

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI *CORPORATE CULTURE*
PADA KARYAWAN DI BMT DANA MENTARI
MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

IAIN PURWOKERTO

**Oleh :
ISNAYANTI ROFIQOH
NIM. 1617202059**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2021**

IMPLEMENTASI NILAI – NILAI *CORPORATE CULTURE* PADA KARYAWAN DI BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO

Oleh : Isnayanti Rofiqoh

NIM . 1617202059

Email : Isnayantirofiqoh13@gmail.com

ABSTRAK

Budaya perusahaan merupakan seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya perusahaan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto diterapkan oleh karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. 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 *corporate culture* pada kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang diperoleh yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara penulis datang langsung ke tempat objek penelitian, wawancara dilakukan dengan cara penulis mewawancarai langsung narasumber yaitu manager dan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Sedangkan teknis analisis data menggunakan metode triangulasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai – nilai budaya perusahaan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yaitu nilai agama, nilai norma, kaidah dan mutu kerja yang mana secara keseluruhan telah diterapkan pada karyawan melalui sosialisasi yang dilakukan sejak awal pemilihan calon karyawan dan pada karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Penerapan nilai – nilai budaya perusahaan pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto ini sudah cukup baik, sehingga berdampak pada keseharian para karyawan yang menjadi lebih semangat, disiplin dan bertanggung jawab, memiliki hubungan yang baik antar karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan.

Kata kunci : *corporate culture* dan karyawan

IMPLEMENTATION OF CORPORATE CULTURE VALUES FOR EMPLOYEES AT BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO

By: Isnayanti Rofiqoh
NIM. 1617202059

Email: Isnayantirofiqoh13@gmail.com

ABSTRACT

The corporate culture is a set of assumptions, values and norms developed within the organization that serve as a code of conduct for its members to overcome problems of external adaptation and internal integration. The company culture of BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto is applied by employees in order to carry out their duties properly and optimally and to achieve the goals expected by the company. 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 corporate culture values on the performance of employees of BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

This study used qualitative research methods. The data sources obtained are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study were observation, interviews and documentation. In this study, the observation was carried out by means of the writer coming directly to the place of the research object, the interview was conducted by interviewing the sources directly, namely the manager and employees of BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. While the data analysis technique uses the triangulation method.

Based on the results of the research, it can be seen that the values of corporate culture at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto are religious values, norms, rules and work quality which as a whole have been applied to employees through socialization carried out since the initial selection of prospective employees and to employees who are already working at the company. The application of corporate cultural values to the employees of BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto is quite good, so that it has an impact on the daily lives of employees who are more enthusiastic, disciplined and responsible, have good relationships between employees and have good relationships with superiors.

Keywords: corporate culture and employees

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	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
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	6
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II : LANDASAN TEORI	13
A. Corporate Culture dan Urgensinya dalam Kinerja Perusahaan	13
B. Profesionalitas Kinerja Karyawan	25
C. Landasan Teologis	28
BAB III : METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Sumber Data Penelitian	30
1. Sumber data Primer	31

2. Sumber data Sekunder	31
C. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Metode Wawancara	31
2. Metode Observasi	32
3. Metode Dokumentasi	33
D. Pengujian Keabsahan Data	33
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	35
1. Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	40
2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	40
3. Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	55
4. Produk –Produk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	58
B. Implementasi Nilai- Nilai Corporate Culture Pada Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	58
C. Analisis Data	68
BAB V : PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN –LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip islam yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian suatu negara, salah satunya di Indonesia. Disamping itu, bank syariah juga merupakan lembaga keuangan yang memberikan jasa yang paling lengkap. Peran sebagai penghimpun dana dilakukan bank dengan melayani pihak yang ingin menabung uangnya di bank. Salah satu tugas perbankan syariah saat ini yang dianggap penting ialah mengubah pola pikir masyarakat mengenai prinsip yang dianut perbankan syariah dengan penuh komitmen tidak hanya sekedar perubahan istilah, dari istilah umum yang sering digunakan bank konvensional, kepada istilah islami yang digunakan bank syariah. (Hadian, 2017)

Perkembangan perbankan syariah yang demikian cepatnya sangat membutuhkan sumber daya insani yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syariah. Agar perkembangan tersebut dapat dilakukan secara efektif dan optimal, maka sumber daya insani terutama para petugas bidang pemasaran yang merupakan pelaku yang paling depan dalam operasional bank syariah, perlu memahami dengan benar konsep perbankan syariah. (Sofyan S Harahap, 2007, hal. 1)

Perbankan Islam memiliki sejarah yang unik, dikatakan unik karena lembaga ini mempunyai karakteristik tersendiri sehingga berbeda dengan perbankan konvensional, sehingga acuan perbankan Islam bukanlah dari perbankan konvensional itu sendiri, akan tetapi dari *baitutamwil*. Dalam sejarahnya, *baitulmal* merupakan lembaga keuangan pertama yang ada pada zaman Rasulullah. Lembaga ini pertama kali hanya berfungsi untuk menyimpan harta kekayaan negara dari zakat, infak,

sedekah, pajak, dan harta rampasan perang. Kemudian pada zaman pemerintahan sahabat Nabi berkembang pula lembaga lain yang disebut dengan *Baitutamwil*, yang merupakan lembaga keuangan Islam yang menampung dana-dana masyarakat yang diinvestasikan ke proyek-proyek atau pembiayaan perdagangan yang menguntungkan. (Heykal, 2010)

Selain itu pola pikir yang berkembang pada masyarakat saat ini ialah biaya yang dikenakan bank syariah lebih mahal dibanding bank konvensional yang mengakibatkan calon nasabah enggan untuk bertransaksi di bank syariah. Untuk dapat tetap eksis dan bertahan dari ketatnya persaingan, dan krisis ekonomi global saat ini, sektor perbankan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja tinggi yang mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul. 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. Konteks pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan kinerja tinggi, diperlukan adanya acuan baku bagi perusahaan dan nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota perusahaan yaitu budaya organisasi yang secara otomatis menuntut perusahaan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan bagi organisasi. (Hadian, 2017)

Suatu budaya organisasi/perusahaan yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota perusahaan dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota perusahaan. Budaya perusahaan sering kali tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya, berarti pula merupakan praktik sehari-hari 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. (Hasmiati, 2017)

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 dan jika perilaku dan kinerja karyawan tidak bagus maka akan terjadi sebaliknya. (Hadian, 2017)

Masalah yang ingin diteliti juga berasal dari adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitiannya Flora Oktarina, Marnis, dan Suarman (2019) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan suatu lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah yang harus terhindar dari unsur riba, gharar, maisir, dan akad yang bathil. Tujuan utama pendirian Lembaga Keuangan Syariah (LKS) adalah untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama.

Adapun BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro. BMT juga dikenal sebagai jenis lembaga keuangan syariah pertama yang dikembangkan di Indonesia. (Yaya 2016, hal. 20) BMT pada saat ini berada dibawah pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk). Pinbuk (1995) menyatakan bahwa BMT merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan

kegiatan ekonomi pengusaha kecil dan berdasarkan prinsip syariah. (Huda, 2012, hal. 285)

BMT bertujuan mewujudkan kehidupan ,keluarga dan masyarakat disekitar BMT yang selamat, damai, dan sejahtera. Visi BMT adalah mewujudkan kualitas masyarakat disekitar BMT yang selamat, damai, dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga dan usaha BMT dan Pokusma (Kelompok Usaha Muamalah) yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan kehati-hatian. Misi BMT adalah mengembangkan Pokusma dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan kehati-hatian sehingga terwujud kualitas masyarakat disekitar BMT yang selamat, damai, dan sejahtera. (Huda, 2012, hal. 286)

Pertumbuhan BMT cukup signifikan, dimana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan aset sekitar Rp16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, di mana terdapat 1,5 persen koperasi yang berbadan hukum. Jumlah penduduk Indonesia yang menjadi pengusaha sektor UMKM terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kredit yang disalurkan pun demikian. Di 2011 sebanyak Rp458,16 triliun, 2012 sebesar Rp526,40 triliun, 2013 sebanyak Rp610,03 triliun, 2014 sebanyak Rp671,72 triliun, 2015 sebanyak Rp739,80 triliun, dan 2016 sebanyak Rp781,91 triliun.

BMT KSU (Koperasi Serba Usaha) Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto berdiri sejak tanggal 1 Oktober 1995 yang berkantor pusat di Jl. Kapten Patimura No. 392 Karanglewas Telp (0281) 657520 Purwokerto dan memiliki beberapa kantor cabang di Purwokerto dan sekitarnya.

Pentingnya karyawan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi. Dalam

menerapkan nilai-nilai *corpotare culture* yang ada di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwoketo, karyawan tentunya dituntut untuk menanamkan dan menumbuh kembangkan nilai-nilai *corporate culture* agar menjadi bagian diri mereka sendiri. Sehingga karyawan ada rasa memiliki terhadap perusahaan dan mempunyai identitas perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Pak Paryanto selaku manager layanan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto telah memiliki dan menerapkan suatu budaya. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto juga sudah diperhitungkan sebagai BMT yang bagus oleh koperasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai nilai-nilai *corporate culture* yang berbentuk skripsi dengan judul “**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI CORPORATE CULTURE PADA KARYAWAN DI BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**”

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian dalam memahami permasalahan dalam penelitian yang berjudul “ **Implementasi Nilai – Nilai Coporate Culture Pada Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah 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 Perusahaan

Budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Mangkunegara, 2008, p. 113)

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

2. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merupakan suatu lembaga yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah tanpa unsur bunga/ rente. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang terletak di Jl. Kapt. Patimura No. 392 Karanglewas

C. Rumusan Masalah

Bagaimana implementasi nilai-nilai budaya perusahaan pada kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai budaya perusahaan pada kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

b. Manfaat penelitian

- 1) Akademis : penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan menambah jumlah studi mengenai corporate culture pada dunia perbankan.
- 2) Praktis : penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian yang menarik dan menambah wawasan keilmuan, khususnya bagi penulis, umum dan bagi pembaca.

E. Kajian Pustaka

a. Telaah Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang teori – teori yang didapatkan dari berbagai sumber atau referensi yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Penelaahan teori dimaksudkan untuk membandingkan teori dengan realita yang ada apakah sesuai atau tidak. Penelitian juga dilakukan terhadap penelitian terdahulu, kemudian melihat sisi persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yummil Hasan dan Ilham (2019) dalam penelitian berjudul “ *Implementasi Nilai – Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*”. Menunjukkan 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.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto (2016) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya*” menunjukkan 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.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Darmawan, Furqonul Haq, dan Afiaty Kurniasih (2019) dengan judul “*Implementasi Nilai – Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB Syariah KC Bogor)*”. Menunjukkan bahwa nilai – nilai budaya pada Bank BJB Syariah KC Bogor yaitu 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 tanggungjawab, dan meningkatnya loyalitas nasabah terhadap Bank BJB Syariah KC Bogor.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono (2018) dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.*" Menunjukkan 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 simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya (2017) dengan judul jurnal "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar*". Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ditetapkan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Teguh Suropto (2013) dengan judul "*Pengaruh Atribut Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta*". Penelitian ini menunjukkan bahwa atribut budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan nasabah dan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Dengan Penulis
2019	Yummil Hasan dan Ilham	Implementasi Nilai – Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang	Peneliti Yummil Hasan dan Ilham meneliti tentang nilai – nilai islam apa saja yang ada pada budaya organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang, Sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan KSU BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
2016	Rifdah Abadiyah dan Didi Purwanto	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja	Peneliti Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan

		Pegawai Bank di Surabaya	kinerja pegawai bank di Surabaya, Sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi corporate culture
2019	M.Aditya Darmawan, Furqonul Haq, dan Afiaty Kurniasih	Implementasi NilaiNilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Bank BJB Syariah KC Bogor)	Peneliti M. Aditya Darmawan, Furqonul Haq, dan Afiaty meneliti pada bank BJB Syariah KC Bogor, Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
2018	Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim	Peneliti Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, Sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi corporate culture

		Syariah) Kantor Cabang Surabaya	
2017	Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar	Peneliti Alisha Widiyanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, Sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi nilai-nilai corporate culture.
2013	Teguh Suripto	Pengaruh Atribut Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta	Peneliti Teguh Suripto meneliti tentang Pengaruh atribut budaya organisasi dan kinerja karyawan, Sedangkan dalam penelitian ini penulis meneliti tentang implementasi nilai- nilai corporate culture pada karyawan BMT

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab yang masing – masing dirincikan beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I, berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tinjauan umum tentang, yang meliputi pembahasan mengenai teori-teori yang akan diteliti. Adapun teori yang dimaksud meliputi definisi implementasi, definisi nilai, definisi corporate culture, nilai-nilai corporate culture, fungsi corporate culture, serta penerapannya, pengertian karyawan, ciri-ciri karyawan, dan sikap karyawan.

Bab III, berisi tentang metode penelitian yang meliputi, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV, berisi tentang hasil penelitian berupa pembahasan yang akan dipaparkan mengenai implementasi nilai-nilai corporate culture pada kinerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam bab ini penulis juga memaparkan tentang gambaran umum subjek penelitian yaitu BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang terdiri dari visi & misi BMT, sejarah pendirian, letak geografis, dan struktur organisasi.

Bab V, berisi tentang penutup yang meliputi tentang kesimpulan analisis yang dilakukan dalam penelitian, saran-saran, dan kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat empat nilai budaya organisasi/ *corporate culture* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan. Nilai – nilai tersebut adalah Nilai Agama, Nilai Norma, Kaidah dan Mutu Kerja. Nilai – nilai tersebut harus dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto agar dapat dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Implementasi nilai – nilai budaya perusahaan pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yaitu dengan sosialisasi yang dilakukan mulai dari awal pemilihan calon karyawan sampai karyawan tersebut sudah bekerja, adanya buku peraturan kerja yang mempermudah karyawan untuk mengetahui atau mempelajari hal – hal yang boleh dilakukan dan hal – hal yang tidak boleh dilakukan dalam suatu kegiatan. Kemudian dilakukan dalam kegiatan sehari – hari.
3. Penerapan nilai budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yaitu dengan keseharian karyawan di kantor menjadi lebih semangat, disiplin, tanggung jawab dan memiliki hubungan yang baik antar karyawan serta memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

B. Saran

1. Penerapan nilai – nilai budaya organisasi pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto perlu ditingkatkan lagi agar terciptanya budaya kualitas yang akan memberikan citra yang baik terhadap perusahaan.

2. Bagi karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah agar dapat terus mempertahankan kinerja dan produktifitas untuk kemajuan perusahaan.
3. Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi IAIN Purwokerto pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian – penelitian mendatang terutama yang berkaitan dengan Implementasi Nilai – Nilai *Corporate Culture* Pada Karyawan di BMT ataupun lembaga keuangan lainnya seperti perbankan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Susianti (2015). *Nilai-nilai Sosial Yang Terkandung Dalam Cerita Rakyat "Ence Sulaiman" Pada Masyarakat Tomia*. Jurnal Humaniora
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahyono, Hendry dan Fina N.I. 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.
- Deil, S. A. (2015, Maret 19). *8 Ciri Karyawan Berkualitas di Tempat Kerja*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2193216/8-ciri-karyawan-berkualitas-di-tempat-kerja>.
- Hadian, Arief dan Anggita S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Medan*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora.
- Hasmiati, N. S. (2017). *Analisis Budaya Organisasi Pada Bank BNI Syariah Cabang Kota Lhokseumawe Menurut Konsep Manajemen Syariah (Kajian pada perencanaan strategi dalam suatu organisasi)*. Jurnal JESKaPe.
- Hastono, A. (2007). *Nilai - Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Heykal, N. H. (2010). *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Huda, N ., Aliyadin, A Suprayogi, A., Arbain, D. M., Aji, H., Utami, R., . . . Harmoyo, T. (2012). *Keuangan Publik Islami : Pendekatan Teoritis dan Sejarah* . Jakarta: KENCANA.

- Ilham dan Hasan, Y. 2019. *Implementasi Nilai – Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*. Jurnal Manajemen Dakwah.
- Isna, M. (2001). *Diskursus Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Global Pustaka Utama.
- Kartawisastra, H. U. (1980). *Strategi Klasifikasi Nilai*. Yogyakarta: P3G Depdikbud.
- Khomsahtun *interview*. 2020. *Nilai – Nilai Budaya Perusahaan*. Purwokerto
- Kurniasih, Afiaty., Haq .F. M., dan Darmawan A.M. (2019). *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Bank BJB Syariah KC Bogor)*. Jurnal Nisbah Vo. 5 No.1.
- Lamatenggo, H. B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maarif, Syamsul. (2007). *Revitalisasi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paryanto *interview*. 2020. *Nilai – Nilai Budaya Perusahaan*. Purwokerto
- Purwadaminta, W. (1999). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, Didi dan Abadiyah, R. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan
- 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. Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S, Drajat Aji *interview*. 2020. *Nilai – Nilai Budaya Perusahaan*. Purwokerto
- Suarman, Marnis dan Flora .O. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pada Bagian HR Employee PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Suripto, Teguh. 2013. *Pengaruh Atribut Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. C. (1996). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Andy., Butarbutar, Marisi., dkk. 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
- Yaya, Rizal dkk. 2016. *Akuntansi Perbankan Syariah: Teoris dan Praktik Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliatuti, Reni *interview*. 2020. *Nilai – Nilai Budaya Perusahaan*. Purwokerto
- Yusuf, Muhammad., Wiroso., Harahap, S.S. (2007). *Akuntansi Perbankan Syariah*. Jakarta Barat: LPFE Usakti.