

**IMPLEMENTASI NILAI - NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA
KARYAWAN DI PT JAMKRINDO KANTOR CABANG PURWOKERTO**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Purwokerto**

Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

IAIN PURWOKERTO

DEWI MUSTIKA SARI

NIM. 1717202115

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2021**

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT JAMKRINDO KANTOR CABANG PURWOKERTO

Oleh: Dewi Mustika Sari
NIM. 1717202115
Email: dewimustikasari336@gmail.com

ABSTRAK

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai nilai *principle* yang dianut dan dijadikan *share value*. Menurut Porter, *share value* sangat berkaitan erat dengan *core value*, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan. Dilatarbelakangi adanya transformasi *core values* pada seluruh lembaga BUMN yang memasukkan unsur spiritualitas hal ini menjadi sesuatu yang baru yang diterapkan oleh seluruh insan BUMN salah satunya PT Jamkrindo. Diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan juga merupakan aset perusahaan yang paling bernilai tinggi jika dibandingkan dengan sumber daya lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data yang diperoleh yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan metode triangulasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai-nilai budaya pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto sebelumnya yaitu TRUST (Terpercaya, Responsif, Unggul, Sehat dan Terkemuka) kemudian bertransformasi menjadi AKHLAK yang mana secara keseluruhan telah diterapkan pada karyawan melalui sosialisasi yang dilakukan sejak awal pemilihan calon karyawan dan juga pada karyawan yang sudah bekerja di perusahaan, tidak hanya itu sosialisasi dilakukan juga oleh Kementerian BUMN dan media sosial yang dijadikan pedoman dalam berperilaku, kemudian nilai-nilai budaya tersebut diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari karyawan. Penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto ini sudah cukup baik, sehingga berdampak pada keseharian para karyawan di kantor menjadi lebih semangat, disiplin dan bertanggung jawab, memiliki hubungan baik antar karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan, meningkatnya kepercayaan dan loyalitas para mitra dan *stakeholder* terhadap PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto terlihat dengan adanya penghargaan yang didapatkan oleh karyawan seperti karyawan terproduktif dan juara pendapatan subrogasi sekantor wilayah Semarang.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Implementasi

IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE VALUES TO EMPLOYEES AT PT JAMKRINDO BRANCH OFFICE PURWOKERTO

By: Dewi Mustika Sari
NIM. 1717202115
Email: dewimustikasari336@gmail.com

ABSTRACT

The sustainability of the company in the long term can be predicted from the values of the principles adopted and used as share values. According to Porter, share value is closely related to core values, namely the noble values that are embraced in the company's operations. Against the background of the transformation of core values in all SOE institutions that include elements of spirituality, this is something new that is applied by all SOEs, one of which is PT Jamkrindo. It is expected that employees can carry out their duties properly and maximally and can achieve company goals, because employee performance is the main factor that determines the success of a company and is also the company's most valuable asset when compared to other resources.

This study aims to determine how the implementation of organizational cultural values on employees of PT Jamkrindo Purwokerto Branch Office. This study uses descriptive qualitative research methods. Sources of data obtained are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study were observation, interviews and documentation. While the data analysis technique used the triangulation method.

Based on the results of the study, it is known that the cultural values at PT Jamkrindo Purwokerto Branch Office previously, namely TRUST (Trusted, Responsive, Superior, Healthy and Leading) then transformed into AKHLAK which as a whole has been applied to employees through socialization carried out since the beginning of the selection of prospective employees, and also to employees who are already working in the company, not only that socialization is also carried out by the ministry of BUMN and social media which is used as a guide in behavior, then these cultural values are manifested in the daily activities of employees. The application of organizational cultural values to employees of PT Jamkrindo Purwokerto Branch Office is quite good, so that it has an impact on the daily life of employees in the office to be more enthusiastic, disciplined and responsible, have good relations between employees and good relationships with superiors, increase trust and The loyalty of partners and stakeholders to PT Jamkrindo Purwokerto Branch Office can be seen from the awards received by employees such as the most productive employee and the champion of subrogation income for the Semarang area.

Keywords: Organizational Culture and Implementation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	7
BAB II : LANDASAN TEORI	15
A. Konsep Implementasi.....	15
B. Konsep Nilai	16
C. Budaya Perusahaan/Organisasi	19
D. Profesionalitas Kinerja Karyawan	28
E. Landasan Teologis	32

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Sumber Data Penelitian.....	35
C. Teknik Pengumpulan Data.....	35
D. Teknik Analisis Data.....	37
E. Pengujian Keabsahan Data.....	39
BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	41
A. Gambaran Umum PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto	41
B. Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto	54
C. Analisis Data	88
BAB V : PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai-nilai *principle* yang dianut dan dijadikan *share value*. Menurut Porter, *share value* adalah sebagai sebuah konsep dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya memasukkan masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan. Oleh karena itu *share value* sangat berkaitan erat dengan *core value*, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan. (Syamsul Rijal, et al., 2019).

Riset berbagai konsultan perusahaan dunia menunjukkan bahwa perusahaan yang berumur panjang dan bertahan lama adalah perusahaan yang memiliki *core values* atau nilai-nilai luhur. Proses pemilihan nilai-nilai luhur inilah yang kemudian berkembang sangat dinamis, yang paling terkini adalah memasukkan nilai-nilai spiritualitas sebagai landasan *core value* dalam menentukan kinerja perusahaan (Tohir dan Agustian, 2020).

Menurut Suropto, salah satu nilai spiritualitas yang telah dikembangkan dan diimplementasikan oleh beberapa perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam sebagai sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi yang islami memiliki peranan untuk membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada di dalamnya. Dengan perilaku yang terbentuk melalui budaya organisasi yang Islami akan terwujud kinerja perusahaan yang lebih baik (Syamsul Rijal, et al., 2019).

Dalam ajaran agama Islam, Islam ini diturunkan sebagai rahmat dan petunjuk bagi manusia untuk memperoleh reputasi di dunia dan akhirat. Misi Nabi Muhammad Saw. adalah menyempurnakan akhlak. Dalam sebuah hadis dijelaskan, bahwa beliau diutus oleh Allah SWT ke dunia ini untuk menyempurnakan akhlak yang baik.

“Dari Abu Hurairah r.a berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang saleh (baik)” HR. Bukhari

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada Juli 2020 meluncurkan logo dan tata nilai baru sebagai simbol transformasi yang akan dijalani setelah Kementerian BUMN berulang tahun yang ke-22. Tak hanya ditubuh Kementerian, tata nilai atau *core values* yang dirumuskan akan diimplementasikan ke seluruh perusahaan pelat merah. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 (bumn.info).

Sebagai wujud semangat baru untuk bertransformasi maka telah dicanangkan AKHLAK sebagai nilai-nilai luhur yang menjadi panduan bagi manajemen BUMN. Nilai AKHLAK ini merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif diharapkan manajemen BUMN dapat bekerja dengan benar demi kepentingan bangsa, bukan kepentingan pribadi atau kelompok (Tohir dan Agustian, 2020)

Penyusunan AKHLAK sebagai *core values* BUMN ini, merupakan terobosan cerdas yang mana kata ini mengandung makna intelektual, emosional, dan spiritual. AKHLAK mengandung nilai secara intelektual karena dibuktikan oleh berbagai lembaga riset dunia. Uniknyanya kata akhlak juga bahasanya sangat mudah dipahami, tidak seperti istilah yang berbau asing yang jauh dari hati masyarakat. Selain itu kata akhlak juga mempunyai nilai ideologis yang bahkan bisa diterima oleh keluarga, bahkan seluruh bangsa Indonesia menerima ini (Tohir dan Agustian, 2020).

AKHLAK juga sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan di era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)* yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk maju karena adanya berbagai permasalahan yang harus dihadapi BUMN belakang ini yaitu nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. AKHLAK sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Tohir dan Agustian, 2020).

Salah satu perusahaan BUMN dengan kinerja yang baik adalah PT Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo). PT Jamkrindo adalah perusahaan yang bergerak

di bidang Penjaminan yang berstatus BUMN. PT Jamkrindo merupakan lembaga bukan bank yang bertugas menjamin kredit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) serta Koperasi. Hal ini dikarenakan dua sektor tersebut menjadi sektor yang penting bagi perbaikan ekonomi nasional. Meskipun begitu, bisnis UMKMK juga masih memiliki permasalahan seperti keterbatasan melakukan pembiayaan yang disebabkan persyaratan agunan yang masih diragukan oleh pihak perbankan (Novitasari et al., 2021)

Dengan hadirnya perusahaan penjaminan kredit, hal ini dapat berdampak kepada penjembutan antara terjamin UMKMK yang belum mendapatkan akses ke perbankan karena berbagai faktor serta kepentingan terjamin dari sisi penggantian agunan dan kepentingan penerima jaminan (Perbankan/LKBB) untuk menyalurkan kredit atau pembiayaan. Untuk itu sebagai perusahaan dengan bidang usaha penjamin kredit dan masyarakat, perusahaan penjaminan harus berada pada kondisi yang baik atau sangat baik, selain untuk membuktikan bahwa perusahaan tersebut layak untuk menjadi perusahaan penjaminan, juga untuk menjadi tumpuan perbankan dalam menjamin pembiayaannya kepada perusahaan penjaminan (Novitasari et al., 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Bisnis, PT Jamkrindo menjadi perusahaan dengan aset paling besar dalam *holding* perusahaan Penjaminan dan Perasuransian. Diperkuat dengan mengutip portal berita dari (kontan.co.id) bahwa berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Januari 2018, aset yang dimiliki industri penjaminan mencapai angka Rp 17,84 triliun. Nah dari aset yang dimiliki per Januari 2018, PT Jamkrindo yang mempunyai aset terbesar. Jumlahnya tercatat sebesar Rp 14,69 triliun. Dan dari data terakhir pada tahun 2020 aset PT Jamkrindo berhasil mencapai 16,95 triliun.

Selain itu terdapat segudang prestasi yang diraih oleh PT Jamkrindo sendiri sepanjang tahun 2020 meliputi ajang BUMN *Branding* dan *Marketing Award* 2020, PT Jamkrindo dinobatkan sebagai Perusahaan terbaik di kategori *Corporate Communication*, masih ditahun yang sama PT Jamkrindo berhasil mendapatkan predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan sepanjang tahun

kerja 2019 dalam Infobank *The Best State-Owned Enterprise Award 2020*, kemudian Penghargaan *Top Business* sebagai Pemenang *Top Governance, Risk, dan Compliance (GRC) 2020*, Penghargaan “*Golden Winner*” BUMN *Brand Award 2020*, Penghargaan “*Bronze Winner The Most Promising Company in Strategic Marketing*” di Ajang BUMN *Marketeers Award 2020*, dan membuktikan diri menjadi salah satu BUMN terbaik dengan mendapatkan predikat *Good Performance* dalam penghargaan BUMN *Performance Excellence Award (BPEA) 2020*.

Keberhasilan yang diraih oleh PT Jamkrindo tersebut tentu saja merupakan hasil dari kinerja perusahaan yang baik yang tidak terlepas dari peran karyawan di dalamnya. Karyawan memiliki peran yang cukup penting untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Karena karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan. Jika perilaku dan kinerja karyawan bagus maka tingkat keberhasilan sebuah perusahaan itu juga akan bagus dan jika perilaku dan kinerja karyawannya tidak bagus maka akan terjadi sebaliknya (Riani, 2011).

PT Jamkrindo memiliki 9 Kantor Wilayah, 56 Kantor Cabang dan 16 Kantor Unit Pelayanan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto dipilih sebagai lokasi penelitian, karena menurut hasil wawancara dengan Bapak Ferry selaku PIC Bisnis, PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto merupakan salah satu kantor cabang yang dikenal dengan keharmonisan karyawannya. Menurut pendapat dari beberapa mitra yaitu kepala unit BRI, PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto mempunyai pelayanan yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan penjaminan lainnya seperti Askrindo. Karena PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto menerapkan strategi pelayanan yang tidak diterapkan di cabang manapun, yaitu menggunakan sistem jemput bola, dimana karyawannya secara responsif mendatangi mitra untuk melakukan rekonsiliasi data maupun sekedar silaturahmi, sehingga dengan adanya sistem ini pekerjaan menjadi lebih efektif, hubungan dengan mitra semakin erat dan berhasil meraih penghargaan sebagai karyawan terproduktif serta mendapatkan juara atas pencapaian

subrogasinya se- Kantor Wilayah Semarang. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto sudah berkompeten dilihat dari sertifikat kompetensi dan sertifikat pelatihan yang didapatkan.

Berdasarkan hal tersebut pentingnya karyawan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi. Dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto, karyawan tentunya dituntut untuk menanamkan dan menumbuh kembangkan nilai-nilai budaya organisasi agar menjadi bagian diri mereka sendiri. Sehingga karyawan terdapat rasa memiliki terhadap perusahaan dan mempunyai identitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang berbentuk skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT JAMKRINDO KANTOR CABANG PURWOKERTO”**.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian dalam memahami permasalahan dalam penelitian yang berjudul “Implementasi Nilai – Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan Di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto” maka untuk memperjelas istilah – istilah kunci dalam pengambilan judul penelitian ini, penulis akan memberikan batasan istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Mary, budaya organisasi (*organization culture*) telah digambarkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak, dan yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain (Robbins, S.P. dan Coulter, M., 2018). Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah untuk membentuk suatu sikap

dasar, kebiasaan dan nilai – nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi (Riani, 2011).

2. PT Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia) Kantor Cabang Purwokerto

PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berusaha dalam bidang penjaminan kredit di Indonesia. Perusahaan ini mengambil fokus bisnis penjaminan dengan mempermudah UMKMK dalam mengakses sumber pembiayaan melalui pemberian: Penjaminan KUR, Penjaminan Kredit Mikro, Penjaminan Kredit Multiguna, Penjaminan Kredit KPR Sejahtera dan Penjaminan Kredit Modal Kerja/ Investasi. PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto yang terletak di Ruko Centrum Unit A Jl. Komisaris Bambang Suprpto No. 21 – 23 Kel. Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas, Jawa Tengah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto?
- b. Bagaimana dampak implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui nilai-nilai budaya organisasi yang ada di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto
- b. Untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui dampak dari implementasi nilai – nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto.

d. **Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai sejauh mana implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto.

Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa dipandang berguna :

1. Bagi PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap kebijakan perusahaan yang selama ini diterapkan.
2. Bagi para peneliti sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.
3. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan para pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya perusahaan ini bukanlah penelitian pertama kali, artinya telah banyak peneliti-peneliti lain yang mengambil inti dari permasalahan yang sama, baik dalam tugas akhir, skripsi, tesis, jurnal, maupun karya-karya ilmiah yang lain. Peneliti menggunakan acuan kajian pustaka dalam melakukan penelitian melalui penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya antara lain sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Rijal, dkk dalam jurnalnya yang berjudul *“Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group”*, menyatakan bahwa nilai-nilai islam yang digunakan yang terdiri atas lima yaitu *siddiq, istiqamah, fathanah, amanah, dan tabligh* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi perusahaan Kalla Group, sehingga dapat menjadi faktor pendukung terciptanya budaya organisasi yang kuat. Kedua, nilai-nilai Islam yang terdiri atas *siddiq, istiqamah, fathanah, amanah, dan tabligh* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu dibutuhkan adanya turunan dan interpretasi yang lebih aplikatif dari masing-masing nilai-nilai Islam tersebut, agar dapat lebih difahami dan diamalkan dalam aktifitas kerja karyawan perusahaan Kalla Group. Ketiga budaya organisasi perusahaan Kalla Group memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini. Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan tersosialisasikan dengan baik akan memberikan dorongan kepada karyawan perusahaan dalam lingkup Kalla Group untuk meningkatkan kinerjanya. Keempat, budaya organisasi perusahaan dapat menjadi moderator dari nilai-nilai Islam untuk mempengaruhi kinerja. Nilai-nilai islam yang terinternalisasi ke dalam budaya organisasi perusahaan, menjadi faktor penting yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jangka panjang perusahaan. (Rijal et al., 2019)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arsyad Fadhillah, dkk dalam jurnalnya yang berjudul *“Implementasi Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Korps Protokor Mahasiswa Universitas Islam Bandung (Studi Deskriptif pada Organisasi Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Bandung)”*, menyatakan bahwa nilai – nilai Islam tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari setiap elemen perusahaan dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan pribadi dan bersama dalam mencapai tujuan. Aplikasi lainnya terhadap nilai-nilai Islam pada budaya organisasi untuk dapat dirasaksan, dipahami, dan diimplementasikan oleh seluruh elemen perusahaan. Dalam memahami visi

dan misi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seluruh elemen perusahaan harus memahami atau mengerti apa yang menjadi tujuan dari adanya kegiatan-kegiatan tersebut. Karena dengan memahami kepada apa yang menjadi tujuan maka akan dengan mudah menuju sasaran dan target yang hendak dicapai dan sebagai sesuatu yang tumbuh dalam meningkatkan komitmen dari seluruh elemen perusahaan akan pentingnya Budaya Organisasi yang diterapkan oleh organisasi terhadap kewajibannya sebagai insan Tuhan dan kewajibannya sebagai manusia. (Muhammad Arsyad Fadlillah, Nia Kuriniati Syam, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Yummil Hasan dan Ilham (2019), dalam jurnalnya yang berjudul *“Implementasi Nilai- Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang”*, dengan menggunakan metode kualitatif, menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan yang diaplikasikan dalam keseharian segala aktivitas di Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia.

Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto (2016), dalam jurnalnya yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya”*, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model- Partial Lest Square (SEM-PLS)*, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja .

M. Aditya Darmawan, Furqonul Haq, dan Afiaty Kurniasih (2019) dalam jurnalnya yang berjudul *“Implementasi Nilai – Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB Syariah KC Bogor”*, menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, menyatakan bahwa nilai-nilai budaya pada Bank BJB Syariah KC Bogor yaitu MASLAHAT yang merupakan kepanjangan dari Militan, Amanah, Solusi, Layanan, Harmoni dan Holistik yang mana secara keseluruhan telah diterapkan oleh karyawan melalui

sosialisasi yang dilakukan sejak awal pemilihan calon karyawan dan juga karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Nilai budaya perusahaan pada karyawan Bank BJB Syariah KC Bogor sudah cukup baik, sehingga berdampak pada karyawan yang lebih disiplin dan tanggung jawab dan meningkatnya loyalitas nasabah terhadap Bank BJB Syariah KC Bogor.

Novaldi Nur Rochman Putra dan Mochammad Al Musadieg (2018) dalam jurnalnya yang berjudul "*Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Joint Venture Asal Jepang di Indonesia*", menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dengan triangulasi menyatakan bahwa penerapan budaya kaizen ini dapat meningkatkan laju produktivitas dan peningkatan terhadap standarisasi yang dirasakan manfaatnya oleh seluruh lini di perusahaan.

Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono (2018) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Saurabaya*", menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *asosiatif*, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta variabel gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terdapat pengaruh yang silmutan terhadap variabel kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar*", menggunakan data kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan metode deskripif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ditetapkan

PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Syamsul Rijal, Nasir Hamzah, Muslimin Kara, Muh. Sabri AR dan M. Wahyuddin Abdullah	2019	Impelementasi nilai-nilai Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla <i>Group</i>	- Nilai islam terimplementasikan dengan baik - Nilai- nilai Islam tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja - Budaya Organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan terdapat pada studi kasus yang diteliti yaitu di Perusahaan Kalla Group
2.	Muhammad Arsyad Fadlillah, Nia Kurniati Syam dan Rachmat Effendi	2017	Impelementasi Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Bandung	Nilai-nilai Islam berguna membentuk pribadi anggota untuk tercapainya visi dan misi organisasi secara menyeluruh	Perbedaannya terletak pada studi kasus yang diteliti yaitu di Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Bandung
3.	Yummil Hasan dan Ilham	2019	Implementasi Nilai- nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang	Budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan yang diaplikasikan dalam keseharian segala aktivitas DI Bank Syariah Mandiri dan mengkombinasikan idealisme dengan nilai Islam yang melandasi operasionalnya sehingga itu	Studi kasus yang diteliti di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang, sedangkan penulis meneliti di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
				menjadi salah satu keunggulannya	
4.	M. Aditya Darmawan, Furqonul Haq dan Afiaty Kurniasih	2019	Implementasi Nilai – Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB KC Bogor)	Penerapan nilai-nilai budaya sudah cukup baik sehingga berdampak pada keseharian para karyawan menjadi lebih semangat, disiplin dan bertanggung jawab.	Studi kasus yang diteliti di Bank BJB KC Bogor, sedangkan penulis meneliti di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto
5.	Novaldi Nur R.P dan Mochammd Al Musadieq	2018	Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Joint Venture Asal Jepang di Indonesia	Penerapan budaya kaizen dapat meningkatkan laju produktivitas dan peningkatan terhadap standar yang dirasakan manfaatnya oleh seluruh lini di perusahaan	Studi kasus yang diteliti di Perusahaan Joint Venture Asal Jepang di Indonesia, sedangkan penulis meneliti di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto
6.	Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto	2016	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja - Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja 	Peneliti Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi nilai – nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
					PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto
7.	Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono	2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. - Variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel kinerja karyawan.	Peneliti Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi nilai – nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto
8.	Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Peneliti Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
					implementasi nilai – nilai budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto

Sumber : Sumber data sekunder yang diolah penulis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan tersebut diatas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian yang dikaji oleh peneliti lebih ditekankan kepada Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat enam nilai budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai tersebut yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).
2. Implementasi nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto yaitu dengan sosialisasi yang dilakukan mulai dari awal pemilihan calon karyawan hingga karyawan tersebut sudah bekerja, dibuat pajangan hingga tulisan atau quotes-quotes sehingga karyawan selalu mengingat dan memotivasi diri untuk terus menerapkan budaya AKHLAK. Kemudian diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari seperti *morning briefing* yang di dalamnya terdapat nilai amanah, nilai harmonis dan nilai loyal. Selain itu nilai kompeten, adaptif dan kolaboratif pun diwujudkan saat dilaksanakannya pekerjaan karyawan sesuai dengan tugas pokok masing-masing untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
3. Dampak dari implementasi nilai-nilai budaya organisasi ini menjadikan karyawan lebih semangat, terarah, disiplin dan lebih bertanggung jawab, memiliki hubungan baik antar karyawan serta hubungan baik dengan atasan, meningkatnya kepercayaan dan loyalitas para mitra sehingga dapat bersaing dengan perusahaan penjaminan lainnya.

B. Saran

1. Penerapan nilai-nilai budaya pada karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto perlu ditingkatkan mengingat budaya AKHLAK ini merupakan

transformasi budaya baru agar terciptanya budaya kualitas yang akan memberikan citra yang baik terhadap perusahaan.

2. Bagi karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto agar dapat terus mempertahankan kinerja dan produktifitasnya untuk kemajuan perusahaan.
3. Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi IAIN Purwokerto pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian mendatang terutama yang berkaitan dengan Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan di Lembaga keuangan lainnya seperti Perbankan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. (2015). Nilai-Nilai Sosial yang Terkandung Dalam Cerita Rakyat "Ence Sulaiman" Pada Masyarakat Tomia. *Jurnal Humaniora*.
- Alfaqih, A. (2017). Prinsip-Prinsip Praktik Bisnis dalam Islam bagi Pelaku Usaha Muslim. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*.
- Alisha Widiyanti, et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asrori, M. (2009). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Darmawan, et al. (2019). Implementasi Nilai – Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB KC Bogor). *Jurnal Nisbah*, 19-28.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ginanjari, A. (2003). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui Ihsan*. Jakarta: ARGA.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Haryono, dkk. (2012). *Capacity Building*. Malang: UB Press.
- Husni dan Puadi. (2018). Membangun Budaya Organisasi Berbasis Religius. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Isna, M. (2001). *Diskursus Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Global Pustaka Utama.
- Ithri dan Cahyono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 136-144.
- Juliningrum dan Sudiro. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Jamkrindo.ac.id. Visi dan Misi Jamkrindo. Diakses pada 5 November 2020, dari <https://www.jamkrindo.ac.id/visi-dan-misi>.
- Kartawisastra, H. U. (1980). *Strategi Klasifikasi Nilai*. Yogyakarta: P3G Depdikbud.

- Kontan.co.id. Aset Jamkrindo Turun Menjadi Rp 16,95 Triliun Pada Semester I - 2020. Diakses pada 20 November 2021, dari <https://amp.kontan.co.id/news/>.
- Lamatenggo,dkk. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M. Aditya Darmawan, et al. (2019). Implementasi Nilai- Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB KC Bogor). *Jurnal Nisbah*, 19-28.
- Maarif, S. (2007). *Revitalisasi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2008). *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ma'zumi, et al. (2017). Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi Masyarakat Pasar Tradisional (Studi Empiris Pada Masyarakat Pasar Tradisional di Kota Serang Provinsi Banten). *Jurnal Al Qalam*.
- Muhammad Arsyad Fadhillah,et al. (2017). Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Bandung. *Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam*, 155-160.
- Novaldi Nur R.P dan Mochammad Al Musadieg. (2018). Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Joint Venture Asal Jepang di Indonesia. *Jural Administrasi Bisnis*, 188-196.
- Novitasari et al. (2021). Analisis Penilaian Kesehatan Keuangan Lembaga Penjamin Dengan Menggunakan Surat Edaran OJK Nomor 18/SEOJK.05/2018. *Journal of Applied Islamic Economics and Finance*, 475-486.
- Purwadaminta, W. (1999). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmawati. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 4.
- Ramayulis. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 49 - 66.

- Robbins, S.P. dan Coulter, M. (2018). *Management 14E*. New York: Pearson Education, Inc.
- Slamet, Y. (2019). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeroso, A. (2006). *Sosiologi*. Jakarta: Yudistira.
- Sugandi, Y. S. (2011). *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian : Kualitatif (Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, H. (2011). Peran Nilai - Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*.
- Suprapno. (2017). Implementasi Budaya Religius. *Jurnal STAI Ma'arif Sarolangun*.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pnamedia Group.
- Syamsul Rijal, et al. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group. *Jurnal Iqtisaduna*.
- Syamsul Rijal, Nasir Hamzah, Muslimin Kara, Muh. Sabri AR, M. Wahyuddin Abdullah. (2019). Impelementasi nilai-nilai Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 46-61.
- Thoha, M. (1996). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tohir dan Agustian. (2020). *Akhlaq Untuk Negeri*. Jakarta: PT Arga Tilanta.
- Widiyanti et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*.
- Widiyanti, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiwoho, J. (2014). Peran Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank dalam Memberikan Distribusi Keadilan Bagi Masyarakat. *Jurnal MMH*.
- Yummil Hasan dan Ilham. (2019). Implementasi Nilai- nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 81-99.