan dari 85 karyawan yang menempati 3 grade/posisi (manajer, staf, dan asisten) pada PermataBank Tower III (Departemen Treasury), sebagai bagian dari PermataBank secara keseluruhan. Studi ini bertujuan menganalisa pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja **PermataBank** (kepercayaan, integritas, pelayanan, kesempurnaan, dan profesionalisme) serta manifestasi dari nilai budaya kerja, yang disebut perilaku **PermataBanker** (disiplin, tidak menyalahgunakan jabatan, cepat tanggap, dan berinisiatif, ahli dibidangnya, bertanggung jawab, mampu berkerja sama, efektif dalam berkomunikasi, dan peka & peduli untuk kebaikan). Dengan menggunakan Analisa Univariat-Post Hoc Test (Tukey, HSD & Bonferroni) diketahui bahwa pelaksanaan perilaku PermataBanker memiliki tingkat signifikansi yang berbeda. Perbedaan yang signifikan terdapat pada level **asisten** dibandingkan dengan level staf dan manajer. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pengamalan dari nilai budaya dan perilaku PermataBanker adalah tinggi, untuk itu team HR Development dapat melakukan konsentrasi untuk merancang program transformasi yang mengarah pada pemberdayaan asisten, karena secara pembobotan statistik berada pada level terendah.

Beberapa rekomendasi di sajikan untuk percepatan proses transformasi yang terdiri dari pembentukan agen perubahan, proses perencanaan, pelaksanaan, dan program pengawasan, dan transformasi budaya, serta secara periodik melakukan audit budaya untuk menjaga keselarasan budaya dalam jangka panjang. Beberapa keterbatasan disajikan untuk kepentingan penelitian di masa yang akan datang.

Keywords: [merger](#), [nilai budaya](#), [budaya korporat](#), [posisi karyawan](#), [perilaku](#), [audit budaya](#), [program transformasi](#), [PermataBank](#)