

STUDI BUDAYA KERJA ORGANISASI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAITUL MAAL WA-TAMWIL NAHDLATUL ULAMA (BMT NU) JOMBANG JAWA TIMUR CABANG KUDU

Muhammad Maksum¹, Mochammad Isa Anshori²

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email: muhammadmaksum435@gmail.com

Abstract

This study aims to uncover the Organizational Work Culture at the Savings and Loan Cooperative and Sharia Financing (KSPPS) Baitul Maal Wa-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) in Jombang, by applying a literature review method. This method involves the collection and analysis of theoretical references relevant to the situation under study. The results of the literature review indicate a significant influence of organizational culture and work motivation on employee effectiveness. The findings suggest that the implementation of an effective organizational culture as a managerial tool encourages employees to act positively and increase productivity, strengthening KSPPS BMT NU's position in facing challenges of adapting to technological changes, evolving regulations, and diversifying member needs. Organizations that succeed in building a culture that supports their employees tend to achieve better results and have more dedicated and productive employees.

Keyword : *Organizational Work Culture, Loan, Financing Cooperatives*

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengungkap Budaya Kerja Organisasi di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) di Jombang, dengan menerapkan metode ulasan literatur. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis referensi teoretis yang relevan dengan situasi yang diteliti. Hasil dari pengkajian literatur menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan. Hasil menunjukkan penerapan budaya organisasi yang efektif sebagai instrumen manajerial mendorong karyawan untuk bertindak secara positif dan meningkatkan produktivitas, memperkuat posisi KSPPS BMT NU dalam menghadapi tantangan adaptasi terhadap perubahan teknologi, regulasi yang berkembang, dan diversifikasi kebutuhan anggota. Organisasi yang berhasil membangun budaya yang mendukung karyawannya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan memiliki karyawan yang lebih berdedikasi dan produktif.

Kata Kunci : Budaya Kerja Organisasi, Pinjaman, Koperasi Pembiayaan

PENDAHULUAN

Awal didirikannya Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal wa At-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) Jawa Timur pada 1 Juli 2004, kini telah berusia 18 tahun. Perjalanan yang panjang, segala perjuangan dilakukan demi

tegaknya lembaga keuangan dibawah naungan MWC NU Gapura itu. Dengan tekad kuat dari seorang Ketua Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU) MWC NU Gapura kala itu dan didukung penuh oleh pengurus MWC NU, BMT NU kini lahir sebagai ruang pengabdian. Dalam sejarahnya, tercatat dua orang yang rela mengorbankan seluruh peluh dan jiwanya untuk BMT NU, H. Masyudi Kanzillah yang saat ini menjabat sebagai Direktur Utama dan Ketua LPNU 2004 silam serta Kiai Darwis yang tidak kalah besar perjuangan dan pengabdiannya demi Nuansa Umat dan menjadi Dewan Pengawas BMT NU Pusat saat ini.

Kehadiran manusia dalam sebuah organisasi memegang peranan yang sangat krusial. Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Dengan perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat, diperlukan kemampuan mereka untuk memahami perubahan yang terjadi, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, serta merencanakan langkah-langkah strategis untuk menghadapi kondisi baru tersebut. Mengingat situasi ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tidak hanya terbatas pada fungsi administratif saja, melainkan lebih kepada bagaimana cara efektif mengembangkan potensi SDM untuk mendorong kreativitas dan inovasi. Ini menunjukkan pentingnya manajemen SDM yang proaktif dan strategis dalam mengelola talenta dan kemampuan individu, demi mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang (Faidal, F., & Anshori, M. I. 2011).

Untuk meningkatkan efektivitas, perlu dilakukan berbagai strategi supaya karyawan berkomitmen untuk menjalankan tugasnya secara efisien dan dengan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan. Meningkatkan budaya kerja di antara pegawai merupakan salah satu strategi yang diadopsi guna memperkuat produktivitas dan mencapai sasaran yang sudah ditentukan.

Kinerja perusahaan dapat meningkat secara signifikan dengan penerapan manajemen pengetahuan. Pendey & Dutta (2013) menegaskan bahwa manajemen pengetahuan esensial dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan pengetahuan baik yang dimiliki oleh individu maupun yang dibagi secara kolektif dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja organisasi. Melalui proses manajemen pengetahuan, organisasi dapat lebih efektif dalam menyelesaikan masalah, belajar secara dinamis, merencanakan strategi, membuat keputusan yang tepat, serta menghindari kelelahan. Kinerja organisasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan di pasar bisnis (Fatimah, et al. 2018).

Penelitian ini mengambil objek di BMT NU Jombang Cabang Kudu yang terletak di Jl. Tapen-kabu Tapen Ior, Kecamatan Kudu. Kabupaten jombang, jawa Timur 61454. Memiliki karyawan sebanyak 5 orang yang terbagi dalam 3 team marketing dan 2 staf yang berada di kantor sebagai teller.

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang diaplikasikan adalah penulisan kepustakaan, yang juga sering dikenal dengan istilah yang sama. Metode ini dilakukan melalui proses membaca, mengulas, dan membandingkan berbagai sumber literatur termasuk buku, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan (Rikza, et al. 2023).

Teknik ini dipilih dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan memahami berbagai teori yang relevan dengan isu yang sedang diteliti, yang kemudian digunakan sebagai dasar referensi dalam membahas hasil penelitian. Sumber-sumber ini diakses melalui database online seperti Google Scholar, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dan penelitian terkini yang berkaitan dengan topik penelitian.

Menurut Sugiyono seorang ahli di bidang penelitian menjelaskan, studi pustaka atau studi kepustakaan adalah suatu kajian teoritis, referensi dan literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan juga norma yang berkembang di situasi sosial yang sedang diteliti. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Pramudya, et al. 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai Islam dalam Budaya Kerja

Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, transparansi, keadilan, dan kerja sama sangat menonjol dalam budaya kerja KSPPS BMT NU. Nilai-nilai ini tidak hanya diwujudkan dalam interaksi internal antar karyawan dan manajemen, tapi juga dalam interaksi dengan anggota dan masyarakat luas. 1) Kejujuran membangun kepercayaan antara karyawan, manajemen, anggota, dan masyarakat, meningkatkan reputasi dan stabilitas KSPPS BMT NU. 2) Transparansi dalam operasional dan keuangan meningkatkan kepercayaan dan partisipasi anggota, memudahkan pengambilan keputusan dan mengurangi konflik. 3) Keadilan dalam distribusi keuntungan dan kesempatan kerja menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas. 4) Kerja sama memperkuat tim, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperluas dampak sosial KSPPS BMT NU. Integrasi nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja finansial tetapi juga memperkuat komitmen KSPPS BMT NU terhadap pembangunan masyarakat yang adil dan beretika.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya kerja yang kuat dan positif di KSPPS BMT NU berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan merasa lebih terikat dan loyal terhadap organisasi, yang mengurangi tingkat turnover. Menurut Kotter dan Heskett terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Tujuan Bersama: Dalam sebuah organisasi dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung bersinergi bergerak

menuju arah yang sama, mirip dengan sebuah orkestra yang dipimpin oleh konduktor yang sama dalam memainkan sebuah simfoni. Budaya yang kuat mempersatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga setiap anggota merasa terlibat dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. 2) Motivasi Tinggi: Budaya organisasi yang kuat memiliki dampak positif pada kinerja bisnis karena mampu menciptakan motivasi yang tinggi di antara karyawan. Budaya yang positif dan mendukung memberikan pengakuan dan penghargaan atas usaha dan pencapaian, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja karyawan. 3) Kerangka Kerja tanpa Menghambat Inovasi: Budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena menyediakan kerangka kerja dan panduan yang diperlukan bagi karyawan tanpa menghambat inisiatif dan inovasi. Budaya seperti ini mendukung pertumbuhan dengan memastikan bahwa ada struktur dan konsistensi, sambil tetap memungkinkan ruang untuk kreativitas dan ide-ide baru yang dapat mendorong pertumbuhan organisasi (Tika, P. 2012).

Budaya kerja adalah kumpulan nilai sosial atau pola perilaku keseluruhan dalam sebuah perusahaan yang terkait dengan pemikiran dan sikap karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara budaya kerja di sebuah perusahaan dan performa karyawannya dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut bertindak. Ketika karyawan mengikuti aturan kerja yang sesuai dengan budaya perusahaan, mereka merasa puas dan sering kali mendapatkan penghargaan, baik secara langsung maupun tidak. Budaya perusahaan secara tidak langsung membentuk cara kerja karyawan tanpa mereka sadari. Menurut Suharsono (2012), budaya organisasi adalah pola perilaku yang diadopsi secara luas di dalam komunitas tersebut, berpengaruh terhadap sikap anggotanya, walaupun banyak di antara mereka yang mungkin tidak menyadari pengaruh tersebut.

Menerapkan budaya organisasi yang efektif sebagai instrumen manajerial dapat mendorong karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) untuk bertindak secara positif, dengan penuh dedikasi, dan meningkatkan produktivitas. Walaupun nilai-nilai budaya ini mungkin tidak selalu terlihat dengan mata telanjang, mereka berfungsi sebagai pendorong di balik peningkatan perilaku karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih efektif. Nilai-nilai dan kepercayaan yang tertanam dalam Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) akan membentuk kebijakan dan praktik manajemen yang disampaikan kepada karyawan, baik melalui komunikasi verbal maupun tertulis, dan juga tercermin dalam tindakan mereka. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa-Tamwil Nahdlatul Ulama (BMT NU) menggunakan kebijakan dan praktik manajemen ini secara konsisten dan berhasil akan memperkuat posisinya sebagai bagian integral dari perilaku dan rutinitas kerja karyawan sehari-hari.

Tantangan dan Adaptasi

Meskipun budaya kerja yang diterapkan membawa banyak keuntungan, ada juga tantangan, terutama terkait dengan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan keuangan syariah. KSPPS BMT NU terus berupaya untuk mengadaptasi nilai-nilai tradisional dalam konteks modern tanpa mengurangi esensi dari prinsip-prinsip Islam.

1) Perubahan Teknologi: Kemajuan teknologi memaksa KSPPS BMT NU untuk terus memperbaiki sistem dan proses operasionalnya agar tetap relevan dan kompetitif. Hal ini menuntut keseimbangan antara adopsi teknologi terkini dengan pemeliharaan transparansi dan keadilan sesuai prinsip syariah.

2) Regulasi yang Berkembang: Perubahan dalam regulasi keuangan syariah dan standar industri memerlukan adaptasi yang cepat dan tepat. KSPPS BMT NU harus memastikan bahwa semua operasi tetap sesuai dengan hukum syariah sambil memenuhi standar regulasi yang baru.

3) Kebutuhan Anggota yang Beragam: Diversifikasi kebutuhan anggota memerlukan KSPPS BMT NU untuk terus mengembangkan produk dan layanan yang inovatif. Menciptakan solusi finansial yang memenuhi kebutuhan variatif sambil tetap berlandaskan pada prinsip syariah menjadi tantangan tersendiri.

KESIMPULAN

Penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja di KSPPS BMT NU, meliputi kejujuran, transparansi, keadilan, dan kerja sama, telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan kepercayaan, reputasi, dan stabilitas organisasi. Integrasi nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja finansial tapi juga memperkuat komitmen organisasi terhadap pembangunan masyarakat yang adil dan beretika. Budaya kerja yang positif di KSPPS BMT NU berperan penting dalam peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang efektif sebagai instrumen manajerial mendorong karyawan untuk bertindak secara positif dan meningkatkan produktivitas, memperkuat posisi KSPPS BMT NU dalam menghadapi tantangan adaptasi terhadap perubahan teknologi, regulasi yang berkembang, dan diversifikasi kebutuhan anggota. Adaptasi terhadap tantangan ini membutuhkan keseimbangan antara pemeliharaan nilai tradisional dan adopsi inovasi, menunjukkan pentingnya fleksibilitas dan keberlanjutan dalam integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks bisnis dan keuangan syariah modern.

Upaya adaptasi menunjukkan komitmen KSPPS BMT NU terhadap prinsip syariah sambil tetap responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan keuangan. Dengan cara ini, KSPPS BMT NU tidak hanya mempertahankan relevansinya di pasar modern tetapi juga memperkuat posisinya sebagai lembaga keuangan yang beretika dan bertanggung jawab.

SARAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu selanjutnya disarankan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini tidak hanya akan memperkaya literatur akademik tetapi juga memberikan insight praktis bagi praktisi bisnis dalam menerapkan nilai-nilai Islam secara efektif di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Bratton, J. (2007). Strategic human resource management. Human Resource Management içinde, Der: John Bratton,- Gold, Jeffrey, London: Palgrave Macmillan, London, 37-71.
- Drucker, P. F. (2007). Management challenges for the 21st century. Routledge.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68-75.
- Faidal, F., & Anshori, M. I. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 4(1), 15-25.
- Fatimah, S., Wahyudi, A. K., Retnowati, E., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Kemarauwana, M. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues. *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Maksum, M., Putri, H. I., & Zaim, A. M. (2023). BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 86-102.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *EBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Pandey, S. C., & Dutta, A. (2013). Role of knowledge infrastructure capabilities in knowledge management. *Journal of knowledge management*, 17(3), 435-453.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Razali, M. N., & Darmawan, D. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.

- Rikza, M. Z., Mahsun, T., Ridwan, M. F., & Anshori, M. I. (2023). Pendekatan Situasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 123-136.
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61-68.
- Sinambela, E. A., Nurmalasari, D., Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). The Role of Business Capital, Level of Education, and Technology in Increasing Business Income.
- Sobandi, B. (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah Bandung.
- Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta : Penerbit Atma Jaya.
- Tika, P. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga Jakarta : pt rajagrafindo perseda.