

**IMPLEMENTASI NILAI *CORPORATE CULTURE* DALAM
MENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN DI BMT UGT
SIDOGIRI CABANG PEMBANTU KALISAT JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
NOFITASARI
NIM : 083143026

Pembimbing:
DARU ANONDO, SE.,M.Si
NIP. 19750303 200901 1 009

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2018**

**IMPLEMENTASI NILAI *CORPORATE CULTURE* DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENGELOLAAN DI BMT
UGT SIDOGIRI CABANG PEMBANTU KALISAT JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

NOFITASARI
NIM : 083143026

Disetujui Pembimbing:



DARU ANONDO, SE., M.Si
NIP. 19750303 200901 1 009

MOTTO

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha mengenal. (QS. Al Hujarat: 13)¹

IAIN JEMBER

¹Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Hilal, 2010), 517.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah saya Hasan dan Ibu saya Maryam, dua insan yang tak pernah lelah dan mengeluh untuk selalu mendukung dalam saya suka maupun saat tersulit saya serta yang tak pernah lepas untuk mendo'akan putra-putrinya akan keberhasilan dan setiap aktivitas saya.
2. Juga teruntuk adik saya Bagus Sajiwo sebagai penyemata kecilku, serta seluruh keluarga besar yang turut mensupport dan mendo'akan dalam perjalanan studi penulis selama menempuh S1.
3. Serta Seluruh guru-guru SDN Mentor 01, MTs Riyadlus Sholihin, MA Riyadlus Sholihin, juga kepada seluruh jajaran pengasuh Pondok Pesantren Riyadlus Sholihin, dan Pondok Pesantren Nurul Islam 2 Jember yang sudah mengajarkan ilmunya pada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini dengan baik.
4. Sahabat-sahabat terbaik saya Robiatul Adawiyah, Marissa rahma, Deby Nikmatuz Zahro, dan Sri Wahyuni. Terimakasih pula kepada teman-teman satu kontraan Bidadari Syurga, kelas One J 2014 Perbankan Syari'ah yang tak pernah lelah menasehati, menyemangati yang selalu ada dalam suka dan duka penulis.
5. Semua teman-teman IMARS (Ikatan Mahasiswa Alumni Riyadlus Sholihin).
6. Almamater IAIN Jember

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang terlibat dalam penulisan skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, SE., MM , selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Jember yang telah melindungi, mengayomi, dan menyediakan fasilitas pendidikan.
2. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Abdul Rokhim, M. El., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus Dosen Penasehat Akademik, serta sebagai Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
4. Bapak M.F Hidayatullah S.H.I, M.SI., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Jember.
5. Daru Anondo, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing dalam penyelesaian karya tulis ini yang selalu bersedia dan membimbing peneliti sejak awal hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Nurul Setianingrum, SE., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.

7. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAINJember yang telah mengajarkan ilmunya pada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
8. Kepada Bapak Edy Efendi selaku kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yang telah bersedia memfasilitasi selama peneliti melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta Seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yang sudah ikut membantu dan bersedia meluangkan waktunya selama proses wawancara dalam proses penyelesaian karya tulis ini

Akhir kata penulis berharap semoga segala urusan, hambatan, pengorbanan, do'a dan harapan kita semua mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya, juga bagi segenap keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Jember, 30 Agustus 2018

NOFITASARI
NIM : 083143026

ABSTRAK

Nofitasari, DaruAnondo, 2018. *Implementasi nilai corporate culture dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.*

Pada posisi persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini memang mengharuskan perusahaan-perusahaan agar mampu membidik mangsa pasar dengan baik. Dalam era globalisasi yang sangat erat dengan perubahan, yang manasering begitu cepat dan sangat sulit di prediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan perusahaan, kehadiran budaya perusahaan atau organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang di desain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada itu menjadi kontra produktif bagi perusahaan dalam perjalanannya kedepan.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah: (1). Bagaimana nilai-nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember ? (2). Bagaimana implementasi nilai corporate culture dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember ?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mendeskripsikan nilai-nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember. (2) Untuk mendeskripsikan implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Penentuan subjek penelitian menggunakan *purposive*. Pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa 1) nilai-nilai budaya perusahaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yaitu terangkum dalam empat pilar STAF (Siddiq, Tablig, Amanah dan Fathonah). 2) implementasi *corporate Culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan yang dilakukan oleh UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember adalah dengan dari keempat budaya tersebut, mengelola perusahaan dengan baik berdasarkan budaya yang ada, dengan meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada nasabah dengan tidak mengesampingkan koridor budaya dan SOP perusahaan. Pengelolaan yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu kalisat dengan slalu mengembangkan produk-produk terbaik, mengembangkan inovasi dengan upaya pelatihan karyawan, sudah cukup baik dilakukan, meskipun masih ada karyawan yang masih kurang dalam pemahaman budaya yang diterapkan di perusahaan.

Kata kunci: *corporate culture, pengelolaan.*

ABSTRACT

Nofitasari, DaruAnondo, 2018. The Implementation Of The Value Of Corporate Culture In Improving The Quality Of Management At BMT UGT Sidogiri Kalisat Sub-Branch Jember.

In a very tight business competition position it now requires companies to be able to target the market well. In this era of globalisation that is very close to change, which is often so fast and very difficult to predict, but the impact is very large for the future of the company, the presence of a flexible corporate culture becomes increasingly relevant. The strategy in anticipating changes that will be made by a company also has existed so far, whether the strategy that is designed in accordance with existing values, or precisely the existing values becomes counterproductive for the company on its way forward.

The research focus in this study is: (1). How do corporate cultural values in improving management at BMT UGT Sidogiri Kalisat Jember Sub-Branch? (2). How is the implementation of corporate culture values in improving the quality of management at BMT UGT Sidogiri Kalisat Jember Sub-Branch?

This study aims to: (1) To describe the values of corporate culture in improving the quality of management at BMT UGT Sidogiri Kalisat Sub-Branch Jember. (2) To describe the implementation of corporate culture values in improving the quality of management at BMT UGT Sidogiri Kalisat Jember Sub-Branch.

This study uses qualitative research methods with a descriptive approach. Determination of research subjects using purposive. Data collection uses observation, interviews, and documentation techniques. While the data analysis is used is data reduction, data display, and conclusion drawing.

This study concludes that 1) corporate cultural values in BMT UGT Sidogiri Kalisat Jember which is summarised in the four pillars of STAF (Siddiq, Tablig, Amanah and Fathonah). 2) the implementation of corporate culture in improving the quality of management carried out by Sidogiri Kalisat Jember UGT with all four cultures, managing the company based on the existing culture, by improving the quality of services provided to customers by not overriding cultural corridors and corporate SOP. Management carried out by BMT UGT Sidogiri Sub-Branch of Kalisat with always developing the best products, developing innovations with employee training efforts, is already quite well done, although there are still employees who are still lacking in understanding the culture applied in the company.

Keywords: corporate culture, management.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN KEPUSTKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	20
1. <i>Corporate Culture</i> (Budaya Perusahaan).....	20
2. Kualitas Pengelolaan.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Analisis Data	39

F. Keabsahan Data.....	40
G. Tahap-tahap Penelitian.....	41

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian.....	44
1. Sejarah Berdirinya BMT UGT Sidogiri	44
2. Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.	46
3. Tujuan Berdirinya BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.	47
4. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	48
5. Jumlah Karyawan dan <i>Job Description</i> BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	49
6. Hari dan Jam Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	52
7. Jenis-jenis Produk BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	53
B. Penyajian Data dan Analisis.....	54
1. Nilai-nilai <i>Corporate Culture</i> (Budaya Perusahaan) di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	56
2. Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.....	59
C. Pembahasan Temuan.....	63
1. Nilai-nilai Budaya Perusahaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	63
2. Implementasi Nilai <i>Corporate Culture</i> dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik
3. Pedoman Penelitian
4. Surat Izin Penelitian Skripsi
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian
6. Jurnal Penelitian
7. Dokumentasi
8. Denah Lokasi
9. Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu.....	17
4.1	Tabel Jam Operasional atau Pelayanan.....	52



DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal
4.1	Gambar Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan secara maksimal. Karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki sifat multikultural. Oleh karena itu meskipun didalamnya terdapat karyawan yang memiliki karakteristik kepribadian yang serupa, mungkin akan terdapat perbedaan karakteristik yang signifikan antar budaya. Salah satu tantangannya adalah memahami dan menghormati perbedaan kepribadian yang diakibatkan oleh budaya tersebut.²

Budaya perusahaan adalah sesuatu yang khas dari suatu perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat dapat menumbuhkan kesetiaan dan membangkitkan kesenangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, secara signifikan budaya membentuk diri setiap orang.

Jika dalam suatu perusahaan sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka orang-orang yang bekerja di dalamnya akan merasa tenang dalam melaksanakan aktivitas mereka dalam perusahaan tersebut. Dengan

² John M. Inancevich Dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), 93.

demikian maka kebersamaan ini akan mampu memacu loyalitas karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dengan sendirinya maka budaya yang kuat ini akan menghasilkan pencapaian sasaran yang sama. Dan Aktivitas perusahaan lebih mudah diarahkan untuk mencapai misinya. Budaya perusahaan yang sering kali tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya berarti pula merupakan praktik sehari-sehari di tempat kerja. Budaya perusahaan akan memberikan suasana psikologis bagi semua karyawan, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan ataupun rekan kerja, bagaimana menyelesaikan masalah dan banyak lagi yang merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap perusahaan. Karyawan memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Karena karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Jika perilaku dan kinerja karyawannya bagus maka tingkat keberhasilan sebuah perusahaan itu juga akan bagus namun, jika perilaku dan kinerja karyawannya tidak bagus maka akan terjadi sebaliknya.

Pada posisi persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini memang mengharuskan perusahaan-perusahaan agar mampu membidik mangsa pasar dengan baik. Dalam era globalisasi yang sangat erat dengan perubahan, yang mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan perusahaan, kehadiran budaya perusahaan atau organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini,

apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru dengan nilai-nilai yang ada itu menjadi kontra produktif bagi perusahaan dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak harus sadar betapa pentingnya memahami budaya perusahaan karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku karyawan. Budaya perusahaan juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan perusahaan yang dipimpinnya.³

Penjelasan diatas juga tidak terlepas dari dunia perbankan maupun non perbankan, contohnya seperti koperasi simpan pinjam. Untuk mempertahankan eksistensinya Bank dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas dan strategi, dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi perusahaan, visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang kemudian diyakini oleh anggota perusahaan dan mencerminkan budaya perusahaan (*corporate culture*). Walaupun secara kelembagaan koperasi memiliki prinsip, fungsi serta ciri-ciri yang berbeda dari bentuk-bentuk perusahaan lainnya, namun pada dasarnya koperasi tetap merupakan sebuah organisasi yang ingin mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan utama koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya, dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya serta meningkatkan kualitas operasionalnya.

³ Komang Wardana, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 165.

Untuk mencapai tujuan-tujuan itu, Koperasi tentu perlu dikelola dengan baik. Bahkan, karena tujuan-tujuan koperasi tergolong lebih mulia dibanding dengan tujuan bentuk-bentuk perusahaan lainnya, maka dengan itu koperasi menuntut dilakukannya pengelolaan yang jauh lebih baik pula. Dengan tekad koperasi untuk menjadi sebuah organisasi ekonomi yang bersifat terbuka, sudah pasti menuntut diterapkannya metode-metode pengelolaan tertentu yang memungkinkan dilaksanakannya prinsip tersebut. Demikian pula halnya dengan tekad koperasi untuk menjadi suatu bentuk perusahaan yang demokratis, tentu harus lebih baik dari pada pengelolaan perusahaan yang tidak menganut prinsip demikian⁴, salah satunya koperasi simpan pinjam Baitul maal wat tamwil (BMT). Baitul maal wat tamwil adalah kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dan dalam upaya pengentasan kemiskinan.⁵ Seperti halnya dengan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember merupakan perusahaan yang menggunakan prinsip syari'ah, dengan budaya perusahaan yang di jalankan yaitu STAF dengan penerapan nilai perusahaan yang baik dan menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan kebersamaan di antara karyawan, yang memiliki 7 Orang karyawan terdiri dari 1 orang pemimpin kantor cabang pembantu, 1 orang teller/kasir, 1 orang bagian *Account Officer* Analisis Pembiayaan, dan 4 orang bagian *Account Officer* Simpan Pinjam ini memiliki pencapaian yang

⁴ Revrison Baswir, *Koperasi Indonesia* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1997), 157.

⁵ Neni Sri Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT (Baitul Maal Wal Tamwil)* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010), 75.

sangat pesat, dengan adanya budaya STAF dengan penerapan berupa budaya kekeluargaan, pada sekitar tahun 2012 BMT UGT Sidogiri ini mengalami beberapa masalah dalam sistem pengkreditan, namun setelah beberapa tahun belakangan ini BMT UGT Sidogiri cabang pembantu Kalisat mulai menampakkan kemajuannya, dan memiliki jumlah nasabah hingga lebih 7000,- nasabah di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.⁶

Hal ini tentunya tidak lepas dari adanya budaya perusahaan yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan. Dalam menerapkan nilai-nilai *corporate culture* yang ada pada koperasi simpan pinjam BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat, karyawan tentunya dituntut untuk menanamkan dan menumbuhkan kembangkan nilai-nilai *corporate culture* agar menjadi bagian diri mereka sendiri. Sehingga karyawan ada rasa memiliki terhadap perusahaan dan mempunyai identitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian mengenai nilai-nilai *corporate culture* yang berbentuk skripsi dengan judul “ *Implementasi Nilai Corporate Culture dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember*”

⁶ Edy Efendi, *Wawancara*, Jember, 10 April 2018.

B. FOKUS PENELITIAN

Fokus penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan ruang untuk memfokuskan penelitian, sehingga seorang peneliti mempunyai acuan yang jelas ketika melakukan penelitian sehingga diketahui pokok persoalan yang akan diteliti.⁷

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana nilai-nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember?
2. Bagaimana implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.⁸ Untuk dapat menjelaskan penelitian ini dengan baik dan tepat sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan dalam melakukan penelitian.

Dari rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah:

⁷ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2015), 115.

⁸ IAINJember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAINJember Perss, 2017), 37

1. Untuk mendeskripsikan nilai-nilai Budaya Perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulisan, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.⁹ Kegiatan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran bagi peneliti pribadi maupun seluruh pihak yang bersangkutan.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritik berupa teori nilai *corporate cultur* yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

⁹ Ibid, 45.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Mengembangkan wawasan pengetahuan tentang penulisan karya tulis ilmiah sebagai bekal peneliti untuk mengadakan penelitian pada masa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama dalam dunia perbankan dalam pengelolaan Perusahaan.

b. Bagi IAINJember

- 1) Penelitian ini di upayakan dapat memberikan kontribusi dan menambah wawasan pengetahuan khususnya di bidang perbankan syariah di IAINJember.
- 2) Dapat menambah literatur kepustakaan IAINJember, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan kajian dalam upaya mengetahui Nilai *Corporate Culture* dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

E. DEFINISI ISTILAH

1. Budaya perusahaan

Culture adalah suatu cara atau tata cara perilaku yang mempribadi (menjadi milik pribadi) yang diperoleh dari ciri kelompok atau grup,

sedangkan pendapat lain menyebutkan budaya adalah suatu poladari kepercayaan-kepercayaan dan harapan-harapan bersama dari anggota organisasi serta norma-norma yang kuat membentuk perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi¹⁰

Budaya perusahaan ialah pola berfikir dan bertindak perusahaan terhadap pola pengambilan keputusan termasuk didalamnya pola komunikasi antar pimpinan dan bawahan.

2. Kualitas pengelolaan

Pengelolaan adalah kegiatan pemanfaatan dan pengendalian atas semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai ataupun menyelesaikan tujuan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain.¹¹

Maka yang dinamakan dengan pengelolaan ialah suatu perbuatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk lebih memudahkan dalam pembuatan skripsi, maka disusun sistematika yang sesuai dengan urutan-urutan yang ada didalam skripsi. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah :

Bab satu pendahuluan, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab dua kajian pustaka, bab ini menjelaskan tentang kajian terdahulu yang membahas tentang penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain yang

¹⁰Manshur, *Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi* (Jember: Stain Jember press, 2013), 42.

¹¹Rusmadi, *Pengelolaan Migas Dan Batu Bara Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Andi, 2013), 7.

serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dan kajian teori yang membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan fokus masalah dan dijadikan landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Bab tiga metode penelitian, bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian. Lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data dan terakhir tahapan penelitian.

Bab empat penyajian data dan analisis data, dalam bab ini membahas tentang inti atau hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian yang dilandaskan pada penelitian lapangan. Penyajian data dan analisis data ini akan mendeskripsikan tentang uraian data dan temuan yang diperoleh terkait dengan fokus penelitian yang di angkat.

Bab lima penutup atau kesimpulan dan saran, bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan surat-surat dari peneliti dan diakhiri dengan penutup.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Adapun karya ilmiah (skripsi) yang penulis jadikan sebagai tinjauan pustaka, yang mana karya ilmiah tersebut penulis anggap sebagai bahan referensi yang ada hubungannya dengan pembahasan yang akan di angkat pada karya ilmiah ini, yaitu di antaranya:

1. Kholiful Umam (2013) Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember, Fakultas Tarbiyah. Dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di SDN Sumber Danti 01 Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2012/2013”

Penelitian terdahulu ini mempunyai fokus penelitian sebagai berikut : Adakah pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi di SDN Sumber Danti 01 tahun pelajaran 2012/2013? Sedangkan pada sub pokok permasalahannya adalah sebagai berikut : Adakah pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan anggota organisasi di SDN Sumber Danti 01 ? Adakah pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi organisasi di SDN Sumber Danti 01 tahun pelajaran 2012/2013 ? Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap penilaian kinerja di SDN Sumber Danti 01 tahun pelajaran 2012/2013 ?.

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah adanya pengaruh yang sangat tinggi dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi di SDN Sumber Danti 01 tahun pelajaran 2012/2013.

Persamaannya adalah kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang budaya organisasi/perusahaan. Perbedaan dari kedua penelitian ini yakni, pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang budaya organisasi/perusahaan hanya saja pada penelitian terdahulu meneliti pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan terhadap kualitas pengelolaan. Perbedaan yang lain yakni pada ruang lingkup penelitian, pada penelitian terdahulu ruang lingkup penelitiannya adalah sekolah sedangkan pada penelitian ini ruang lingkungannya adalah BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.¹²

2. Marlina Delina (2013) Skripsi Universitas Sumatra, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dalam skripsinya yang berjudul “ Pengaruh Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

Penelitian terdahulu ini mempunyai fokus penelitian sebagai berikut: Apakah ada pengaruh dari variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

¹²Khofiful Umam, “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di SDN Sumber Danti 01 Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2012/2013”. (Skripsi IAINJember, Jember, 2013).

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, karena H_0 diterima, hal ini dapat dilihat dari nilai $t < (1,186 < 2,021)$.

Persamaannya adalah kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang budaya perusahaan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah metode penelitian yang mana peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif regresi sederhana dan korelasi produk *moment*, sedangkan dari penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.¹³

3. Asma Windy Hidayani (2016) Skripsi Universitas Pasundan Bandung, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dalam skripsinya yang berjudul “Fungsi *Corporate Culture* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung”

penelitian terdahulu ini mempunyai fokus penelitian sebagai berikut: Bagaimana fungsi *Corporate culture* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia yang terdiri dari nilai dan kepercayaan, efektifitas institusi, iklim institusi dalam meningkatkan motivasi kerja yang terdiri dari kondisi kerja, penghargaan, pekerjaan menarik karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung ? Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi perusahaan pada kegiatan *corporate culture* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT.

¹³Marlina Delina, “Pengaruh Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, (Skripsi Universitas Sumatra, Sumatra, 2013).

BRODO Ganesha Indonesia Bandung ? Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pada proses *corporate culture* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung ?

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah : masih rendahnya motivasi kerja karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung karena *corporate culture* yang kurang berjalan secara efektif. Seperti : pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan para karyawan dan imbalan berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi kurang terealisasi dengan baik.

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya perusahaan (*corporate culture*) dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif hanya saja pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan penelitian kualitatif study deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian adalah peneliti terdahulu meneliti tentang fungsi budaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan.¹⁴

¹⁴Asma Windy Hidayani, “Fungsi *Corporate Culture* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung”, (Skripsi Universitas Pasundan Bandung, Bandung, 2016).

4. Siti Dwi Astutik (2017) skripsi Insitute Agama Islam Negeri (IAIN)Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dalam skripsinya yang berjudul “ Analisis pengaruh tim kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan efesiensi kerja pada Bank Syari’ah Mandiri Kantor Area Jember”

Penelitian terdahulu ini mempunyai fokus penelitian sebagai berikut : Apakah tim kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara persial berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember ? Apakah tim kerja, komunikasi dan budaya oranisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember ? Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara tim kerja, komunikasi terhadap penigkatan efesiensi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember ?

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah tim kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap penigkatan efisiensi kerja berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja pada Bank Syariah Madiri Kantor Area Jember.

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah meneliti tentang budaya perusahaan/organisasi.

Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu meneliti tentang budaya organisasi terhadap efisiensi kerja. Dalam

penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif¹⁵

5. Elok Faiqotul Himmah (2017) Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember, Fakultas Tarbiyah. Dalam skripsinya yang berjudul “Peran Budaya Organisasi (Ekstra) Terhadap Perilaku Mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2016/2017”. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku mahasiswa, penelitian terdahulu ini mempunyai fokus penelitian sebagai berikut: Bagaimana peran budaya organisasi (ekstra) terhadap perilaku mahasiswa yang bersifat individu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember tahun akademik 2016/2017 ? Bagaiman peran budaya organisasi (ekstra) terhadap perilaku mahasiswa yang bersifat kelompok di Intitut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember ?

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah budaya organisasi sangat mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku dan keaktifan mahasiswa di dalam kelas. Budaya organisasi yang bersifat individu sebagai pendorong kepada para anggota agar dapat aktif dalam perkuliahan maupun sosial, karena dalam organisasi sudah dilakukan kajian-kajian rutin untuk mendukung para anggota agar berani berbicara di depan umum dan menyuarakan pendapat, serta dapat menambah wawasan pengetahuan para anggota organisasi juga sebagai bekal ketika kerja dalam masyarakat.

¹⁵Siti Dwi Astutik, “Analaisis Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Efesiensikerja Pada Bank Syari’ah Mandiri Kantor Area Jember”, (Skripsi IAINJember, Jember 2017).

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan sama-sama membahas tentang budaya organisasi/perusahaan.

Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu meneliti tentang budaya organisasi terhadap perilaku mahasiswa sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan terhadap meningkatkan kualitas pengelolaan.¹⁶

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dengan Beberapa Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1.	Kholiful Umam (2013). dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di SDN Sumber Danti 01 Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2012/2013.	Adanya pengaruh yang sangat tinggi dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi di SDN Sumber Danti01 Tahun Pelajaran 2012/2013 serta adanya pengaruh yang sangat tinggi dari budaya organisasi terhadap peningkatan kemampuan dan motivasi anggota organisasi di SDN Sumber Danti 01 Tahun Pelajaran 2012/2013.	Sama-sama membahas tentang budaya organisasi/perusahaan hanya saja pada penelitian terdahulu meneliti pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan terhadap kualitas pengelolaan.	Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian, dalam penelitian terdahulu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan terletak pada lokasi penelitian.

¹⁶Elok Fiqotul Himmah, “Peran Budaya Organisasi (Ekstra) Terhadap Perilaku Mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2016/2017”, (skripsi IAINJember, Jember 2017).

1	2	3	4	5
2	Marlina Delina (2013). Dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan (<i>Corporate Culture</i>) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.	Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan menurut Marlina Delina, pada pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syari’ah Cabang Medan.	Kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang budaya perusahaan(<i>corporate culture</i>).	Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah metode penelitian yang mana peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif regresi sederhana dan korelasi produk moment, sedangkan dari penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.
3	Asma Windy Hidayani (2016). dalam skripsinya yang berjudul “ Fungsi <i>Corporate Culture</i> dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung”.	Masih rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Brodi Ganesa Indonesia Karen corporate culture yang kurang berjalan secara efektif seperti : pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan para karyawan dan imbalan berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi kurang terealisasikan.	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya perusahaan (<i>corporate culture</i>) dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif hanya saja pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan penelitian kualitatif study deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.	Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian adalah peneliti terdahulu meneliti tentang fungsi budaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan.

1	2	3	4	5
4	Siti Dwi Astutik (2017) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efisiensi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”.	Komunikasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan efisiensi kerja berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah meneliti tentang budaya perusahaan/organisasi.	Perbedaan dari kedua penelitian penelitian terdahulu meneliti tentang budaya organisasi terhadap efisiensi kerja. Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
5	Elok Faiqotul Himmah (2017). Dalam skripsinya yang berjudul ”Peran Budaya Organisasi (Ekstra) Terhadap Perilaku Mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember”.	Hasil dari budaya organisasi sangat mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku dan keaktifan mahasiswa di dalam kelas. Budaya organisasi yang bersifat individu sebagai pendorong kepada para anggota agar dapat aktif dalam perkuliahan maupun sosial, karena dalam organisasi sudah dilakukan kajian-kajian rutin untuk mendukung para anggota agar berani berbicara di depan umum dan menyuarkan pendapat, serta dapat menambah wawasan pengetahuan para anggota organisasi juga sebagai bekal ketika kerja dalam masyarakat.	Sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan sama-sama membahas tentang budaya organisasi/perusahaan.	Peneliti terdahulu meneliti tentang budaya organisasi terhadap perilaku mahasiswa sedangkan dan penelitian ini meneliti tentang nilai budaya perusahaan terhadap meningkatkan kualitas pengelolaan.

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu.

B. Kajian Teori

1. *Corporate Culture* (Budaya Perusahaan)

Budaya perusahaan itu dapat diartikan sebagai aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, aturan inilah yang akan menjadi pegangan bagi setiap karyawan dalam menjalankan kewajiban dan bagaimana berperilaku dalam perusahaan tersebut. Jika budaya perusahaan kuat, maka akan menjadi satu kesatuan yang utuh dan dapat membuat organisasi itu menjadi kuat dalam persaingan dan juga dapat menjadi strategi bagi perusahaan dalam meraih kesuksesan. Perusahaan seperti juga halnya lingkungan tempat tinggal, pasti memiliki budaya yang dirumuskan oleh para pendiri dan top manajemen perusahaan dan dianut oleh setiap karyawan atau komponen perusahaan. Keahlian kreativitas, kecerdasan, maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses sesuai visi dan misinya. Namun, unsur-unsur tadi menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama. Satu budaya yang sama tersebut adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai, dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan di mana mereka bekerja sekarang.

Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses untuk dapat memanfaatkan budaya perusahaan dengan maksimal, maka

perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawan. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya diri masing-masing karyawan. Bila hal itu terjadi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti ini dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi pada karyawan sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.¹⁷

a. Nilai-Nilai Individu dan Budaya Perusahaan

1) Nilai-nilai

Kata *value* berasal dari bahasa Perancis. *Value*, suatu kata kerja yang berarti “bernilai”. Nilai menjelaskan bagaimana kita dapat setiap harinya melakukan tugas kita masing-masing dalam rangka mencapai visi organisasi. Nilai-nilai atau *values*, sebagaimana ditulis dalam *Encyclopedia Amerika*, 1976, adalah sebagai berikut: *value* dalam filsafat merupakan suatu istilah yang sama dengan ide yang berharga. Nilai-nilai adalah kriteria tentang kebenaran dan kebaikan yang diyakini dan diterapkan dalam kehidupan organisasi, sehingga menjadi norma yang diyakini dalam kehidupan individu. Suatu himpunan nilai (*valuees*) akan terdiri dari bagaimana kita ingin bersikap terhadap satu sama lain di dalam melaksanakan tugas, bagaimana menghargai pelanggan, *supplier, vendor*, masyarakat luas serta sebagai batas sejauh mana kita melangkah.

¹⁷Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers 2012), 353.

Nilai adalah ukuran yang mengandung kebenaran/kebaikan mengenai keyakinan dan perilaku organisasi yang paling dianut dan digunakan sebagai budaya kerja dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan misi dalam rangka mencapai dan visi organisasi. *Values are the organization strongest believes about what is important to it, and what believes/behaviors and served as essential benchmarks for decision making by individuals in the organization.* Teori nilai mempertimbangkan pada prinsip-prinsip atau kualitas berpikir tentang apa yang diinginkan, yang berguna, atau yang baik, sebab ia mempunyai moral yang baik, nyata, indah dan sakral.

Definisi lain menyebutkan bahwa nilai adalah aturan-aturan atau pedoman yang dibuat dan dianut oleh suatu organisasi yang mengingatkan anggota-anggotanya untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut itu, konsisten dengan peraturan-peraturan.

Nilai biasanya sangat baik apabila dijabarkan sepenuhnya dalam sikap dan atau perilaku sehari-hari, terutama harus ditunjukkan oleh para pimpinan, karena sebuah teladan bernilai seribu ajakan. Komitmen mereka terhadap nilai (*values*) yang dianut organisasi menyebabkan perhatian seluruh komponen organisasi ditujukan sepenuhnya kepada substansi perencanaan dan bukan pada bentuknya. Nilai individu dan nilai organisasi sangat menentukan tercapainya baik visi maupun misi. Oleh karena itu strategi yang

dipilih haruslah sesuai dengan kemampuan sumber daya maupun nilai (*values*) yang dimiliki organisasi karena merupakan kekuatan riil selama perjalanan mencapai tujuan jangka panjang organisasi.¹⁸

2) Norma

Adalah standar perilaku yang dapat diterima dengan baik dalam suatu kelompok dan digunakan oleh semua anggota dalam kelompok tersebut. Norma digunakan untuk mempengaruhi perilaku anggota dan norma tiap kelompok akan berbeda dengan norma kelompok lain. Norma bersifat informal, walaupun ada juga norma yang diformalkan, yaitu yang ditulis dalam buku petunjuk organisasi.¹⁹ Setiap individu haruslah memiliki norma perilaku tersendiri dalam sebuah organisasi, norma adalah sesuatu yang berada di luar individu, sehingga norma membatasi dan mengendalikan tingkah laku individu yang bersangkutan. Karena itu, sebagian individu mungkin tidak merasa mendapat tekanan atau paksaan karena mereka sudah menginternalisasikan norma-norma tersebut sebagai standar tingkah laku mereka sendiri dalam suatu organisasi. Selain itu, mereka juga sudah menerima norma-norma tersebut dalam suatu organisasi.²⁰

¹⁸Akdon, *Strategic Manajement For Educational Manajemen* (Jawa Barat: Alfabeta, 2007), 100.

¹⁹Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 272.

²⁰Suroto, "Kecenderungan Pengurus dalam Mentaati Norma Organisasi Kemahasiswaan", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 8 (November, 2014), 84.

3) Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.²¹

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitasnya yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

4) Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan definisi lain mengatakan bahwa kinerja adalah yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.²²

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan

²¹[Http://Pengertiandefinissi.Com/Pengertian-Karyawan-Dan-Jenis-Jenis-Karyawan-Di-Perusahaan/Pdf](http://Pengertiandefinissi.Com/Pengertian-Karyawan-Dan-Jenis-Jenis-Karyawan-Di-Perusahaan/Pdf), Diakses Pada 23 April 2018,

²²Suwanto, Dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 196.

kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *review*, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching*, *monitoring*, dan *counselling*. Kemampuan sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antar progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah dari pada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan

agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Terhadap hasil kerja atau prestasi kerja, dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Disisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan kineja organisasi dimasa yang akan datang.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Disisi lain, evaluasi kineja individu dapat dipergunkan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Evaluasi kinerja mempunyai arti penting lagi karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat dirumuskan umpan balik yang perlu dilakukan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang. Disamping itu dapat pula dirumuskan langkah-langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya agar apa yang menjadi tujuan dapat terealisasi dengan langkah-langkah yang lebih tepat sasaran.²³

Pengukuran kinerja atau mengukur hasil karya adalah merupakan alat manajemen untuk menilai keberhasilan maupun

²³Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada, 2008), 4.

kegagalan pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengukuran kinerja perlu selalu diartikulasikan dengan visi/misi organisasi tujuan, dan sasaran organisasi. Pengukuran kinerja meliputi penetapan indikator dan penentuan hasil capai indikator kerja. Kinerja harus selalu diukur agar dapat dilakukan tindakan-tindakan penyempurnaan.

Tindakan-tindakan penyempurnaan yang dimaksud antara lain:

- (a) Memperbaiki kinerja yang masih lemah.
- (b) Meningkatkan hubungan yang lebih baik antara staf dan manajemen.
- (c) Meningkatkan hubungan yang lebih erat dengan *customer*.²⁴

5) Prosedur

Pengertian prosedur menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai, Tahapan kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas. Yang dimaksud prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama, dalam suatu urutan kegiatan ekonomi atau transaksi perusahaan sehari-hari, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam.²⁵ Prosedur adalah faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan perkantoran. Prosedur kerja dibuat untuk memperlancar setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh

²⁴Akdon, *Strategi Management For Education Management*, 172.

²⁵Mirza Maulinarhadi Ranatarisza, *System Informasi Akuntansi Pada Aplikasi Administrasi Bisnis* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), 4.

instansi atau perusahaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan sasarannya. Prosedur-prosedur berkaitan dengan suatu langkah yang bertahap dan berkaitan satu sama lain yang digunakan oleh suatu organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Fungsi dan Tujuan Budaya Perusahaan

Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai petunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukkan perbedaan antar perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 2) Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar dari pada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
- 3) Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.
- 4) Budaya perusahaan dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.
- 5) Budaya perusahaan memberikan standar untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antar karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

2. Kualitas Pengelolaan

a. Pengertian Pengelolaan

Kata pengelolaan dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan. Banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai pengaturan, pengelolaan, dan pengadministrasian. Dan memang itulah pengertian yang populer saat ini. Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.

Sama halnya dengan administrasi, kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.²⁶

Manajemen merupakan kebutuhan mutlak bagi setiap organisasi, sebagaimana diketahui, hakikat manajemen ialah mencapai tujuan dengan tangan orang lain. Pencapaian tujuan dengan tangan orang lain itu dilakukan oleh manajemen dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi

²⁶Husaini Usman, *MANJEMEN Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 5.

pelaksanaan, dan fungsi pengawasan. Dengan demikian, keberhasilan manajemen sebuah organisasi akan sangat tergantung pada pelaksanaan masing-masing fungsi tersebut²⁷.

Unsur-unsur kualitas pengelolaan sebagai berikut :

1. Produk

Produk menjadi instrument vital untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran pada perusahaan modern. Produk adalah segala sesuatu yang berwujud dan ditawarkan oleh seseorang atau perusahaan yang mempunyai manfaat, baik berupa benda nyata maupun berupa benda abstrak atau tidak berwujud yang tujuannya untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan pelanggan. Seseorang membeli bukan hanya sekedar untuk memiliki fisik barang atau jasa tersebut, tetapi juga karena manfaat yang ditimbulkannya. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan hendaknya adalah sebuah produk yang menarik, mempunyai penampilan (bentuk fisik) yang bagus, mempunyai manfaat, mutu, kualitas yang optimal dengan merk dagang yang lebih dikenal (mudah diucapkan, dikenali atau diingat). Jadi produk itu bukan hanya berbentuk suatu yang berwujud saja, seperti makanan, pakaian, dan sebagainya, akan tetapi juga sesuatu yang tidak berwujud seperti pelayanan jasa, semua diperuntukkan bagi pemasar. Kebutuhan dan keinginan dari konsumen.

²⁷Subandi, *Ekonomi Koperasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), 69.

Menurut Kotler *and* Armstrong, arti dari kualitas produk adalah “*the ability of a product to perform its functions, reliability, precision, ease of operation and repair, and other valued attributes*” yang artinya kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal itu termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian dan reperasi produk juga atribut produk lain. Kualitas produk memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan pelanggan.²⁸ Oleh karena itu produsen harus memperhatikan secara hati-hati kebijakan produknya.

2. Jasa

Pemasaran jasa merupakan suatu proses mempersepsikan memahami, menstimulasi, dan memenuhi kebutuhan pasar sasaran yang dipilih secara khusus dengan menyalurkan sumber-sumber sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Karakteristik jasa sebagai berikut :

- a. Pembelian jasa, sangat dipengaruhi oleh motif yang didorong oleh emosi.
- b. Jasa bersifat tidak berwujud, berbeda dengan barang yang bersifat berwujud, dapat dilihat, dirasa, dicium, memiliki berat, dan ukuran.
- c. Barang bersifat tahan lama, tetapi jasa tidak. Jasa dibeli dan dikonsumsi pada waktu yang sama.

²⁸Achmad Safrizal Yafie, “Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Pelanggan”, Jurnal Administrasi Bisnis, 2 (Juni, 2016), 12.

- d. Barang dapat disimpan, sedangkan jasa tidak dapat disimpan.
- e. Ramalan permintaan dalam marketing barang merupakan masalah, tidak demikian halnya dengan marketing jasa. Untuk menghadapi masa-masa puncak, dapat dilatih tenaga khusus.
- f. Adanya puncak yang sangat padat, merupakan masalah tersendiri bagi marketing jasa. Pada masa puncak, ada kemungkinan layanan yang dipersingkat, agar dapat melayani langganan sebanyak mungkin. Jika mutu jasanya tidak dikontrol maka, ini dapat berakibat negatif terhadap perusahaan, karena banyak langganan merasa tidak puas.
- g. Usaha jasa sangat mementingkan unsur manusia.
- h. Distribusinya bersifat langsung, dari produsen ke konsumen.²⁹

3. Target

Target (*targeting*) adalah memilih satu atau lebih segmen pasar yang akan dimasuki atau bagaimana cara perusahaan mengoptimalkan suatu pasar dan dalam penentuan target perusahaan harus menggunakan konsep prioritas, variabilitas dan fleksibilitas. Prioritas dipakai karena perusahaan tidak pernah bisa melayani semua orang yang ada di pasar. Sedangkan konsep variabilitas digunakan ketika menghadapi situasi persaingan yang sama kepada semua orang yang akan diprioritaskan.

²⁹Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa* (Bandung, Alfabeta, 2013), 244.

Semakin sama maka semakin tidak optimal, dan perusahaan dapat optimal ketika melayani orang jika memberikan lebih banyak variasi. Konsep fleksibilitas berhubungan dengan variasi tadi karena semakin fleksibel suatu perusahaan bisa memberikan variasi tanpa perlu mengeluarkan biaya tambahan.³⁰ Dengan seperti itu maka target akan mudah dicapai.



³⁰Rahmi Yuliana, “Analisis Strategi Pemasaran Pada Produk Sepeda Motor Matik Berupa Segmentasi, Targeting, dan Positioning Serta Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Semarang”, Jurnal STIE SEMARANG, 2 (Juni, 2013), 82.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian dengan menggunakan penelitian kualitatif yang pada prinsipnya ingin memberikan, menerangkan, mendeskripsikan secara kritis, atau menggambarkan suatu fenomena, suatu kejadian, atau suatu interaksi sosial dalam masyarakat untuk mencari dan menemukan makna (*meaning*) dalam konteks yang sesungguhnya (*natural setting*).³¹

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case studies*) dimana peneliti ingin memahami suatu kelompok secara mendalam, utuh, holistik, intensif dan naturalistik yang diteliti menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan (*field reseach*), yang mana penelitian ini lebih menitik beratkan kepada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan.³²

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut dilakukan.³³ Lokasi yang dijadikan tempat penelitian di dalam skripsi ini

³¹Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014), 338.

³²J. Lexy Meleong, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya Offset, 2009), 135.

³³IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 74.

adalah BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember. Yang beralamat Jl. Diponegoro Utara Balai Desa Glagahwero Kalisat Jember.

Mengapa peneliti melakukan penelitian di tempat ini adalah karena koperasi tersebut sangat menarik untuk diteliti yang mana koperasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember memiliki budaya perusahaan yang mengajarkan nilai-nilai keislaman yaitu budaya STAF dan dengan penerapan berupa budaya kekeluargaan, selain itu juga memiliki budaya mengaji kitab kuning setiap sebulan sekali.

C. Subjek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi apa saja yang ingin diperoleh, siapa saja yang dijadikan informan dan subyek penelitian, bagaimana data dicari dan validitasnya dapat dijamin. Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Penentuan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Hal ini dilakukan oleh peneliti agar data yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh peneliti karena sumber yang dipilih sudah sesuai dengan bidangnya serta sumber yang dipilih dari yang pekerja lama sekitar lebih dari 5 tahun sampai pekerja baru kurang dari 5 tahun.

Pada penelitian kualitatif responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diperlukan peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun subyek penelitian yang diteliti adalah :

1. Edy Efendi selaku Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember lama bekerja 6 tahun.
2. Miftahus Surur (Teller/Kasir) lama bekerja 11 tahun.
3. Badrus Sholihin (AOSP) lama bekerja 7 tahun.
4. Moch Izzet (AOAP) lama bekerja 5 tahun.
5. Abd Muhyid (AOSP) lama bekerja 4 tahun.
6. Abd Wakil (AOSP) lama bekerja 4 tahun dan
7. Wasilatur Rohman (AOSP) lama bekerja 3 tahun.

Selaku Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³⁴ Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumentasi. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. Untuk itu digunakan beberapa metode pengumpulan data seperti :

1. Observasi atau Pengamatan

Pengamatan adalah salah satu alat penting untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif. Mengamati berarti memperhatikan

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2014), 224.

fenomena dilapangan melalui kelima indra peneliti, seringkali dengan instrumen atau dengan perangkat, dan merekamnya untuk tujuan ilmiah.³⁵

Data yang didapat melalui observasi terdiri dari pemberian rincian tentang kegiatan, perilaku, tindakan orang-orang, serta keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal, dan proses penataan yang merupakan bagian dari pengalaman manusia yang diamati dalam kegiatan tersebut.³⁶ Metode ini di gunakan oleh peneliti sebagai cara untuk menungkapkan data-data yang diperoleh berupa Lokasi dan kegiatan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud pengadaaan wawancara, seperti ditegaskan oleh lencoln dan guba, antara lain: mengontruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.³⁷

Peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, dimana wawancara dilakukan secara bebas tanpa membawa dan membuat pedoman wawancara, hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang dinyatakan kepada partisipan. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam

³⁵John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 231.

³⁶Bagong Suyanto & Sutinah, *Metode Penelitian Berbagai Alternatif Pendekatan* (Jakarta: Kencana, 2007), 66.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 145-146.

kategori *in-dept interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.³⁸Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Dalam wawancara ini peneliti memperoleh data berupa :

- a. Budaya perusahaan.
- b. Cara Meningkatkan kualitas pengelolaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara menyelidiki catatan peristiwa yang telah lalu. Dokumen merupakan kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak yang berupa catatan anekdot, surat, dan dokume-dokumen. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengoreksi data yang diperoleh dari interview dan observasi agar validitasnya tidak diragukan lagi.

Peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai metode pelengkap karena fungsi utamanya untuk mendapatkan data sekunder. Adapun data yang diperoleh dari bahan dokumen sebagai berikut :

- a. Profil BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat
- b. Sejarah berdirinya BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.
- c. Struktur organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat.
- d. Visi dan misi perusahaan.
- e. Tujuan perusahaan.

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 233.

- f. Struktur Organisasi.
- g. Foto kegiatan anggota perusahaan.
- h. Jenis-jenis produk BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.
- i. Hari dan Jam Operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis atau kualitatif deskriptif. Deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang dimaksud untuk membuat penginderaan (deskripsi) mengenai situasi-situasi dan kejadian-kejadian.⁴⁰

Analisis data diambil mulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu observasi, wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Analisis data yang digunakan secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian. Aktivitas dalam analisis data, yaitu terdiri dari tiga alur yaitu terjadi secara bersamaan, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, adapun aktivitas dalam analisis data sebagai berikut :

³⁹J. Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 103

⁴⁰Sumadi Suryabrta, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 18

1. Reduksi data artinya merangkul hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari dari tema dan pola penelitian.
2. penyajian data berarti hasil dari rangkuman penelitian, maka data tersebut dapat disajikan dalam bentuk teks yang bersifat narasi.
3. penarikan kesimpulan/verifikasi ini hanyalah sebagaian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh, kesimpulan juga harus diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya.

F. Keabsahan Data

Pada penelitian ini peneliti menguji keabsahan data yang diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik sebagaimana berikut :

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah teknik yang dilakukan penelitian dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dan digunakan dengan maksud untuk melakukan pencarian data yang sama pada sumber yang berbeda. Misalnya, selain menanyakan kepada pimpinan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat, peneliti juga mengonfirmasi masalah yang sama kepada para karyawan.⁴¹ Teknik ini digunakan untuk membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

⁴¹Musfiqon, *Penduan Lengkap Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 169.

G. Tahap-tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan tahap-tahap pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian, mulai dari penelitian terdahulu, pengembangan desain, penelitian sebenarnya dan sampai pada penulisan laporan.⁴²

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian ada 3 yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data. Dalam hal ini tahap-tahap penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya adalah :

1. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap pra lapangan terdapat enam tahapan dan tahapan tersebut dilalui oleh peneliti diantaranya:

a. Menyusun rencana penelitian

Pada tahapan ini penelitian membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, dimulai dari pengajuan judul, penyusunan matrik dan seminar skripsi.

b. Menyusun surat izin

Dengan surat pengantar dari ketua Prodi Studi, maka peneliti memohon izin kepada ketua lembaga untuk melakukan penelitian. Dengan demikian peneliti dapat langsung melakukan tahap-tahap penelitian setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

⁴²Tim Penyusun, *Pedomanpenulisan Karya Ilmiah*, 48.

c. Menilai keadaan lapangan

Penelitian lapangan akan terlaksana dengan baik apabila peneliti sudah membaca terlebih dahulu kepustakaan atau mengetahui kondisi lapangan, latar belakang objek penelitian, lingkungan, sosial, adat-istiadat, kebiasaan, agama dan pendidikannya. hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

d. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Dalam penelitian ini kegunaan informan ialah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjaring, karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempersiapkan alat-alat yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan budaya perusahaan dengan cara menyusun instrumen dan wawancara serta dokumentasi.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Pada tahap ini peneliti terjun langsung ke lapangan yaitu di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember. Uraian tentang tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu:

a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri

Untuk memasuki tahap pekerjaan di lapangan, peneliti perlu memahami latar penelitian dahulu. Di samping itu, ia perlu mempersiapkan dirinya, baik secara fisik maupun secara mental.

b. Memasuki Lapangan

Pada tahap ini peneliti terjun langsung ke lapangan guna untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya melalui informan terkait informasi yang di peroleh oleh peneliti.

c. Mengumpulkan Data

Setelah peneliti terjun langsung ke lapangan, maka pada tahap ini peneliti mulai mengumpulkan data-data atau informasi mengenai Budaya Perusahaan yang sudah diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

3. Tahap analisis data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian. Pada tahap ini pula peneliti mulai menyusun laporan dan mempertahankan hasil penelitian.⁴³

⁴³ J. LexyMeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 127.

BAB IV

PENYAJIAN DATA & ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT UGT Sidogiri

Berdirinya BMT ini berawal dari keprihatinan bapak KH. Nawawi Thoyib kala itu terhadap praktek-praktek renten yang terjadi di Desa Sidogiri yang semakin meraja lela, maka dari itu beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pinjaman tanpa bunga yang sudah berjalan hampir 4 tahun, meskipun hal itu masih terdapat kekurangan dan praktek-praktek renten tersebut masih belum sepenuhnya bisa teratasi dengan baik. Namun para pendiri koperasi pada saat itu terus berusaha agar praktek-praktek renten tersebut bisa teratasi dan mendirikan sebuah lembaga yang menjadi sebuah keinginan dari KH. Nawawi Thoyib.

Pada tahun 1996 di Probolinggo, tepatnya di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong sedang berlangsung acara seminar dan sosialisasi tentang Konsep Simpan Pinjam Syari'ah yang dihadiri oleh KH. Nur Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai Ketua Inkopentren, DR. Subiakto Tjakrawardaya Menteri Koperasi dan DR. Amin Aziz sebagai ketua PINBUK (Pusak Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) Pusat. Kemudian Ust H. Mahmud Ali Aziz mengajak teman-teman asatidz untuk mengikuti acara tersebut. Tidak berhenti disitu saja. Hal ini dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi tentang Perbankan Syari'ah di Pondok Pesantren

Sidogiri yang dihadiri oleh Direktur utama Bank Mu'amalat Indonesia Bapak H. Zainul Bahar yang dilanjutkan dengan pelatihan BMT dan mengirim 10 orang untuk mengikuti acara tersebut selama 6 hari. Maka panduan dan materi yang telah disampaikan itulah para Asatidz yang terdiri dari Ust H. Mahmud Ali Zain , M. Hadlori Abd. Karim, A. Muna'i Achmad, M. Dumairi Nor dan Baihaqi Ustman serta beberapa pengurus Kopontren Sidogiri yang terlibat, berdiskusi dan bermusyawarah yang pada akhirnya seluruh tim pendiri sepakat untuk mendirikan Koperasi BMT yang diberi nama Baitul Mal Wat-Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Pasuruan disingkat BMT MMU. Mengapa memakai nama MMU? Karena seluruh pendiri pada waktu itu adalah guru-guru MMU (Madrasah Miftahul Ulum) Pondok Pesantren Sidogiri. Dan ditetapkanlah pendirian koperasi BMT MMU Pasuruan pada tanggal 12 Robiul Awal 1418 H. Disaat itu kantor pelayanan pertama BMT MMU masih menyewa dengan ukuran luas + 16 m² dan modal awal sebesar Rp. 13.500.000,- yang terkumpul dari anggota sebanyak 148 orang, terdiri dari para Asatid, pengurus dan pimpinan MMU pondok Pesantren Sidogiri. Rintangan dari lingkungan sekitar. Seiring dengan berjalannya waktu pada tanggal 4 Setember 1997, disahkanlah BMT MMU/ Pasuruan sebagai Koperasi Serba Usaha dengan Badan Hukum Koperasi NO.608/BH/KWK.13/IX/97. Setelah Koperasi BMT MMU berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah Diniyah mendapatkan bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas (UGT) mendesak dan

didorong untuk didirikan koperasi dengan skop yang lebih luas yakni skop Koperasi Jawa Timur, juga ikut mendorong berdirinya koperasi itu adalah para alumni podok Pesantren Sidogiri yang berdomisili di luar Kabupaten Pasuruan, maka pada tanggal 5 Robiul Awal 1421 H (juga bertepatan hari lahirnya Rosulullah SAW) atau 22 Juni 2000 M diresmikan dan di bukalah satu Unit Koperasi BMT UGT Sdogiri di jalan Asem Mulyo 48 C Surabaya, tidak lama dari itu mendapatkan Badan Timur dengan surat keputusan No. 09/BH/KWK/13/VII/2000, tertanggal 22 Juli 2000 dengan nama Koperasi Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri.⁴⁴

BMT UGT Sidogiri mengalami kemajuan yang sangat pesat menurut data BMT UGT Sidogiri sudah membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/ kota. BMT UGT Sidogiri memang didirikan di sekitar pasar-pasar besar salah satunya yaitu BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember, yang berada di samping pasar Kalisat jember ini didirikan pada tanggal 15 April 2007. Kemajuan ini juga tidak lepas dari Budaya Perusahaan yang di terapkan dan semangat dari para pendiri/pengurus serta pengelolaan yang di jalankan dengan baik.⁴⁵

2. Visi BMT UGT Sidogiri

BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember mempunyai visi sebagai berikut :

⁴⁴www.bmtugtsidogiri.co.id/tentangkami-6.html, diakses pada 8 april 2018.

⁴⁵Wawancara, Edy Efendy, Jember, 10 April 2018.

- a. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syari'at islam.
- b. Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

3. Misi BMT UGT Sidogiri

Adapun misi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat sebagai berikut :

- a. Menerapkan dan memasyarakatkan syariah islam dalam aktivitas ekonomi.
- b. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syari'ah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.
- c. Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya (Shiddiq/ Jujur, Tabligh/ Komunikatif, Amanah/ Dipercaya, Fathonah/ Profesional).

4. Tujuan Berdirinya BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

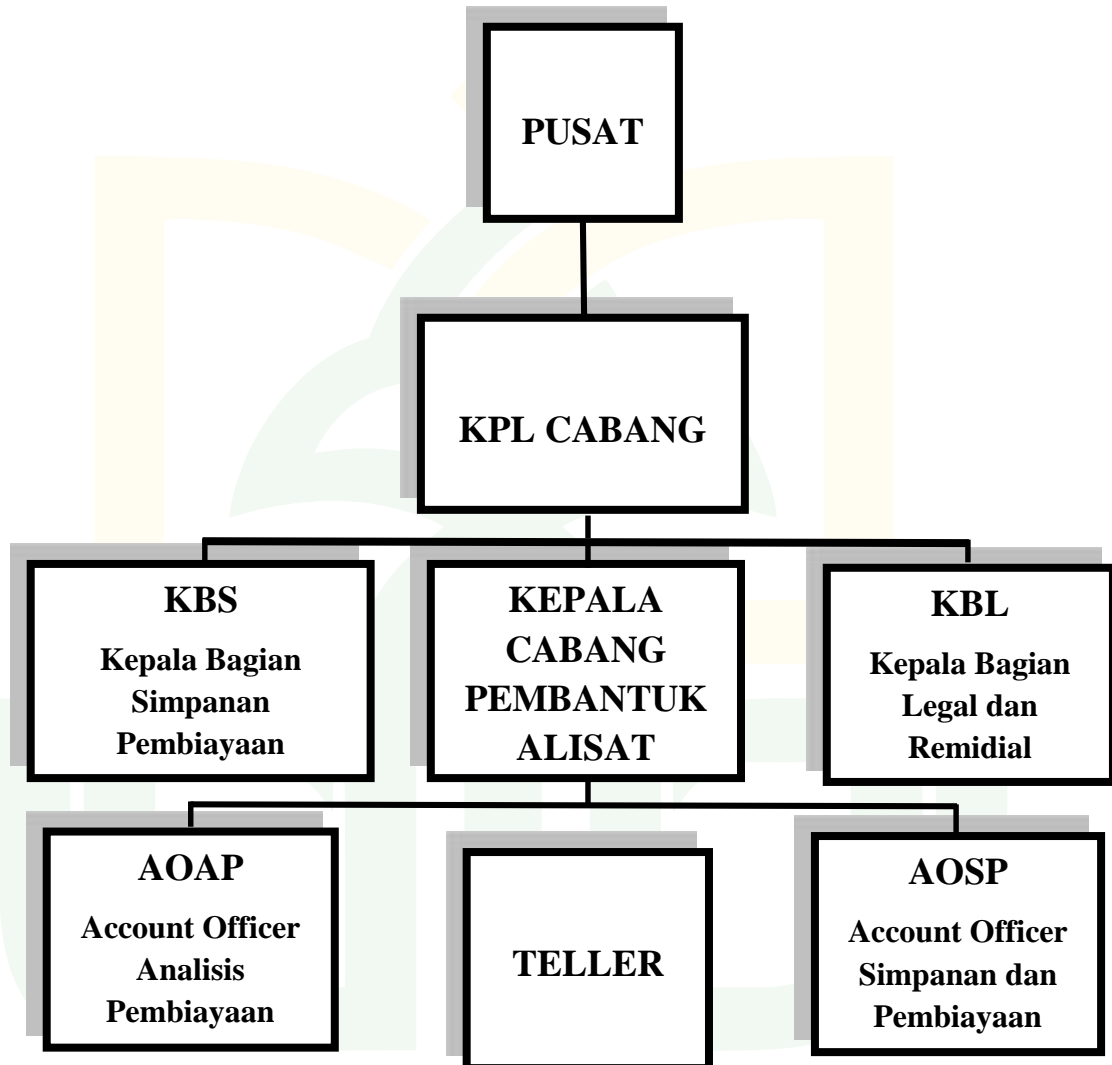
Adapun tujuan-tujuan dari BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

- a. Saling Ta'wun (tolong menolong) sesamamuslim.
- b. Mengelola dan mengembangkan perekonomian masyarakat sekitar.
- c. Meningkatkan permodalan pedagang kecil.
- d. Pemberdayaan alumni santri Sidogiri.⁴⁶

⁴⁶www.bmtugtsidogiri.co.id/tentangkami-6.html, diakses pada 8 April 2018.

5. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu
Kalisat Jember



Sumber : Profil Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember

5. Jumlah Karyawan dan *Job Description*

Untuk mempermudah dan memperlancar sistem kerja, dan agar seluruh kegiatan dapat terkontrol dengan baik maka perlu dijabarkan setiap tugas-tugas dari setiap karyawan di perusahaan yang mana dari struktur ini sudah ditentukan dan sesuai dengan kemampuan para SDM di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember, Adapun jumlah karyawan di BMT UGT Sidogiri cabang pembantu kalisat berjumlah tujuh (7) orang. Adapun tugas-tugasnya sebagai berikut :

- a. Ach Munif Romli selaku Kepala Cabang.
 - 1) Memimpin dan mengkoordinir operasional cabang dan cabang pembantu.
 - 2) Membuat dan menyusun proyeksi bersama wakil dan kepala capem di wilayahnya.
 - 3) Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksi lalu memonitoring dan mengevaluasi serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan demi perbaikan.
- b. Edy Efendi selaku Kepala Cabang Pembantu Edy Efendi.

Adapun tugas-tugas dari kepala cabang pembantu di BMT UGT Sidogiri terdapat beberapa tugas yaitu :

- 1) Memastikan tercapainya penghimpunan dana sesuai dengan target yang di tentukan.
- 2) Memastikan tercapainya penyaluran dana sesuai dengan target pembiayaan.

- 3) Memastikan akuntabilitas pencatatan dengan benar dan sesuai.
- 4) Menjaga kestabilan dan pengendalian likuiditas.
- 5) Dan menjaga kedisiplinan serta kepatuhan pada sistem yang berlaku.⁴⁷

c. Jouharul Muhtar selaku KBL (Kepala Bagian Legal dan Remidiasi).

- 1) Memeriksa, menganalisa dan memutuskan tindak lanjut penyelesaian pembiayaan bermasalah nasabah.
- 2) Melakukan penjualan agunan yang dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

d. Anshori Rohullah selaku KBS (Kepala Bagian Simpanan dan Pembiayaan).

- 1) Mengontrol kinerja AOSP cabang dan capem sehingga target harian tercapai.
- 2) Memastikan transaksi mingguan sesuai dengan ketentuan yang sudah berlaku.

e. Moch. Izzet selaku AOAP (Account Officer Analisa Pembiayaan).

Adapun tugas-tugasnya ialah sebagai berikut :

- 1) Memastikan kebenaran informasi hasil survey/analisa pemohon pembiayaan dari segi tempat tinggal, karakter, usaha, kemampuan membayar, dan kebenaran agunan sesuai nilai taksasi agunan pemohon pembiayaan.

⁴⁷ Edy Efendi, Observasi, Jember, 23 Juni 2018.

Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah sesuai prosedur.

f. AOSP (Account Officer Simpanan dan Pembiayaan).

Petugas-petugas AOSP Badrus Sholihin, Abd. Muhyid, Abd. Wakil, dan Wasilatur Rohman. Adapun tugas-tugasnya ialah sebagai berikut :

- 1) Memonitoring kelancaran pembiayaan angsuran anggota.
- 2) Memastikan permohonan pembiayaan mengetahui ketentuan dan persyaratan pembiayaan.
- 3) Memastikan penerimaan setoran tabungan dan pembiayaan serta penarikan simpanan berjalan dengan benar.⁴⁸

g. Miftahus Surus selaku Teller/Kasir.

Tugas dari seorang teller yaitu melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai, maupun non tunai dan surat-surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan di bagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar pelayanan Bank sesuai SOP yang berlaku. Adapun tugas dan tanggung jawab teller:

- 1) Bagian ini merupakan bagian yang berkaitan langsung dengan masalah keuangan.
- 2) Pada setiap hari, kasir harus melakukan pembukuan dan penutupan kas.

⁴⁸www.bmtugtsidogiri.co.id/tentangkami-6.html, diakses pada 10 April 2018.

- 3) Bagian ini bertugas membuat, merencanakan kebutuhan kas harian, mencatat semua transaksi kas serta merekapnya dalam catatan uang keluar dan masuk.
- 4) Staf khusus pada kasir harus terpisah dengan bagian pembukuan.
- 5) Pada tahap awal staf kasir dapat berfungsi ganda yaitu sebagai fungsi pelayanan nasabah atau anggota.⁴⁹

6. Hari dan Jam Operasional BMTUGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember

Daerah operasional BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember area pasar Kalisat, Sumber Danti, Sukowono, kecamatan Silo, Ledokombo, Sumber Salak, Sempolan.

Sedangkan jam pelayanan untuk nasabah/kreditur BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jam Operasional atau Pelayanan

No.	Hari	Jam	Keterangan
1	Selasa-Rabu	07.00-14.00	Jam pelayanan nasabah dimulai dari pukul 07.00 sampai jam tutup pelayan pukul 14.00.
2	Kamis	07.00-13.00	Jam pelayanan nasabah dimulai dari pukul 07.00 sampai jam tutup pelayanan pukul 13.00.
3	Sabtu	07.00-14.00	Jam pelayana nasabah dimulai dari pukul 07.00 sampai jam tutup pelayana pukul 14.00.
4	Minggu	07.00-13.00	Jam pelayanan nasabah dimulai dari pukul 07.00 sampai jam tutup pelayanan pukul 13.00.

Sumber data : diolah dari jam pelayan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember

⁴⁹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Bitul Mal Wattamwil* (Yogyakarta: UII press Yogyakarta, 2005), 146.

Untuk hari libur kantor jatuh pada hari jum'at serta hari-hari besar Islam dan hari Nasional, sedangkan pada hari tanggal merah lainnya BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember tetap menjalankan aktifitas seperti biasanya.⁵⁰

7. Jenis-jenis produk BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat

Jember

a. Produk-produk Tabungan

- 1) Tabungan Umum Syariah
- 2) Tabungan Wadiah/Titipan
- 3) Tabungan Umroh Al Humain
- 4) Tabungan Peduli Siswa
- 5) Tabungan Idul Fitri
- 6) Tabungan DIM Sidogiri
- 7) Tabungan Qurban
- 8) Tabungan Ziarah
- 9) Tabungan pendidikan
- 10) Tabungan Tampan

b. Pembiayaan

- 1) Pembiayaan UGT GES (Gadai Emas Syari'ah)
- 2) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)
- 3) UGT MTA (Multiguna Tanpa Agunan)
- 4) UGT KBB (Kendaraan Bermobil Barokah)

⁵⁰ Edy Efendi, Wawancara, Jember, 23 Juni 2018.

- 5) UGT PBE (Pembelian Barang Elektronik)
- 6) UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)
- 7) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)
- 8) UGT MGB (Multy Griya Barokah)
- 9) UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

B. Penyajian dan Analisis

Penyajian hasil penelitian merupakan proses lanjutan dalam menulis skripsi, setelah proses pengumpulan data dilapangan dirasa cukup, maka penelitian bisa dihentikan. Data penelitian disesuaikan dengan alat-alat pengumpulan data, lalu kemudian dikemukakan secara terperinci sesuai dengan bukti yang telah diperoleh selama penelitian.

Penelitian ini berjudul ‘Implementasi Nilai *Corporate Culture* dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan’. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat. Budaya perusahaan yang diterapkan adalah terangkum dalam empat pilar STAF (siddiq, tabliq, amanah, fathonah). Pada praktek sehari-hari dalam bentuk nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku dalam menjalankan perusahaan.

Budaya perusahaan berangkat dari sebuah perilaku yang dilakukan oleh karyawan, maka dari perilaku yang sering terjadi inilah melahirkan sebuah tradisi yang mana tradisi di BMT UGT Sidogiri yaitu budaya kesantrian yang mengedepankan agama di atas segalanya, apabila seseorang melanggar itu maka akan mendapatkan teguran dari sesama karyawan berupa ejekan yang memungkinkan membuat orang tersebut merasa bahwa perbuatan itu salah dan

tidak akan mengulangi kesalahan yang sama. Budaya perusahaan adalah suatu tatacara berperilaku yang sudah disepakati bersama dan apabila salah satu dari itu dilanggar maka akan dapat sanksi dari perusahaan, sanksi tersebut berupa peringatan dari atasan namun apabila melanggar hal yang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan maka sanksi yang akan diterima ialah SP (Surat Peringatan) 1, jika hal tersebut di ulangi/dilanggar kembali maka ia akan mendapat SP (Surat Peringatan) 2, dan jika pelanggaran itu merugikan orang lain atau pihak BMT maka dia akan mendapat SP (Surat Peringatan) 3 bahkan bisa diputuskan hubungan.⁵¹

Budaya yang terlahir disini merupakan perkumpulan dan pertimbangan dari beberapa nilai-nilai syari'ah islam, serta tindakan agar menjadi satu kesatuan yang utuh dan untuk mencapai suatu tujuan bersama serta mengedepankan dan menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dengan tidak meninggalkan kewajiban dari seorang santri yang mana koperasi BMT UGT Sidogiri tidak lepas dari cikal bakal PP Sidogiri maka terlahirlah budaya STAF, budaya ini merupakan cerminan dari sifat-sifat Rosulullah SAW manusia mulia pertama yang menjadi panutan bagi seluruh umat manusia karena nabi Muhammad SAW merupakan pribadi yang memiliki sifat luar biasa dengan empat karakternya yaitu fathonah, amanah, sidliq, dan tabliq.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yang telah tersusun menurut karyawan lama sekitar 11 tahun hingga karyawan baru sekita 3 tahun,

⁵¹ Edy Efendi, Wawancara, Jember, 13 Agustus 2018.

mengapa peneliti mendata dari karyawan baru hingga karyawan lama karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana para karyawan dapat menerima budaya perusahaan yang sudah di terapkan dan berlangsung lama serta sudah disepkati bersama oleh perusahaan yaitu:

1. Nilai-Nilai *Corporate Culture* (Budaya Perusahaan) di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Menurut para informan yang sudah diwawancarai oleh peneliti, bahwa nilai budaya yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat terangkum dalam empat pilar yaitu STAF (Siddiq, Tablig, Amanah, Fathonah).

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Edy Efendi selaku kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

“Di BMT itu mbk budaya perusahaannya menggunakan budaya STAF (Siddiq, Tablig, Amanah, Fathonah) dan ini sudah dijalankan tapi yang perlu diingatkan itu disini bahwa sifat, sikap, dan tingkah laku itu seharusnya kita berkiblat pada sifatnya Rosulullah. Kalau yang lainnya mungkin 3 S bahkan kami sudah lebih dari 3S tapi ini kan cuman istilah-istilah baru mbk, dan di sini juga memegang teguh nilai-nilai kesantrian, etika-etika kesantrian, mempertahankan syari’ah contohnya dalam sistem akad dan penampilan kita tidak meniru budaya barat dan yang bikin berbeda lagi disini kami juga tidak menerima karyawan cewek takutnya menimbulkan fitnah mbk. Juga kami selalu mengadakan kajian-kajian mengaji kitab kuning secara rutin setiap sebulan sekali secara bergiliran di rumah masing-masing.”⁵²

Salah satu informan juga menambahkan, bahwa budaya yang di terapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat jember yaitu

⁵² Edy Efendi, Wawancara, Jember, 23 Juni 2018.

budaya kekeluargaan, seperti yang telah disampaikan oleh Miftahus Surur salah satu karyawan yang paling lama bekerja yaitu selama 11 tahun.

“Yang menjadi budaya yaitu STAF tapi, selain dari budaya STAF yang kami jadikan pedoman dalam bertingkah laku dalam menjalankan setiap kegiatan, kami juga berpegang teguh pada budaya kekeluargaan yang kami jalankan selama ini. Kenapa demikian, karena agar kami tidak merasa jenuh setelah selesai melakukan tanggung jawab kami dilapangan pulang ke kantor ada keluarga yang mampu menghibur dari aktifitas yang melelahkan.”⁵³

Pendapat tersebut juga dikuatkan oleh Badrus Sholihin selaku karyawan yang sudah bekerja selama 7 tahun di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember tersebut yang mana penjelasannya sebagai berikut :

“Budaya perusahaan yang di terapkan di sini itu budaya STAF mbk yang mana kita harus slalu bersikap siddiq, tablig, amanah bertanggung jawab atas semua yang sudah menjadi tanggungan kita dan ini kita dimintai pertanggung jawaban kelak di akhirat, dan kita harus mempunyai sifat fathonah profesionalisme cerdas dalam artian kita bisa membedakan baik buruk suatu tindakan, tidak melulu cerdas seperti orang jenius katakanlah begitu ya dan kita juga harus mempunyai semangat belajar/semangat berlatih. Seperti yang sudah dikatan ya mbk kita semua ini kan seluruhnya alumni dari pesantren jadi karyawannya memakai sarung dan peci meskipun kita juga memakai celana. Dan kita juga rutin mengadakan kajian kitab kuning setiap sebulan sekali.”⁵⁴

Beberapa informan yang lain juga mengatakan hal demikian seperti Abd Muhyid, Abdul Wakil, Wasilatur Rohman, dan Moch Izzet beliau mengatakan bahwa memang budaya perusahaan yang di terapkan di BMT

⁵³ Miftahus Surur, Wawancara, Jember, 1 Juli 2018.

⁵⁴ Badrus Sholihin, Wawancara, Jember, 15 Juni 2018.

UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat yaitu STAF seperti yang di sampaikan oleh Moch Izzet.

“Seperti yang di perintahkan oleh Rosulullah bahwa kita sebagai manusia harus berbuat baik, jujur, bila di beri amanah harus bertanggung jawab. Memang kita sebagai manusia kadang melakukan salah tapi kita harus mempunyai sifat-sifat yang di ajarkan oleh Rosulullah, nah itulah sebagian contoh sifat rosulullah yang kami terapkan di BMT ini sebagai pedoman budaya perusahaan yang harus dan slalu kita jalankan yaitu STAF ini mbak, seandainya kita tidak jujur maka nasabah bahkan orang laipun tidak akan percaya pada kita jadi dari mana kita bakalan mendapatkan kepercayaan jika tidak jujur, tidak amanah selama ini budaya yang ada di kantor itu berjalan baik-baik saja hanya perlu sedikit koreksilah mbk yaitu budaya antar rekan yang menurut saya ini masih banyak kekurangan-kekurangan, kita kalau bercanda itu suka berlebihan tapi hanya sebatas guyonan-guyonan saja sih mbk, tapi mungkin ini ya yang membuat nilai kekeluargaan kita terjalin dengan baik ke nasabapun kita kadang seperti itu cuman kita kan harus bisa bedakan mana rekan kerja dan mana nasabah yang seharusnya kita layani dengan baik jadi interaksi kita dengan nasabah cukup baik.”⁵⁵

BMT Kalisat didirikan karena faktor yang mengharuskan adanya suatu lembaga simpan pinjam seperti koperasi yang mana kehadiran BMT ini untuk meningkatkan modal usaha pedagang kecil di sekitar pasar. Tujuannya untuk membantu memberikan tambahan modal bagi pedanag kecil. Berangkat dari itu maka budaya perusahaan yang diciptakan oleh BMT sendiri itu menjunjung tinggi nilai-nilai syari’ah islam.

Tidak hanya itu salah satu dari tujuan BMT juga untuk memberdayakan para alumni santri Sidogiri yang mana dari hal ini perusahaan tentunya selain ingin meningkatkan perekonomian masyarakat

⁵⁵ Moch Izzet, Wawancara, Jember, 19 Juli 2018.

menengah kebawah juga ingin membantu meningkatkan taraf ekonomi para alumni santri sidogiri yang notabennya hanya lulusan pesantren. Agar tidak terjadi suatu hal yang tidak di inginkan maka budaya perusahaan yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yaitu STAF serta nilai-nilai yang berkenaan dengan syari'ah islam yang terkandung didalamnya sifat-sifat Rosulullah SAW ini mengajarkan manusia harus mempunyai sifat yang jujur, amanah, fathonah serta kedisiplinan, kedisiplinan yang dibicarakan disini yaitu seperti ketepatan jam kerja tidak boleh datang terlambat, serta kedisiplinan dari setiap karyawan, dan tidak membedakan-bedakan nasabah meskipun dia dari keluarga sendiri ataupun bukan, sikap dan perlakuan tetap *sportive* agar tidak terjadi kecemburuan sosial. Serta mengedepankan budaya kekeluarga antar rekan dan nasabah agar selalu terjalin silaturahmi dan menambah keeratan persaudaraan.

2. Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Berdasarkan data yang telah disampaikan peneliti terkait jumlah orang yang akan dilakukan wawancara yaitu sekitar 7 orang mereka adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yang terdiri dari kepala BMT UGT, TELLER, AOAP serta AOSP. Menurut pimpinan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat jember yaitu Edy Efendi menyatakan bahwa dalam setiap pengelolaan yang perlu

ditingkatkan adalah dari segi SDI serta *service excellen* seperti yang telah di ungkapkannya sebagai berikut :

“Dari budaya yang telah ada kita harus sering melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan, baik pelatihan itu dilakukan di cabang maupun di pusat yang mana dari situ kita menyampaikan SDI yang kita punya, serta dari *service excellen*, kemajuan BMT Bergeraknya kedepan bahkan kegiatan satu tahun kedepan kita sudah merancangnya, dan kami juga belajar tentang akuntansi walaupun tidak seintensif dari bidang itu karena memang basik kita bukan di bidang akutansi hanya sekedar santri biasa nah dari situ kami harus sadar bahwa dengan terus berlatih dan belajar akan mempermudah segala urusan duniawi seperti yang telah dijelaskan dalam budaya kami yaitu fathonah penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan terus berlatih secara berkesinambungan. Serta meningkatkan jasa-jasa yang diberikan seperti halnya produk yang mana dulu kita mempunyai 3 produk saja terus naik ke 6 sekarang sudah 9 produk itu disisi pembiayaan saja mbk, bahkan juga sering memberikan gebyar undian-undian agar nasabah tidak merasa bosan dan kami harus mampu bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya, di sistem tabungan juga ada perubahan-perubahan seperti tabungan haji umroh tampan dll. Dan Alhamdulillah nasabah kami sekarang sudah mencapai lebih dari 7000 nasabah.”⁵⁶

Hal yang samapun di ungkapkan oleh Miftahus Surur, beliau mengatakan :

“Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kita harus meningkatkan *service excellennya* seperti pada umumnya 3S bahkan kita lebih dari 3S banyak S sudah mbk, Kita sistem pengelolaannya bukan hanya dari segi *service excellen* yang di lakukan di kantor saja tapi kita menggunakan jemput bola, jadi nasabah yang ingin menabung tapi cuman punya uang sedikit mereka tidak merasa sungkan dan tidak perlu jauh-jauh datang kekantor tidak hanya segi tabungan tapi kita juga melayani sistem

⁵⁶ Edy Efendi, Wawancara, Jember, 23 Juni 2018.

penarikan di lapangan mudah aman dan cepet, mudah bagi nasabah menguntungkan bagi kami mbk.”⁵⁷

Karyawan yang lain juga mengatakan bahwa dengan menjaga budaya perusahaan seperti datang tepat waktu juga menjadi sebagian dari salah satu hal dalam upaya meningkatkan pengelolaan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan efektif. Seperti yang di ungkapkan oleh Badrus Sholihin

“Dalam mengelola perusahaan kita harus menjaga budaya yang diterapkan dan telah dijalankan serta yang sudah disepakati bersama, dari hal ini kita mesti menjaga kelestarian perusahaan dari hal-hal yang negatif contohnya datang terlambat tidak tepat waktu kan hal itu merupakan kelalayan karyawan dalam menjalankan budaya yang sudah ada seperti yang terkandung dalam budaya STAF amanah disana sudah di jelaskan bahwa kita harus disiplin serta penuh tanggung jawab jika kita tidak menjalankannya dengan baik berarti kita telah melanggarnya kecuali kita ijin dengan catatan ada keperluan yang mendesak yang mengharuskan datang terlambat atau tidak bisa masuk kerja.”⁵⁸

Dari beberapa karyawan juga berpendapat yang sama menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan agar setiap kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai selalu berjalan dengan baik tanpa hambatan itu dari segi *service excellen* sebagaimana yang telah disampaikan oleh Abdul Wakil, dan Wasilatur Rohman.

“Satu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan itu untuk meningkatkan kualitas pengelolaannya agar tetap berjalan dengan baik dan banyak dimita oleh nasabah-nasabah yaitu dengan meningkatkan *service excellen* yang ada di BMT, *service excellen* yang ada itu tidak tertulis tapi kita harus menyesuaikan saja seperti senyum sapa hal seperti ini

⁵⁷ Miftahus Surur, Wawancara, Jember, 1 Juli 2018.

⁵⁸ Badrus Sholihin, Wawancara, Jember, 15 Juli 2018.

dilapangan kadang-kadang tidak diperlukan. Di lapangan hanya dengan mengucapkan salam saja itu sudah cukup mewakili kehadiran kami serta berbincang tentang pertanian itu aja guna untuk mengakrabkan diri dan memahami sifat para nasabah. Kami seperti keluarga terhadap nasabah jadi mereka *welcome* kepada kami mbk gak canggung gak perlu repot-repot berbuat ini itu lagi.”

Lain halnya dengan Moch.Izzet bahwa dalam meningkatkan kualitas pengelelolaan juga harus meningkatkan media yang digunakan oleh perusahaan karna media elektronik juga sebagai pendukung selain juga dari SDI.

“Kita harus meningkatkan kualitas media elektronik, seperti yang kami punya saat ini yaitu mobile printer itu bisa memudahkan para karyawan dalam setiap transaksi dengan nasabah. Juga mengenalkan perusahaan dengan cara memberikan brosur juga ada di websait agar nasabah tau apa itu BMT dan apa saja jasa yang diberikan namun sejauh ini sih yang lebih efektif dalam meningkatkan jumlah nasabah itu *face to face* karena kita bisa bertemu dan ngobrol langsung dengan nasabah.”

Dari hasil wawancara tersebut upaya yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember dalam meningkatkan pengelolaannya agar tetap menjadi sebuah perusahaan yang terus dan selalu memberikan inovasi-inovasi yang baik bagi setiap nasabahnya yaitu dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan dan jasa yang mana hal ini sangat berpengaruh terhadap reputasi perusahaan serta terhadap kepercayaan para nasabah. Dalam setiap pelayanan tentu nasabah juga menginginkan suatu produk yang mampu memberikan manfaat yang baik untuknya dari situ muncullah produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan seperti halnya tabungan, pembiayaan untuk memberikan

kemudahan bagi nasabah serta usaha-usaha kecil dalam mengembangkan usahanya dalam upaya pemberian pinjaman sebagai tambahan modal usaha. Dalam pengelolaannya BMT juga tidak terlepas dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan karena hal ini juga perlu dilakukan menimbang bahwa karyawan BMT UGT Sidogiri bukanlah berasal dari kalangan orang yang berpendidikan tinggi mereka hanya seorang santri yang diajarkan untuk tetap berlaku serta mempunyai sifat yang mampu memberikan contoh baik agar tidak menimbulkan cacat dalam setiap transaksi yang ada.

C. Bahasan Temuan

Pada bagian ini akan menjabarkan hasil dari observasi dan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember terkait Implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dari teknik observasi, wawancara, dokumentasi yang telah dilakukan di lapangan. Yang mana dari hasil analisis data akan dikaji dengan teori yang ada guna untuk mengetahui keterkaitan dari keduanya.

1. Nilai-Nilai Budaya Perusahaan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang menjadi pedoman bagi

BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yaitu STAF (Siddiq, Tablig, Amanah, dan fathonah) adalah :

a. Siddiq

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar apapun yang diucapkan mengandung kebenaran dengan kenyataan yang sesungguhnya, jika ia memberi informasi maka, ia memberi informasi dengan benar karena apabila seseorang mempunyai sifat kazib atau pendusta maka dari hal itu menyebabkan tidak adanya orang yang akan membenarkan atau mempercayainya. Serta mempunyai sikap terpuji dan mampu menjadi teladan yang mampu memberikan hal positif dalam bertingkah laku.

Para karyawan harus memiliki sifat ini yang tercermin dalam kegiatan sehari-hari seperti saat di lapangan mereka selalu memberikan informasi-informasi yang benar kepada para nasabah, contohnya jujur dalam usahanya tidak menipu para nasabah dengan semata-mata mencari keuntungan yang sangat besar dan menutupi kekurangan yang ada pada produk kita dengan mengatakan bahwa produk tersebut bagus. Serta selalu berbicara santun kepada para nasabah.

b. Tablig

Kemampuan berkomunikasi yang baik atas dasar transparansi terhadap nasabah. Tidak ada satupun bujukan atau ancaman yang menyebabkan nasabah merasakan hal yang tidak baik.

BMT UGT Sidogiri Cabang Pebantu Kalisat komunikasi yang baik kepada nasabah menjadi hal yang penting karena dari sinilah perusahaan dapat menjelaskan dan menjalin hubungan yang baik antar nasabah. Komunikasi yang baik merupakan satu hal yang harus dilakukan berkenaan dengan mempromosikan mulai dari pengenalan BMT hingga produk dan jasa yang di berikan oleh pihak BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat. Dilapangan bahkan di kantorpun nasabah bisa menjelaskan keluh kesahnya bisa berdiskusi dengan para anggota perusahaan seputar semua hal yang menjadi kendala dalam kelancaran urusan dengan tabungan atau keuangan. Seperti yang dilakukan oleh petugas lapangan selain melakukan transaksi tabungan para karyawan juga memberikan proyeksi seputar tabungan dan menginformasikan tentang produk-produk terbaru.

Contohnya seperti Tabungan Idul Fitri, tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya Idul Fitri. Tabungan diakad berdasarkan prinsip syari'ah mudharabah musyarakah dengan nisbah 40% anggota 60% BMT dengan ketentuan setoran awal minimal Rp 10.000, setoran berikutnya minimal Rp 1000, biaya adminitrasi Rp 5.000 dan penarikan tabungan dapat dilakukan paling awal 15 hari sebelum Hari Raya Idul Fitri.

Kemudahan dari tabungan Idul Fitri adalah sebagai berikut yaitu:

- 1) Transaksi mudah.
- 2) Aman, terhindar dari riba dan haram.
- 3) Ikut membantu sesama umat (ta'awun).
- 4) Mendapatkan bagi hasil bulanan yang halal dan menguntungkan serta dapat dirupakan dengan barang untuk kebutuhan hari raya sesuai kebijakan di BMT UGT Sidogiri.
- 5) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Para karyawan BMT juga menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh para nasabahnya. Tidak terikat pada bahasa Indonesia yang bisa jadi akan sulit dipahami oleh nasabah yang sehari-harinya adalah menggunakan bahasa Madura atau Jawa.

c. Amanah

Menjadi terpercaya bagi mitra usaha dan bahkan semua kalangan. Kepercayaan merupakan nilai yang paling dihargai dalam hubungan, yang tercermin dalam sikap objektif dan disiplin dalam melaksanakan sebuah tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin dalam hal ini merupakan sebuah sikap untuk melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan pada saat yang sesuai dan dalam waktu yang sesuai. Seperti datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada begitu juga jam pulang, setiap karyawan diwajibkan mengisi daftar hadir/mesin *chek clock* presensi pada saat tiba di tempat kerja dan juga pada saat akan meninggalkan tempat kerja, setiap karyawan diwajibkan melaksanakan tugas yang di berikan dengan semestinya

artinya ketika melakukan sebuah pekerjaan, pelaksanaan dan selesainya pekerjaan tersebut harus sesuai dengan *deadline schedule* yang telah ditentukan tanpa di mengundur-undur waktu.

Dimaksud dengan tidak mengundur-undur waktu di sini dengan cepat mengerjakan tanggung jawabnya seperti pada saat ada nasabah baru yang ingin melakukan pembiayaan maka pihak BMT tidak menunda-nunda hal tersebut sesegera mungkin, agar nasabah tidak merasakan kecewa, pihak AOAP mendatangi langsung calon nasabah tersebut guna melakukan survey pada pihak yang bersangkutan.

d. Fathonah

Profesionalisme dengan penuh inovasi dalam menjalankan operasionalnya karena dalam islam inovasi layak dan diakui jika bermanfaat bagi maslahat dan kepentingan umat manusia, artinya islam hanya mengakui inovasi yang bertujuan untuk menjamin keadilan bagi banyak orang, bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Kalisat sikap professional merupakan gaya kerja seluruh insan dan karyawan yang terlibat didalamnya. Dimana selalu menjunjung tinggi untuk bersikap dengan bekerja sungguh-sunggu, kerja keras, bekerja sepenuh waktu seperti yang sudah ditentukan, disiplin datang tepat waktu, jujur serta penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Dalam operasionalnya, fathonah diaplikasikan dalam bentuk nilai-nilai seperti:

1) cerdas merupakan sebuah keharusan yang dimiliki oleh semua karyawan BMT UGT Sidogiri dalam melaksanakan pekerjaannya karena didalam islam cerdas atau mampu merupakan suatu prinsip atau nilai yang menempati posisi yang sangat penting sekaligus apresiasi yang sangat tinggi, karen itu Allah kerap menyindir ataupun memberi peringatan keras kepada orang-orang yang enggan menggunakan akal nya.

Dengan mengecilkan *cost of transaktionnya* karena pada posisi persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang ini memang mengharuskan perusahaan-perusahaan memikirkan hal-hal kecil seperti itu agar nasabah semakin berminat dengan menggunakan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

2) Trampil dengan semangat belajar berkelanjutan menjadi acuan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember dan terus berlatih secara berkesinambungan hal ini dilakukan dimaksudkan untuk kemajuan organisasi. Yang dilakukan dengan cara terus mengadakan pelatihan-pelatihan karyawan yang di adakan oleh pihak kantor pusat BMT UGT Sidogiri atau di kantor cabang.⁵⁹

Penerapan budaya perusahaan dapat diwujudkan melalui penanaman nilai-nilai budaya perusahaan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya dan ciri khas yang berbeda-beda dan tentunya hal ini bermanfaat bagi para kinerja dan perkembangan

⁵⁹ www.bmtugtsidogiri.co.id/tentangkami-6.html, diakses pada 15 April 2018.

perusahaan dalam perjalanannya mencapai tujuan. Seperti yang di sampaikan oleh Edy Efendi selaku kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

“Dalam setiap perusahaan itu tentunya memiliki ciri khas tersendiri, budaya perusahaan ini menjadi suatu identitas bagi perusahaan tersebut dan penanaman nilai budaya ini melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di kantor pusat agar setiap karyawan mengerti bahwa budaya perusahaan juga penting dalam mencapai suatu tujuan.”⁶⁰

Beberapa informan juga mengatakan budaya yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember selain STAF yaitu budaya kekeluargaan, karena hal ini mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya untuk menjalankan aktifitas dan tanggung jawabnya di perusahaan karena, keakraban dan loyalitas dari setiap karyawan inilah yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja yang mampu mencapai target yang sudah di tentukan dan memberikan rasa saling percaya dari setiap nasabah hal ini juga membantu kelancaran tujuan perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan perusahaan yang lebih baik. Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses dengan cara menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawan.

2. Implementasi Nilai *Corporate Culture* dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember

Budaya perusahaan yang di terapkan tentunya menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melakukan setiap tanggung jawabnya

⁶⁰ Edy Efendi, Wawancara, Jember, 23 Juni 2018.

terhadap perusahaan. Maka dari itu keberlangsungan setiap perusahaan tergantung pada SDI (sumber daya insani) yang dimilikinya sedangkan karyawan yang bekerja di dalamnya harus berpedoman pada budaya yang diterapkan apabila SDI dari perusahaan tersebut tidak memadai, maka hal ini akan berpengaruh pada kegiatan standart operasional perusahaan bahkan juga dapat membahayakan reputasi perusahaan. Perusahaan juga terus melakukan pelatihan-pelatihan untuk terus mengasah pengetahuan dan kemampuan para kinerja agar mampu bersaing dengan lembaga lain yang sudah mulai berkembang. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental, setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Program pelatihan ini ditujukan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.

Perusahaan mempunyai target yang ingin dicapai bahkan untuk perencanaan-perencanaan satu tahun kedepan pihak BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember sudah merencanakan target-target yang ingin dicapai yang sudah ditentukan oleh kantor ialah karyawan harus mencapai target di luar pasar minimal sebanyak 100 nasabah dengan keuangan 8.000.000 sedangkan di dalam pasar harus mencapai minimal 200 nasabah dengan keuangan 10.000.000. agar target-target tersebut tercapai maka perlu adanya evaluasi dari kekurangan-kekurangan yang dapat menghambat berjalannya suatu kegiatan. Untuk dapat mewujudkan itu pihak BMT terus melakukan sosialisasi-sosialisasi agar nasabah bahkan

calon nasabah mengetahui bahwa BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember merupakan koperasi dengan system syari'ah serta mengedepankan syari'at Islam.

Program pelatihan bertujuan antara lain untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Dalam hal ini berlaku prinsip bahwa belajar merupakan proses yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batasan usia. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.⁶¹ Pengutamaan pembelajaran bagi seorang *entrepreneur* tidak dapat dinafikkan Karena problematika yang terus berkembang membutuhkan solusi-solusi yang cerdas sesuai dengan perkembangan zaman.

Untuk meningkatkan pengelolaan yang baik perusahaan tentunya harus melakukan evaluasi dari semua faktor yang ada, memperbaiki dari segala sisi SDI, produk, jasa, dan layanan. Sejauh ini pihak perusahaan sudah mampu memberikan inovasi-inovasi produk yang memberikan manfaat lebih kepada nasabah seperti yang telah di sampaikan oleh Edi Efendi.

”Kami terus mencoba meningkatkan jasa-jasa yang diberikan seperti halnya produk yang mana dulu kita mempunyai 3 produk saja terus naik ke 6 sekarang sudah 9 produk itu disisi pembiayaan saja mbk bahkan juga sering memberikan gebyar undian-undian agar nasabah tidak merasa bosan dan kami harus mampu bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya, di sistem tabungan juga ada

⁶¹ Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 17.

perubahan-perubahan seperti tabungan haji umroh tampan dll".⁶²

Tidak hanya dari segi produk saja bahkan dari segi jasa BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember mempunyai cara yang baik dengan metode jemput bola. Agar kegiatan operasinal di lapangan berjalan dengan baik pihak BMT memanfaatkan alat elektronik yang dapat berfungsi menginput data para nasabah yang hendak menabung dan melakukan penarikan secara tunai yang mana alat ini digunakan oleh karyawan lapangan, alat ini yang di namakan mobile printer jadi para nasabah tidak perlu repot datang ke kantor hanya untuk menabung ataupun melakukan penarikan karena karyawan lapangan sudah menyediakan hal tersebut. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwasanya budaya perusahaan yang di terapkan terangkum dalam empat pilar yaitu STAF dan pelaksanaannya berupa budaya kekeluargaan. Hal ini sudah berjalan cukup baik meskipun ada beberapa hal yang mungkin dirasa perlu dalam hal perbaikan-perbaikan selanjutnya guna untuk menjadi sebuah perusahaan yang berjalan dengan baik, di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat sesuai dengan standar jam operasionalnya yang mana perusahaan ini mempunyai waktu kerja yang unik, yaitu tanpa adanya istirahat namun jam pelayanan yang dilakukan dominan dimulai sejak pukul 07.00-13.00. maka dengan adanya pelayanan jemput bola ini nasabah akan jarang sekali datang ke kantor, namun apabila nasabah datang ke kantor dalam keadaan jam operasional tutup

⁶² Edy Efendi, Wawancara, Jember, 23 Juni 2018.

maka akan di layani meskipun jam pelayanan sudah ditutup akan tetapi jika nasabah yang datang banyak maka akan di layani keesokan harinya.

Komunikasi yang baik serta dapat diterima oleh setiap nasabah bahkan calon nasabah sekalipun dalam hal ini pihak perusahaan terus meningkatkan kepercayaan nasabah yang dilakukan dengan transaksi secara transparansi kepada pihak yang bersangkutan hal ini berpedoman pada nilai budaya yang ke dua yaitu Tablig. Agar target bisa dicapai dengan baik maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian setiap usaha dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Akan tetapi kesatuan tujuan ini tidak berarti bahwa harus selalu ada persetujuan atau kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan mengenai upah dan kondisi kerja.⁶³



⁶³Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)*, 18.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil yang penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti mengenai judul Implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat, kesimpulannya sebagai berikut :

1. Terdapat empat nilai *Corporate culture* yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Nilai-nilai tersebut yaitu STAF (Siddiq, Tablig, Amanah, dan Fathonah) dengan peleksanaannya berupa budaya kekeluargaan.
2. Implementasi nilai *Corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember yaitu:
Dari ke empat budaya tersebut, mengelola perusahaan dengan baik berdasarkan budaya yang ada, dengan meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada nasabah dengan tidak mengesampingkan koridor budaya dan SOP perusahaan. Pengelolaan yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu kalisat dengan slalu mengembangkan produk-produk terbaik, mengembangkan inovasi dengan upaya pelatihan karyawan, sudah cukup baik dilakukan, meskipun masih ada karyawan yang masih kurang dalam pemahaman budaya yang diterapkan di perusahaan.

B. SARAN-SARAN

Pada bagaian ini akan di sampaikan saran-saran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Hendaknya perusahaan lebih intensif lagi dalam menanamkan budaya perusahaan terhadap karyawan serta menjelaskan lagi tujuan dari didirikannya perusahaan tersebut agar para karyawan mempunyai rasa percaya diri. Teruslah mengasah kemampuan karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang sudah ada tersebut sehingga perusahaan mempunyai SDI yang mempunyai daya saing yang tinggi. Dan perlu menambahkan jumlah karyawan lagi untuk pemisahan fungsi yang lebih efektif agar dapat meringankan kinerja dari setiap bagian fungsi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Akdon. 2007. *Strategic Manajement For Educational Manajemen*. Jawa Barat: Alfabeta.
- Alma, Buchari. 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung, Alfabeta.
- Astitik, Siti Dwi. 2017. *Analaisis Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Efesiensikerja Pada Bank Syari'ah Mandiri Kantor Area Jember*. Skripsi IAIN Jember, Jember.
- Baswir, Revrison. 1997. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Creswell, John W. 2015. *Penlitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Delina, Marlina. 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan*., Skripsi Universitas Sumatra, Sumatra.
- Hidayani, Windy Asma. 2016. "Fungsi *Corporate Culture* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. BRODO Ganesha Indonesia Bandung", (Skripsi Universitas Pasundan Bandung, Bandung).
- Himmah, Elok Fiqotul. 2017. *Peran Budaya Organisasi (Ekstra) Terhadap Perilaku Mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2016/2017*. Skripsi IAIN Jember, Jember.
- [Http://Pengertiandefinissi.Com/Pengertian-Karyawan-Dan-Jenis-Jenis-Karyawan-Di-Perusahaan/Pdf](http://Pengertiandefinissi.Com/Pengertian-Karyawan-Dan-Jenis-Jenis-Karyawan-Di-Perusahaan/Pdf), Diakses Pada 23 April 2018.
- IAIN, Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAINJember Press.
- Imaniyati, Neni Sri. 2010. *Aspek-Aspek Hukum BMT (Baitul Maal Wal Tamwil)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Invancevich, John M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Manshur. 2013. *Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi*. Jember: Stain Jember Press.
- Meleong, J Lexy. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Musfiqon. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*: Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Ranatarisa, Mirza Maulinarhadi. 2013. *System Informasi Akuntansi Pada Aplikasi Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Ridwan, Muhammad. 2005. *Manajemen Bitul Mal Wattamwil*. Yogyakarta: UII press Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusmadi. 2013. *Pengelolaan Migas dan Batu Bara Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Andi.
- Subandi. 2011. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto. 2014. "Kecenderungan Pengurus dalam mentaati Norma Organisasi Kemahasiswaan", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*.
- Suryabrata, Sumardi. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwanto. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisani*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2007. *Metode Penelitian Berbagi Alternatif Pendekatan*. (Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management (TQM)*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Umam, Khofiful. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di SDN Sumber Danti 01 Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2012/2013. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember.

Usman, Husaini. 2009. *MANJEMEN Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada.

www.bmtugtsidogiri.co.id/tentangkami-6.html, Diakses Pada 8 April 2018

Yafie, Achmad Safrizal. 2016. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Pelanggan". *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Grup.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawahini :

Nama : NOFITASARI
Nim : 083143026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul "**IMPLEMENTASI NILAI CORPORATE CULTURE DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGELOLAAN DI BMT UGT SIDOGIRI CABANG PEMBANTU KALISAT JEMBER**" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah di sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jember, 7 September 2018

Saya yang Menyatakan



NOFITASARI
NIM. 083143026

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi nilai <i>corporate culture</i> dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.	1. <i>Corporate culture</i> (Budaya Perusahaan) 2. Kualitas Pengelolaan	1.1 Nilai-Nilai 1.2 Norma 1.3 Karyawan 1.4 Kinerja 1.5 Prosedur 2.1 Produk 2.2 Jasa 2.3 Target	1. Primer a. Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Bapak Edy Efendi b. Karwan 2. Sekunder a. Dokumen-dokumen terkait	1. Pendekatan: Penelitian Kualitatif Deskriptif 2. Jenis Penelitian: Deskriptif 3. Lokasi penelitian: Jl. Diponegoro Utara Balai Desa Glagahwero Kalisat Jember. 4. Teknik penentuan subyek penelitian: purposive 5. Pengumpulan data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumen 6. Analisis data: a. Reduksi data b. Display data c. Penarikan kesimpulan 7. Keabsahan data: menggunakan Triangulasi Sumber.	1. Bagaimana nilai-nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di MBT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember? 2. Bagaimana implementasi nilai <i>corporate culture</i> dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember?

Pedoman Wawancara

Nama :

Jabatan :

Lama bekerja :

1. Sejak kapan BMT UGT ini berdiri ?
2. Bagaimana sejarah berdirinya/latar belakang berdirinya ?
3. Apa tujuan dari didirikan BMT UGT ?
4. Bagaimana nilai-nilai budaya perusahaan di BMT ini ?
5. Bagaimana implementasi/penerapan nilai budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan ?
6. Apa saja yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan di BMT ?
7. Apa saja sanksi terhadap pelanggaran budaya perusahaan?
8. Apa saja tugas-tugas dari masing-masing karyawan ?

IAIN JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B- 689 /In.20/7.a/PP.00.9/05/2018
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak Edy Efendi selaku kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu

Kalisat Jember

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak Kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : NOFITASARI
NIM : 083143026
Semester : VIII
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No Telpon : 082302009080
Dosen Pembimbing : Daru Anondo, SE., M.Si
NIP : 19750303 200901 1 009
Judul Penelitian : Implementasi nilai corporate culture dalam meningkatkan kualitas pengelolaan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jember, 28 Mei 2018
a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002



**BMT UGT
SIDOGIRI**
Usaha Gabungan Terpadu
Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000 (22 Juli 2000)

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Kami yang bertandatangan dibawah ini:

KSPS BMT UGT Sidigiri Indonesia Cabang Kalisat

Alamat : Jl. Diponegoro, Glagahwero, Kalisat, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala KSPS BMT UGT Sidogiri Indonesia Cabang Pembantu Kalisat. Menerangkan bahwa nama dibawah ini:

Nama : NOFITASARI
Nim : 083143026
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam

Telah selesai melakukan penelitian di KSPS BMT UGT Sidogiri Indonesia Cabang Pembantu Kalisat pada tanggal 30 Agustus 2018 dengan judul **IMPLEMENTASI NILAI CORPORATE CULTURE DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGELOLAAN DI BMT UGT SIDOGIRI CABANG PEMBANTU KALISAT.**

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 Agustus 2018

Eddy Efendi

**KSPS BMT UGT Sidogiri Indonesia
Cabang Pembantu Kalisat**

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Tanda Tangan
1	10 April 2018	Observasi Awal	
2	3 Juni 2018	Menyerahkan Surat Penelitian Ke BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember	
3	23 Juni 2018	Wawancara dengan Edy Efendi	
4	23 Juni 2018	Wawancara dengan Abd Wakil	
5	26 Juni 2018	Wawancara dengan Abd Muhyid	
6	1 Juli 2018	Wawancara dengan Wasilatur Rohman	
7	1 Juli 2018	Wawancara dengan Miftahus Surur	 MIFTAHUS SURUR HP. 086232738985
8	15 Juli 2018	Wawancara dengan Badrus Sholihin	
9	19 Juli 2018	Wawancara dengan Moch Izzet	

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Edy Efendi selaku pimpinan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Abd. Wakil selaku karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Abd. Muhyid selaku karyawan AOSP BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Wasilatur Rohman selaku karyawan AOSP BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Badrus Sholihin selaku karyawan AOSP BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Moch. Izzet selaku karyawan AOAP BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Wawancara dengan Bapak Miftahus Surur selaku karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.



Foto bersama dengan karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.

DENAH LOKASI BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember



BIODATA PENULIS



Nama : NOFITASARI
Tempat, tgl, lahir : Probolinggo, 27 Agustus 1996.
Alamat : Mentor Bendungan kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo.
Jeniskelamin :Perempuan
Status : Belum Menikah
Jurun/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syari'ah

RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SDN Mentor 1 : 2001-2008
- b. MTS Riyadlus Sholihin Ketapang Probolinggo : 2008-2011
- c. MA Riyadlus Sholihin Ketapang Probolinggo : 2011-2014
- d. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember : 2014-2018

IAIN JEMBER