

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS  
BMT EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA  
SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Mencapai Program Sarjana (S-1)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh :

Khoirun Nisa

1901036003

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2023**

## **BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH**

Nama Peserta Ujian	Khoirun Nisa
NIM	1901036003
Program Studi	Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	Penerapan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang
Hari,Tanggal Ujian	Jum'at, 14 Juli 2023
Waktu Ujian	09.00 – 10.00 WIB
Tempat Ujian	Ruang Sidang Utama FDK
Pembimbing	Fania Mutiara Savitri SE,MM
Ketua Sidang	Dedy Susanto S.Sos.I.M.S.I
Sekretris Sidang	Abdul Rozaq, M.S.I
Penguji I	Ibnu Fikri, S.Ag.M.Si.P.Hd
Penguji II	Hj. Ariana Suryorini, SE.,M.M.S.I

## NOTA PEMBIMBING

### NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 5 (lima) eksemplar  
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

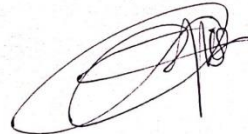
Nama : Khoirun Nisa  
NIM : 1901036003  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : **PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT  
EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Dengan ini kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 01 Juli 2023

Pembimbing,



**Fania Mutiara Safitri, SE.MM**  
NIP. 199005072019032011

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Prof Dr. Hamka Semarang 50185  
Telp. (024) 7506405, Faksimili (024) 7606405, Website : [www.fakdakom.ac.id](http://www.fakdakom.ac.id)

### PENGESAHAN SKRIPSI

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI KSPPS BMT EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA  
SEMARANG

Oleh :

Khoirun Nisa  
1901036003

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 14 Juli 2023 dan dinyatakan  
LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

Dedv Susanto S.Sos.L.M.S.I.  
NIP : 198105142007101001

Sekretaris Sidang

Abdul Rozag, M.S.I.  
NIP : 198010222009011009

Penguji I

Umi Fikri, S.Ag.M.Si.P.hD  
NIP : 197806212008011005

Penguji II

Hj. Ariana Survorini, SE, M.M.S.I  
NIP : 197709302005012002

Mengetahui,  
Pembimbing,

Fania Mutiara Savitri M.M.  
NIP : 199005072019032011

Disahkan oleh  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Pada tanggal



Prof. Dr. H. Ilvas Supena, M.Ag.  
NIP : 197704102001121003

## HALAMAN PERNYATAAN

### HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirun Nisa

Nim : 1901036003

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat sebuah karya dari orang lain yang pernah diajukan guna memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi negeri maupun swasta lainnya. Pengetahuan atau informasi yang diperoleh hasil penelitian lain atau bahkan yang belum pernah diterbitkan sudah dijelaskan dalam tulisan berupa kutipan maupun daftar pustaka.

Semarang, juni 2023

Penulis



Khoirun Nisa

1901036003

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada kita. Dengan bimbingan dan petunjuknya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam tak lupa penulis limpahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Sebuah kebahagiaan bagi penulis, karena tugas dan tanggung jawab penulis untuk menyelesaikan studi strata satu (S.1) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang dapat terlaksana dengan baik, dengan judul skripsi. "Penerapan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Ilyas Supena M.Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dr. Siti Prihatiningtyas, M.Pd Selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Ibu Fania Mutiara Savitri, SE.,MM. Selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan serta waktunya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dan pendidikan dengan penuh kesabaran.
6. Bapak Subhan dan Jajaran Pengurus BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang telah memberikan izin penelitian serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam penulisan penelitian.

7. Serta Semua pihak yang tidak dapat penulis tulis satu persatu, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, support, dan do'a yang telah diberikan, Semoga Allah SWT membalas amal baik mereka dengan sebaik-baik balasan atas naungan ridhanya. Harapan Penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk diri sendiri dan semua pihak yang membutuhkan khususnya tentang budaya organisasi.

Alhamdulillah dengan segala usaha dan upaya, penulis nisa menyelesaikan skripsi ini yang tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akhirnya penulis memohon petunjuk dan berserah diri Kepada Allah SWT.

Semarang, 27 Mei 2023

Penulis



**KHOIRUN NISA**

**NIM. 1901036003**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tua yang telah memberikan doa tiada henti pada penulis.
2. Teman Terbaikku Ali Multazam yang selalu mensupport dalam pembuatan skripsi ini.
3. Saudara-Saudara tersayang yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
4. Sahabat Seperjuangan MD-A Angkatan 2019 Jurusan Manajemen Dakwah yang selalu kebersamai Penulis.
5. Sahabat Organisasi yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
6. Seluruh Saudara, kerabat, Keluarga besar dan sahabat tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan program studi ini.



## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS.An Nahl 97)*

Amalan yang Allah Sukai yang setelah Fardhu, adalah menyenangkan hati orang muslim (HR. Tirmidzi)

## **ABSTRAK**

Khoirun Nisa (1901036003) dengan skripsi yang berjudul “Penerapan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Semarang Tahun 2023.

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam organisasi karena budaya yang baik memberikan kenyamanan yang mendukung kinerja karyawan dan sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik dapat mempengaruhi kepribadian anggotanya sehingga menyebabkan penurunan kinerja masing-masing anggota. Keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya, dimana tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan melaksanakan kerjanya dengan baik.

Tujuan penelitian untuk 1) mengetahui budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, 2) mengetahui penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan termasuk budaya organisasi islami yaitu Sidiq, Amanah, Fathonah, Tabligh Serta nilai lain seperti Kepedulian, Profesionalisme, Tanggung Jawab, dan Kedisiplina . Sikap karyawan yang berlandaskan nilai tersebut dan aturan melandasi berbagai kegiatan usaha seperti pelayanan, pelaporan, evaluasi, serta kegiatan keagamaan. Dengan demikian penerapan budaya organisasi pada berbagai kegiatan dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

**Kata Kunci : *Budaya organisasi, Kinerja, Penerapan***

## DAFTAR ISI

<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSAH</b> .....	i
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Tinjauan Pustaka.....	7
E. Metode Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN</b> .....	18
<b>A. Budaya Organisasi</b> .....	18
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	18
2. Fungsi Budaya Organisasi .....	19
3. Karakteristik Budaya Organisasi .....	20
4. Pembentukan Budaya Organisasi .....	22
5. Ciri Budaya Organisasi Kuat dan Lemah .....	23
6. Budaya Organisasi Menurut Islam .....	24
<b>B. Kinerja Karyawan</b> .....	26
1. Pengertian Kinerja .....	26
2. Indikator Pengukuran Kinerja.....	27
3. Aspek – Aspek Kinerja.....	29

4. Kinerja Menurut islam.....	30
<b>BAB III GAMBARAN UMUM BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG.....</b>	<b>31</b>
<b>A. Gambaran Umum KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....</b>	<b>31</b>
1. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang.....	31
2. Letak Geografis dan Profil KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang.....	33
3. Visi dan Misi KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang .....	33
4. Tujuan Berdirinya BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....	34
5. Struktur Kelembagaan KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang....	35
6. Inovasi dan Layanan KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang .....	36
7. Produk-produk KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang.....	36
8. Kegiatan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....	38
9. Pelayanan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....	39
<b>B. Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....</b>	<b>42</b>
<b>C. Penerapan Budaya Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.....</b>	<b>46</b>
<b>BAB IV ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT EL- LABANA KECAMATAN NGALIYAN KABUPATEN SEMARANG .....</b>	<b>51</b>
A. Analisis Budaya di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. ....	51

B. Analisis Penerapan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang .....	63
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	71
C. Penutup .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
<b>LAMPIRAN</b> .....	76
DAFTAR WAWANCARA .....	76
DOKUMENTASI .....	78
<b>BIODATA PENULIS</b> .....	80
<b>DATA DIRI</b> .....	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang merupakan ciri khas organisasi tersebut. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam organisasi karena budaya yang baik memberikan kenyamanan yang mendukung kinerja karyawan dan sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik dapat mempengaruhi kepribadian anggotanya sehingga menyebabkan penurunan kinerja masing-masing anggota. Budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena jika budaya kuat maka akan memberikan stabilitas organisasi dan sebaliknya jika budaya lemah maka akan menyebabkan penurunan kinerja dan organisasi menjadi tidak stabil (Habudin, 2020:29).

Budaya organisasi merupakan filosofi, yaitu seperangkat nilai yang menjadi kebiasaan, penggerak, dan tertanam dalam kehidupan karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Berdasarkan visi dan misi perusahaan, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai motivator yang efektif untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi diyakini menjadi factor penentu kesuksesan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkembang dengan berkelanjutan (Hadju, 2019:128).

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai perekat yang menyamakan pandangan atau cara pandang para anggota organisasi terhadap suatu masalah sehingga menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi memiliki nilai-nilai. Suatu norma yang diyakini dan dipatuhi oleh suatu organisasi. Budaya organisasi inilah yang menyelaraskan perilaku dan tindakan seluruh anggota organisasi. Budaya Organisasi Selain mendorong karyawan untuk aktif meningkatkan efisiensi kerja, budaya organisasi yang baik juga dapat menjauhkan karyawan dari risiko yang dapat mengancam pekerjaannya.

Tujuan budaya organisasi adalah mengubah sikap karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam menghadapi tantangan masa depan (Habudin, 2020:30).

Menurut Susanto (2006:67) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Tidak bisa dipungkiri, setiap organisasi pasti akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar mencapai tujuan yang lebih baik, sehingga dapat memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari pegawainya. Namun seringkali kegiatan peningkatan kinerja pegawai tidak sesuai harapan. Meskipun telah memiliki pegawai yang berkualitas, belum tentu mampu memberikan hasil yang kerja yang baik bagi organisasi, jika pegawai masih dalam lingkaran budaya organisasi dan kepemimpinan yang kurang mendukung.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang baik dengan kinerja karyawan secara terintegrasi. Ketika budaya organisasi kuat, meningkatkan karyawannya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama dan memberikan dasar yang kuat untuk manajemen yang sukses. Demikian pula, para ahli organisasi percaya bahwa budaya organisasi yang kuat mengarah pada kinerja yang baik, juga sebaliknya di sisi lain kinerja yang kuat dapat membantu terciptanya budaya organisasi yang kuat. Akademi Harvard untuk Studi Internasional menyelenggarakan simposium tentang nilai-nilai budaya dan kemajuan manusia pada tanggal 25 dan 26 April 1999, di *American Academy of Arts and Sciences di Cambridge, Massachusetts*. Simposium itu menyimpulkan bahwa "tanpa kecuali," budaya menentukan kemajuan politik, sosial, dan ekonomi setiap masyarakat, negara, dan bangsa di dunia. Karena simposium tersebut melibatkan 25 ilmuwan sosial terkemuka dunia, termasuk Michael E. Potter (pakar daya saing), Seymour Martin Lipsett (ilmuwan politik), dan

Francis Fukuyama (pakar globalisasi), maka ini merupakan pencapaian yang signifikan (Mustari, 2022:168).

Pada konsep pemberdayaan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki integritas yang tinggi, perlu adanya pedoman yang baku diterapkan dalam organisasi. Pedoman baku tersebut yaitu budaya yang sistematis menuntun karyawan agar meningkatkan komitmen dan kinerja terhadap organisasi. Budaya organisasi tersebut akan mencerminkan karakteristik organisasi. Budaya yang kuat dan pengelolaan SDM yang baik adalah alat untuk bersaing dengan para pesaing dalam organisasi. Budaya yang kuat adalah budaya yang akan meningkatkan perilaku konsisten sehingga adanya peningkatan kinerja karyawan yang akhirnya menciptakan efektifitas organisasi. Namun jika budaya tidak baik, maka akan mencapai tujuan yang salah, Jadi jika budaya organisasi tidak memberi hal positif untuk organisasi maka kan tercapai kinerja yang buruk, karena budaya organisasi memberi informasi karyawan mengenai perilaku karyawan yang semestinya (Ikhsan, 2016:86).

Suatu organisasi yang tidak ada budaya organisasi tidak memiliki pedoman jelas dalam perilaku karyawannya. Sama halnya apabila Suatu organisasi tidak memiliki budaya organisasi yang dominan, maka nilai budaya organisasi akan berkurang karena tidak ada keseragaman penafsiran tentang apa yang perilaku semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek makna bersama dari budaya organisasi yang akan menjadi alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku anggota organisasi (Marliani, 2017:22).



KSPPS BMT EL Labana sendiri merupakan organisasi koperasi jasa hukum syariah. Di sini Karyawan menjalankan kinerja sesuai dengan hukum syariah dan visi misi organisasi yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan organisasi lain BMT El-Labana berharap semua karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik diawali dengan implementasi nilai-nilai organisasi yang terwujud dalam budaya organisasi yang dianut oleh karyawan KSPPS BMT El-Labana.

Dari Hasil Pra Survei yang peneliti lakukan di KSPPS BMT EL-LABANA dengan wawancara Bapak Sholikhin selaku manajer di KSPPS BMT EL-LABANA mempunyai kegiatan selain pelayanan yaitu adanya doa bersama dan istigosah pagi sebelum memulai kegiatan di BMT EL LABANA Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang serta adanya penerapan nilai SAFT (Sidiq, Amanah, Fatonah, Tabligh). Menurut Sholikhin Budaya organisasi tersebut memberikan dampak dalam segi kerohanian dan peningkatan kinerja karyawan karena mengandung nilai kedisiplinan, profesionalisme, dan tanggung jawab. Namun ada sekitar 25% karyawan yang terlambat sehingga tidak menerapkan budaya organisasi yaitu nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme, hal itu akan berdampak pada kegiatan pelayanan yang tertunda sehingga yang sehari-harinya melayani 100 anggota atau mitra hanya bisa melayani 90 mitra KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Kegiatan yang dilaksanakan di KSPPS BMT EL-LABANA termasuk sebagai Dakwah Bil Hal. Dakwah bil hal dapat diartikan dengan keseluruhan upaya mengajak orang secara sendiri-sendiri maupun kelompok untuk mengembangkan diri dan masyarakat dalam rangka mewujudkan tatanan sosial ekonomi dan kebutuhan yang lebih baik menurut tuntunan Islam, yang berarti banyak menekankan pada masalah kemasyarakatan seperti kemiskinan, kebodohan, keterbelakangan dengan wujud amal nyata terhadap sasaran dakwah (Mudhofi, 2021:113). Dalam konteks dakwah bil hal pada organisasi Koperasi Syariah dimana dakwah berbentuk pengembangan dan peningkatan minat usaha dan etos kerja

yang tinggi serta menghidupkan dan mengoptimalkan sumber ekonomi umat (Rahmad, 2017:44)

Dakwah bisa diselenggarakan dalam konteks apapun dalam masyarakat. Ruang dan waktu berpengaruh signifikan terhadap pola dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan dakwah. Subyek dan obyek dakwahpun dalam perkembangan terkini mengalami variasi yang beragam. Kompleksitas masyarakat menurut pengembangan dakwah yang relevan dengan kondisi masyarakat. Gerakan dakwah dituntut untuk mampu berinovasi dan berkreasi dalam rangka adaptasi pada situasi social masyarakat yang kompleks tersebut. Inovasi dan kreasi menjadikan dakwah tumbuh dalam wilayah dan kelembagaan yang beragam (Usfiatul, 2017:15)

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan karena akan berdampak pada kesejahteraan dan kelangsungan organisasi BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dimasa yang akan datang. Mengacu pada hal – hal di atas, maka perlu adanya kajian terhadap Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang .

Berdasarkan latar belakang di atas dan realita yang terjadi diatas tersebut, dapat penulis tertarik melakukan kajian penulisan skripsi dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi yang terdapat di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
2. Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kota Semarang?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.
- b. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi Untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Dapat digunakan untuk bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian yang sejenis lebih lanjut.
  - 2) Dapat menambah wawasan dan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya terkait manajemen dakwah.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Sebagai bahan masukan atau pertimbangan oleh Pemilik KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dalam Menerapkan Budaya Organisasi.
  - 2) Sebagai bahan evaluasi karyawan KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang agar menerapkan budaya organisasi pada setiap aktivitas dan kegiatan saat bekerja.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Penulis paparkan beberapa pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis teliti:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Aisha Nuriani Budiono, penelitian pada tahun 2018, dengan judul "*Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*". Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Perolehan data kualitatif diperoleh dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil Penelitian yang diperoleh adalah peneliti menemukan budaya organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri disingkat TRUS. Pertama T singkatan dari True atau benar sidiq jujur dan tidak melakukan kecurangan. Kedua R singkatan dari Responsibility mengusahakan memiliki respon yang cepat dalam menangani masalah eksternal atau internal. Ketiga U singkatan Unridibel bahwa konsen pada pengembangan dan pembinaan karyawan, yang keempat adalah S singkatan dari Service excellent berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga lain. Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian di atas membahas tentang macam-macam budaya organisasi serta nilai-nilai yang tertanam di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya, tidak membahas budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara detail. Persamaan dengan penelitian yang akan penulis tulis yaitu pada metode penelitian yaitu dengan metode kualitatif deskriptif.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Luluk Sri Mulyani, penelitian pada tahun 2019, dengan judul "*Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia dalam Aktivitas Dakwah di Bandar Lampung*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dipakai adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dewan dakwah Indonesia adalah (Ta'at Syariat Allah, Senyum Sapa Salam (3S), Kekeluargaan, Ikhlas).

Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian di atas membahas tentang budaya organisasi dalam aktivitas dakwah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis membahas tentang budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu pada metode penelitian dan pembahasan mengenai budaya organisasi.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Dwi Hastuti, penelitian pada tahun 2021 dengan judul "*Budaya Organisasi dalam Mendukung Aktivitas Dakwah di Yayasan Persadani Semarang (Yayasan Eks Narapidana Teroris)*". Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Temuan dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi persadani mewujudkan nilai (1) Tanggung jawab, (2) Toleransi, (3) Solidaritas, (4) Setia pada Misi, (5) Disiplin. Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah pada objek penelitian yaitu pada penelitian di atas yaitu anggota yayasan persadani semarang yang merupakan mantan narapidana teroris. Persamaan dari kedua penelitian adalah pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Ari Purwanti, penelitian pada tahun 2018, dengan judul "*Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung)*". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian LAZNAS Yatim mandiri Lampung memiliki budaya "*TRUST (True, Responsibility, Upgradeble, Service Excelent, Trust)*" yang mudah-mudahan merupakan "*Akhlak FAST (Fathanah, Amanah, Sidiq, Tabligh)*". Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dari Tujuan penelitian dimana dalam penelitian ini bertujuan mengetahui budaya Organisasi dan kinerja karyawan yang dibangun, dikembangkan, dan diwariskan oleh LAZNAS Yatim Mandiri Lampung. Sedangkan penulis bertujuan mengetahui bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Persamaan dari kedua penelitian ini

adalah terdapat bagian metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Taufik Hidayat, penelitian pada tahun 2018, dengan judul “*Implementasi nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Namira Hotel Syariah Yogyakarta*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, membahas tentang nilai-nilai islam di Namira Hotel Syariah yang akan mempengaruhi kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu dari segi pembahasan dimana penulis membahas penerapan budaya organisasi di KSPPS secara islami dan umum sedangkan penelitian ini berfokus pada nilai-nilai islami.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Menurut Nugrahaini (2014:96) metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral, untuk mengetahui gejala sentral itu peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan oleh partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil dari analisis dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dalam bentuk tema-tema. Bogdan dan Taylor, mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati.

Dalam penelitian kualitatif proses penelitiannya tidak sesederhana penelitian kuantitatif karena sebelum penelitiannya memberikan sumbangsih keilmu pengetahuan. Perlu tahapan proses berpikir ilmiah, yaitu proses berpikir induktif untuk menangkap fakta di lapangan melalui pengamatan. Hasil pengamatan lalu dianalisis untuk menjadi dasar dari teorisasi (Nugrahaini, 2014:98).

Menurut Nugrhaini (2014:99), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi gerakan social, atau hubungan kekerabatan. Tujuan dari penelitian kualitatif ini untuk memahami kondisis suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret dan kondisi dalam suatu konteks yang alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi. Untuk itu penulis melakukan studi langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang konkret mengenai Budaya Organisasi di BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

## **2. Sumber dan Jenis Data**

Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai semua hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Maka dari itu, tidak semua informasi adalah data penelitian. Data hanyalah sebagian dari informasi, yakni yang berkaitan dengan data terdapat pada segala sesuatu yang menjadi bidang dan sasaran penelitian. Data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif. Sedangkan sumber data berasal dari data-data yang didapatkan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung.) Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Herdiansyah, 2020:113). Berdasarkan sumbernya, data dari penelitian kualitatif dibagi menjadi dua, yakni data primen dan data sekunder dimana:

a. Sumber Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diberikan kepada pencari data yakni penulis yang berupa kata-kata yang diungkapkan secara lisan atau verbal, gerak-gerik, tingkah laku yang berasal dari subjek terpercaya. Sumber data primer dari penelitian ini adalah informan Manajer BMT El Labana Semarang dan Karyawan BMT El Labana Semarang. Data Primer dalam penelitian ini didapat dari hasil wawancara (Siyoto, 2015:120).

b. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, bukti visual (foto), rekaman, film serta benda-benda yang bisa memperkaya data primer (Khoiron, 2019:111). Data Sekunder penulis didapat dari bahan pustaka berupa observasi, dokumentasi, buku, majalah, skripsi, jurnal, dokumen, karya tulis ilmiah, dan arsip-arsip resmi BMT El Labana.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mempermudah dalam pengambilan data lapangan, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab. Atau bisa dikatakan wawancara adalah metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih dengan langsung untuk bertukar ide dan pikiran dengan Tanya jawab lisa sehingga bisa dibangun makna dalam suatu topic tertentu (Prastowo, 2020:212).

Metode ini adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab antara pencari data dengan informan atau sumber data tanya jawab yang dilakukan secara sistematis berdasarkan pada tujuan penelitian. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik pada proses tanya jawab, masing-masing dari pihak dapat menggunakan metode ini secara wajar dan lancar.



Tujuan interview adalah untuk mencari informasi yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang kemudian menjadi data pendukung dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan kepada manajer KSPPS BMT El-Labana Bapak Sholikhin, Landing KSPPS BMT El-labana Bapak Subhan serta Teller KSPPS BMT El-Labana Mbak Fieki.

b. Metode Observasi

Observasi pengamatan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala pada objek penelitian. Cartwright mendefinisikan observasi sebagai proses melihat mengamati dan mencermati serta merekam secara sistematis dengan tujuan tertentu (Herdiansyah,2020:135). Observasi kualitatif diterapkan dalam konteks suatu kejadian natural, mengikuti alur alami kehidupan amatan. Observasi kualitatif tidak dibatasi kategorisasi kategorisasi pengukuran (kuantitatif) dan tanggapan yang telah diperkirakan (Hasyim, 2016:23). Terlebih dahulu dalam Observasi ini dilakukan terhadap budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, namun melalui dokumen. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan notulen rapat, catatan khusus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya (Herdiansyah,2020:133).

Metode Dokumentasi digunakan sebagai metode bantu, yaitu guna menggali data-data yang berbentuk secara tertulis dan dapat dilihat secara langsung oleh penulis. Metode ini digunakan untuk mengetahui data-data tertulis berkenaan dengan KSPPS BMT El Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Dalam dokumentasi Peneliti mengambil foto-foto dan gambar-gambar yang peneliti dapatkan saat penelitian.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan tahap petengahan dalam serangkaian tahap penelitian. Hasil penelitian harus melalui proses analisis data terlebih dahulu agar dapat dipertanggungjawabkan. Inti dari analisis data adalah mengolah data mentah menjadi data yang dapat ditafsirkan dan dapat dipahami secara spesifik dan diterima oleh perspektif ilmiah (Herdiansyah, 2020:125).

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai dengan menelaah data yang tersedia. Kemudian data dibaca dan dicermati, dipelajari dan direduksi dengan membuat rangkuman ini (abstraksi). Setelah itu data disusun sesuai dengan tema-temanya, kemudian dilakukan penafsiran untuk memperoleh temuan sementara, yang perlu direduksi secara berulang-ulang agar menjadi teori substantif. Konsep analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan bermodal data, mengoordinasikan data, memilah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mengadakan sintesis, mencari dan menemukan pola, menemukan yang penting dan membuat keputusan apa yang bisa diceritakan orang lain.

Menurut Nugrahaini (2014:95) Analisis terdiri dari beberapa langkah :

a. Reduksi data

Reduksi data adalah kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah dalam melakukan pengumpulan data secara berkelanjutan. Dalam reduksi data peneliti melakukan pemilihan atau seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan pengabstrakan dari semua informasi yang mendukung data penelitian yang diperoleh selama proses penggalan data lapangan. Proses reduksi ini terus menerus dilakukan selama penelitian berlangsung.

b. Penyajian Data

Penyajian data menjadi tahapan dalam menyusun data, yang bertujuan untuk penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan dalam penelitian. Untuk menganalisis data tersebut peneliti menggunakan analisis data kualitatif dan selanjutnya peneliti menarik kesimpulan pada penelitian tersebut dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknik analisis ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik dalam bidang-bidang tertentu secara konkret dan cermat dengan menggambarkan keadaan serta fenomena pada objek yang sedang diteliti. Sajian data adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan pada peneliti menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Sajian data ini merupakan rakitan organisasi informasi dalam bentuk narasi yang disusun berdasarkan pokok temuan yang ada dalam reduksi data, yang disajikan menggunakan bahasa peneliti yang logis, sistematis sehingga mudah dipahami.

c. Menarik Simpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah proses pemaknaan atas apa yang dilakukan, baik berupa benda, proses, sebab akibat, pola, keteraturan, penjelasan, sebagai kesimpulan dari penelitian. Tahapan analisis data yang peneliti lakukan yakni dengan mengumpulkan data terlebih dahulu kemudian mengklasifikasi dan mengklarifikasi. Selanjutnya analisis dilakukan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan mudah dipahami sebagai penjelasan agar didapatkan kesimpulan sebagai hasil penelitian.

Penarikan Kesimpulan merupakan kegiatan penafsiran terhadap hasil analisis dan interpretasi data. Penarikan simpulan ini hanya salah satu kegiatan konfigurasi utuh. Hal ini berbeda dengan penarikan simpulan penelitian kuantitatif yang berkaitan dengan pengujian hipotesa.

**5. Teknik Keabsahan Data**

Untuk memeriksa keabsahan data dalam Penelitian kualitatif, peneliti memerlukan suatu teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik, dan teori. Uji keabsahan data hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu. Triangulasi sumber adalah kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik digunakan untuk mengecek kredibilitas data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan Triangulasi waktu ditujukan untuk menguji kredibilitas dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam situasi atau waktu yang berbeda. Peneliti memilih keabsahan data dengan triangulasi sumber bertujuan untuk mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan data sumber yang diperoleh dari

beberapa sumber dan untuk mengungkap, mengamati lebih dari satu pengamat dan menggabungkannya menjadi gambaran yang lebih baik serta triangulasi teknik dengan mengecek hasil wawancara, dan observasi .(Sugiyono, 2016: 56).

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan penyusunan yang sistematis, maka dalam penulisan proposal skripsi ini terbagi dari beberapa bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini berisi latar belakang masalah yang memuat argumentasi alasan ketertarikan peneliti melakukan penelitian kajian ini, Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian (Jenis dan Pendekatan Penelitian, Definisi Konseptual, Sumber dan jenis data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data) Serta Sistematika Penulisan Skripsi.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bagian ini peneliti menjelaskan teori-teori yang menjadi kerangka landasan pemikiran terhadap penelitian yang dilakukan, yang mana pada penelitian ini membahas tentang Pengertian Budaya Organisasi dan kinerja karyawan. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan. Teori Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

**BAB III : GAMBARAN UMUM BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DI BMT EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Pada bagian ini berisi gambaran umum BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, Kegiatan-Kegiatannya, Aturan – aturan, Nilai-nilai budaya dan kinerja di BMT El Labana Kota Semarang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya.

**BAB IV : ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BMT EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Pada bagian ini menjabarkan mengenai analisis Budaya Organisasi di BMT El-Labana Semarang dan analisis Penerapan Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT El-Labana Semarang.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang peneliti susun, saran-saran, dan kata penutup. Bagian akhir berisi lampiran-lampiran sebagai bukti serta riwayat hidup dari peneliti.

## BAB II

### BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

#### A. Budaya Organisasi

##### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Sutrisno (2010:2) mengatakan bahwa Budaya organisasi merupakan seperangkat system nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*Beliefs*), Asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang sudah alam berlaku, disepakati, dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan memecahkan masalah organisasi. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan yang merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah lama berlaku, dianut oleh para anggota (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai dan menginternalisasi dalam diri anggota organisasi serta menjiwai orang-orang dalam organisasi.

Budaya organisasi merujuk pada norma-norma perilaku, asumsi dan keyakinan dari organisasi. Sonhaji mengatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi terhadap organisasi. Greenberg dan Baron berpendapat budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku yang dimiliki anggota organisasi. Peterson menyatakan budaya organisasi mencakup keyakinan, ideology, bahasa, ritual seta mitos. Sedangkan Cremers dan Reynolds menyimpulkan budaya organisasi sebagai keseluruhan norma, nilai, keyakinan dan asumsi dari anggota dalam organisasi (Soetopo, 2010:123).

Sutrisno menegaskan budaya organisasi sebagai perangkat system nilai, keyakinan, atau norma yang lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasi telah melekat dan terinternalisasi dalam organisasi maka kelangsungan hidup organisasi akan terjamin (Ngusmanto, 2017:114).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideology, sikap, kebiasaan dan harapan yang dimiliki organisasi.

Atribut kunci budaya organisasi menurut pandangan Deal dan Kennedy sebagai berikut: 1) Nilai-nilai yang merupakan keyakinan bersama dan filsafat anggota, 2) Keteladanan Pahlawan Organisasi yaitu anggota yang memiliki kepribadian terbaik dan memiliki nilai yang kuat, 3) Ritual, yaitu upacara simbolis untuk memperkuat interpretasi nilai-nilai organisasi, 4) Jaringan Komunikasi Budaya, yaitu saluran interaksi Anggota untuk memperkenalkan budaya organisasi (Edy, 2010:3).

## 2. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam organisasi, budaya organisasi merupakan jantungnya, jika iklim organisasi diandaikan sebagai lampu senter, maka budaya organisasi adalah baterainya. Iklim organisasi akan berjalan kondusif jika budaya organisasi berdaya kuat. Dapat dikatakan jika budaya organisasi berjalan dengan kuat maka iklim organisasi akan baik dan organisasi akan berjalan efektif.

Fungsi budaya organisasi terdiri dari fungsi internal dan eksternal. Fungsi internal berkaitan dengan integrasi seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, Sedangkan fungsi eksternal budaya organisasi adalah adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi. Jadi secara eksternal budaya organisasi akan



selalu beradaptasi dengan lingkungan luar sehingga akan selalu ada penyesuaian. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin tidak mudah terpengaruh budaya yang berkembang di lingkungannya. Sementara fungsi internal, semakin dirasakan jika norma-norma, peraturan tradisi, adat istiadat organisasi semakin berkembang dan terus dipupuk oleh anggotanya sehingga akan semakin kuat (Soetopo, 2010:126).

Budaya organisasi juga memiliki fungsi, Pertama berperan sebagai pembeda budaya organisasi satu dengan lainnya, Kedua memuat rasa identitas anggota organisasi, Ketiga lahirnya komitmen terhadap organisasi, Keempat, Meningkatkan stabilitas system social, Kelima sebagai perekat social yang menyatukan organisasi, Terakhir sebagai kendali penuntun dan pembentuk sikap dan perilaku karyawan (Sudiro, 2018:97).

Fungsi Budaya organisasi dapat diambil kesimpulan sebagai suatu system yang didapat dan dikembangkan organisasi, kebiasaan, pemikiran dasar pendiri melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan sebagai pedoman dalam bertindak seluruh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:56).

### 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak ada begitu saja, tetapi melalui proses penciptaan, dipelihara, diperkuat bahkan diubah sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal organisasi. Suatu budaya organisasi berasal dari tiga sumber menurut Baron dan Greenberg. Pertama Pendiri organisasi yang memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat dan visi yang kuat terhadap organisasi. Pendiri memiliki peranan kunci dalam menaiki karyawan. Sikap dan nilai mereka siap diturunkan pada karyawan baru. Kedua, Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Ketiga, Hubungan

kerja karyawan yang membawa harapan, nilai, sikap mereka dalam organisasi.

Soetopo (2010:120) mengemukakan sepuluh karakteristik utama budaya organisasi yang menjadi pembeda dengan budaya organisasi lainnya:

- 1). Inisiatif individual; tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko; sejauh mana karyawan bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko
- 3) Arah; sejauh mana organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja
- 4) Integrasi; sejauh mana unit-unit organisasi didorong bekerja dengan terkoordinasi
- 5) Dukungan dari manajemen
- 6) Kontrol; Peraturan dan pengawasan yang digunakan untuk mengendalikan perilaku karyawan.
- 7) Identitas; sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi daripada dengan kelompok kerja.
- 8) Sistem imbalan; sejauh mana alokasi imbalan yang didasarkan atas kinerja karyawan.
- 9) Toleransi terhadap konflik; sejauh mana karyawan didorong mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komunikasi; sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi hierarki kewenangan formal.

Pada umumnya budaya yang kuat dalam organisasi cenderung sulit untuk menerima perubahan, Karena sistem nilai yang dianut sudah mengakar kuat dalam jiwa karyawan sehingga sulit diubah begitu saja, sebaliknya budaya yang tidak terlalu kuat kadangkala menguntungkan organisasi saat organisasi ada pada lingkungan yang kurang stabil yang menuntut adanya fleksibilitas yang tinggi (Soetopo, 2010:99).

#### 4. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja saat organisasi terbentuk, tapi melalui Proses dan tahapan yang panjang. Penanaman budaya organisasi dapat dilakukan dalam beberapa bentuk :

1) Ritual

Serangkaian aktivitas berulang yang dilakukan organisasi untuk memperkuat nilai-nilai dasar organisasi.

2) Cerita

Berisi narasi kejadian signifikan seperti pendiri organisasi, pelanggaran aturan, pelanggaran, kesalahan masalah dll. Cerita mencerminkan apa yang menjadikan organisasi besar dan yang dapat dilakukan untuk melanjutkan keberhasilan.

3) Simbol – Simbol Material

Contoh : Penataan ruang kantor, pakaian khusus, perabot yang bagus dll. Simbol ini menyatakan apa yang penting dalam organisasi.

4) Bahasa

Banyak organisasi yang menggunakan bahasa untuk mengidentifikasi anggota dari sebuah kultur atau non kultur. Dengan mempelajari bahasa ini anggota menegaskan penerimaan mereka terhadap kultur dan membantu melestarikannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus dijadikan pedoman disetiap program pengembangan dan kebijakan yang diambil (Sudiro, 2018:123).

## 5. Ciri Budaya Organisasi Kuat dan Lemah

Soetopo (2010:125) berpendapat bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

- 1) Anggota-anggota organisasi loyal terhadap organisasi
- 2) Pedoman bertingkah laku diatu secara jelas dan dipatuhi oleh anggota organisasi sehingga pekerjaan berjalan kohesif
- 3) Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya menjadi slogan tapi dihayati dan diamalkan dengan perilaku oleh semua anggota organisasi
- 4) Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi.
- 5) Dijumpai banyaknya ritual .
- 6) Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita kehebatan pahlawan organisasi.

Sedangkan ciri budaya oraganisasi yang lemah adalah sebagai berikut:

- 1) Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan dengan satu sama lain.
- 2) Kesetiaan pada kelompok melenhi kesetiaan pada organisasi
- 3) Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan oragnisasi demi kepentingan kelompok dan diri sendiri.

Berdasarkan budaya organisasi yang kuat dan lemah diatas maka mengintenkankan budaya organisasi yang kuat dalam organisasi menjadi pekerjaan yang tidak mudah. Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi kuat tidak hanya slogan semata, tapi wajib dihayati dan diamalkan dalam perilaku sehari-hari secara konsisten dalam organisasi. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ngusmanto, 2017:115).

#### 6. Budaya Organisasi Menurut Islam

Kebudayaan dalam Al Qur'an lebih dipandang sebagai proses manusia mewujudkan totalitas diri dalam hidup yang disebut amal. Amal atau aktivitas budaya adalah aktivitas hidup yang disadari, dipahami, dan direncanakan yang berkaitan erat dengan nilai-nilai. Model Budaya organisasi dalam perspektif islam menurut Nazamul Hoque adalah kepercayaan kepada Allah, keadilan, akuntabilitas, saling menghormati, saling mempercayai, ikhlas, kerja keras, kerjasama, keunggulan, persaudaraan, kejujuran, dan kebenaran, moralitas, penguasaan, perilaku baik, pengorbanan, kerapian serta kebersihan. Nilai-nilai budaya organisasi khususnya organisasi islam terimplementasi dalam sifat Rasulullah Saw Ketika berbisnis yaitu Integritas (Shiddiq), Konsisten (Istiqomah), Profesional (Fathanah), Tanggung Jawab (Amanah) dan Kepemimpinan (Tabligh). Sifat ini yang menjadi landasan budaya organisasi perbankan Syariah (Muhdar, 2020:90).

Pada dasarnya semua orang tidak bisa hidup sendiri, Setiap orang pasti memerlukan interaksi dan bantuan dari orang lain. Karena pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosia yang tidak bisa sendiri dan pasti memerlukan orang lain. Oleh

karena itu manusia berkumpul membentuk kelompok yang kita sebut organisasi. Aspek Spiritual yang terdapat dalam budaya organisasi dapat dilihat dari tiga aspek:

- 1) Murah hati, Mengandung arti sopan santun, Pemaaf, Kompensasi, Menghilangkan kesulitan dengan memberikan bantuan.
- 2) Motivasi untuk berbakti, Seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan baik dalam masyarakat maupun manusia keseluruhan.
- 3) Ingat kepada Allah sebagai prioritas utama, Semua orang muslim diperintah untuk selalu mengingat Allah SWT dalam keadaan sesibuk apapun.

Semua Kegiatan Bisnis hendaknya selaras dengan moral dan nilai-nilai yang terdapat dalam Al Qur'an bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya untuk tujuan hidup yang mulia. Kaum Muslim diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang dikaruniakan dengan sebaik baiknya (Badeni, 2013:98).

Islam juga menjelaskan mengenai budaya organisasi dalam Al-Qur'an. Berikut ayat-ayat Al Qur'an tentang Keorganisasian :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تُبَاتٍ أَوْ الْفُرُوجِ جَمِيعًا

*Artinya: Hai orang-orang beriman bersiap-siaplah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama (QS. An-Nisa' 71)*

*Artinya: Demi rombongan yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya (QS. Ash- Shaffat:1)*

Ayat-ayat di atas menjelaskan betapa pentingnya melakukan kegiatan dengan bersama-sama agar kegiatan lebih efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Jadi ada hubungan antara budaya dan islam. Islam adalah dasar, asas, pengendali, dan pemberi arah. Selain itu islam juga sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan kultur. Islam menjadi pengawal pembimbing dan pelestari bagi gerak budaya sehingga menjadi budaya yang bercorak islam. Budaya organisasi menurut islam adalah hasil daya, cipta, karya manusia dalam organisasi sehingga menjadi kesepakatan bersama yang didasari ajaran agama islam.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kinerja karyawan yang baik agar target yang diinginkan bisa tercapai dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Bahkan memberikan hasil yang terbaik dari apa yang telah ditetapkan agar memperoleh pencapaian karir yang lebih baik. Kemampuan seseorang karyawan merupakan ukuran pertama untuk meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya artinya mampu atau tidaknya karyawan melaksanakan kerja yang menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus dibarengi oleh sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu kinerja karyawan juga perlu didukung keras oleh motivasi yang kuat (Sutrisno, 2010:73).

Kinerja adalah hasil seseorang melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu dengan standart hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah banyaknya upaya yang dilakukan individu pada pekerjaannya (Riani : 2011:67).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Tolak ukur keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Hatta, 2012:54).

Fahmi (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi. Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari usaha karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

## 2. Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:



- a) Kualitas kerja; kemampuan menghasilkan sesuai kualitas standar yang ditetapkan perusahaan
- b) Kuantitas kerja; kemampuan menghasilkan sesuai jumlah standar yang ditetapkan perusahaan
- c) Keandalan Kerja; Pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Sikap; Pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

Manajemen Organisasi baik organisasi public atau non public perlu mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan satu periode berkesinambungan dari tahun ke tahun. Enam Kategori ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektif, Indikator yang mengukur kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai hal yang diinginkan.
- 2) Efisien, Indikator yang mengukur kesesuaian menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, Indikator mengukur kesesuaian kualitas produk yang diinginkan dengan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu, Indikator mengukur pekerjaan diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, Indikator mengukur efektifitas organisasi.
- 6) Keselamatan, Indikator mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja ditinjau dari aspek kesehatan (Abdullah, 2016).

### 3. Aspek – Aspek Kinerja

Sudarmanto (2009:91) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, taat, dan melaksanakan sesuatu yang diataati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b) Prestasi Kerja

Merupakan hasil prestasi kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas menjadi tolak ukur kinerja.

c) Kedisiplinan

Sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan melaksanakan apa yang diperintah kepadanya.

d) Kreatifitas

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya dan potensi pada dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

e) Kerjasama

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil yang didapatkan menjadi lebih baik.

f) Kecakapan

Yang dapat diukur dari tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan pekerjaannya

g) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan tepat waktu dan menanggung resiko dari pekerjaan yang dilakukan.

#### 4. Kinerja Menurut islam

Kinerja menurut islam merupakan cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut dan dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat sehingga menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam QS.Al Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya : Apabila telah ditunaikan sholat maka terbaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karuna Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung (QS.Al-Jumuah :10)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan. Jika hal itu telah dijadikan landasan kerja, maka akan tercipta kinerja yang baik (Budiono , 2019:45).

**BAB III**

**GAMBARAN UMUM BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA  
KARYAWAN DI KSPPS BMT EL-LABANA KECAMATAN  
NGALIYAN KOTA SEMARANG**

**A. Gambaran Umum KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

**1. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

BMT El-Labana berdiri berawal pada tahun 2009 dari adanya program penumbuhan 500 BMT di Indonesia. BMT El-Labana merupakan lembaga keuangan syariah yang berbadan hukum koperasi jasa keuangan syaria'ah. BMT El-Labana Ngaliyan Semarang lahir berkaitan dari adanya program Bank Muamalat Indonesia yang bekerja sama dengan Pusat Inkubasi Bisnis dan Usaha Kecil (PINBUK) dan tokoh masyarakat untuk menumbuhkan 500 unit BMT yang tersebar di dua belas provinsi di Indonesia. Tujuan dari adanya program ini adalah menjadikan BMT menjadi lembaga keuangan syariah dan menyediakan lembaga yang memungkinkan masyarakat berpenghasilan rendah untuk menabung.

Pemberian nama El-Labana Ngaliyan Semarang terdiri dari dua kata, yaitu El dan Labana. Dijelaskan oleh Drs. Solichin bahwa dari dua kata itu sendiri memiliki makna kata El yang merupakan suatu ciri khas yang menandakan bahwa BMT tersebut merupakan BMT yang ditumbuhkan dalam program yang dibuat oleh Bank Muamalat dan PINBUK. Sedangkan kata Labana berasal dari kata LABANUN yang artinya SUSU. Pemberian nama labana adalah sebagai pengingat bahwa awal berdirinya BMT pada bulan Rajab tahun 1430 H sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang berkaitan dengan bulan rajab. Terkait dengan bulan Rajab, dikatakan dalam sebuah hadits bahwa sesungguhnya di dalam surga ada sungai yang disebut dengan Rajab, airnya lebih putih daripada susu dan lebih manis daripada madu. Maka, terbentuklah nama dari dua kata tersebut, yaitu El- Labana Ngaliyan Semarang.

Drs. Solichin bersama dengan Drs. Slamet Eko Dwiyono, H. Sumarno, M.B.A., Drs. Singgih Hardono, Moh. Arifin, S.Ag., M.Hum sebagai pendiri, pada bulan Juli 2008 mengadakan musyawarah untuk merintis pendirian sebuah BMT. Musyawarah ini membahas tentang syarat menjadi sebuah BMT yang diantaranya adalah harus berbadan hukum, memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan mempunyai anggota minimal 20 orang.

Kemudian pada tanggal 15 Desember 2008 diadakan rapat bersama dengan menambah 20 orang pendiri. Rapat tersebut dihadiri oleh Bapak H. Is Syamsuddin, SH dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Semarang yang kemudian menghasilkan kesepakatan untuk mempersiapkan semua persyaratan pendirian BMT El-Labana Ngaliyan Semarang dengan memulainya konsep pendirian BMT sesuai dengan peraturan Dinas Koperasi, membuat akte pendirian usaha dan melengkapi ijin usaha yang selanjutnya diajukan ke Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah.

Tanggal 6 Januari 2009 BMT El-Labana Ngaliyan Semarang mengikuti Lanching Operasional BMT EL (*Shar-E*) tingkat Regional Jawa Tengah di Pekalongan yang dihadiri oleh para pemimpin PT. Bank Muamalat dan PINBUK Pusat dan diresmikan serta menerima sertifikat operasional oleh Walikota Pekalongan Bapak Dr. HM. Basyir Ahmad dan pada tanggal 2 Pebruari 2009 BMT El-Labana memulai operasional yang bertempat di jalan Beringin Asri No. 2B Ngaliyan Semarang hingga saat ini.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro serta Surat Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah No. 592/SE/Dep/1/VII/2015 tanggal 27 juli 2015 tentang penertiban Izin Usaha Simpan Pinjam maka Koperasi BMT El-Labana Ngaliyan Semarang berubah nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT El-Labana Ngaliyan Semarang.

## **2. Letak Geografis dan Profil KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

Lokasi KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang bertempat di Jl. Beringin Asri No. 2B Kelurahan Wonosari Kecamatan Ngaliyan Kabupaten Semarang.

Kontak KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang dapat dihubungi di Nomor (024)- 70656235, 082323477396 atau via email [labana307@yahoo.com](mailto:labana307@yahoo.com).

Legalitas yang dimiliki KSPPS BMT EL- Labana Ngaliyan Semarang berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut :

- a. Tanda Daftar Perusahaan : 1.01.2.64.00662
- b. Akta Pendirian : 14423/BH/KDK.11/X/2009
- c. SISPK : 27/SISPK/KDK.11/2009
- d. NPWP : 02.914.987.9-503.000
- e. Notaris Akta Pendirian Zulaicha,SH.,M.Kn

## **3. Visi dan Misi KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

Visi KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang Menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat dan sesuai syariat islam, berkembang dan terpercaya, mampu melayani anggota mencapai kehidupan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.

Misi KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang Mengembangkan KSPPS BMT El-Labana sebagai gerakan pemberdayaan ekonomi syariah, khususnya dikalangan usaha mikro, kecil, menengah serta meningkatkan semangat anggota dalam kegiatan

Koperasi Jasa Keuangan Syariah, menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian di Indonesia dan mengembangkan sumber daya insani yang beriman, bertaqwa, berkualitas serta professional.

#### **4. Tujuan Berdirinya BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

Berdirinya BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan yang dimaksud adalah pemberdayaan anggota dan masyarakat dengan pemberian modal supaya dapat mandiri. Pemberian modal itu juga melalui pendampingan sehingga anggota dan masyarakat dapat mengetahui dampak yang ditimbulkan. Hal ini terlihat dari tujuan BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang Yaitu :

- a. Meningkatkan Pemberdayaan ekonomi anggota dan masyarakat yang sesuai prinsip syari'ah;
- b. Menumbuhkan Pengetahuan anggota dan masyarakat mengenai pengelolaan uang yang bersifat jujur, bersih, musyawarah dan tidak mendzolimi;
- c. Menjadi Lembaga Keuangan yang mengajak para pengusaha kecil untuk menabung di BMT;
- d. Menjadi perantara keuangan antara pemilik modal dengan yang membutuhkan modal untuk digunakan dalam pengembangan usaha produktif;
- e. Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi professional dan Islami sehingga tangguh dalam menghadapi persaingan

## **5. Struktur Kelembagaan KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu, struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan (Noor, 2013 : 132). Untuk memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menciptakan suatu kerjasama Antar anggota BMT, maka disusunlah suatu susunan organisasi adapun Struktur pengurus dan pengawas KSPPS BMT El-Labana sebagai berikut:

### **Struktur Pengurus :**

- a) Ketua : Drs. Sholichin
- b) Wakil ketua : Drs. Slamet Eko Dwiyono
- c) Sekretaris : Moh. Arifin, S.Ag. M.Hum
- d) Bendahara : Drs. Singgih Hardono
- e) Anggota : H. Sumarno, SE.M

### **Struktur Pengawas :**

- a) Ketua : Kapt. Inf. Subardan
- b) Wakil : H. Ahmad Syafi'i
- c) Anggota : Ismadi
- d) Pengawas Syariah : H. Masyhuri

### **Struktur Pengelola :**

- a) Manager : Drs. Sholichin
- b) Lending : Subhan, S.Hi
- c) Funding : Fathul Latif, S.Sos.I
- d) Teller : Fieki Hasna Amaliyah, S.Hi

(wawancara dengan bapak Subhan 11 Mei 2023)



## **6. Inovasi dan Layanan KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

Inovasi layanan di KSPPS BMT El-Labana antara lain yaitu :

- 1) Loket pembayaran tagihan Disediakan bagi masyarakat maupun anggota dalam kemudahan pembayaran tagihan PLN, PDAM, Speedy, Pembelian pulsa telepon seluler semua operator.
- 2) Layanan *leasing* motor yang memudahkan masyarakat/anggota dalam proses mendapatkan motor yang diinginkan (Wawancara dengan bapak Solichin selaku manajer sehingga mendapatkan soft copy pada tanggal 11 Mei 2023).

## **7. Produk-produk KSPPS BMT El-Labana Ngaliyan Semarang**

Untuk mendapatkan pelayanan KSPPS BMT El-Labana adalah dengan menjadi anggota. Syarat untuk menjadi anggota yaitu :

- a. Mengisi formulir menjadi anggota
- b. Melampirkan foto copy KTP/SIM
- c. Simpanan pokok Rp. 25.000,-
- d. Simpanan wajib Rp. 5.000,-
- e. Simpanan sukarela Rp. 20.000,-

KSPPS BMT El-Labana melayani produk antara lain :

### **1) Produk Simpanan**

#### **(a) SIMARA (Tabungan/Simpanan Mandiri Sejahtera)**

Jenis simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota yang sewaktu-waktu dapat diambil. Akad yang digunakan adalah akad Wadiah Yad Dhamanah.

#### **(b) SIMDIKA (Tabungan/Simpanan Pendidikan Anak)**

Jenis simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota untuk mempersiapkan kebutuhan pendidikan anak, simpanan bisa diambil setiap semester. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah.

(Bagi hasil 30% Anggota / 70% KSPPS BMT El- Labana).

#### **(c) SIMWAH (Tabungan atau Simpanan Walimah)**

Jenis Simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota untuk

mempersiapkan walimah. Akad yang digunakan yaitu akad mudharabah.

(d) SIMDURI (Tabungan/Simpanan Idul Fitri)

Jenis simpanan yang disediakan bagi setiap anggota untuk mempersiapkan kebutuhan hari raya idul fitri. Simpanan bisa diambil menjelang idul fitri. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah (Bagi hasil 35% Anggota 65% KSPPS BMT El-Labana).

(e) SIMHAJUD (Tabungan/Simpanan Haji Terwujud)

Jenis simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota untuk merencanakan ibadah Haji/Umrah. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah (Bagi hasil 35% Anggota 65% KSPPS BMT El-Labana).

(f) SIMQURA (Tabungan/Simpanan Qurban/Aqiqoh)

Jenis simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota untuk merencanakan ibadah Qurban/Aqiqoh. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah (Bagi hasil 35% Anggota 65% KSPPS BMT El-Labana).

(g) SIMJAKA (Tabungan/Simpanan Berjangka)

Jenis simpanan yang diperuntukkan bagi setiap anggota yang menginginkan investasi dana dalam jangka waktu tertentu. Akad yang digunakan akad Mudharabah dan Wadiah Yad Dhamanah. Simpanan minimal Rp. 5.000.000,

Jangka waktu :

3 bulan (35% Anggota 65% KSPPS BMT El-Labana)

6 bulan (40% Anggota 60% KSPPS BMT El-Labana)

12 bulan (45% Anggota 55% KSPPS BMT El-Labana)

## 2) Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan Modal Usaha, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan modal usaha. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah.
- 2) Pembiayaan Multi Barang, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan pembelian barang. Akad yang digunakan adalah akad Murabahah.
- 3) Pembiayaan Sewa, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan sewa barang. Akad yang digunakan adalah akad Ijarah.

Syarat-syarat pembiayaan :

- (1) Mengisi formulir permohonan pembiayaan
- (2) Melampirkan foto copy KTP suami istri
- (3) Melampirkan foto copy KK
- (4) Melampirkan foto copy jaminan (agunan)
- (5) Foto copy slip gaji bagi pegawai / karyawan
- (6) Foto copy rekening listrik 2 bulan terakhir (Sumber :

Brosur KSPPS BMT El-Labana)

## **8. Kegiatan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

KSPPS BMT EL-LABANA selalu mengusahkan untuk melaksanakan manajemen karyawan dengan baik agar dapat melaksanakan pelayanan dengan baik. Oleh Karena itu, KSPPS BMT El-Labana memiliki beberapa kegiatan rutin untuk para pengola dan anggota KSPPS BMT El-Labana. Yang diharapkan kegiatan tersebut menjadi wadah untuk meningkatkan komunikasi, silaturahmi, koordinasi, forum diskusi dan Tanya jawab serta untuk meiningkatkan kinerja dan kemajuan BMT Kedepan. Beberapa bentuk kegiatan antara lain :

### 1. Istigosah pagi dan Breafing pagi

Kegiatan ini dilaksanakan setiap pukul 08.00 pagi di KSPPS BMT El-Labana yang berisi kegiatan doa bersama, istigosah, dan breafing

koordinasi kerja sebelum memulai aktivitas pelayanan. Hal ini dilakukan untuk memperkuat Kedisiplinan, Tanggung jawab, dan Komunikasi antar pengurus.

2. Solat Dhuha

KSPPS BMT El-Labana mewajibkan para pengurus untuk melaksanakan solat Dhuha yang dilaksanakan secara individu. Hal ini memperkuat rohaniyah para pengelola.

3. Tadarus Al-Quran

Kegiatan Tadarus Al Qur'an yang dilaksanakan seminggu sekali setiap hari jum'at, hal ini memperkuat rohaniyah para anggota.

4. Santunan Anak Sekolah

Kegiatan Pembiayaan terhadap anak kurang mampu, santunan diberikan untuk biaya sekolah per semester.

5. Meeting Evaluasi, dan Perencanaan

Kegiatan evaluasi kinerja dan kegiatan selama seminggu, serta perencanaan kegiatan kedepannya. Hal ini memperkuat komunikasi dan ajang diskusi antar pengelola agar lebih baik dan berkembang kedepan.

6. Laporan Bulanan

Laporan yang berisi Evaluasi dan pelaporan kegiatan, hasil kinerja selama sebulan. Hal ini memperkuat komunikasi dan ajang diskusi antar pengurus, pengelola agar lebih baik dan berkembang kedepan.

**9. Pelayanan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

Pelayanan merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang kemajuan lembaga keuangan syari'ah, begitu pula dengan KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. BMT El-Labana Kota Semarang dalam memberikan pelayanan kepada anggota maupun calon anggotanya dengan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu: 1) Melalui sebuah aplikasi; 2) "Service Exellent" kepada anggota atau mitranya, yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk

memfasilitasi kemudahan dalam memenuhi kebutuhan anggota atau mitranya dengan terus mengupayakan penyelarasan kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan dan tanggung jawab guna mewujudkan kepuasan anggota atau mitranya agar tercapainya kepuasan anggota atau mitranya. Anggota atau mitranya yang puas dengan pelayanan yang baik akan tercipta loyalitas kepada BMT El-Labana Kota Semarang; 3) “Jemput Bola”, yaitu di mana pegawai BMT melayani nasabah dengan mendatangi anggota atau mitranya yang tidak bisa mendatangi langsung BMT El-Labana Kota Semarang. Sehingga pelayanan BMT El-Labana Kota Semarang bisa dilakukan dimanapun. Biasanya sistem “Jemput Bola” ini dilakukan oleh marketing BMT El-Labana Kota Semarang. Jadi, pada prinsipnya BMT El-Labana Kota Semarang menggunakan prinsip “tamu”, artinya semua anggota atau mitra itu tamu dan menganggap mereka bagian dari kita (BMT El-Labana).

Standar pelayan BMT El-Labana Kota Semarang itu sendiri adalah *Tangibles*, yaitu kemampuan dalam menampilkan fisik, gedung yang bersih, nyaman, interior yang menarik, AC, penampilan pegawai yang menarik. Anggota BMT El-Labana Kota Semarang terutama teller dan accounting yang letaknya didepan (*frontliner*) harus mengenakan pakaian yang sudah ditetapkan BMT El-Labana Kota Semarang, rapi, dan juga bersih. Dalam melakukan pelayanan, teller menerapkan 3S (salam, sapa, senyum). *Responsivness* yaitu kemampuan untuk meningkatkan kecepatan karyawan dalam menanggapi permintaan anggota atau mitra, siap sedia dalam membantu kesulitan anggota atau mitra, kemampuan menyelesaikan keluhan pelanggan dengan tepat. Apabila ada anggota atau mitra yang mengeluh perihal pelayanan BMT El-Labana Kota Semarang yang kurang, maka BMT El-Labana Kota Semarang akan dengan cepat memberikan penjelasan sedetail mungkin perihal yang dikeluhkan oleh BMT El-Labana Kota Semarang.. *Assurance* yaitu, jaminan merupakan kemampuan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam menangani anggota atau mitranya. *Reliability* yaitu Kemampuan

untuk meningkatkan pelayanan dengan segera dan tepat waktu, kemudahan proses transaksi di kasir, dan lain sebagainya. *Empaty*, yaitu memahami kebutuhan anggota dan atau anggota atau mitra. Rasa tanggap terhadap kebutuhan anggota atau mitra dimiliki oleh setiap anggota. Pelayanan anggota lebih ditingkatkan dengan tidak membedakan status sosial.

Berikut jenis pelayanan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang :

a) Produk Simpanan

- (1)SIMARA (Tabungan/Simpanan Mandiri Sejahtera)
- (2)SIMDIKA (Tabungan/Simpanan Pendidikan Anak)
- (3) SIMWAH (Tabungan atau Simpanan Walimah)
- (4)SIMDURI (Tabungan/Simpanan Idul Fitri)
- (5)SIMHAJUD(Tabungan/Simpanan Haji Terwujud)
- (6)SIMQURA(Tabungan/Simpanan Qurban/Aqiqoh)
- (7)SIMJAKA (Tabungan/Simpanan Berjangka)

b) Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan Modal Usaha, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan modal usaha. Akad yang digunakan adalah akad Mudharabah.
- 2) Pembiayaan Multi Barang, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan pembelian barang. Akad yang digunakan adalah akad Murabahah.
- 3) Pembiayaan Sewa, adalah pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan sewa barang. Akad yang digunakan adalah akad Ijar

## **B. Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.**

Budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang dapat dilihat dan dipegang teguh oleh pegawai KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Semarang dan merupakan budaya organisasi secara Islami karena merujuk pada QS an-Nisaa' ayat 105 yang artinya:

*“Sesungguhnya Kami telah menurunkan kitab kepadamu dengan membawa kebenaran, supaya kamu mengadili antara manusia dengan apa yang telah Allah wahyukan kepadamu, dan janganlah kamu menjadi penantang (orang yang tidak bersalah), karena (membela) orang yang khianat.”*

Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara profesional, dalam hal ini Rasulullah Shallallahu‘alaihi wasallam sampaikan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabarani, yang artinya:

*“Sesungguhnya Allah sangat menyukai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).” (HR Thabrani).*

Budaya Organisasi di KSPPS BMT El Labana menjadi pedoman seluruh karyawan untuk melaksanakan kegiatan organisasi, nilai-nilai dan aturan yang terapkan di BMT El-Labana dianut oleh seluruh karyawan agar tercapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan.

Tujuan dari pelaksanaan budaya organisasi pada KSPPS BMT El-Labana yaitu untuk mencapai visi dan misi yaitu, untuk menjadikan KSPPS BMT El-Labana sebagai lembaga keuangan mikro yang sehat dan sesuai syariat islam, berkembang dan terpercaya, mampu melayani anggota mencapai kehidupan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan, serta mengembangkan KSPPS BMT El-Labana sebagai gerakan pemberdayaan ekonomi syariah, khususnya dikalangan usaha mikro, kecil, menengah serta meningkatkan semangat anggota dalam kegiatan Koperasi Jasa Keuangan

Syariah, menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian di Indonesia dan mengembangkan sumber daya insani yang beriman, bertaqwa, berkualitas serta profesional.

Budaya Organisasi dalam Pelayanan yang diberikan oleh BMT El-Labana Kota Semarang terkait dengan produk, baik produk simpanan maupun pembiayaan semuanya berlandaskan bisnis Islam (sikap akhlaqul karimah). Semua produk simpanan dan pembiayaan menggunakan akad syari'ah dan prinsip koperasi menggunakan asas kekeluargaan. BMT El-Labana Kota Semarang sebagai lembaga jasa keuangan mikro syari'ah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah Saw yang disingkat "SAFT", yaitu:

- a) Shidiq,. Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji, dan mampu jadi teladan.
- b) Amanah,. Menjadi terpercaya, peka, obyektif, dan disiplin serta penuh tanggung jawab.
- c) Fathonah,. Profesional dengan inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.
- d) Tabligh,. Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan perberdayaan yang penuh keadilan.

Selain Budaya Sidiq, Amanah, Tablig, dan Fathonah dalam pelayanannya ada beberapa aturan yang diterapkan di KSPPS BMT El-Labana yaitu adanya aturan wajib bisa membaca Al-Qur'an bagi seluruh karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Auran-aturan yang diterapkan di KSPPS BMT El-Labana Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana, adapun hak dan kewajiban karyawan KSPPS BMT El-Labana adalah:



a. Kewajiban Karyawan

- 1) Setiap karyawan wajib mentaati segala peraturan KSPPS BMT El-Labana dan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mentaati kode etik profesi masing-masing.
- 2) Setiap karyawan wajib mematuhi perintah atasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan penuh dedikasi, kesadaran dan tanggung jawab.
- 3) Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud ayat (2) pasal ini, karyawan selain melaksanakan tugas yang ditetapkan, dapat pula ditugaskan melaksanakan kerja lembur, perjalanan dinas, pekerjaan di luar tempat kedudukannya, mutasi dan rotasi.
- 4) Setiap karyawan wajib hadir, memulai bekerja dan mengakhiri bekerja pada jam yang telah di tentukan.
- 5) Setiap karyawan wajib mencatatkan kehadirannya pada daftar hadir yang disediakan KSPPS BMT El-Labana baik pada jam datang maupun pada waktu pulang.
- 6) Setiap karyawan wajib memajukan perkembangan KSPPS BMT El-Labana.
- 7) Setiap karyawan wajib memelihara hubungan kerja yang harmonis
- 8) Setiap karyawan wajib menjaga rahasia KSPPS BMT El-Labana
- 9) Setiap karyawan wajib menjaga ketertiban keamanan, kebersihan dan keselamatan kerja di tempat kerja.
- 10) Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara dengan sebaik-baiknya semua peralatan milik KSPPS BMT El-Labana dan hanya menggunakan untuk kepentingan KSPPS BMT El-Labana.

- 11) Setiap karyawan wajib mengganti kerusakan dan kehilangan semua peralatan milik KSPPS BMT El-Labana akibat kecerobohan atau kesengajaan yang bersangkutan.
- 12) Setiap karyawan wajib mengganti kerugian yang disebabkan tindakan melawan hukum atau melalaikan kewajibannya atas tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya, baik langsung ataupun tidak langsung telah menimbulkan kerugian bagi KSPPS BMT El-Labana
- 13) Setiap karyawan wajib berpakaian rapi atau memakai seragam yang telah ditentukan.
- 14) Setiap karyawan perempuan wajib berbusana muslimah (memakai jilbab).
- 15) Setiap karyawan wajib melaksanakan sholat dhuha yang dilaksanakan secara individu
- 16) Setiap karyawan wajib bisa membaca Al- Quran
- 17) Setiap karyawan wajib melaksanakan ketentuan syariat Islam dalam kehidupan sehari-hari serta menjauhi perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai dengan syariat Islam.
- 18) Setiap karyawan wajib menjaga keselamatan yang telah disediakan oleh KSPPS BMT El-Labana sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- 19) Setiap karyawan wajib melapor kepada atasannya bila mengetahui ada tindakan karyawan lain yang merugikan KSPPS BMT El-Labana.
- 20) Setiap karyawan wajib melapor kepada atasannya bila menemukan hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan karyawan dan KSPPS BMT El-Labana.
- 21) Setiap karyawan wajib melengkapi data personalia yang diperlukan oleh KSPPS BMT El-Labana beserta perubahannya.

b. Hak Karyawan

- 1) Setiap karyawan berhak memperoleh gaji atau penghasilan yang sah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- 2) Setiap karyawan berhak atas cuti, liburan dan izin tidak masuk kerja.
- 3) Setiap karyawan berhak mendapatkan tunjangan, intensif dan fasilitas dari KSPPS BMT El-Labana
- 4) Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan diri, sesuai dengan prioritas dan ketentuan yang ditetapkan oleh KSPPS BMT El-Labana
- 5) Setiap karyawan berhak mendapatkan penilaian dan penghargaan atas prestasi kerjanya.
- 6) Setiap karyawan berhak mengundurkan diri
- 7) Setiap karyawan berhak mengemukakan kritik dan saran kepada atasan serta kebijakan KSPPS BMT El-Labana. Setiap karyawan berhak mengajukan keluhan dan pengaduan menurut tata tertib yang diatur KSPPS BMT El-Labana baik lisan maupun tulisan kepada atasan.

### **C. Penerapan Budaya Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.**

Penerapan budaya organisasi adalah pelaksanaan ,pengaplikasian, pemasangan, penggunaan, mempraktekkan yang dimaksud adalah penerapan budaya organisasi di KSPPS BMT El-labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Penerapan budaya organisasi di KSPPS BMT El-Labana yaitu melalui kegiatan-kegiatan sehari-harinya dan nilai-nilai yang diterapkan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Penerapan Budaya Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan diukur dari beberapa indicator kinerja melauai pelaksanaan kegiatan-kegiatan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan kota Semarang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yaitu:

1. Kegiatan Pelayanan

Kegiatan pelayanan merupakan kegiatan yang penting bagi koperasi, karena disini terdapat interaksi antara karyawan dengan nasabah/mitra koperasi, berhasil tidaknya suatu koperasi ditentukan dengan bagaimana pelayanannya kepada nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, BMT El-Labana Kota Semarang dalam memberikan pelayanan kepada anggota maupun calon anggotanya dengan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Melalui sebuah aplikasi
- b. *Service Excellent* kepada anggota atau mitranya, yaitu dengan memberikan pelayanan keamanan, membantu mengarahkan nasabah dalam pengambilan kartu antrian, mengarahkan penulisan dan pengambilan slip transaksi, pemberian majalah atau koran ketika menunggu antrian, serta pengarahan jalur antrian *teller* atau *customer service* di BMT, petugas *call center*.

Dalam pelaksanaan pelayanan, yaitu pihak BMT El-Labana menggunakan beberapa pendekatan, meliputi:

*Tangibles*, yaitu kemampuan dalam menampilkan fisik, gedung yang bersih, nyaman, interior yang menarik, AC, penampilan pegawai yang menarik.

*Responsivness*, yaitu kemampuan untuk meningkatkan kecepatan karyawan dalam menanggapi permintaan anggota atau mitra, siap sedia dalam membantu kesulitan anggota atau mitra, kemampuan menyelesaikan keluhan pelanggan dengan tepat. *Assurance*, yaitu jaminan yang merupakan kemampuan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam menangani anggota atau mitranya,

*Reliability*, yaitu kemampuan untuk meningkatkan pelayanan dengan segera dan tepat waktu, kemudahan proses transaksi di kasir, dan lain sebagainya.

*Empaty*, yaitu memahami kebutuhan anggota dan atau anggota atau mitra. Rasa tanggap terhadap kebutuhan anggota atau mitra dimiliki oleh setiap anggota.

- c. Jemput Bola, yaitu di mana pegawai BMT melayani nasabah dengan mendatangi anggota atau mitranya yang tidak bisa mendatangi langsung BMT El-Labana. Sehingga pelayanan BMT El-Labana bisa dilakukan dimanapun. Biasanya sistem “Jemput Bola” ini dilakukan oleh marketing BMT El-Labana.

## 2. Kegiatan Keagamaan

Kegiatan Keagamaan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang meliputi adanya kegiatan istighosah pagi pukul 08.00 dan doa bersama, tadarus alquran, Solat Dhuha, dan Solat Berjamaah.

Sesuai hasil wawancara dengan bapak Solichin, beliau mengatakan bahwa “kegiatan keagamaan disini yaitu setiap pagi sebelum melaksanakan kerja, maka seluruh karyawan akan melakukan doa bersama, istighosah pagi, tadarus al quran seminggu sekali,wajib bisa baca Al-Quran bagi karyawan, Solat berjamaah, serta Sholat Dhuha ”.

### 3. Kegiatan Pelaporan

KSPPS BMT El-Labana melakukan kegiatan laporan bulanan berdasarkan hasil kinerja selama satu bulan. Hal ini memperkuat komunikasi dan ajang diskusi antar pengurus, pengelola agar lebih baik dan berkembang kedepan. Pelaporan keuangan KSPPS BMT El-Labana disusun berdasarkan *cash basis*. Dengan pengaruh transaksi dan peristiwa lain yang diakui pada saat kas atau setara kas diterima atau dibayar dan dicatat dalam catatan akuntansi serta dilaporkan dalam laporan keuangan pada periode berjalan

Berdasarkan wawancara Bapak Subhan selaku landing KSPPS BMT El-Labana.

“Pelaporan keuangan dilakukan oleh bagian keuangan sebulan sekali, namun perhitungan setiap harinya dari transaksi dengan nasabah akan selalu dilaporkan”

Diterapkannya metode *cash basis* karena metode inilah yang lebih sesuai dengan karakteristik bagi hasil. Sedangkan menurut PSAK N0.101 menjelaskan bahwa entitas syariah harus menyusun laporan keuangan atas dasar akrual, kecuali laporan arus kas dan perhitungan pendapatan untuk tujuan pembagian hasil usaha. Dalam perhitungan pembagian hasil usaha didasarkan pada pendapatan yang telah dirillisasikan menjadi (dasar kas).

### 4. Kegiatan Evaluasi

KSPPS BMT El-Labana telah mengimplementasikan evaluasi kinerja secara rutin. Evaluasi dilakukan pada setiap minggunya, serta perencanaan kegiatan kedepannya. Hal ini sangat membantu manajer untuk mengetahui kinerja karyawannya dan mengetahui perkembangan KSPPS BMT El-Labana dalam menumbuh kembangkan jaringan perekonomian masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Subhan selaku landing KSPPS BMT El-Labana.

“ Kegiatan evaluasi dilakukan setiap seminggu sekali untuk mengevaluasi seluruh kegiatan koperasi dan kinerja karyawan agar kedepannya bisa diperbaiki jika ada kesalahan”

Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kegiatan evaluasi sangat penting untuk ajang komunikasi antar pimpinan dan karyawan serta ajang evaluasi kekurangan yang ada di KSPPS BMT El-Labana agar bisa diperbaiki dan kedepannya akan berjalan lebih baik lagi.

**BAB IV**

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT  
EL-LABANA KECAMATAN NGALIYAN KABUPATEN  
SEMARANG**

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil data lapangan yang telah peneliti jabarkan, maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis terhadap data-data tersebut, sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen sarana dan prasarana yang telah tersedia.

Dalam bab IV ini, menganalisis data sesuai dengan rumusan masalah, yaitu bagaimana budaya organisasi yang terdapat di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Semarang serta, bagaimana penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Semarang.

**A. Analisis Budaya di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.**

Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dimasa yang akan datang. Budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang terdapat pada suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kebiasaan yang baik juga pada kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi yang ditanamkan dengan baik maka kinerja yang akan didapatkan juga akan baik dan target – target dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan tercapai dengan semaksimal mungkin.



Berdasarkan wawancara dengan bapak Sholikhin selaku manajer di KSPPS BMT El-Labana.

“Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS BMT El-Labana yaitu Sidiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh yang biasanya disingkat SAFT”

Berikut budaya organisasi pada KSPPS BMT El-Labana terdiri atas nilai – nilai sebagai berikut:

1. Nilai – nilai SAFT

- a. Nilai Siddiq

Siddiq merupakan salah satu dari sifat-sifat wajib Rasul. Siddiq artinya sangat jujur, yang selalu berkata benar, yang tidak pernah berdusta. Dengan demikian dapat diartikan bahwa siddiq berarti benar dan jujur. Artinya sesuai antara perkataan dan perbuatan dengan kenyataan yang sesungguhnya. Siddiq juga berarti memiliki kejujuran dalam setiap ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.

KSPPS BMT El-Labana memiliki aturan dalam pelaksanaan kegiatan selalu menerapkan sikap benar, jujur, apalagi saat melaksanakan pelayanan dengan mitra koperasi. Bapak Sholichin mengatakan dalam wawancaranya.

“Salah satu Nilai yang diterapkan sesuai sifat Rasulullah yaitu Sidiq yang berarti benar, dan jujur. Seluruh karyawan di KSPPS BMT El-Labana dalam melaksanakan pekerjaannya selalu dituntut untuk jujur dan benar, apalagi saat melayani para anggota atau mitra, serta kepatuhan dengan selalu mengikuti SOP yang ada”

Dalam pekerjaan setiap harinya karyawan dituntut untuk selalu jujur dan berkata benar. Seperti yang dikatakan Bapak Subhan selaku landing

“Dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepada anggota atau mitra koperasi selalu bertindak jujur dan benar, sehingga para anggota koperasi merasa nyaman saat dialayani, selain itu karyawan juga mengikuti SOP yang telah ditetapkan oleh KSPPS BMT El-Labana”.

Penerapan nilai Sidiq yang ada di KSPPS BMT El-Labana dengan diterapkannya Nilai Sidiq yang berarti benar, jujur seluruh karyawan akan terbiasa dengan bertindak dengan aturan yang ada, berdampak pada pelayanan yang semakin baik. KSPPS BMT El-Labana memiliki peran yang besar untuk senantiasa memberikan pendidikan dan pelayanan yang terbaik bagi karyawan dan anggotanya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada tanggal 22 Mei 2023 di KSPPS BMT El-Labana pada loket teller. Penulis melihat dan mengamati teller dalam melayani nasabah sangat sopan dan selalu tersenyum kepada setiap nasabah tanpa memandang penampilan dan status sosial. Hal ini dilakukan demi memberi pelayanan yang profesional kepada seluruh anggota KSPPS BMT El-Labana dengan mengikuti aturan.

b. Nilai Amanah

Secara etimologi amanah berarti kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan dan kejujuran. Dalam hal ini amanah merupakan suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus dalam melaksanakan suatu yang dipercayakan kepadanya berupa harta benda, rahasia, tugas atau pekerjaan. Amanah juga berarti tanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran pelayanan yang optimal dalam segala hal. Nilai amanah diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah perfection dan

prudence yaitu dengan bekerja bertanggungjawab dan bersikap hati-hati terhadap apa yang telah dikerjakan.yang ada.

Menjaga amanah secara hati-hati dengan selalu memperhatikan dan memperhitungkan resiko dan dampak atas suatu keputusan atau pekerjaan yang dilakukan. Hal ini didasarkan pada QS. Al Mukminun ayat 8. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Solichin manajer KSPPS BMT El-Labana, sikap hati-hati harus ada dalam setiap karyawan KSPPS BMT El-Labana. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis pahami bahwa nilai kejujuran serta sikap hati-hati telah tertanam dalam setiap karyawan KSPPS BMT El-Labana

Sebagaimana yang diutaran oleh Bapak Solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Setelah terpilih sebagai karyawan pada KSPPS BMT El-Labana, karyawan tersebut tentunya dituntut untuk selalu tepat janji atas tanggung jawab yang telah diberikan serta diwajibkan untuk selalu disiplin.”

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak solichin manajer KSPPS BMT El-Labana, karyawan KSPPS BMT El-Labana selalu mewujudkan disiplin dalam melaksanakan sebuah tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin dalam hal waktu masuk kerja, dalam hal tugas yang telah ditargetkan dalam waktu yang telah ditentukan. Di bagian teller sikap disiplin dan tanggung jawab sangat terlihat dimana teller selalu melakukan pengecekan transaksi sebelum jam kerja berakhir, apabila ada kesalahan, maka teller akan melakukan pengecekan lagi.

c. Nilai Fathanah

Fathanah berarti cerdas, mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam tentang segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Sifat ini menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan inovasi yang bermanfaat. Kreativitas dan inovatif hanya bisa dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan. Berdasarkan wawancara Bapak Solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Karyawan KSPPS BMT El-Labana memiliki kreativitas tinggi, sehingga mereka dapat menciptakan kebaruan dalam meningkatkan kinerjanya, seperti mengecek penampilan dan atribut yang digunakan.”

Nilai fathanah dalam meningkatkan kinerja karyawan diaplikasikan oleh karyawan KSPPS BMT El-Labana melalui aktivitas kerja yang kreatif dan inovatif. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer KSPPS BMT El-Labana bahwa fathanah adalah sikap profesional yang harus dimiliki oleh karyawan. Ini merupakan gaya kerja seluruh karyawan yang ada dalamnya. Dimana seluruh karyawan selalu menjunjung tinggi untuk bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, disiplin, jujur, memiliki loyalitas yang tinggi, dan penuh dedikasi dalam pekerjaannya.

Penerapan nilai dapat dilihat dari segi perfection. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di KSPPS BMT El-Labana. Setiap pagi sebelum beraktivitas seluruh karyawan mengecek standar penampilan dan atribut yang dikenakan. Setelah itu karyawan mengecek kelengkapan dokumen dan berkas serta alat yang digunakan dalam menunjang aktivitas kerja. Dan setiap pagi dilakukan doa bersama sebelum bekerja, setelahnya pimpinan akan memberikan arahan dan informasi

kepada seluruh karyawan demi kelancaran aktivitas kerja demi memberikan pelayanan yang prima pada anggotanya

d. Nilai Tabligh

Tabligh secara harfiah memiliki makna menyampaikan sesuatu terbuka atau apa adanya dan tanpa ditutupi. Tabligh merupakan suatu sifat yang ada dalam diri nabi baik dalam beliau berdakwah maupun dalam berbisnis. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Pihak manajemen KSPPS BMT El-Labana menyampaikan bahwa sikap tabligh diaplikasikan dalam bentuk nilai-nilai yang menjadi acuan dan pedoman bagi pemimpin, dimana hal tersebut menjadi sebuah karakter yang dimiliki oleh pemimpin dalam organisasi. Diantara wujud nilai-nilai tersebut adalah ramah, sopan, dan bersahabat, peduli, proaktif dan cepat tanggap agar terwujudnya pelayanan yang prima pada anggota.

Berdasarkan wawancara Bapak Solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Sikap tabligh diaplikasikan sebagai acuan dan pedoman bagi pemimpin, dimana pemimpin mampu bersikap sopan dan berkomunikasi dengan baik dihadapan anggota maupun sesama karyawan, serta harus berani menyuarakan kebenaran dan berani dinilai secara kritis, tidak hanya pemimpin tapi karyawan juga dituntut untuk berani menyampaikan pendapat, masukan bagi kemajuan organisasi”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di KSPPS BMT El-Labana dengan bapak solichin karyawan mampu menerapkan nilai-nilai tabligh dalam meningkatkan kinerjanya tersebut, hal ini sejalan dengan teori bahwa karyawan KSPPS BMT El-Labana telah mampu menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja, salah satunya adalah berkomunikasi dengan baik, ramah dan sopan terhadap sesama pegawai maupun dengan anggota. Tidak hanya pimpinan tapi seluruh karyawan juga harus menyampaikan pendapatnya, masukan bagi kebaikan oragnisasi dimasa yang akan datang.

## 2. Aturan – Aturan dan pedoman KSPPS BMT El-Labana

Berbagai aturan kedisiplinan di lingkungan KSPPS BMT El-Labana sudah dilakukan dengan baik oleh semua karyawan. Namun masih terdapat beberapa kendala yaitu telat masuk kerja karena ada masalah keluarga dan lain sebagainya. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil semua tindakan disiplin perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian. Tiap karyawan perlu memahami kebijakan organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Sholichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Setiap orgnisasi pasti ada aturan, dan pedoman dalam menjalankan aktivitasnya, maka dari itu cara menerapkan nilai Sidiq, Amanah, Fathanah,Tabligh maka dibuatlah aturan-aturan yang digunakan sebagai pedoman untuk menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, seluruh aturan yang ada di KSPPS BMT El-Labana bersifat tertulis. Dengan menetapkan aturan berdasarkan kesepakatan bersama dan menjadi pedoman untuk melaksanakan kegiatan Koperasi. Aturan yang ada harus ditaati dan merupakan pedoman bagi seluruh karyawan agar terciptanya ketertiban dan kenyamanan dalam kerjanya agar bisa lebih meningkat.

Apabila ada yang melanggar aturan yang ada maka pimpinan akan menegur dan memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan, dengan tujuan agar kedepannya tidak mengulangnya lagi.

Hasil wawancara dengan Bapak Subhan selaku landing mengatakan.

“Jika ada karyawan yang melanggar aturan seperti telat masuk kerja, maka akan ada teguran dan peringatan secara lisan agar kedepannya tidak diulangi”

Segala aturan yang ada di KSPPS BMT El-Labana bagi kewajiban maupun hak karyawan dibuat agar karyawan bisa melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki pedoman yang jelas sehingga kinerja akan semakin baik dan tercapailah tujuan organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, pelanggaran yang dilakukan karyawan yaitu tidak disiplin saat bekerja atau sering telat sehingga tidak mengikuti istighosah pagi dan apel pagi. Upaya yang dilakukan KSPPS BMT El-Labana atas pelanggaran tersebut yaitu adanya teguran secara lisan.

3. Nilai – Nilai Budaya Organisasi Lain KSPPS Pada BMT El-B. Labana

a. Kepedulian

Segala aktivitas yang diselenggarakan dalam organisasi Islam dijiwai untuk beribadah kepada Allah, hal ini terlihat pada visi dan misi dari KSPPS BMT El-Labana, yaitu untuk menjadikan KSPPS BMT El-Labana sebagai lembaga keuangan mikro yang sehat dan sesuai syariat islam, berkembang dan terpercaya, mampu melayani anggota mencapai kehidupan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan, serta mengembangkan KSPPS BMT El-Labana sebagai gerakan pemberdayaan ekonomi syariah, khususnya dikalangan usaha mikro, kecil, menengah serta meningkatkan semangat anggota dalam kegiatan Koperasi Jasa Keuangan Syariah, menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian dan mengembangkan sumberdaya insani yang beriman, bertaqwa, berkualitas serta profesional. Selain itu, KSPPS BMT El-Labana melakukan kegiatan pembiayaan terhadap anak kurang mampu, santunan diberikan untuk biaya sekolah per semester.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sholichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Nilai Kepedulian tercermin dari kegiatan berupa santunan untuk biaya anak kurang mampu untuk biaya sekolah, selain itu, bagi karyawan juga ada kepedulian untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan pelatihan bagi karyawan”



Dari hasil wawancara di atas dapat penulis pahami bahwa pihak KSPPS BMT El-Labana telah menerapkan sikap peduli kepada karyawan. BMT tidak hanya menuntut para karyawan untuk bekerja dengan optimal tanpa diimbangi dengan pemberian pelatihan. Karena kehidupan perusahaan tidak terlepas dari peran dari seluruh karyawannya. Bahkan maju mundurnya sebuah organisasi sangat ditentukan kinerja seluruh karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin sehat dan kuat suatu organisasi atau perusahaan

b. Profesionalisme

Profesionalisme berarti mutu, kualitas, tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Aktivitas organisasi Islam yang dirancang dengan cermat dan dilaksanakan dengan baik sungguh-sungguh oleh seluruh karyawan BMT. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Mbak Fieki selaku teller.

“Profesi yang menuntut kita betul – betul menunjukkan sikap dan tingkah laku kita profesional dengan cara peningkatan kerja, tindakan, dan sikap kita. Apabila sikap kita betul – betul profesional dalam hal seperti pelayanan maka dapat memberikan suatu nilai tersendiri bagi KSPPS BMT El-Labana.”

Dalam beraktivitas dan bekerja di lingkungan kerja, semua karyawan berpedoman terhadap aturan yang berlaku sebagai wujud profesional. Profesionalisme bukan hanya ditujukan untuk masyarakat yang datang namun juga kepada sesama karyawan dan staf yang ada. Melayani masyarakat dengan baik, sopan dan jujur merupakan bentuk profesionalisme karyawan. Profesionalisme seorang karyawan terutama dalam memberikan pelayanan dapat mencerminkan nilai suatu perusahaan atau organisasi di mata masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, seluruh karyawan melaksanakan kegiatan dengan penuh profesional apalagi dalam hal pelayanan dengan nasabah, selalu dilakukan dengan ramah, mudah dipahami, dan tidak memandang fisik dan penampilan nasabah, semua dilayani dengan baik.

c. Tanggung Jawab

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Mba Fieki selaku Teller, beliau mengungkapkan :

“Sikap yang setiap hari diperlihatkan oleh para karyawan seperti dalam hal bekerja dan melayani, tentunya dilakukan dengan penuh tanggung jawab, mengingat mereka sudah mengetahui pedoman dalam bekerja disini dan mereka harus bertanggung jawab atas hal tersebut”

Berdasarkan observasi penulis, karyawan KSPPS BMT El-Labana memiliki antusias penuh tanggung jawab dalam bersikap, bekerja dan melayani. Setiap karyawan memiliki tugas dan kewajibannya masing-masing dan bertanggung jawab penuh akan hal tersebut.

Sebagaimana yang diutaran oleh Bapak Solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Setelah terpilih sebagai karyawan pada KSPPS BMT El-Labana, karyawan tersebut tentunya dituntut untuk selalu tepat janji atas tanggung jawab yang telah diberikan serta diwajibkan untuk selalu disiplin.”

Karyawan yang bertanggung jawab akan melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan siap bertanggung jawab akan hasil yang mereka dapat. Indikator dalam bertanggung jawab dapat dinilai dari inisiatif karyawan mengambil tugas di luar pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, totalitas dalam bekerja, dan konsisten dalam bersikap.

d. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku serta kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah norma-norma dan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sebagaimana yang diutaran oleh Bapak Solichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana.

“Setelah terpilih sebagai karyawan pada KSPPS BMT El-Labana, karyawan tersebut tentunya dituntut untuk selalu tepat janji atas tanggung jawab yang telah diberikan serta diwajibkan untuk selalu disiplin.”

Disiplin merupakan kemauan ataupun kemampuan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada putusan, perintah, atau peraturan yang berlaku. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan atau peraturan yang telah ditetapkan.

Seperti yang dikatakan oleh Mba Firki selaku Teller, dalam wawancaranya yaitu:

“Disiplin berorganisasi sangat diperlukan untuk menunjang prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu setiap pelanggaran akan dikenakan sanksi”

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kedisiplinan karyawan KSPPS BMT El-Labana sudah terkondisikan dengan baik, walaupun terkadang masih dijumpai karyawan yang masih melanggar. Dalam upaya menangani masalah tersebut yaitu dengan diberlakukan hukuman. Jadi, apabila terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan maka akan ada sanksi yang mengenainya.

## **B. Analisis Penerapan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

Penerapan budaya organisasi di KSPPS BMT EL-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yaitu dalam budaya pasti memiliki kebiasaan tersendiri, biasanya budaya dilakukan terus-menerus dan menjadi kebiasaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak sholichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana dalam wawancara.

“Budaya organisasi adalah norma, aturan, pedoman yang ada di suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi di KSPPS BMT El-Labana membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas koperasi sesuai nilai-nilai yang ada yaitu Sidiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh “

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi, kemudian menjadi pedoman, kebiasaan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang merupakan ciri khas organisasi tersebut. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam organisasi karena budaya yang baik memberikan kenyamanan yang mendukung kinerja karyawan dan sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik dapat mempengaruhi kepribadian anggotanya sehingga menyebabkan penurunan kinerja masing-masing anggota. Budaya Organisasi Selain mendorong karyawan untuk aktif meningkatkan efisiensi kerja, budaya organisasi yang baik juga dapat menjauhkan karyawan dari risiko yang dapat mengancam pekerjaannya.

Sesuai dengan indikator pengukuran kinerja, maka untuk mengukur kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana dapat melalui beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dalam hal kualitas kerja bisa dilihat apada mutu pelayanannya. Kegiatan pelayanan merupakan kegiatan yang penting bagi koperasi, karena disini terdapat interaksi antara karyawan dengan nasabah/mitra koperasi, berhasil tidaknya suatu koperasi ditentukan dengan bagaimana pelayanannya kepada nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, BMT El-Labana Kota Semarang dalam memberikan pelayanan kepada anggota maupun calon anggotanya dengan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu: Melalui sebuah aplikasi, *Service Exellent* dan Jemput Bola.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Subhan selaku Landing para teller dalam melayani nasabah sangat memperhatikan nilai- nilai budaya organisasi amanah, profesionalisme, dan penuh tanggung jawab sehingga kualitas kerja sangat baik dan nasabah merasa nyaman atas pelayanannya.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan sesuai jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang kuantitas kerja diukur dari pelayanan nasabahnya dan kegiatan pelaporan karyawannya setiap bulan.

KSPPS BMT El-Labana melakukan kegiatan laporan bulanan berdasarkan hasil kinerja selama satu bulan. Hal ini memperkuat komunikasi dan ajang diskusi antar pengurus, pengelola agar lebih baik dan berkembang kedepan. Pelaporan keuangan KSPPS BMT El-Labana disusun berdasarkan *cash basis*. Dengan pengaruh transaksi dan peristiwa lain yang diakui pada saat kas atau setara kas diterima atau dibayar dan dicatat dalam catatan akuntansi serta dilaporkan dalam laporan keuangan pada periode berjalan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sholichin selaku Manajer di KSPPS BMT El—Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang para karyawan dalam melaksanakan pelaporan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan serta meneroakan nilai – nilai Tablih, Sidiq, dan amanah seta penuh dengan tanggung jawab.

## 3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja merupakan pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan. Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dalam keandalan kerja diukur dari kegiatan evaluasi karena dalam kegiatan evaluasi akan diketahui bagaimana keandalan kerja karyawan.

KSPPS BMT El-Labana telah mengimplementasikan evaluasi kinerja secara rutin. Evaluasi dilakukan pada setiap minggunya, serta perencanaan kegiatan kedepannya. Hal ini sangat membantu manajer untuk mengetahui kinerja karyawannya dan mengetahui perkembangan KSPPS BMT El-Labana dalam menumbuh kembangkan jaringan perekonomian masyarakat.

Dari hasil wawancara Bapak Subhan dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kegiatan evaluasi sangat penting untuk ajang komunikasi antar pimpinan dan karyawan serta ajang evaluasi kekurangan yang ada di KSPPS BMT El-Labana agar bisa diperbaiki dan kedepannya akan berjalan lebih baik lagi.

#### 4. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluative terhadap objek, orang, atau peristiwa. Di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dalam hal sikap diukur dalam kegiatan Keagamaan karena jika dalam hal beribadah mereka disiplin dan baik maka kinerjanya akan baik, sikapnya juga akan baik.

Kegiatan Keagamaan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang meliputi adanya kegiatan istighosah pagi pukul 08.00 dan doa bersama, tadarus alquran, Solat Dhuha, dan Solat Berjamaah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Subhan seluruh karyawan mengikuti kegiatan keagamaan dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan sehingga sikap para karyawan juga rata-rata baik. Berdasarkan observasi penulis kegiatan keagamaan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan koperasi, disana juga disediakan tempat khusus untuk tadarus dan beribadah.

Sesuai yang disampaikan oleh bapak sholichin selaku manajer KSPPS BMT El-Labana berupa nilai SAFT, Tanggungjawab, Kedisiplinan, Kepedulian, dan profesionalisme. Adapun penerapan budaya organisasi KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Semarang pada kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

Kegiatan	Penerapan Budaya	Keterangan
Kegiatan pelayanan	Nilai Sidiq Nilai Amanah Nilai Fathonah Nilai Tanggung jawab Nilai Profesionalisme	Dalam melaksanakan pelayanan dilakukan dengan jujur, benar,, bertanggung jawab, serta penuh profesioanal dalam melayani mitra koperasi, serta menciptakan inovasi dan kreatifitas dalam bekerja.
Kegiatan Keagamaan	Nilai Kedisiplinan Nilai Profesionalisme Nilai Tanggung jawab Nilai Fathonah	Dalam istighosah pagi mengandung nilai kedisiplinan karena karyawan wajib hadir jam 08.00, serta profesioanl dalam menjalankan tanggungjawab kerjanya, Cerdas harus bisa membaca Al Quran, juga adanya kedisiplinan dengan solat berjamaah.
Kegiatan Pelaporan	Nilai Tabligh Nilai Sidiq Nilai Amanah Nilai tanggung jawab Nilai Kedisiplinan	Dalam pelaporan seluruh karyawan harus melaporkan dengan sebenar-benarnya dan sebaik-baiknya, bertanggung jawab penuh dengan apa yang dipalorkan dan



		melaporkan sesuai waktu yang telah ditentukan.
Kegiatan Evaluasi	Nilai Tabligh Nilai Sidiq Nilai Kepedulian Nilai Profesionalisme Nilai Amanah	Dalam evaluasi ini akan menyampaikan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan yang telah dilaporkan dengan benar, profesional, dan dapat dipercaya, serta adanya kepedulian terhadap karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian penulis yang berdasarkan deskripsi dan pembahasan dari hasil analisa penulis kemukakan di atas, maka penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Budaya organisasi yang ada pada KSPPS BMT El-Labana merujuk pada budaya organisasi secara islami yaitu SAFT (Sidiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh), budaya lain seperti nilai Kepedulian, Profesionalisme, Tanggung Jawab, dan Kedisiplinan yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kegiatan koperasi dan menjadi ciri khas KSPPS BMT ini. Budaya organisasi di KSPPS BMT El-Labana ingin membentuk sikap karyawan berdasarkan nilai akhlakul karimah dan sifat rasul. Budaya Organisasi disepakati bersama sebagai pedoman dalam berperilaku dan menjalankan kegiatan di KSPPS BMT El-Labana.

2. Penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Semarang diukur dengan indicator pengukuran kinerja sebagai berikut:
  - a. Kualitas Kerja, yang diukur dari kegiatan Pelayanan kepada nasabah dengan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi Amanah, dan Profesionalisme.
  - b. Kuantitas Kerja, yang diukur dari kegiatan Pelaporan bulanan yang menerapkan nilai-nilai budaya organisasi Tabligh, dan Tanggung jawab.
  - c. Keandalan Kerja, yang diukur dari kegiatan Evaluasi yang dilaksanakan rutin yang menerapkan nilai-nilai budaya organisasi Fatonah, dan Kepedulian.
  - d. Sikap, yang diukur dari kegiatan keagamaan di KSPPS BMT El-Labana yang menerapkan nilai-nilai budaya organisasi Sidiq, dan Kedisiplinan.

## **B. Saran**

Sebagai akhir dari penulisan Tugas Akhir ini, dengan mendasarkan pada penelitian yang penulis lakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi KSPPS BMT El-Labana, antara lain sebagai berikut:

1. KSPPS BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sudah mampu menerapkan budaya organisasi yang ada dengan baik. Namun sebaiknya nilai – nilai lain selain SAFT dapat disosialisasikan dan diterapkan, seperti nilai kepedulian, kedisiplinan, tanggung jawab dan profesionalisme agar pelaksanaan kegiatan akan berjalan lebih baik.
2. KSPPS BMT El-Labana perlu diberlakukan sistem *reward punishment* kepada karyawan, agar karyawan bekerja tidak melanggar peraturan yang berlaku, dan mampu bekerja sesuai target yang diharapkan perusahaan. Serta perlu adanya aturan tertulis yang bisa setiap saat dibaca oleh karyawan agar selalu ingat dan tidak melanggarnya dan perlu adanya struktur organisasi yang yang ditempel di dinding KSPPS BMT El-Labana.

### **C. Penutup**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini tanpa suatu halangan apapun.

Terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu proses pelaksanaan penyusunan Tugas Akhir ini dari awal hingga akhir. Semoga bantuan baik berupa do'a, materi maupun tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis dicatat sebagai amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun demi perbaikan karya tulis ini di kemudian hari. Semoga Tugas Akhir ini memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya yang mau memetik ilmu, hikmah, dan pengalaman dari tulisan ini.

Akhirnya, tiada manusia yang sempurna, hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan hanya kepada-Nya penulis memohon segala bimbingan dan pertolongan. Wa Allahu a'lam bi al-shawab.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdullah. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Arijanto, Agus. (2012). *Etika Bisnis (Business Ethic) Pemahaman Teori secara Komprehensif dan Implementasinya*. PT Penerbit IPB Press.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Herdiansyah, Haris. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu – Ilmu Sosial Perspektif Konvensional dan Kontemporer*. Jakarta : Salemba Humanika
- Kusumastuti, Khoiron, & Achmadi.(2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Laksmi, Riani,Asri.(2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers
- Ngusmanto. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nugrahani, Farida. (2014). *Metode penelitian kualitatif*. Solo: Cakra Books
- Prastowo, Ahmad. (2011). *Metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Jogjakarta: Ar-ruzz media.
- Siyoto, & Sodik. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Soetopo, Hedyat .(2010). *Perilaku organisasi “Teori dan Praktek dibidang Pendidikan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakaya
- Sudiro, Ahmad. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Susanto, Gede Prama. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno. (2010). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wibawa, Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, Celeban Timur UH III.
- Wibowo.(2013).*Budaya Organisasi*.Jakarta : Rajawali Pers

### Artikel dan Karya Ilmiah Lainnya

- Ainanur, & Satria Tirtayasa. (2018).Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1, No.1*.
- Budiono.(2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen, Vol.16, No.1*

- Cahyadi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Vol.3, No.1.
- Melina, & Intan Ratnawati (2012). Analisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan ekonomi*, Vol.19, No.2.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* , Vol.1, No.1.
- Hadju, Lukman, & Adam Novita (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol.VI, No.2.
- Hakim, Rahmad. (2017). Dakwah Bil Hal: Implementasi Nilai Amanah dalam Organisasi Pengelola Zakat untuk Mengurangi Kesenjangan dan Kemiskinan. *IQTISHODIA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Hasanah, Hasyim. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1).
- Ikhsan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *None*, Vol.2, No.1.
- Kholid, dkk.(2021). Dakwah Bil-Hal Kiai sebagai Upaya Pemberdayaan Santri (Action Da'wah by the Kiai as an Effort to Empower Students). *Jurnal Dakwah Risalah*, 32(1).
- Malik, Hatta Abdul. (2015). Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah kota Mataram. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Marfu'ah, Usfiatul. (2018). Strategi Komunikasi Dakwah Berbasis Multikultural. *Islamic Communication Journal*, 2(2).
- Marliani, Lina. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol.3, No.2.
- Melina, & Intan Ratnawati (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan ekonomi*, Vol. 19, No.2.
- Mulyadi, Deddy. (2015). Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan. *Bandung: Alfabeta*.
- Mustari, Mohammad. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, Vol.2, No.2.
- Putri, Reva. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol 1, No.11.

- Budiono, Aisha Nuriani.(2018). *“Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*. Surabaya : UIN Sunan Ampel
- Hidayat, Taufik. (2018). *“Implementasi nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Namira Hotel Syariah Yogyakarta”*.Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga
- Hastuti, Yuni Dwi. (2021). *“Budaya Organisasi Dalam Mendukung Aktivitas Dakwah Di Yayasan Persadani Semarang (Yayasan Eks Narapidana Teroris)”*.Semarang : UIN Walisongo Semarang
- Mulyani, Luluk Sri.(2019). *“Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia dalam Aktivitas Dakwah di Bandar Lampung”*.Lampung : UIN Raden Intan Lampung
- Purwanti, Ari.(2018). *“Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada LAZNAS Yatim Mandiri Lampung)”*. Lampung :UIN Raden Intan Lampung

#### **Website**

- Kemenag, “Qur’an Kemenag”. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2022  
<https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 22 Desember 2022 pukul 11.25



## **LAMPIRAN**

### **DAFTAR WAWANCARA**

1. Bagaimana sejarah berdirinya KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
2. Apa saja visi dan misi KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
3. Apa saja Produk – Produk KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
4. Bagaimana Struktur organisasi KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
5. Apa saja Budaya Organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ?
6. Bagaimana penerapan budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
7. Apakah Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
8. Apa saja program kerja di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
9. Apakah kinerja karyawan di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sudah sesuai yang diharapkan?
10. Apa saja manfaat dari budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
11. Bagaimana usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
12. Apa Nilai-Nilai Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS BMT El-labana?
13. Apa saja kegiatan rutin di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
14. Apakah ada peningkatan kinerja setelah penerapan nilai budaya organisasi?

Wawancara dengan karyawan KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

1. Apa saja budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang
3. Bagaimana kegiatan – kegiatan KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
4. Bagaimana penilaian terhadap budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
5. Bagaimana menurut anda usaha peningkatan kinerja yang dilakukan?
6. Apakah ada pengaruhnya dari budaya organisasi terhadap kinerja?
7. Apa anda merasa budaya organisasi di KSPPS BMT El – Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dapat meningkatkan kinerja?
8. Bagaimana nilai-nilai yang ditepkan di KSPPS BMT El-labana.

## DOKUMENTASI

Foto BMT El-Labana dari Samping



Foto BMT El-Labana Tampak Depan



Foto tempat Tempat Tunggu Pelayanan



Foto Saat Pelayanan



Foto Ruang Tamu



Musholla dan Tempat Tadarus



Foto Brosur



Foto tempat pelayanan

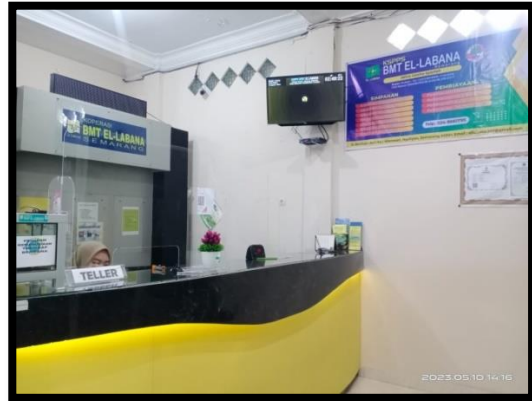


Foto Wawancara Bapak Subhan



Pemberian santunan dan baiaya sekolah anak yatim



Foto Kegiatan Pelaporan



Foto saat Wawancara dengan mba fieki



## **BIODATA PENULIS**

### **DATA DIRI**

Nama : Khoirun Nisa  
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 22 November 2000  
Jenin Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Bategede Rt 07 Rw 01, Nalumsari, Jepara  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Email : [khoirun170@gmail.com](mailto:khoirun170@gmail.com)  
Nomor HP : 082135608797

### **PENDIDIKAN FORMAL**

2007-2012 : SD N 01 Bategede  
2013-2015 : SMP N 01 Gebog  
2016-2019 : SMK N 01 Kudus

Jepara, 01 Juli 2023



Khoirun Nisa