

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas, serta terciptanya kepercayaan publik. Namun permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi-inovasi yang dimiliki karyawan sehingga merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Sedangkan, yang diharapkan adalah dimana hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama sebuah organisasi dan mempunyai peran strategis dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah budaya organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku serta cara menggambarkan pekerjaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda-beda, disebabkan karena mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda pula, namun semua perbedaan tersebut akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi untuk menjadi kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya. Tetapi, dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan

akan ada individu yang bisa menerima dan ada juga yang tidak bisa menerima, karena kembali lagi dikarenakan bertentangan dengan budaya yang dimilikinya sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta sasaran maupun target yang sudah ditentukan dan sudah disepakati banyak dipengaruhi oleh keberhasilan sebuah organisasi dalam menetapkan visi dan misi yang tercermin dalam budaya organisasinya. Organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada strategi bisnis tetapi juga pada aspek internal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dimaksud dalam hal ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu organisasi.

Dalam setiap perusahaan atau organisasi selalu ada budaya organisasi yang menjadi ciri khas dari perusahaan itu sendiri. Menurut Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya dalam majalah *Asian Manajer* mendefinisikan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.¹ Budaya organisasi mengandung nilai-nilai sebagai pedoman dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pondasi agar organisasi terus bertahan, karena dengan adanya nilai-nilai budaya yang tertanam kuat, maka suatu organisasi itu berkemungkinan besar dalam mempertahankan reputasinya dan melaksanakan kegiatan operasionalnya.²

Budaya organisasi berperan penting dalam perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah ditetapkan. Sehingga

¹ Moh Pranbudu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 4-5

² Erni R. Ernawan, *Organisasi Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 75

apabila budaya organisasi baik, maka anggota organisasi merupakan orang-orang baik serta berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peran dalam kinerja karyawan.³ untuk membangun kinerja yang baik dapat melalui penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang berperan dalam menciptakan kenyamanan bekerja, membangun komitmen dan kesetiaan sehingga tercipta motivasi kerja agar mendapat kinerja yang baik pula.

Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.⁴ 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.⁵ Kinerja ialah suatu hasil kerja dari seseorang yang bisa diukur dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu tersebut.⁶ Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang mempunyai andil atau kontribusi yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya, serta efisensi dan efektivitas yang ada dan dapat dicapai dengan berdasarkan kondisi tertentu.⁷

Pada dasarnya faktor yang dapat membantu dan mendukung seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya adalah ketrampilan, pengetahuan, sikap, serta kemauan. Akan tetapi, selain faktor-faktor tersebut masih ada hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengenal,

³ Moch Zainuddin dan Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LAZNAZ Nurul Hayat Kediri 4, No. 2 (Desember, 2020): 3

⁴ Bintoro dan Darmanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105-106

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 481

⁶ Onita Sari Sinaga, dkk., *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 5

⁷ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dkk., *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 55

memahami, bersosialisasi dengan nilai-nilai yang berkaitan dengan nilai budaya yang terdapat di dalam organisasi di mana ia bekerja dengan kata lain kinerja karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuan dan pemahaman akan apa yang harus atau tidak para karyawan kerjakan di tempat kerjanya.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena ia memiliki tenaga, kemampuan, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan serta sebagai pijakan dalam mengembangkan suatu organisasi. Kunci keberhasilan dalam mengembangkan suatu organisasi terletak pada keberhasilan karyawan dalam menghasilkan *output* atau kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai upaya dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja termasuk substansi yang penting. Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah melalui budaya organisasi. Melalui nilai yang tertanam pada budaya organisasi membuat karyawan nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan sehingga tercipta motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang baik.⁸

Budaya organisasi perlu diterapkan oleh setiap organisasi maupun perusahaan, begitu pula dengan lembaga keuangan syariah salah satunya ialah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan perekonomian bagi para anggota koperasi yang berlandaskan dengan prinsip-prinsip Islam. Menurut Hafidz dan Yahya berdirinya koperasi syariah ini, sebagai upaya pembaharuan atas sistem operasional koperasi konvensional, yang dalam implementasinya tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam, yang berkeadilan dan mementingkan kemaslahatan umat.⁹ Perkembangan koperasi syariah dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi persaingan antar koperasi itu sendiri, modal eksternal,

⁸ Budiasyah, Sutadji, dan Erwin Resmawan, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur", *Jurnal Administrative Reform* 2, No. 02 (2014): 41

⁹ Ropi Marlina dan Yola Yunisa Pratami, "Koperasi Syariah Sebagai Solusi Penerapan Akad *Syirkah yang Sah*", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 1, No. 2 (2017), 265

serta pendampingan dari pemerintah sedangkan faktor internal yang mempengaruhi perkembangan koperasi meliputi pengelolaan koperasi, sistem yang digunakan, serta sumber daya manusia yang mengelola koperasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam koperasi meliputi pengurus, pengawas operasional, pengawas syariah, serta pengelola beserta karyawannya. SDM dalam koperasi memiliki upaya untuk menyatukan potensi-potensi yang terpisah menjadi kekuatan bersama menjadi potensi yang lebih besar dan kuat. Namun realita yang terjadi masih banyak SDM yang belum memahami bagaimana manajemen koperasi itu sendiri. Peningkatan kualitas SDM di sebuah koperasi menjadi dampak yang cukup signifikan dalam upaya mengembangkan dan memperdayakan koperasi syariah. Dengan meningkatnya kualitas SDM maka kinerja koperasi yang dihasilkan juga pasti akan mengalami peningkatan.

Menurut Kasmir, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, antara lain : kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.¹⁰ Diantara banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang akan fokus diteliti adalah budaya organisasi karena hal tersebut berhubungan langsung dengan organisasi di mana SDM/karyawan bekerja.

Kota Kediri merupakan salah satu daerah wilayah provinsi Jawa Timur yang dipandang cukup pesat perkembangan koperasinya. Berdasarkan dari data Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia (KEMENKOPUKM) tercatat ada sekitar 488 koperasi yang berstatus aktif. Dikatakan aktif karena sudah memiliki Badan Hukum Koperasi serta memiliki Nomor Induk Koperasi (NIK). Diantara 488 koperasi yang terdaftar di kota Kediri, 21 koperasi merupakan koperasi yang dikelola menggunakan prinsip syariah. 21 koperasi syariah tersebut terbagi menjadi, 11 koperasi syariah wanita dan 10 koperasi syariah umum dan 8

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 193

diantaranya sudah memiliki nomor badan hukum serta bersertifikat dan memiliki Nomor Induk Koperasi (NIK).¹¹ Hingga saat ini koperasi syariah di kota Kediri tersebar di beberapa kecamatan yang ada di kota Kediri seperti kecamatan Pesantren, kecamatan Mojoroto, dan kecamatan Kota.

Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/M.KUKM/XI/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), yang selanjutnya dilakukan pembaharuan kembali pada tahun 2015 yang dikenal sebagai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). KSPPS merupakan suatu lembaga keuangan mikro syariah yang kegiatan usahanya mencakup simpanan, pinjaman, dan pembiayaan, dimana implementasi operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Selain itu KSPPS juga mengelola zakat, infak, sedekah, dan wakaf, kegiatan tersebut diharapkan mampu mengentaskan dan mendorong masyarakat untuk keluar dari garis kemiskinan agar perekonomian mereka meningkat menjadi lebih baik.¹²

¹¹ Nik.depkop.go.id di akses pada tanggal 25 Mei 2024, 09.30 wib

¹² Cantika Ayu Wulandari, "Peran Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat", Jurnal Ekonomi, (2019), 22

Berdasarkan orientasi tersebut, berikut ini merupakan daftar koperasi Syariah di kota Kediri pada tahun 2023

Tabel 1. 1 Data Koperasi Syariah di Kota Kediri yang Sudah Bersertifikat Tahun 2023

No	Nama Koperasi	Lokasi	Tahun Berdiri	Nomor Badan Hukum	Jumlah Anggota	Jumlah Karyawan
1	Koperasi Syariah Lantansir Jawa Timur	Jl. Mauni No. 18 B Pesantren kota Kediri	2009	518.1/BH/XVI/196/103/2009	663 Anggota	12 karyawan
2	Koperasi Syariah Amanah An Nur	Jl. Tosaren Barat No. 96 Pesantren kota Kediri	2010	83/BH/XV I.31/2010	532 Anggota	9 karyawan
3	KSSU Harum Dhaha Kediri	Jl. Boto Lengket No. 21 Mojoroto kota Kediri	2010	88/BH/XV I.31/2010	679 Anggota	11 karyawan
4	Koperasi Syariah Berkah Abadi	Jl. Agus Salim No. 62 Bandar Kidul, Mojoroto kota Kediri	2014	149/BH/XVI.31/2014	537 Anggota	11 karyawan
5	KSPPS Bina Mitra Wahana (BMW) Rahmah Jatim	Jl. Masjid Al-Huda Ngadirejo No.71 Kota Kediri	2008	518.1/BH/XVI/152/103.2008	731 Anggota	12 karyawan

Sumber: Nik.dekop.go.id diakses pada tanggal 20 Mei 2024, pukul 09.30 wib.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) Bina Mitra Wahana (BMW) Rahmah Jatim merupakan satu satunya koperasi syariah yang berada kecamatan Kota, kota Kediri. Kantor KSPPS BMW Rahmah Jatim berada di kota Kediri tepatnya di Jl. Masjid Al Huda No. 71

KSPPS BMW Rahmah Jatim merupakan salah satu koperasi pertama yang mendapatkan legalitas izin badan hukum provinsi Jawa Timur hal tersebut yang menjadi latar belakang penambahan “Jatim” pada nama KSPPS BMW Rahmah Jatim karena badan hukumnya berada langsung dibawah naungan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur. Legalitas tersebut yang pada akhirnya menjadikan jangkauan operasional KSPPS BMW Rahmah Jatim menjadi cukup luas yakni meliputi seluruh wilayah yang berada di daerah Jawa Timur. Penambahan nama Jatim pada KSPPS BMW Rahmah merupakan keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 581.1/BH/XVI/152/103/2008 pada tanggal 26 Maret 2008, bahwa pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Ar Rahmah Jatim berdasarkan legalitas hukum dan izin pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2016 mengalami perubahan nama yaitu menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bina Mitra Wahana (BMW) Jatim. Selain KSPPS BMW Rahmah Jatim juga ada koperasi syariah Lantahir Jawa Timur. Berikut ini perbandingan budaya organisasi di beberapa koperasi syariah yang memiliki legalitas hukum dan operasional dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

**Tabel 1. 2 Perbandingan Budaya Organisasi di KSPPS BMW
Rahmah Jatim dan Koperasi Syariah Lantasih Jawa Timur**

No	Indikator Budaya Organisasi	KSPPS Bina Mitra Wahana (BMW) Ar Rahmah Jatim	Koperasi Syariah Lantasih Jawa Timur	Koperasi Harum Dhaha Kediri
1	Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan Allah SWT.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sholat Dhuha 2. Taddarus al-Qur'an setiap pagi 3. Sholat berjamaah 4. Menerapkan budaya FAST sesuai dengan sifat-sifat Rasulullah SAW. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sholat berjamaah 	Hanya pemberian motivasi terkait hal-hal yang bersifat ibadah perorangan
2	Kepribadian karyawan dalam hubungan sesama manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Briefing</i> setiap pagi bersama seluruh karyawan 2 Wajib mengikuti kegiatan workshop yang diadakan dinas koperasi maupun dinas lain yang terikat dengan pihak koperasi 3 Menjenguk karyawan yang sedang sakit, melahirkan, pindah rumah, takziah. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan <i>Liwetan</i> atau masak bareng bersama seluruh karyawan/SDI 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjenguk rekan kerja yang sedang sakit, berkunjung ketika ada yang melahirkan atau nikah.
3	Berdoa sebelum dan sesudah bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdoa bersama setelah taddarus al-quran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Do'a masing-masing 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdo'a masing-masing
5	Budaya salam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya 3S (Salam, Senyum, Sapa) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salam menjadi kebiasaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada aturan tertulis tapi sudah menjadi kebiasaan

6	Sikap ramah dalam melayani	1. Budaya 3S (Salam, Senyum, Sapa)	1. Pelayanan standar, salam, bertanya keluhan.	1. Pelayanan standar, memberikan yang terbaik
7	Berbusana Islami	1. Senin-Selasa seragam warna Biru 2. Rabu-Kamis seragam warna Abu-Abu 3. Jum'at bebas atau batik 4. Berjilbab 5. Bersepatu	1. Berseragam 2. Berjilbab bagi perempuan 3. Bersepatu	1. Berjilbab untuk perempuan 2. Sopan dan rapi untuk laki-laki
8	Lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan Islami	1. Tersedia dapur 2. Kamar mandi 3. Tempat untuk ibadah	1. Tersedia tempat beribadah	1. Tersedia tempat beribadah
9	Ceramah diniyah rutin maupun berkala	1. Belum rutin terlaksana tetapi opsional ketika rapat	Belum ada.	1. Pembinaan secara periodik

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi pada tanggal 20 Mei 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa budaya organisasi dari KSPPS BMW Rahmah lebih beragam, selain budaya organisasi yang telah disebutkan di atas di KSPPS BMW Rahmah Jatim juga terdapat beberapa budaya organisasi lain diantaranya adalah, diklat dan pelatihan untuk pengembangan kualitas SDM para karyawan, evaluasi kerja yang dilakukan baik secara periodik maupun isidental. Kemudian para karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan *workshop* dari Dinas Koperasi Kota Kediri, Dinas Koperasi Provinsi maupun pihak lain yang terlibat dengan KSPPS BMW Rahmah Jatim, kegiatan *workshop* tersebut bisa memberikan lebih banyak pengalaman serta memperoleh ilmu terkait dengan lembaga keuangan syariah.

KSPPS BMW Rahmah menerapkan beberapa peraturan-peraturan yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan atau SDI agar lebih disiplin dan bertanggung jawab. Peraturan-peraturan tersebut diantaranya seperti

datang tepat waktu pukul 08.00 wib, melakukan sunah harian seperti sholat dhuha, selalu mengawali kegiatan dengan berdoa dan taddarus al-Quran, serta melakukan program-program kegiatan secara tertib. Dengan adanya peraturan tersebut semua karyawan atau sumber daya insani dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tidak ada yang melanggar peraturan tersebut. Karyawan atau sumber daya insani (SDI) juga dituntut untuk memiliki keterampilan dan juga profesional dalam bekerja, hal demikian diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi KSPPS BMW Rahmah Jatim serta dapat mencapai target yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Budaya yang paling dominan di KSPPS BMW Rahmah Jatim yaitu bekerja bukan semata-mata untuk mencari keuntungan materi, tetapi juga diniatkan untuk beribadah dan menjalin sillaturahmi di perusahaan itu sendiri. Peraturan yang ditetapkan oleh lembaga KSPPS BMW Rahmah Jatim dan disepakati bersama dapat menjadikan kinerja karyawan atau sumber daya insaninya meningkat. Dengan adanya kebiasaan tersebut maka dapat dengan mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Menurut Irfan Fahmi dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja mendefinisikan kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹³ Hasil kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari perkembangan keuangan organisasi/perusahaan tersebut. Perkembangan keuangan di KSPPS BMW Rahmah Jatim selalu meningkat setiap tahunnya.

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2013), 2

Berikut merupakan data perkembangan keuangan KSPPS BMW Rahmah Jatim tahun 2020-2022

Tabel 1. 3 Data Perkembangan Keuangan KSPPS BMW Rahmah Jatim tahun 2020-2023

Keterangan	Desember 2020 (Rp)	Desember 2021 (Rp)	Desember 2022 (Rp)	Desember 2023 (Rp)
Asset	1.962.953.568	2.333.178.510	2.314.225.352	2.392.659.096
Pembiayaan	1.501.901.400	1.493.517.900	1.636.482.900	1.658.248.000
Dana Pihak Ketiga	1.396.010.489	1.531.634.394	1.405.666.047	1.789.254.070
Laba	26.479.335	29.775.444	33.037.086	38.723.027

Sumber: Dokumen Laporan RAT KSPPS BMW Rahmah Jatim tahun 2023

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahawa laba keuangan KSPPS BMW Rahmah pada tahun 2020 adalah sebesar Rp. 26.279.335, untuk tahun 2021 sebesar Rp. 29.775.444, dan pada tahun 2022 sebesar Rp. 33.037.086 dan terakhir pada tahun 2023 sebesar Rp. 38.723.027,- hal ini membuktikan bahwa laporan keuangan KSPPS BMW Rahmah Jatim mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Koperasi syariah sebagai entitas ekonomi yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam, memiliki peran peting dalam mendukung kesejahteraan ekonomi umat. Selain fungsi ekonominya, koperasi syariah juga berperan dalam pembinaan moral dan sosial anggotanya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas dan efektifitass operasional koperasi syariah, sehingga dapat memberikan layanan yang optimal kepada anggotanya.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kerjasama, dan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Suatu organisasi dibentuk guna

mencapai tujuan tertentu melalui kinerja segenap anggota pada organisasi tersebut, namun kinerja organisasi sangat ditentukan oleh lingkungan eksternal dan internal termasuk budaya organisasi. Sebagaimana menurut O'Reilly Chatman dan Cadwell dalam penelitiannya yang dikutip oleh Zainuddin dan Addinin bahwa budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kesesuaian antara budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja perusahaan.¹⁴

Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Namun, implementasi budaya organisasi dalam koperasi syariah sering kali menghadapi berbagai tantangan termasuk resistensi terhadap perubahan, kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai syariah, dan ketidak selarasan antara nilai-nilai individu dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat dibangun dan diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan mempelajari secara mendalam terkait bagaimana **“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Rahmah Jatim”**.

¹⁴ Moch. Zainuddin dan Addini Nasikah, “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Laznas Nurul Hayat Kediri),” *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development* 04, no. 02 (Desember 2020): 17-18

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan di atas maka dapat di tarik fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Rahmah Jatim?
2. Bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Jatim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang sudah diuraikan, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Rahmah Jatim.
2. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Rahmah Jatim.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai peran budaya organisai dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sebuah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMW Rahmah Jatim.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi KSPPS BMW Rahmah Jatim

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah referensi sekaligus sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani, khususnya melalui budaya organisasi.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan pengalam peneliti dalam melakukan sebuah penelitian, serta menambah informasi dan pengetahuan peneliti mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah pengetahuan tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi IAIN Kediri tahun 2022 oleh Kharismatul Isnaini yang berjudul “Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus KJKS-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar)”.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu memberikan semangat kerja dan peforma maksimal sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat baik dan lebih maksimal. Kemudian analisis perspektif MSDI dapat disimpulkan bahwa dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada KJKS-UGT Sidogiri capem Lodoyo Blitar sudah sesuai dengan MSDI.

Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada pendekatan yang digunakan yakni sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel x yang digunakan, penelitian terdahulu membahas mengenai Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Budaya Organisasi.¹⁵

¹⁵ Kharismatul Isnaini, *Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)(Studi Kasus KJKS-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar)*, (Skripsi, Kediri: IAIN Kediri, 2022)

2. Skripsi IAIN Kediri tahun 2020 oleh Tabah Reksa Rizky yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang”

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada LAZUQ Jombang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang baik menjadikan karyawan memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi hal itu berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula. Adanya hubungan yang baik antara karyawan dan direktur, adanya motivasi dari direktur kepada karyawan yang membuat semangat para karyawan, sholat berjamaah, mengaji bersama, mengikuti kajian islam ataupun zakat, adanya *upgrade* ilmu harian, sholat dhuha, dan seluruh karyawan diwajibkan datang tepat waktu, serta apabila izin kerja harap memberi tahu atau izin terlebih dahulu. Pada LAZUQ Jombang kinerja karyawan sangat baik. Seluruh karyawan mempunyai semangat yang besar, serta memiliki visi dan misi untuk mencapai targetnya, seluruh karyawan bekerja dengan ridho dan ikhlas sehingga target dapat tercapai.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Budaya Organisasi serta pendekatan yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat melakukan penelitian.¹⁶

3. Skripsi IAIN Kediri tahun 2022 oleh Syamsul Arifin yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan. (Studi Kasus BMT-UGT Capem Kediri)”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan di BMT-UGT Sidogiri Kediri diantaranya ialah menjadikan karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja dan mengerti tentang batas-batas pekerjaan yang harus diselesaikan, motivasi dari pemimpin dan suatu kejadian terdahulu yang dapat dijadikan pelajaran dalam diri

¹⁶ Tabah Reksa Rizky, *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang*, (Skripsi, Kediri: IAIN Kediri, 2020)

karyawan. Etos kerja yang perlu diterapkan di dalam perusahaan adalah kejujuran, sikap amanah, dalam menjalankan tugas, kehati-hatian dalam setiap tindakan yang akan dilakukan, disiplin, selling skill, bagi pemimpin harus berani mengambil setiap resiko dari apa yang akan dikerjakan.

Persamaan dengan penelitian ini yakni terdapat pada pendekatan yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta sama-sama membahas tentang Budaya Organisasi. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel Y yang diteliti penelitian terdahulu meneliti terkait etos kerja karyawan sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada tempat melakukan penelitian.¹⁷

4. Skripsi IAIN Kediri tahun 2022 oleh Melina Yunia Fendy yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Sahabat *Mustahiq* Sejahtera Kediri.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berada pada LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya semangat kerja serta tanggung jawab yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Kinerja yang baik dibuktikan dengan terpenuhinya indikator penilaian kinerja yang meliputi kualitas bekerja, kuantitas bekerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dapat dipercaya, inisiatif, dan kualitas diri.

Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada pendekatan yang digunakan yakni sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat melakukan penelitian.¹⁸

¹⁷ Syamsul Arifin, *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan*, (Skripsi, Kediri: IAIN Kediri, 2022)

¹⁸ Melina Yunia Fendy, *Peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri*, (skripsi, Kediri: IAIN Kediri, 2022)

5. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Tulungagung tahun 2016 oleh Cynthia Candra Puspitasari yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Baitul Mall Wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.

Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel yang dibahas yakni Budaya Organisasi. Sedangkan perbedaannya terdapat pada pendekatan yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan pendekatan kualitatif. Selain itu perbedaan yang lain juga terdapat pada tempat melakukan penelitian dan jumlah variabel Y.¹⁹

¹⁹ Cynthia Candra Puspitasari, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Sahara Tulungagung*, (Skripsi, Tulungagung: UIN Syarif Hidayatullah Tulungagung, 2016)