

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia sering kali disertai dengan meningkatnya praktik keuangan yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Riba yang diharamkan dalam Islam, menjadi kendala serius bagi individu yang ingin berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi tanpa melanggar ajaran agama. Meningkatnya pengetahuan dan kesadaran terhadap ajaran agama di kalangan mayoritas umat muslim di Indonesia telah mendorong munculnya berbagai perusahaan dan lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah dalam pengelolaannya.¹

Koperasi Syariah berperan sebagai lembaga keuangan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, terutama dalam hal pembiayaan yang menggunakan sistem bagi hasil. Koperasi syariah merupakan bentuk koperasi yang memiliki prinsip, tujuan, dan kegiatan usahanya didasarkan prinsip syariah Islam, yaitu Al Quran dan Assunnah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang terdiri atas individu atau badan hukum koperasi dengan kegiatan yang berlandaskan prinsip koperasi serta sebagai gerakan ekonomi rakyat yang mengutamakan asas kekeluargaan.²

¹ A Prawira, "Peran Koperasi Syariah Dalam Membebaskan Anggota Dari Jeratan Riba," *Saqifah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 8, no. 2 (2023): 54.

² NoniRozain Syahputra, Edy Muhammad Yusuf Harahap, "Perkembangan Koperasi Syariah di Indonesia," *Al-Mustla: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan* 5, no. 2 (2023): 381.

Keberadaan koperasi syariah pada awalnya merupakan transformasi dari koperasi konvensional. Dalam proses ini, terdapat tambahan berupa prinsip-prinsip koperasi yang sesuai dengan ajaran agama Islam serta dicontohkan melalui perilaku ekonomi yang dilakukan Rasulullah dan para sahabatnya. Dasar dari koperasi syariah berlandaskan pada konsep gotong royong sehingga usaha ini tidak dikuasai oleh satu orang pemilik modal. Oleh karena itu, pengelolaan koperasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan bank, dimana anggota koperasi sekaligus menjadi pemiliknya sementara bank dimiliki oleh pemegang saham. Hal ini membuat pengelolaan koperasi lebih sederhana dan mempermudah proses pembiayaan bagi anggotanya.³

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis dalam suatu organisasi. Bidang ini harus dipahami sebagai pengembangan pendekatan tradisional terhadap pengelolaan individu yang efektif dengan memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia serta kemampuan untuk mengelolanya. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia merupakan proses mempekerjakan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan dan mengelola individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Sedangkan menurut Dessler dalam Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kebijakan dan praktik yang mendukung pengelolaan aspek manajemen “manusia” atau sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi,⁴

³ Sulistyowati, “Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam,” *Wadiah* 5, no. 2 (2021): 49.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prena Media Group, 2017): 5-6.

Tercapainya tujuan bisnis ditentukan oleh peran aktif orang-orang sebagai perencana, pelaksana dan pengambil keputusan dalam suatu organisasi. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif karyawan, meskipun perusahaan memiliki infrastruktur yang canggih dan optimal. Komponen manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang berhak memerintah orang lain dan bertanggung jawab atas perintah yang diberikannya. Pemimpin harus mempunyai sikap yang adil, jujur, tegas, rasional dan konsisten. Faktor kedua adalah karyawan, karyawan adalah pihak yang menerima kompensasi yang telah ditentukan dan menjual jasa (pikiran dan tenaga) dalam perusahaan. Komponen ketiga adalah pengguna, pengguna adalah siapa saja yang menanamkan modalnya untuk memperoleh keuntungan, dan besarnya keuntungan yang diperoleh tergantung dari besarnya laba perusahaan.⁵

Dengan perubahan zaman yang membawa persaingan yang sangat ketat, lembaga keuangan syariah dituntut untuk meningkatkan efisiensi usaha sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan usaha. Kinerja merupakan perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas kerja individu atau organisasi.⁶ Menurut Swanson dan Holton dalam Kiki Farida, kinerja bisnis adalah suatu kondisi yang menggambarkan tingkat operasi suatu perusahaan relatif terhadap kinerjanya di masa lalu dibandingkan dengan organisasi lain dan sejauh mana tujuan dan sasarannya tercapai serta target yang telah ditetapkan. Dan untuk

⁵ Luth Kartikaningsih Novi Ruth Silaen, Kurniasih Setyagustina, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manusia, Data Dan Analisis* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021): 4-6.

⁶ Ading Rahman Sukmara, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2023): 46.

dapat membandingkan atau mencapai tujuan-tujuan tersebut, diperlukan definisi operasional yang jelas mengenai tujuan dan sasaran, produk dan hasil layanan, serta menentukan.⁷ Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang menarik untuk diteliti, karena perannya yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan.⁸ Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diterapkan dalam suatu perusahaan yang ditandai oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah terjalin dalam waktu yang lama dan bersifat permanen. Nilai-nilai ini diinternalisasikan dalam bentuk kode etik, visi, misi atau peraturan baku yang mengatur tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak. Setiap anggota organisasi diharapkan untuk menaati norma-norma ini secara konsisten. Menurut Schein dalam Betty, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dipahami oleh anggotanya yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya.⁹

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam melakukan aktivitas kerja karena secara tidak sadar, setiap orang dalam organisasi menyerap budaya yang diterapkan dalam organisasinya. Selain itu, jika dia sebagai anggota baru maka dia akan berusaha mempelajari budaya organisasi tentang apa yang wajib dan apa yang dilarang serta mana yang baik dan mana yang buruk agar dapat diterima di lingkungan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi disosialisasikan dan diinternalisasikan oleh anggota organisasi. Menurut

⁷ Kiki Farida Ferine, *Pengukuran Kinerja SDM* (Yogyakarta: Selat Media Partners, 2024):10.

⁸ Muhammad Zaky, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2021): 89.

⁹ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural, Dan Kepuasan Pada Pekerjaan* (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022): 34.

Robbins dalam Hari Sulaksono terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakekat budaya organisasi. Karakter tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.¹⁰

Salah satu lembaga keuangan syariah yang hadir dan terus berkontribusi bagi masyarakat adalah KSPPS Tunas Artha Mandiri. Lembaga ini didirikan dengan dasar kepedulian untuk mendukung masyarakat melalui penyediaan modal. Komitmen tersebut diwujudkan dengan menawarkan pembiayaan yang prosesnya cepat, mudah diakses serta sesuai dengan kondisi dan kebutuhan usaha anggota. KSPPS Tunas Artha Mandiri berdiri pada tahun 2015 berawal dari sebuah kota kecil di Nganjuk, seiring dengan pertumbuhan usaha dan manfaat yang dirasakan oleh masyarakat, Lembaga ini berhasil mengembangkan jangkauannya hingga meliputi tiga provinsi di Jawa. Dengan 173 kantor cabang yang tersebar di ketiga provinsi tersebut dan didukung oleh lebih dari 1000 tenaga profesional di lapangan, KSPPS Tunas Artha Mandiri selalu siap untuk membantu masyarakat dalam penyediaan modalan usaha, investasi serta menjadi mitra bagi pihak-pihak yang peduli terhadap pengembangan usaha mikro dan kecil (UMK).¹¹

KSPPS Tunas Artha Mandiri memiliki beberapa keunggulan diantaranya mengalami peningkatan laba yang cukup tinggi. Pada tahun 2024 KSPPS Tunas Artha Mandiri berhasil meraup keuntungan Rp 8,3 Milyar. Kenaikan laba juga sejalan dengan penambahan anggota. Tahun 2023 KSPPS Tunas Artha Mandiri memiliki anggota sebanyak 247.297 dan pada tahun 2024

¹⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2019): 8.

¹¹ Yayasan Mar'atin, "Profil Tunas Artha Mandiri Syariah," *Blog Stats*.

bertambah menjadi 262.850. Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS Tunas Artha Mandiri memiliki kinerja keuangan yang solid. Tidak hanya itu, KSPPS Tunas Artha Mandiri memiliki kontribusi sosial yang aktif yang diwujudkan dengan pembangunan fasilitas pendidikan asrama putra pondok pesantren Roudhlotul Tahfidzil Quran Perak dan memberikan penghargaan kepada anggota yang teladan.¹²

Berikut merupakan perbandingan koperasi syariah yang berada di Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang

Tabel 1.1
Nama Lembaga Koperasi Syariah
di Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang
Tahun 2025

No	Nama Lembaga	Alamat
1	KSPPS Tunas Artha Mandiri	Jalan Soekarno-Hatta, Mojongapitindah, Mojongapit, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur
2	KSPPS BMT Peta	Jl. KH. Abdul Wahab Hasbullah, No. 216, Tambakrejo, Kec. Jombang, Kab. Jombang
3	KSPPS BMT UGT Nusantara	Sambong Dukuh, Kec. Jombang, Kab. Jombang

Sumber: Hasil Observasi

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat tiga lembaga koperasi syariah yang sudah berdiri di Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang. Diantaranya KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Jombang, KSPPS BMT Peta Cabang Jombang, KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Jombang. Peneliti memilih ketiga koperasi tersebut sebagai data pembanding dikarenakan masih dalam satu daerah di Kecamatan Jombang.

¹² Syahrul Andry Wahyudi, "RAT Tutup Buku 2024, KSPPS TAM Syariah Catat Laba Rp 8,3 Miliar," *Radar Nganjuk*, 2025.

Berikut merupakan perbandingan antara KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang, KSPPS BMT Peta cabang Jombang dan KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Jombang

Tabel 1.2
Perbandingan Koperasi Syariah
di Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang
Tahun 2025

Unsur Pembanding	KSPPS Tunas Artha Mandiri	KSPPS BMT Peta	KSPPS BMT UGT Nusantara
Tempat (Place)	1. Jalan Soekarno-Hatta, Mojongapitindah, Mojongapit, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur	1. Jl. KH. Abdul Wahab Hasbullah, No. 216, Tambakrejo, Kec. Jombang, Kab. Jombang	1. Sambong Dukuh, Kec. Jombang, Kab. Jombang
Produk (Product)	1. Terdapat 5 produk simpanan dan 7 produk pembiayaan	2. Terdapat 5 produk simpanan dan 7 produk pembiayaan.	1. Terdapat 7 jenis produk simpanan dan 10 produk pembiayaan
Promosi (Promotion)	1. Melalui media social seperti WhatsApp, Facebook, Instagram 2. Melalui brosur 3. Melalui website 4. Offline (melalui mulut ke mulut)	1. Melalui media social seperti WhatsApp, Facebook, Instagram 2. Melalui brosur 3. Melalui website 4. Offline (melalui mulut ke mulut)	1. Melalui media social seperti WhatsApp, Facebook, Instagram 2. Melalui brosur 3. Mulut ke mulut
Harga (Price)	Biaya administrasi pembukaan tabungan Rp 5000 dan setoran tabungan awal minimal Rp 10.000	Biaya administrasi pembukaan tabungan Rp 5000 dan setoran tabungan awal Rp 20.000	Terdapat biaya administrasi saat pembukaan tabungan sebesar Rp. 5000 dengan setoran awal pada tabungan minimal Rp. 10.000, dan tidak menerapkan biaya administrasi bulanan.
Proses menjadi anggota (Process)	1. Mengunjungi kantor KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Jombang 2. Mengisi formulir pendaftaran 3. Menyerahkan dokumentasi berupa FC KK, FC KTP, FC	1. Pemohon mengisi formulir aplikasi pembiayaan yang disediakan oleh BMT PETA. 2. Menyerahkan FC KTP suami istri 3. Menunjukkan bukti domisili berupa KK	1. Mengunjungi Kantor BMT UGT Nusantara cabang Jombang 2. Mengisi formulir pendaftaran 3. Menyerahkan dokumentasi persyaratan seperti

	Jaminan berupa BPKB, STNK, SHM, SHGB 4. Menunjukkan bukti pembayaran pajak 5. Pass foto suami istri 6. Bujang/janda/duda harus ada penanggung jawab orangtua atau saudara kandung	4. Menunjukkan FC Dokumen Kepemilikan Agunan Seperti Sertifikat Tanah/Bangunan. BPKB kendaraan bermotor atau yang relevan	KTP, KK, dan buku nikah (jika ada) 4. Pihak BMT akan melakukan verifikasi data dan dokumen serta survey untuk persetujuan pembiayaan
Orang (People)	Jumlah karyawan 10	Jumlah karyawan 6	Jumlah karyawan 8
Bukti Fisik (Physical Evidence)	1. Kantor bersih, nyaman dan rapi. Dilengkapi pendingin ruangan dan terdapat ruang tunggu yang nyaman. 2. Dominasi warna hijau-putih, brand identity konsisten. Ruangan tertata rapi dan branding terlihat dari luar 3. Tersedia brosur, banner di area kantor. Tersedia meja pelayanan khusus nasabah dan box saran 4. Lokasi strategis dekat jalan raya	1. Kantor bersih, nyaman dan rapi. Dilengkapi pendingin ruangan dan terdapat ruang tunggu yang nyaman. 2. Desain luar cenderung seperti rumah tinggal dan branding fisik belum optimal 3. Promosi fisik seperti brosur dan banner jarang ditemui, lebih aktif di medsos 4. Lokasi kurang strategis	1. Kantor bersih, nyaman dan rapi. Dilengkapi pendingin ruangan dan terdapat ruang tunggu yang nyaman. 2. Branding luar ruangan kurang menonjol 3. Brosur terbatas dan mengandalkan promosi di medsos 4. Lokasi strategis namun agak tersembunyi dari jalan utama

Sumber: Hasil Observasi

Berdasarkan tabel 1.2 KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang menunjukkan sejumlah keunggulan dibandingkan dua lembaga serupa lainnya, yaitu KSPPS BMT PETA dan KSPPS BMT UGT Nusantara. Dalam aspek bukti fisik, kantor KSPPS Tunas Artha Mandiri tampil paling representatif. Tidak hanya bersih dan nyaman dengan pendingin ruangan dan ruang tunggu yang layak, tetapi juga memiliki identitas merek (*brand identity*) yang kuat dan konsisten, dengan dominasi warna hijau-putih serta tampilan luar yang mencerminkan profesionalisme dan kemudahan dikenali oleh masyarakat.

Dari sisi proses keanggotaan, KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Jombang menerapkan prosedur yang lebih lengkap dan akuntabel, termasuk perlunya penanggung jawab bagi anggota yang belum menikah, yang mencerminkan prinsip kehati-hatian dan tanggung jawab sosial. Sementara dari aspek sumber daya manusia, KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang juga unggul dengan jumlah karyawan terbanyak, yaitu 10 orang, yang berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Selain itu, dari segi lokasi, KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang berada di kawasan strategis dan mudah diakses di Jl. Soekarno-Hatta, salah satu jalur utama di Kabupaten Jombang, memberikan kemudahan bagi anggota dan calon anggota dalam mengakses layanan. Dengan keunggulan dalam aspek fisik, proses, jumlah personel, serta lokasi strategis, KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang layak dipandang sebagai koperasi syariah yang memiliki daya saing tinggi dan berorientasi pada kenyamanan serta kepuasan anggota.

KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang memiliki budaya organisasi seperti mencerminkan nilai-nilai islami yang kuat dalam setiap aktivitasnya dengan mengadakan doa bersama setiap pagi dilanjutkan membaca yasin dan sholawat, mengadakan *briefing* dan *sharing* terkait hal hal yang akan dikerjakan hari itu, sebelum pulang diadakan *sharing* terkait hasil kerja hari itu, memastikan tidak ada pekerjaan yang tertunda saat jam kerja berakhir dan saling berpamitan ketika pulang, setiap hari Jumat mengadakan kegiatan Jumat berkah, dan setiap hari Kamis mengadakan istighosah bersama dengan kantor pusat melalui zoom.¹³

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Agus, Pimpinan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang pada tanggal 04 November 2024.

Penulis tertarik melakukan penelitian di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang ditanamkan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang merupakan budaya yang memiliki faktor yang baik yang benar-benar menjadi landasan karyawan dalam bekerja sehingga mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang mendalam yang akan dituangkan dalam judul penelitian:

“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang”

B. Fokus Penelitian

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

1. Bagaimana budaya organisasi di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan budaya organisasi di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang.
2. Untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang penerapan budaya organisasi dalam konteks Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi lembaga KSPPS Tunas Artha Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi KSPPS Tunas Artha Mandiri, khususnya cabang Jombang. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai dasar untuk merancang program-program pengembangan kinerja perusahaan yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, KSPPS dapat melakukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi dunia pendidikan tinggi, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan, khususnya tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan judul adalah sebagai berikut:

1. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri).” Skripsi oleh Saybi Cindekia Umaria Putri (2020) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, budaya yang terdapat di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri memiliki perbedaan daripada UMKM lainnya. Adapun budaya organisasi yang diterapkan yaitu bersama-sama mengikuti kajian, melakukan sholat jama’ah dan melakukan hafalan surah al-qur’an. Selain itu karyawan wajib mematuhi jam operasional kerja dari jam 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Jamur Krispy FCK Kediri. Dengan menerapkan budaya organisasi maka para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga para karyawan memiliki tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.¹⁴
- Persamaan penelitian ini yaitu keduanya meneliti tentang budaya organisasi

¹⁴ Saybi Cindekia Umaria Putri, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)” (IAIN Kediri, 2020).

menggunakan metode kualitatif. Sementara, perbedaannya terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di UMKM Jamur Krispy FCK dan fokus pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang dan fokus pada peningkatan kinerja perusahaan.

2. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)”. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah (2021), IAIN Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian, LAZNAS Nurul Hayat Kediri mempunyai budaya organisasi yang berbeda daripada lembaga lainnya. Adapun budaya organisasi yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat Kediri diantaranya seluruh karyawan mengikuti dakwah pagi sekaligus silaturahmi, adanya kontrol dari kantor pusat, wajib tertib saat bekerja, harus memiliki rasa tanggung jawab, dan juga terdapat budaya tanpa sekat guna merekatkan ikatan emosional antar karyawan. Penerapan budaya organisasi yang baik menghasilkan sikap loyal para karyawan dalam melakukan pekerjaan selain itu karyawan juga mematuhi peraturan yang diberikan. Budaya organisasi juga diterapkan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh seluruh karyawan LAZNAS Nurul Hayat Kediri.¹⁵ Persamaan penelitian ini yaitu keduanya meneliti tentang budaya organisasi menggunakan metode kualitatif. Sementara, perbedaannya terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di LAZNAS Nurul Hayat Kediri dan fokus

¹⁵ Moch. Zainuddin and Addinin Nasikhah, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri),” *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2021).

pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang dan fokus pada peningkatan kinerja perusahaan.

3. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Ridwan (2021), mahasiswa STIE Pemas Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan. Didalam budaya organisasi terdapat kebiasaan, norma, dan kebijakan yang wajib dianut oleh seluruh anggota organisasi agar dapat mencapai sebuah tujuan organisasi yang sama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa aspek didalam budaya organisasi yang perlu di tanamkan diantaranya adanya inovasi, ketepatan pengambilan risiko, memperhatikan suatu hal secara mendalam, melakukan kegiatan yang berorientasi pada manfaat. Budaya organisasi yang diterapkan akan menghasilkan perubahan positif dan bermanfaat bagi organisasi.¹⁶ Persamaan penelitian ini yaitu keduanya meneliti tentang budaya organisasi menggunakan metode kualitatif. Sementara, perbedaannya terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu ditujukan untuk peningkatan kinerja karyawan umum, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan ditujukan untuk peningkatan kinerja perusahaan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang.

¹⁶ Ridwan, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* vol 1, no. 4 (2021): 21.

4. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri)”. Skripsi oleh Syamsul Arifin (2022) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat budaya organisasi di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri yang berbeda dengan lembaga lainnya yaitu memberikan konsep keislaman dalam pemberlakuan aturan kerja, pemberian penghargaan dan juga bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta adanya promosi jabatan. Penerapan budaya organisasi bertujuan untuk menjadikan karyawan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja dan dan mengerti tentang batas-batas pekerjaan yang harus diselesaikan.¹⁷

Persamaan penelitian ini adalah sama sama membahas tentang peran budaya organisasi menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaanya terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di BMT UGT Sidogiri Capem Kediri dan fokus kepada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan bertempat di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang dan berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan.

5. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit”. Jurnal penelitian oleh Rahma Karida dan Inge Dhamanti (2024), Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

¹⁷ Syamsul Arifin, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri)" (IAIN Kediri, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan budaya organisasi dilakukan guna mendukung tercapainya visi, misi, serta tujuan sehingga rumahsakit dapat memastikan karyawan berada dalam lingkungan kerja yang baik, memiliki kinerja yang maksimal dan memberikan pelayanan yang responsif serta berkualitas kepada pasien.¹⁸ Persamaan penelitian ini yaitu keduanya meneliti tentang budaya organisasi. Sementara, perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan *literature review* sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu ditujukan untuk peningkatan kinerja karyawan rumah sakit, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang.

¹⁸ Rahma Karida and Inge Dhamanti, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit," *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5 (2024): 2674–84.