

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dunia usaha saat ini baik yang memproduksi barang maupun jasa merasakan bahwa faktor tenaga kerja berpengaruh sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting bagi organisasi, untuk itu kinerja dan kemampuan karyawan di organisasi harus dimaksimalkan. Hal tersebut harus diupayakan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Organisasi dalam mencapai tujuan membutuhkan SDM yang memiliki kapasitas dan potensial yang sedang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Adapun visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik jika SDM nya sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan harus menjadikan SDM sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola.<sup>1</sup>

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang diharapkan tersebut adalah titik awal dalam perencanaan kinerja. Kinerja perusahaan ialah salah satu faktor penting bagi kemajuan organisasi. Kinerja perusahaan sangat berpengaruh sebab jika kinerja mengalami penurunan maka berdampak negatif bagi organisasi. Kinerja perusahaan perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Seorang pemimpin organisasi juga perlu mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang memberikan dampak bagi kinerja perusahaan salah satunya yaitu budaya organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Imbron dan Ibrahim Bali Pamugkas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widiana Bhakti Persada, 2021), 2.

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 3-5.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah dilakukan lama dan diterapkan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan. Jika organisasi menerapkan budaya organisasi yang kuat maka akan mendorong untuk meningkatnya keefektifan organisasi tersebut. Organisasi jika ingin budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan melakukan terus-menerus. Sebab jika tidak konsisten diterapkan maka budaya akan lemah dan lama-kelamaan akan hilang.<sup>1</sup>

Berdirinya BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*) NU (*Nahdlatul Ulama*) merupakan suatu bentuk komitmen berupa berikhtiar untuk menjadi koperasi keuangan syariah yang dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, terutama warga NU. BMT NU Jombang adalah koperasi keuangan syariah non bank yang berada di kabupaten Jombang yangmana memiliki cabang disetiap Kecamatan yaitu sebesar 21 cabang. Adapun 21 cabang tersebut diantaranya yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Data BMT NU Jombang**  
**Di Kabupaten Jombang**  
**Tahun 2022**

No.	Nama BMT	Tahun Berdiri	Lokasi
1.	Cabang Bareng	5 Januari 2015	Jl. Ahmad Yani, Dsn. Kembangtanjung, Ds. Bareng, Kec. Bareng, Kab. Jombang
2.	Cabang Kesamben	21 Februari 2016	Jl. Untung Suropati, Dsn. Bahudan, Ds. Wuluh, Kec. Kesamben, Kab. Jombang

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 47-50.

3.	Cabang Megaluh	30 Desember 2016	Jl. Raya Ngogri, Ds. Ngogri, Kec. Megaluh, Kab. Jombang
4.	Cabang Peterongan	18 Maret 2017	Jl. Raya Senden 02/01, Kec. Peterongan, Kab. Jombang
5.	Cabang Jombang Kota	16 Juli 2017	Jl. Prof. Dr. Nurcholish Madjid No.21, Ds. Denanyar, Kec. Jombang, Kab. Jombang
6.	Cabang Ploso	3 Desember 2017	Jl. Raya Ploso-Babat, Ds. Ploso, Kec. Ploso, Kab. Jombang
7.	Cabang Mojowarno	7 April 2019	Jl. Yos Sudarso, Ds. Selorejo, Kec. Mojowarno, Kab. Jombang
8.	Cabang Diwek	27 September 2018	Jl. Raya Diwek, Ds. Diwek, Kec. Diwek, Kab. Jombang
9.	Cabang Kudu	17 Februari 2019	Jl. Tapen Lor, Ds. Tapen, Kec. Kudu, Kab. Jombang
10.	Cabang Gudo	13 Maret 2019	Jl. Raya Gudo Blimbing, Dsn. Sekaru Ds. Sekaru, Kec. Gudo, Kab. Jombang
11.	Cabang Kabuh	27 Juli 2019	Ds. Kabuh, Kec. Kabuh, Kab. Jombang
12.	Cabang Perak	11 Juli 2020	Jl. Ps. Jeruk, Ds. Perak, Kec. Perak, Kab. Jombang
13.	Cabang Mojoagung	21 Juni 2020	Jl. Sayyid Sulaiman No.151, Dsn. Bandaran, Mancilan, Kec. Mojoagung, Kab. Jombang
14.	Cabang Jogoroto	10 Oktober 2020	Jl. Jogoroto - Peterongan, Dsn. Ringin Pitu, Ds. Ngumpul, Kec. Jogoroto, Kab. Jombang
15.	Cabang Wonosalam	20 Februari 2022	Ds. Wonosalam, Kec. Wonosalam, Kab. Jombang
16.	Cabang Ngusikan	5 September 2020	Jl. Raya Ngusikan, Dsn. Kambangan, Ds. Ngusikan, Kec. Ngusikan, Kab. Jombang

17.	Cabang Plandaan	31 Januari 2021	Jl. Kh. Romil Tamim, Dsn. Sido Longkap, Ds. Karang Mojo, Kec. Plandaan, Kab. Jombang
18.	Cabang Sumobito	27 Desember 2020	Dsm. Ingaspindowo, Ds. Sumobito, Kec. Sumobito, Kab. Jombang
19.	Cabang Bandar Kedung Mulyo	21 April 2021	Ds. Banjar Sari, Kec. Bandarkedungmulyo, Kab. Jombang
20.	Cabang Tembelang	20 Juni 2021	Jl. Raya, Ds. Tembelang Kec. Tembelang, Kab. Jombang
21.	Cabang Ngoro	22 Mei 2021	Ds. Banyuarang, Kec. Ngoro, Kab. Jombang

Sumber: Hasil Observasi (<https://www.nu.or.id/daerah/tujuh-tahun-beroperasi-aset-bmtnu-jombang-capai-48-7-miliar-oBGxw>, 19 September 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan ada beberapa cabang BMT NU yang tersebar di wilayah Kabupaten Jombang. Selanjutnya penulis mengambil 3 (tiga) BMT NU untuk data perbandingan, diantaranya 3 (tiga) BMT NU tersebut dipilih berdasarkan dari tahun berdirinya yang paling lama. Adapun data perbandingan tersebut diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Perbandingan BMT NU**  
**Kabupaten Jombang**  
**Tahun 2022**

No.	Keterangan	BMT NU Cabang Bareng	BMT NU Cabang Kesamben	BMT NU Cabang Megaluh
1	Tahun Berdiri	5 Januari 2015	21 Februari 2016	30 Desember 2016
2.	Aset	6 M	5,7 M	3,2 M
3.	Budaya Organisasi	1. Pelatihan, pelatihan yang diadakan berupa <i>Training</i> selama 3 bulan pada saat awal bekerja dengan tujuan agar karyawan memiliki pemahaman lebih	1. Pelatihan, karyawan melakukan pelatihan terkait pemahaman produk BMT NU Jombang Cabang Bareng 2. Tanggung jawab,	1. Pelatihan, karyawan melakukan pelatihan berupa magang selama 3 bulan diawal bekerja 2. Tanggungjawab, melakukan hal ini

		<p>terkait pelayanan</p> <p>2. Kedisiplinan, para karyawan harus selalu disiplin seperti datang tepat waktu, menaati peraturan</p> <p>3. Keagamaan, setiap hari sebelum melakukan pelayanan diadakan doa bersama dan setiap hari jumát diadakan istighasah dan doa bersama</p> <p>4. Tanggung jawab dan ketertiban, dalam hal ini agar mencapai tujuan kepala cabang bertanggung jawab dalam membenahi kekurangan maka dilakukan evaluasi terhadap karyawan guna memperbaiki kinerja dilakukan minimal 2 kali dalam kurun waktu 1 bulan, jika terdapat suatu problem maka akan diadakan evaluasi kembali dan musyawarah bersama.</p> <p>5. Kejujuran dan ketelitian, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan jujur terutama terkait pengelolaan keuangan</p>	<p>karyawan melakukan pemecahan problem dengan evaluasi 1 kali dalam satu bulan, pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah.</p> <p>3. Ketelitian, karyawan dituntut teliti, seperti teller input data dengan benar sehingga nasabah merasa yakin dan nyaman</p>	<p>untuk meminimalisir problem berupa evaluasi dilakukan 1 kali dalam satu bulan dan penyelesaian masalah dilakukan bersama.</p> <p>3. Loyalitas, karyawan dituntut agar loyal dalam melayani sehingga nasabah merasa nyaman</p>
4.	<i>Products</i> (Produk)	10 produk a. 6 produk simpanan	10 produk a. 6 produk simpanan	10 produk a. 6 produk simpanan

		dengan akad <i>mudharabah</i> dan <i>wadiah</i> b. 4 Produk Pembiayaan	dengan akad <i>mudharabah</i> dan <i>wadiah</i> b. 4 Produk Pembiayaan	dengan akad <i>mudharabah</i> dan <i>wadiah</i> b. 4 Produk Pembiayaan
5.	<i>Price</i> (Harga)	a. Simpanan pokok dibayar 1 kali sebesar Rp 100.000 selama menjadi anggota b. Simpanan wajib disetorkan setiap bulannya sebesar Rp 10.000	a. Simpanan pokok dibayar 1 kali sebesar Rp 100.000 selama menjadi anggota b. Simpanan wajib di setorkan setiap bulannya sebesar Rp. 10.000	a. Simpanan pokok dibayar 1 kali sebesar Rp 100.000 selama menjadi anggota b. Simpanan wajib disetorkan setiap bulannya sebesar Rp 10.000
6.	<i>Promotions</i> (Promosi)	Dalam mempromosikan produk jasa di BMT ini mereka lebih memfokuskan pada brosur dan media cetak lainnya dan melakukan sosialisasi pada organisasi masyarakat seperti fatayat NU, melakukan pendekatan pada ketua Ormas.	BMT lebih memfokuskan pada brosur dan media cetak lainnya dan melakukan sosialisasi pada organisasi masyarakat seperti fatayat NU, melakukan pendekatan pada ketua Ormas.	BMT dalam promosi lebih memfokuskan pada brosur dan media cetak lainnya dan melakukan sosialisasi pada organisasi masyarakat seperti fatayat NU, melakukan pendekatan pada ketua Ormas.
7.	<i>Place</i> (Tempat)	BMT ini terletak sangat strategis sebab dekat dengan pasar Bareng sehingga para penjual pasar dapat menjadi nasabah BMT ini. Serta terletak dipinggir jalan dan satu lokasi dengan kantor MWC NU.	BMT Cabang Kesamben terletak di pinggir jalan area pasar Kesamben	Lokasi BMT berada di pinggir jalan perkampungan.
8.	<i>People</i> (Orang)	Rekrutmen dilakukan dengan cara tes dan <i>interview</i> seta memiliki pengetahuan	Rekrutmen dilakukan dengan cara tes dan <i>interview</i> seta memiliki pengetahuan	Rekrutmen dilakukan dengan cara tes dan <i>interview</i> seta memiliki pengetahuan

9.	<i>Process</i> (Proses)	Prosedur pembukaan rekening tabungan dapat dilakukan dengan mendatangi kantor BMT.	Prosedur pembukaan rekening tabungan dapat dilakukan dengan mendatangi kantor BMT.	Prosedur pembukaan rekening tabungan dapat dilakukan dengan mendatangi kantor BMT.
10.	<i>Physical evidence</i> (Tampilan Fisik)	Cabang Bareng memberikan layanan jemput bola kepada nasabah.	Cabang Kesamben memberikan layanan jemput bola kepada nasabah.	Cabang Megaluh memberikan layanan jemput bola kepada nasabah.

Sumber: Hasil Observasi (<https://www.nu.or.id/daerah/tujuh-tahun-beroperasi-aset-bmtnu-jombang-capai-48-7-miliar-oBGxw>, 19 September 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa perbedaan pada BMT NU Jombang cabang tersebut dapat dilihat dari masa tahun berdiri BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang membuktikan bahwa BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang merupakan BMT NU cabang tertua yaitu telah berdiri pada tanggal 5 Januari 2015 dan diikuti dengan berdirinya cabang BMT NU Jombang lainnya.<sup>2</sup> Kemudian dilihat dari jumlah asset terakhir yaitu tertinggi dimiliki oleh BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang sebesar 6 M.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti memilih lokasi di BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang sebagai tempat untuk dilakukan penelitian dikarenakan BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang lebih unggul dari pada BMT NU Jombang cabang lainnya sebab termasuk BMT NU Jombang tertua diantara cabang Kesamben dan Megaluh. Tidak hanya itu, BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang akhir-akhir ini mulai meningkat dan berkembang hal ini terbukti

<sup>2</sup>A. Syamsul Arifin, *Tujuh Tahun Beroperasi, Aset BMTNU Jombang Capai 48,7 Miliar* Diakses melalui <https://www.nu.or.id/daerah/tujuh-tahun-beroperasi-aset-bmtnu-jombang-capai-48-7-miliar-oBGxw> Diakses Pada Hari Senin tanggal 19 September 2020 pukul 20.38 WIB.

dengan aset yang dimiliki oleh BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang yang cukup besar dilevel cabang BMT NU yaitu sebesar 6 M.<sup>3</sup>

BMT NU Jombang Cabang Bareng dalam mencapai tujuan perlu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut maka anggota perusahaan perlu memupuk budaya kerja organisasi. Budaya kerja yang baik akan mendorong karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan ikhlas. Hal ini akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan perusahaan serta kinerja perusahaan sebab seluruh karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik akan menuntun agar mencapai tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Kinerja perusahaan yang tinggi dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Maka dari itu BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang melakukan pengawasan kepada seluruh karyawan dengan melakukan evaluasi minimal setiap satu bulan dilakukan 2 (dua) kali yang diadakan oleh pimpinan, Dengan adanya pengawasan dan evaluasi diharapkan seluruh karyawan dapat memperbaiki kesalahannya. Adapun hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan jumlah nasabah selama beberapa tahun yang dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Perkembangan Jumlah Nasabah Simpanan dan Pembiayaan**  
**BMT NU Jombang Cabang Bareng Kab. Jombang**  
**Tahun 2018 - 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Simpanan</b>	<b>Pembiayaan</b>
2018	170	200
2019	187	225
2020	75	98

<sup>3</sup> NU Online Jombang, Diakses melalui <https://jombang.nu.or.id/page/neraca-bmtnu> Pada Hari Senin tanggal 19 September pukul 21.00 WIB.

<sup>4</sup> Wawancara dengan kepala BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang Pada Tanggal 14 Juli 2022 Pukul 09.48 WIB.

2021	97	126
2022	117	141

Sumber: BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang

Dari Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan BMT Cabang Bareng meningkat pada tahun 2018 sampai 2019. Jumlah nasabah pada tahun 2020 menurun dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang sangat meningkat hal ini dapat berdampak juga pada jumlah nasabah. Pada tahun 2020-2021 jumlah nasabah mulai meningkat kembali.<sup>5</sup>

Adapun hasil kerja karyawan juga dapat dilihat dari meningkatnya jumlah aset pada tiap tahunnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.4.**  
**Perkembangan Jumlah Aset**  
**BMT NU Jombang Cabang Bareng Kab. Jombang**  
**Tahun 2018-2022**

No.	Tahun	Jumlah Aset
1.	2018	Rp. 4.545.923.852
2.	2019	Rp. 4.720.528.214
3.	2020	Rp. 4.242.245.568
4.	2021	Rp. 5.038.471.932
5.	2022	Rp. 6.052.924.745

Sumber: BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang

Dari tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada setiap tahunnya, dimulai pada tahun 2018 hingga tahun 2019 jumlah aset BMT NU Jombang Cabang Bareng mengalami kenaikan. Kemudian pada tahun 2020 menurun dikarenakan adanya pandemi covid-19 sehingga berdampak pada perekonomian nasabah. Kemudian pada tahun 2021-2022 jumlah aset BMT NU Jombang Cabang Bareng meningkat kembali. Meningkatnya jumlah aset

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan kepala BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang Pada Tanggal 26 Juli 2022 Pukul 10.00 WIB.

BMT NU Jombang Cabang Bareng menunjukkan bahwa kinerja perusahaan tersebut juga meningkat.

Menurut Prawirosuntoro, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi pada periode tertentu. Agar kinerja perusahaan meningkat maka karyawan dalam bekerja perlu mengingat visi, misi, dan tujuan organisasi. Kemudian dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan dan dijalankan oleh BMT yang telah disepakati bersama dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Peraturan yang ditetapkan BMT dapat membuat karyawan baru dapat dengan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang. Karyawan baru juga perlu melakukan pelatihan dalam kurun waktu 3 (Tiga) bulan disebut sebagai magang, hal tersebut dilakukan BMT NU Jombang Cabang Bareng agar dapat mengetahui kinerjanya sehingga dapat memutuskan apakah karyawan tersebut perlu diterima atau tidak.

BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang memiliki budaya organisasi yang menjadi pembeda disetiap organisasi lainnya sehingga hal tersebut menjadi kekuatan tersendiri bagi BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang. Adapun budaya organisasi tersebut yaitu menerapkan dan meningkatkan kegiatan rapat dan evaluasi yang dilakukan satu bulan minimal 2 (dua) kali. Kegiatan rapat dan evaluasi dilakukan setela kegiatan keagamaan yaitu istighasah dan doa bersama. Selaim itu, BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang memiliki budaya dengan

melakukan kegiatan liburan bersama dengan seluruh karyawan cabang BMT NU Jombang yang bertujuan untuk mempererat ikatan emosional antar karyawan.<sup>6</sup>

Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mempererat budaya organisasi yaitu dengan melakukan pembinaan, memberi contoh dan teladan, membuat acara rutinitas, memberikan suatu *reward*, serta melakukan kontrol.<sup>7</sup> Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi sangat berperan penting bagi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu dilakukan peningkatan kemampuan dan pengembangan sumber daya manusia. Tidak hanya itu, BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang juga perlu mengetahui bagaimana budaya organisasi yang baik yang diimplimentasikan di organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang?

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan karyawan BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang Pada Hari Selasa Tanggal 2 Agustus 2022 Pukul 09.00 WIB.

<sup>7</sup> Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 111-114.

2. Bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan di BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan di BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman. Serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang masih berkaitan peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian dan dapat menambah wawasan bagi peneliti.

- b. Bagi Lembaga BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi kinerja perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

### E. Definisi Konsep

1. Budaya Organisasi merupakan sistem yang dipegang oleh seluruh anggota perusahaan sehingga dapat membedakan dengan organisasi lainnya.
2. Kinerja Perusahaan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai sekelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### F. Penelitian Terdahulu

Berikut telaah pustaka yang digunakan penulis diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar)”*. Oleh Muhammad Ridwan Bakhtiar, Ali Samsuri, dan Dijan Novia Saka (2021) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah media yang digunakan perusahaan untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>8</sup> Terdapat perbedaan penelitian ini dengan

---

<sup>8</sup> Muhammad Ridwan Bakhtiar, Ali Samsuri, dan Dijan Novia Saka, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada*

penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Syariah sedangkan penelitian saya dilakukan di BMT NU serta penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian saya menggunakan metode kualitatif. Terdapat persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas mengenai budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

2. *“Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang”*. Oleh Tabah Reksa Rizki (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, kinerja karyawan, dan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada LAZUQ Jombang. Dalam penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi pada LAZUQ Jombang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu terdapat hubungan baik antara karyawan dan pimpinan, adanya motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang dapat menambah semangat kerja bagi karyawan, sholat berjama'ah, mengaji bersama, mengikuti kajian Islam, adanya kegiatan sholat dhuha, seluruh karyawan diwajibkan untuk datang ke kantor tepat waktu dan jika izin kerja diharapkan untuk izin dahulu. <sup>9</sup> Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini dilakukan di

---

*Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar)”, Jurnal Fenomena 20, No. 2 (Juli-Desember 2021). Diakses melalui <http://fenomena.uinkhas.ac.id/index.php/fenomena/article/view/58/49> Pada Hari Rabu tanggal 7 September 2022 pukul 20.10 WIB.*

<sup>9</sup> Tabah Reksa Rizki, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada lembaga Amil zakat Ummul Quro Jombang”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020).

LAZUQ Jombang, sedangkan penelitian saya dilakukan dilembaga keuangan syariah non bank yaitu BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai peran budaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. *“Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri”*. Oleh Saybi Cindeikia Umaria Putri (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, kinerja karyawan, serta peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM jamur Krispy FCK. Budaya organisasi di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri berbeda dengan perusahaan lainnya yang mana budaya tersebut tidak meninggalkan kewajiban yaitu mengaji bersama, sholat berjamaah, mengikuti kajian dll. Karyawan semangat dalam bekerja dengan tujuan mencari ridho Allah.<sup>10</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini dilakukan di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri sedangkan penelitian saya dilakukan dilembaga keuangan syariah non bank yaitu BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang. Sedangkan persamaan penelitian ini yaitu terletak pada subjek penelitian yaitu sama-sama membahas mengenai peran budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>10</sup> Saybi Cindeikia Umaria Putri, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020).

4. *“Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan”*. Oleh Yulia Dewi Handayani (2021) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

Penelitian ini membahas mengenai upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada para karyawan agar dapat termotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.<sup>11</sup> Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu penelitian ini yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yang menjadi faktor meningkatnya kinerja yaitu budaya organisasi. Sedangkan persamaannya terletak pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif.

5. *“Analisis Budaya Organisasi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT dan Koperasi”*. Oleh Meinaroza Aulia Putri (2019) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi islam kinerja karyawan koperasi dan BMT serta untuk mengetahui kinerja karyawan mana yang baik antara koperasi dan BMT yang diukur dari budaya organisasi Islam. Pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah memiliki budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu menjunjung bekerja dengan ridho Allah SWT dan melaksanakan prinsip disiplin yang

---

<sup>11</sup> Yulia Dewi Handayani, “Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020).

tinggi, bertanggungjawab, dan komunikasi yang baik antar karyawan. Kemudian pada Koperasi Kopkar Dwi Karya dalam budaya organisasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen mengutamakan antar karyawan satu dengan yang lain sehingga antar karyawan tidak mementingkan diri sendiri, tetapi mementingkan karyawan lain.<sup>12</sup> Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini membandingkan 2 budaya organisasi antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dengan Koperasi Kopkar Dwi Karya, sedangkan penelitian saya yaitu meneliti 1 budaya organisasi saja, tidak membandingkan dengan budaya organisasi lain. Sedangkan persamaan kedua penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan meningkat karena adanya budaya organisasi dan penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

---

<sup>12</sup> Meinaroza Aulia Putri, "Analisis Budaya Organisasi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT dan Koperasi", (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2019)