

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah entitas sosial yang secara sadar berkoordinasi, memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, serta terus berupaya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat serangkaian kegiatan dengan mengaitkan beberapa sumber daya, baik berupa manusia ataupun bukan manusia. Supaya proses tersebut dapat menuju kepada pencapaian tujuan diperlukan proses administrasi dan manajemen.¹

Salah satu aspek yang membedakan suatu organisasi dari yang lain adalah budayanya. Dalam kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari struktur budaya yang telah dibuat. Hubungan sosial yang relevan dibentuk oleh komunitas yang relevan dalam keluarga, organisasi, perusahaan atau negara. Budaya berperan dalam menghubungkan dan menyelesaikan pekerjaan, yang dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan, sehingga menghasilkan perilaku dan peran yang bersatu. Seiring berjalannya waktu, budaya harus diciptakan dalam organisasi dan manfaatnya dapat dirasakan sekaligus memberikan kontribusi bagi kegunaan seluruh organisasi.²

¹ Abdul Yunus dan Wahyudin Nawawi, *Teori Organisasi*, (Majalengka: Majalengka University Press, 2013), 6.

² Agustin Handayani, "Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding Simposium Nasional: Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi*, 95.

Budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang harus dipahami, ditanamkan dan dipraktikkan oleh semua individu/kelompok yang ikut serta di dalamnya. Budaya berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi menetapkan komitmennya dalam mencapai visinya, memenangkan persaingan, dan memperkuat suatu perusahaan.³ Huntington percaya bahwa budaya menentukan kemajuan suatu organisasi apapun jenis organisasinya.⁴

Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi serta keyakinan dasar yang dianut oleh anggota suatu organisasi, untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal yang perlu dikembangkan dan diwariskan.⁵ Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem pemahaman bersama yang diadopsi oleh anggota, yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Setelah pemeriksaan yang cermat, sistem dengan arti umum ini adalah kumpulan fitur utama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami secara spesifik budaya organisasi, bukan apakah karyawan menyukai budaya ini.⁶

Setiap perusahaan dibangun untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan. Pencapaian visi ini merupakan hasil kerja atau prestasi kerja (kinerja). Wibowo mengatakan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari suatu

³ Juneta \ Zebua, Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medis RSUP H, Adam Malik Tahun 2008, (Medan, 2009), 4.

⁴ Lawrence E. Harrison Dan Samuel P, Huntington, *Bagaimana Budaya Dan Nilai Membentuk Kemajuan Manusia*, (New York: Basic Books, 2000) 50.

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 128.

⁶ Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour*, (Jakarta: PT Index, 2007), 355.

proses atau pekerjaan. Kinerja adalah proses menyelesaikan pekerjaan untuk memperoleh hasil. Namun, hasil dari kerja juga menunjukkan kinerja.⁷

Menurut prawirosentono kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai, mengacu pada penyelesaian tindakan dan pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan. Kinerja merupakan hasil dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar undang-undang dan mematuhi standar moral dan etika.⁸ Dalam konteks tersebut maka kinerja merupakan semua hasil kerja yang diperoleh, dan merupakan bentuk kinerja yang sungguh-sungguh ketika karyawan menjalankan tugasnya.

Penelitian mengenai budaya organisasi ini dilaksanakan di Lembaga *Baitul Maal Wat Tamwil* Usaha Gabungan Terpadu cabang Kediri. Lembaga *Baitul Maal Wat Tamwil* Usaha Gabungan Terpadu cabang Kediri adalah lembaga yang bergerak dalam bidang pengelolaan dana keanggotaan dengan wujud simpan pinjam. *Baitul Maal Wat Tamwil* kota Kediri didirikan pada tanggal 13 Juni 2009 di Jl. Cendana No. 53 Singonegara Kota Kediri, merupakan cabang ke 74 dari total seluruh cabang BMT UGT Nusantara. Atas usulan dari 20 anggota yang merupakan rekan bisnis KH. Mahmud Zain selaku ketua BMT UGT Nusantara pusat, berpendapat bahwa di wilayah Kediri potensi besar untuk berkembang BMT UGT Nusantara, sebab terdapat banyak tempat pengembangan usaha mikro seperti Pasar Pahing, Pasar

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 81.

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) 481

Setono Betek, Pasar Banjaran, Pasar Bence, Pasar Grosir Ngronggo, Pasar Gringging, Pasar Bandar, Pasar Gudang Garam, dan pedagang kecil lainnya.

Peraturan yang diimplementasikan pada lembaga ini sudah disetujui bersama, dan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Dengan adanya suatu kebiasaan, alhasil membuat karyawan jadi mudah dalam beradaptasi. Adanya motivasi dari direktur juga menambah semangat dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Budaya organisasi membantu mengarahkan karyawan pada pencapaian visi misi dan tujuan organisasi. Disamping itu juga budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama.⁹

Di samping itu pemimpin sering memberikan semangat kerja kepada mereka dengan memberikan motivasi dan juga membicarakan masalah-masalah dengan seluruh karyawan kantor. Dengan demikian budaya organisasi akan terbentuk sendiri dari dalam diri karyawan karena adanya kebiasaan-kebiasaan tersebut. Begitu juga dengan cara penyelesaian masalah yang mereka tempuh juga merupakan hasil dari kerekatan dan kebiasaan yang mereka pegang erat.

Budaya organisasi dalam BMT UGT Nusantara cabang Kediri juga menjalankan keistiqamahannya berupa sholat dhuha berjamaah, membaca surat waqiah berjamaah, ziarah, dan kajian kitab *Nashoihul Ibad*. Hal ini dilakukan untuk memperkuat nilai-nilai serta memberikan masukan tentang

⁹ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Prenadamedia 2015) hal 15

cerita kinerja karyawan yang terdahulu yang sangat berpengaruh dalam pengembangan perusahaan. Hal ini juga sependapat dengan Stephen P. Robbins yang mengungkapkan dalam buku Moh. Pambudi Tika yang berjudul budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan yang termasuk dalam unsur-unsur budaya organisasi ritual merupakan tempat di mana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawan.

Selain itu BMT UGT Nusantara cabang Kediri juga membudayakan aktif dan disiplin tepat waktu untuk selalu datang ke lembaga pada jam 07:00. Karyawan juga memiliki budaya organisasi yang wajib dilakukan pada setiap hari bekerja yaitu menyerahkan uang hasil angsuran pembiayaan dan tabungan anggota kepada kasir dengan batas waktu maksimal jam 13:00, jika ada yang melanggar batas waktu yang telah ditentukan tanpa alasan yang bisa dibenarkan maka karyawan akan mendapat teguran dari pimpinan lembaga. Dengan menerapkan budaya tersebut, karyawan akan berusaha untuk selalu disiplin untuk menjalankan amanah yang telah diterima.

Berikut prosentase kehadiran karyawan selama tiga tahun terakhir.

Table 1.1 Persentase Kehadiran Karyawan

Tahun	Prosentase
2021	93 %
2022	95 %
2023	97 %

Sumber Data: Laporan persentase kehadiran karyawan
BMT UGT Nusantara Cabang Kediri¹⁰

Dengan meningkatnya kehadiran karyawan BMT UGT Nusantara cabang Kediri menjadikan karyawan BMT UGT Nusantara cabang Kediri semakin

¹⁰ Wawancara dengan Khoirul Huda selaku kepala operasional cabang pada 23 November 2024 pukul 09.37

antusias dalam bekerja. Di samping itu karyawan juga mempunyai tugas yang harus dikerjakan, tidak hanya mengambil tabungan tetapi juga datang ke rumah anggota untuk mengambil angsuran pembiayaan. Oleh karena itu, karyawan juga dapat mengenal lebih banyak masyarakat yang bergabung dalam BMT UGT Nusantara cabang Kediri dan juga akan menambah pengalaman dalam menangani berbagai karakter masyarakat, serta akan mempererat hubungan dari pihak BMT UGT Nusantara cabang Kediri dengan masyarakat.

Pelayanan yang bagus dari karyawan BMT UGT Nusantara cabang Kediri juga akan berpotensi menambah anggota agar mau bergabung dan begitu sebaliknya jika pelayanan yang diberikan oleh karyawan tidak baik, maka masyarakat akan enggan bergabung menjadi anggota BMT UGT Nusantara cabang Kediri. Dengan banyaknya anggota yang bergabung membuat perusahaan akan kewalahan dalam melayani anggotanya, dari situlah perusahaan akan menambah karyawan dengan membuka lowongan perekrutan karyawan. Terciptanya budaya organisasi yang kuat ditandai oleh antusiasnya karyawan dalam bekerja, serta terdapat kesepakatan diantara karyawan mengenai hal yang perlu dipertahankan di dalam perusahaan dan terdapat pembinaan, kesetiaan dan komitmen antar karyawan dan pemimpin.

Dari sini penulis tertarik melakukan penelitian pada BMT UGT Nusantara cabang Kediri untuk mengetahui kendala dan solusi dalam penerapan budaya organisasi yang diterapkan pada BMT UGT Nusantara cabang Kediri bagaimana budaya organisasi dengan faktor kualitas yang baik dan benar-benar ditanamkan dengan kuat oleh seluruh anggotanya sehingga

kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara cabang Kediri tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin mengambil judul “**Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada *Baitul Maal Wa Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Nusantara Cabang Kediri***”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka fokus penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah budaya organisasi di BMT UGT Nusantara Cabang Kediri?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi BMT UGT Nusantara Cabang Kediri.
2. Untuk mendeskripsikan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi serta kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara Cabang Kediri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan penulis serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh yang dapat menambah wawasan ilmiah.

b. Bagi BMT UGT Nusantara Cabang Kediri

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi IAIN Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam bidang manajemen lembaga keuangan syariah khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara cabang Kediri dan sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian khususnya pada kajian yang sama yang berkenaan dengan masalah pelayanan lembaga keuangan syariah.

E. Telaah Pustaka

Berikut telaah pustaka yang digunakan penulis:

1. 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 berjamaah, mengaji bersama, mengikuti kajian islam, adanya kegiatan sholat dhuha, seluruh karyawan diwajibkan untuk datang ke kantor tepat waktu dan jika ingin izin kerja diharapkan untuk izin terlebih dahulu.¹¹ Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu penelitian ini dilakukan di LAQUZ Jombang, sedangkan penelitian penulis dilakukan di lembaga keuangan syariah non bank yaitu BMT UGT Nusantara cabang Kediri. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai peran budaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh khurrotul A'yunin pada tahun 2021 yang berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Kantor Pusat Administrasi Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri)".¹²

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia di pusat administrasi pondok pesantren HM Al-Mahrusiyah di Lirboyo, sekaligus mengkaji kinerja karyawan serta

¹¹ 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)

¹² Khurrotul A'yunin, Peran Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Kantor Pusat Administrasi Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri) (*Skripsi*: IAIN Kediri, 2021)

dampak manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat keberhasilan fungsi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fokus pada dua tugas utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, pengelolaan sumber daya manusia di pusat administrasi dilakukan dengan tepat, metode yang terstruktur, dan transparan. Meskipun ada kesamaan dengan penelitian penulis dalam pembahasan tentang strategi peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini lebih menitikberatkan pada peran manajemen sumber daya manusia, sementara penulis lebih fokus pada peran budaya organisasi.

3. 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.¹³ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian ini yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Sedangkan

¹³ Yulia Dewi Handayani, "Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020).

persamaannya terletak pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif.

4. Saybi Cindikia Umaira Putri (2020) juga melakukan penelitian tentang “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)”¹⁴

Penelitian tersebut dilatarbelakangi oleh suatu budaya organisasi yang memiliki peran penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hasil dari penelitian ini ialah mampu menyatukan budaya organisasi yang ada di dalamnya dengan sumber daya manusia yang ada sehingga menciptakan karyawan yang memiliki potensi tinggi dalam bekerja. Dengan memadukan unsur Islam di dalam budaya tersebut pemilik usaha memiliki tujuan yang dapat mengarahkan karyawan sebagaimana mestinya mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan serta membantu sesama karyawan lainnya gotong royong secara tim dan karyawan memiliki motivasi untuk terus menggali potensinya dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga di sinilah pemilik usaha memiliki peran penting dalam mengelola serta mengatur sumber daya manusia di dalamnya. Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan peran variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada fokus penelitian yang

¹⁴ Saybia Cindeikia Umaira Putri, Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri), (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2020

digunakan peneliti terdahulu menggunakan peran budaya organisasi yang lebih fokus pada usaha UMKM atau wirausaha sedangkan penulis lebih fokus meneliti pada perusahaan non bank yaitu BMT UGT Nusantara Cabang Kediri.

5. Penelitian yang telah dilakukan oleh Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah (2020) dengan judul “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)” menggunakan metode kualitatif.¹⁵

Temuan dalam penelitian ini adalah LAZNAS Nurul Hayat Kediri memfokuskan budaya organisasi yang digunakannya untuk memenuhi tujuan lembaga dan sesuai dengan slogan yang dimiliki. LAZNAS Nurul Hayat memiliki budaya organisasi yang kuat, dan hal tersebut akan berpengaruh kepada seberapa tulus orang-orang dalam menjalankan tanggung jawabnya dan memajukan lembaga. Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu dilakukan di LAZNAS Nurul Hayat, sedangkan penulis melakukan penelitian di lembaga keuangan syariah non bank yaitu BMT UGT Nusantara Kota Kediri. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai peran budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁵ Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri),” *istithmar: jurnal of islamic economic development* 4, no. 2 (2020): 1-41, <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/download/8/79/393>. (Diakses pada tanggal 10 Desember 2024).