

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perekonomian masyarakat merupakan aspek penting dalam kehidupan sosial yang terus mengalami perkembangan seiring dengan perubahan zaman. Kegiatan ekonomi yang dijalankan oleh masyarakat memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan mendorong pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah. Namun, pada kenyataannya, masih banyak masyarakat yang mengalami berbagai hambatan, terutama terkait dengan akses permodalan dan layanan keuangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, keberadaan lembaga keuangan menjadi solusi untuk mendukung aktivitas ekonomi masyarakat.¹

Lembaga keuangan memiliki peran penting dalam menyediakan layanan keuangan yang dapat membantu masyarakat dalam mengelola keuangan mereka. Namun, sistem keuangan konvensional tidak selalu dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.² Lembaga keuangan syariah hadir sebagai alternatif dengan sistem berbasis prinsip Islam yang adil dan bebas riba. Koperasi syariah, seperti Baitul Maal wa Tamwil (BMT), mengedepankan asas kebersamaan dan gotong royong, sehingga lebih mudah diterima masyarakat. BMT berfungsi sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang mengelola dana umat untuk kegiatan sosial dan bisnis secara

¹ Maria Agape Widya Prasetya et al., "Analisis Pengaruh Lembaga Keuangan Mikro dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia," *Analisis*, 12. 1 (2022), 64.

² Euis Amalia et al., *Keuangan Mikro Syariah* (Jakarta: Gramata Publishing, 2016), 13 - 14.

bersamaan. Hadirnya BMT membantu masyarakat yang sulit mendapatkan akses permodalan dari bank konvensional dapat memperoleh pembiayaan berbasis syariah yang lebih fleksibel.³

BMT telah berkembang pesat di berbagai daerah di Indonesia dan memberikan dampak signifikan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Salah satu daerah yang memiliki perkembangan BMT yang cukup pesat adalah Jombang, Jawa Timur. Sebagai daerah yang dikenal religius dengan banyak pesantren, masyarakat Jombang lebih mudah menerima konsep ekonomi berbasis syariah. BMT di Jombang telah berperan dalam membantu para pelaku usaha kecil dalam mendapatkan modal usaha serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara luas. Terdapat sekitar 12 BMT atau koperasi syariah di kabupaten Jombang, antara lain:

Tabel 1. 1 Data BMT Kabupaten Jombang

No.	Nama	Alamat
1.	KSU BTM Surya Amanah	Jl. Ir. H. Juanda No. 56, Kepanjen, Kec./Kab. Jombang.
2.	BMT UGT Nusantara	Jl. KH Mimbar No.105 Sambong Dukuh, Kec./Kab. Jombang.
3.	BMT Rizqona IKABU	Jl. Tj Komplek Pertokoan Perum Menara Asri Blok A5, Sambong Dukuh, Kec./Kab. Jombang.
4.	BMT NU Jombang	Jl. Laksada Adi Sucipto, Sambong Dukuh, Kec./Kab. Jombang.
5.	BMT PETA	Jl. KH. Abdul Wahab Hasbulloh, No. 216, Tambak Rejo, Kec./Kab. Jombang.
6.	BMT An-Nur	Jl. Gubernur Suryo No.49 A, Sengon, Kec./Kab. Jombang.
7.	BMT Masalahah	Jl. Masjid Gg. I No.101, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang.

³ Euis Amalia et al., *Keuangan Mikro Syariah*, 20 – 21.

No.	Nama	Alamat
8.	BMT Muamalah Tebuireng	Jl. Gerilya No. 65, Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang.
9.	BMT BUS (Bina Umat Sejahtera)	Jl. Ngoro Jombang No.1500, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang.
10.	BMT As – Salam	Jl. Kalibening Utara, Kalibening, Tanggalrejo, Kec. Mojoagung, Kabupaten Jombang.
11.	BMT Surya Raharja	Jl. Kabuh Babat, RT.01/RW.01, Karang Don, Kabuh, Kec. Kabuh, Kabupaten Jombang.
12.	BMT Melati Al-Khodijah	Jl. KH. Romli Tamim No. 10, Peterongan, Kec/Kab. Jombang.

Sumber: Hasil Olah Data Melalui Aplikasi Google Maps Jombang

Peneliti memilih KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang sebagai lokasi utama penelitian karena lembaga ini memiliki karakteristik unik, yakni berdiri dengan dukungan Muhammadiyah yang dikenal memiliki jaringan luas, nilai keislaman yang kuat, serta budaya organisasi yang menekankan pada pemberdayaan ekonomi umat. Dengan latar belakang tersebut, BTM Surya Amanah menarik untuk diteliti lebih dalam, khususnya terkait bagaimana budaya organisasi berperan dalam mendorong kinerja karyawan. Untuk memperkaya analisis, penelitian ini juga membandingkan BTM Surya Amanah dengan BMT PETA dan BMT Rizqona IKABU yang memiliki basis berbeda, yaitu pondok pesantren. Perbandingan ini memberikan perspektif yang lebih utuh mengenai dinamika budaya organisasi di lembaga keuangan syariah yang tumbuh dari fondasi kelembagaan yang berlainan namun memiliki tujuan serupa dalam menguatkan ekonomi masyarakat. Berikut merupakan perbandingan antara KSU BTM Surya Amanah, KSPPS BMT Rizqona IKABU, dan KSPPS BMT PETA.

Tabel 1. 2 Data Perbandingan BMT di Jombang Tahun 2025

Keterangan	KSU BTM Surya Amanah Jombang	KSPPS BMT PETA Jombang	BMT IKABU Rizqona Jombang
Tahun Berdiri	2007	2013	2014
Anggota Karyawan	12 untuk 4 kantor	6 untuk 1 kantor	10 untuk 7 kantor kas
Jumlah Kantor	4	1	7
Produk	1. 8 produk simpanan: tabungan anggota, siwada (simpanan wadiah), simuda (simpanan mudharabah), simuda pendidikan, simpanan qurban, tabungan haji, tabungan umrah, tabungan fitri. 2. Deposito: deposito, deposito khusus. 3. Produk Pembiayaan: <i>Mudharabah, Murabahah, Musyarakah, Ijarah, Qardhul Hasan</i> (Pembiayaan Kebajikan). 4. Layanan jasa.	1. 7 produk simpanan: tabungan barokah umum, tabungan barokah umum haji dan umroh terwujud, tabungan barokah qurban, tabungan barokah idul fitri, tabungan barokah haul, simpanan berjangka, simpanan berjangka plus. 2. Produk pembiayaan: <i>Mudharabah, gadai, Murabahah, Musyarakah, Ijarah, kafalah, Musyarakah, Ijarah.</i> 3. Produk jasa dan ziswaf.	1. 7 produk simpanan : simpanan umum, simpanan pendidikan, simpanan qurban, simpanan wisata haji, simpanan walimah, simpanan siswa-santri, simpanan berjangka 2. Produk pembiayaan: <i>Mudharabah, gadai, Murabahah, Musyarakah, Ijarah</i> 3. Produk jasa dan ziswaf.
Nilai inti/ slogan	“ILAHl” (Islah, Lillah, Amanah, Hisab, dan Ibadah) dan “MANTAP” (Manfaat, Antusias, Nyaman, Transparan, Adil, dan Patuh).	STAF (Shidiq, Tabligh, Amanah, Fatonah).	"IKABU Berjejaring Khidmat Untuk Negeri"

Sumber: Data Observasi, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa KSU BTM Surya Amanah Jombang telah berdiri lebih lama dibanding BMT Rizqona IKABU Jombang dan KSPPS BMT PETA Jombang. KSU BTM Surya

Amanah Jombang juga memiliki produk yang bervariasi, serta memiliki banyak kantor cabang di Jombang yaitu 4 kantor cabang yang memudahkan aksesibilitas bagi anggota dan berperan penting memperkuat budaya organisasi serta memungkinkan penyebaran nilai – nilai organisasi secara konsisten.

Penelitian ini difokuskan pada KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang sebagai kantor pusat. Data diambil dari 3 karyawan di kantor cabang Kepanjen dan 1 manajer KSU BTM Surya Amanah Jombang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pengalaman dan pengamatan awal penulis saat pertama kali berkunjung, di mana keramahan pelayanan serta lingkungan kerja yang tertata dan nyaman memberikan kesan adanya nilai budaya dalam perilaku kerja karyawan. Pengamatan awal menunjukkan bahwa nilai inti ILAHI dan MANTAP hadir dalam aktivitas kerja sehari - hari. Kekhasan budaya organisasi dalam pandangan penulis terletak pada cara nilai - nilai tersebut dijalankan dalam praktik kerja, sehingga implementasi budaya organisasi menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

KSU BTM Surya Amanah Jombang didirikan oleh Muhammadiyah. Keberhasilan Muhammadiyah dalam mengembangkan sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi menegaskan kemampuannya dalam mengelola aset secara efektif dengan fokus pada kesejahteraan masyarakat. Organisasi ini telah mendirikan berbagai lembaga pendidikan, rumah sakit, dan klinik yang tersebar di berbagai wilayah, memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan

kualitas hidup masyarakat.⁴ Kesuksesan ini mendorong peneliti untuk meneliti KSU BTM Surya Amanah, bagian dari ekosistem ekonomi Muhammadiyah, guna memahami bagaimana penerapan nilai - nilai Islam dapat memperkuat lembaga keuangan tersebut. Keberhasilan sebuah BMT tidak hanya ditentukan oleh sistem keuangan dan produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh budaya organisasi yang diterapkan dalam lembaga tersebut. Persaingan kerja yang ketat dan kompetitif menuntut kinerja optimal sebagai kunci keberhasilan organisasi, kinerja sendiri dipengaruhi oleh kemampuan individu dan lingkungan kerja yang terbentuk dari budaya organisasi.

Robbins dan Judge mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota hingga membentuk sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota.⁵ Organisasi dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama.⁶ Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.⁷

Budaya dalam KSU BTM Surya Amanah memiliki standar yang dijalankan oleh para karyawannya sesuai dengan *Standart Operasional*

⁴ Nurhayati et al., "Muhammadiyah sebagai Gerakan Sosial dan Ekonomi (Studi Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sinjai)", *Journal of Islamic Education and Social Science*, (2023), 26.

⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 355.

⁶ Rheina Sayla, et al., "Peran Data dan Informasi dalam Teori Sistem Organisasi", *Student Scientific Creativity Journal*, 3.1 (2025), 157.

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 355 - 356.

Prosedure (SOP) untuk menjamin terlaksananya kegiatan operasional secara tertib, terukur, dan akuntabel. Budaya organisasi KSU BTM Surya Amanah mendorong karyawan untuk memberikan layanan terbaik kepada anggota.⁸ Nilai - nilai tersebut menjadi pedoman bagi karyawan KSU BTM Surya Amanah dalam mengelola dana masyarakat. Budaya ini tidak hanya memastikan pengelolaan dana yang transparan dan akuntabel, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang positif.⁹

Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh suasana dan fasilitas kantor. Kantor pusat KSU BTM Surya Amanah yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 56, Kepanjen, Kecamatan Jombang ini memiliki kantor yang luas dan nyaman. Penggunaan warna biru dan hijau pada cat kantor KSU BTM Surya Amanah mencerminkan identitas dan nilai - nilai organisasi yang diadopsi dari logo Muhammadiyah dan KSU BTM Surya Amanah. Selain itu, ruang kerja yang terbuka menunjukkan budaya transparansi dan kolaborasi antar karyawan. Fasilitas tempat duduk yang nyaman, baik di dalam maupun di luar kantor, serta *banner* informatif menunjukkan keterbukaan dan komitmen dalam memberikan informasi. Penerapan pelayanan 3S (Senyum, Salam, Sapa) semakin memperkuat budaya melayani dengan tulus dan profesional. Menciptakan pengalaman yang positif bagi setiap anggota, baik muslim maupun non-muslim yang berinteraksi dengan KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang.

⁸ Ziyadatul Iffatis Silmi, "Analisis *Customer Relationship Management* (CRM) dalam Meningkatkan Pembiayaan Murabahah di KSU BTM Surya Amanah Jombang" (Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum, 2022). 39.

⁹ Ziyadatul Iffatis Silmi, "Analisis *Customer Relationship Management* (CRM) dalam Meningkatkan Pembiayaan Murabahah di KSU BTM Surya Amanah Jombang", 69 - 70.

Jam kerja KSU BTM Surya Amanah berlangsung Senin hingga Jumat, pukul 07.30 WIB sampai dengan 14.00 WIB, dengan absensi karyawan dipantau melalui grup WhatsApp yang direkap oleh *customer service* setiap unit kerja. KSU BTM Surya Amanah menerapkan peraturan yang harus ditaati dan jika terdapat pelanggaran, langkah pertama yang diambil adalah bimbingan dari manajer sebagai upaya pembinaan. Apabila pelanggaran berlanjut, akan diberikan peringatan hingga sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.¹⁰ Pendekatan ini menyeimbangkan disiplin dan pembinaan dalam menjaga profesionalisme.

Karyawan KSU BTM Surya Amanah dalam kegiatan operasionalnya berpegang teguh pada nilai - nilai yang dirangkum dalam akronim "ILAHl" (Islah, Lillah, Amanah, Hisab, dan Ibadah), yang menjadi landasan keyakinan dan tercermin dalam budaya kerja mereka. "Islah", yakin bahwa keunggulan diperoleh melalui perbaikan dan inovasi terus - menerus. "Lillah", yakin bahwa semua aktivitas kerja harus dilandasi semata - mata karena Allah SWT. "Amanah", yakin bahwa semua pekerjaan harus dilakukan dengan penuh kejujuran, dedikasi, dan tanggung jawab. "Hisab", yakin bahwa kita harus selalu melakukan introspeksi atas segala kekurangan dan kesalahan. "Ibadah", yakin bahwa semua aktivitas dan kegiatan kerja yang dilakukan akan bernilai ibadah di mata Allah SWT. Terdapat juga nilai dasar KSU BTM Surya Amanah terangkum dalam kata "MANTAP" (Manfaat, Antusias, Nyaman, Transparan, Adil, dan Patuh). "Manfaat", berusaha mengkreasi

¹⁰ Iva, karyawan KSU BTM Surya Amanah, Jombang, 27 Desember 2024.

produk dan layanan BTM yang multi manfaat untuk semua pihak. “Antusias”, berusaha melayani semua pihak dengan kesungguhan. “Nyaman”, berusaha membuat situasi kondisi kerja dan pelayanan nyaman. “Transparan”, berusaha mencitrakan BTM yang transparan, akuntabel, dan dapat dipercaya. “Adil”, berusaha adil dan seimbang dalam memperoleh dan berbagi keuntungan finansial. “Patuh”, berusaha mematuhi regulasi, undang - undang, dan peraturan yang berlaku untuk BTM. Nilai - nilai tersebut menciptakan suasana kerja yang religius. Tercermin dari etika Islam dalam berbisnis dan adanya kajian rutin di setiap bulan pada minggu ke dua untuk seluruh karyawan KSU BTM Surya Amanah.¹¹ *Briefing* dan evaluasi kerja dilakukan oleh KSU BTM Surya Amanah pada setiap minggu dan tiga bulan sekali serta *briefing* dadakan jika ada hal yang mendesak sebagai upaya menjaga dan memperkuat nilai - nilai pada karyawan KSU BTM Surya Amanah.

Karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena mereka menjalankan berbagai kegiatan operasional. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang kompeten untuk mengemban tanggung jawab dengan baik.¹² Setiap individu memiliki kepribadian berbeda, tetapi dapat disatukan melalui nilai - nilai budaya organisasi. Kesamaan tujuan dan semangat kerja yang kuat akan mendorong kinerja yang optimal.¹³ Karyawan berperan penting dalam menerapkan budaya organisasi melalui kebijakan dan

¹¹ Iva, karyawan KSU BTM Surya Amanah, Jombang, 27 Desember 2024.

¹² Adih Supriadi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tahta Media Group, 2022). 100.

¹³ Puji Lastri T Sihombing and Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan", *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*, 6 (2019), 2.

strategi secara mandiri. Etos kerja mereka mencerminkan nilai - nilai budaya dan citra perusahaan. Karena itu, manajemen SDM harus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹⁴

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil atas kerja yang dijalankan, baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.¹⁵ Robbins sebagaimana yang dikutip Herman dan Marselinus dalam bukunya, mengemukakan indikator kinerja karyawan antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.¹⁶

Kinerja yang baik dimulai dari kedisiplinan dalam hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini diterapkan karyawan KSU BTM Surya Amanah dan menyampaikan izin sebelumnya jika ada keterlambatan. Ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jadwal kerja ini mencerminkan semangat kerja dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kerjasama dalam menjalankan tugas sangat penting untuk memberikan pelayanan maksimal kepada anggota. Memperkuat kekompakan dan kerjasama karyawan dibentuk dalam kegiatan *gathering*. Setiap individu bekerja bersama - sama dalam semangat gotong royong dan saling mendukung. Hal ini diperkuat dengan latar belakang pendidikan mayoritas karyawan KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang bergelar S1 dari

¹⁴ Purwatiningsih, "Membangun Kinerja Karyawan Melalui Analisis Lingkungan dan Beban Kerja", *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2.3 (2019), 301.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 9.

¹⁶ Marselinus Jewaru, Herman Jelatu, *Optimalisasi Kinerja Karyawan*, 41.

jurusan seperti, ekonomi, akuntansi, dan administrasi. Sehingga karyawan memiliki kompetensi yang mendukung dalam pencapaian target perusahaan. Hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas, karena kualitas menentukan seberapa baik tugas diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan.¹⁷ Untuk mencapai hal tersebut, KSU BTM Surya Amanah memberikan seminar dan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia, serta pemberian penghargaan di setiap tahun kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi berupa bonus. Hal ini berfungsi menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas karyawan, sehingga produktivitas dan pelayanan dapat terus meningkat.

Peningkatan kinerja dapat diamati melalui pertumbuhan jumlah anggota setiap tahunnya. Berikut merupakan data jumlah anggota keseluruhan di KSU BTM Surya Amanah, KSPPS BMT PETA, dan BMT IKABU Rizqona tahun 2021 - 2024.

Tabel 1. 3
Perbandingan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Jombang

Keterangan	KSU BTM Surya Amanah	KSPPS BMT PETA	BMT IKABU Rizqona
Jumlah Anggota 2021	1.031	377	537
Jumlah Anggota 2022	1.431	280	497
Jumlah Anggota 2023	1.681	397	659
Jumlah Anggota 2024	2.031	2.892	485

Sumber: Data primer, hasil wawancara (2025).

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah anggota KSU BTM Surya Amanah lebih besar dari jumlah anggota di KSPPS BMT PETA dan BMT

¹⁷ Mochamad Mochklas Eko Budiyo, *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020). 6.

IKABU Rizqona. Jumlah anggota KSU BTM Surya Amanah juga mengalami peningkatan secara konsisten selama periode 2021–2024.

Selain itu salah satu indikator kinerja yang menunjukkan peningkatan dapat dilihat dari jumlah anggota pembiayaan. Jumlah anggota pembiayaan KSU BTM Surya Amanah mengalami pertumbuhan selama periode 2021 hingga 2024, seperti yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 4
Anggota Pembiayaan BTM Surya Amanah Jombang Tahun 2021 – 2024

Tahun	Anggota Pembiayaan
2021	668
2022	1.047
2023	1.349
2024	1.831

Sumber: Data diolah peneliti, 2025¹⁸

Jumlah anggota KSU BTM Surya Amanah menunjukkan peningkatan secara konsisten selama periode 2021–2024. Peningkatan tersebut mengindikasikan adanya kepercayaan anggota terhadap lembaga, yang salah satunya dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan pengalaman anggota, pelayanan di KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang dirasakan baik, ramah, serta memberikan kemudahan dalam aktivitas menabung. Kondisi ini mencerminkan bahwa penerapan nilai budaya organisasi, khususnya melalui kebiasaan senyum, sapa, dan salam (3S), berperan dalam menciptakan kenyamanan serta memperkuat kepercayaan anggota terhadap lembaga.

¹⁸ Iva, karyawan KSU BTM Surya Amanah, Jombang, 27 Desember 2024.

Hal ini juga didukung dengan piagam support kegiatan yang diperoleh KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang, menggambarkan kontribusi mereka kepada masyarakat dan tercapainya target – target KSU BTM Surya Amanah serta kerja sama yang KSU BTM Surya Amanah jalin dengan berbagai lembaga keuangan lain untuk meningkatkan kinerja.

Tahun 2022 KSU BTM Surya Amanah menjalin kerja sama dengan Bank Rinjani Syariah Malang dan pada tahun 2023 menjalin kerja sama dengan BSI Mojokerto. Kerja sama ini dalam bentuk pelatihan pengelolaan keuangan secara profesional dengan penguatan modal dan sumber daya insani. Bank BSI bekerja sama dengan KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang berdasarkan laporan RAT selama dua tahun terakhir dan evaluasi menyatakan keuangan KSU BTM Surya Amanah sehat dan layak menjadi mitra kerjasama.¹⁹ Kesehatan keuangan dan kepercayaan dari berbagai lembaga keuangan ini dapat menggambarkan kinerja karyawan yang optimal tidak lepas dari peran nilai - nilai budaya organisasi di KSU BTM Surya Amanah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mendalami penelitian ini lebih lanjut, karena menganggap topik ini penting untuk dikaji dalam sebuah skripsi berjudul **“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang”**.

¹⁹ Doni Osmon, “KSU BTM Surya Amanah Jombang Jalin Kerjasama dengan BSI,” *Muhammadiyah Jombang*, 2024, <https://muhammadiyahjombang.com/btm-surya-amanah-jombang-jalin-kerjasama-dengan-bsi/>.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan terkait pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang?
2. Bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Adanya penulisan skripsi ini peneliti ingin mencapai beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan Budaya Organisasi di KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang.
2. Untuk Menganalisis Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi memperkaya wawasan keilmuan khususnya mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan memiliki implikasi praktis bagi manajemen organisasi. Hasil penelitian dapat menjadi dasar kajian lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara praktis

a. Bagi KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan untuk mengatasi berbagai permasalahan organisasi yang dihadapi, menarik anggota baru, dan mempertahankan loyalitas anggota lama.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan hubungan kerja sama dengan KSU BTM Surya Amanah Kepanjen Jombang dan peningkatan reputasi bagi pihak kampus dengan adanya penelitian yang relevan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen Sumber Daya Insani, dimana hal ini tidak terlepas dari peran budaya organisasi dan kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi penelitian - penelitian selanjutnya dengan berfokus pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian atau jurnal yang relevan yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Syamsul Arifin, skripsi dengan judul *“Peran Budaya Organisasi dalam*

Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri)” tahun 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di BMT-UGT Sidogiri Kediri melalui penanaman pemahaman tujuan kerja, kejelasan tugas, motivasi pimpinan, dan pengalaman kerja. Peran tersebut didukung oleh penerapan sistem kerja berbasis prinsip Islam, pemberian penghargaan atas kinerja, pengawasan, serta kesempatan promosi jabatan.²⁰ Persamaan penelitian adalah terkait dengan pembahasan mengenai budaya organisasi dan sama dalam menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada variabel dan tempat penelitian.

2. Itsna Nurul Fajriyah, Skripsi dengan judul *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitut Tamwil Muhammadiyah Artha Surya Kabupaten Tegal”* tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Artha Surya Kabupaten Tegal, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 23,4%, sementara 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain.²¹ Persamaan penelitian terletak pada fokus kajian, yaitu meneliti kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah berbentuk BTM. Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan

²⁰ Syamsul Arifin, Skripsi: “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri)” (IAIN Kediri, 2022).

²¹ Itsna Nurul Fajriyah, Skripsi: “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitut Tamwil Muhammadiyah Artha Surya Kabupaten Tegal” (Universitas Pancasakti Tegal, 2020).

variabel pelatihan kerja dan semangat kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada peran budaya organisasi, serta dilakukan pada lokasi penelitian yang berbeda.

3. Irmayanti, skripsi dengan judul “*Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu*” tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan didukung oleh budaya organisasi yang berlandaskan visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta nilai kekeluargaan. Nilai kerja sama, kedisiplinan, kejujuran, dan kesetiaan dalam budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.²² Kesamaan penelitian terletak pada pembahasan tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta penggunaan pendekatan kualitatif yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.
4. Anggi Septiana Sari, skripsi dengan judul “*Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Karyawan Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung*” tahun 2021. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi SIFAT (Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh) diterapkan sebagai nilai dasar lembaga. Nilai - nilai tersebut mencerminkan kejujuran, konsistensi, kecerdasan, tanggung jawab, dan keterbukaan dalam menyampaikan kebenaran sesuai ajaran Islam. Penerapan budaya tersebut berkontribusi pada kinerja karyawan yang tercermin melalui kedisiplinan, loyalitas, kerja sama, kreativitas,

²² Irmayanti, Skripsi: "Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan" (IAIN Palopo, 2021).

tanggung jawab, dan keterampilan.²³ Persamaan penelitian terletak pada fokus kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan serta penggunaan pendekatan kualitatif. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan karakter lembaga, dimana Daarut Tauhiid Peduli bersifat *non-profit oriented*, sedangkan KSU BMT Surya Amanah Jombang merupakan lembaga *profit oriented*.

5. Rizka Pratiwi, skripsi dengan judul “*Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kemanusiaan Human Initiative Pusat*” tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen transformasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Human Initiative Pusat. Kinerja karyawan sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.²⁴ Persamaan penelitian terletak pada kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, pendekatan penelitian, dan karakter lembaga yakni bersifat *non-profit oriented*, sedangkan KSU BMT Surya Amanah Jombang merupakan lembaga *profit oriented*.

²³ Anggi Septiana Sari, Skripsi: "Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Karyawan Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).

²⁴ Rizka Pratiwi, “Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kemanusiaan Human Initiative Pusat” (Universitas Muhammadiyah Prof. dr. Hamka, 2021).