

**BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH
BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH BINA MASYARAKAT UTAMA (KSPPS
BTM BiMU) KOTA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

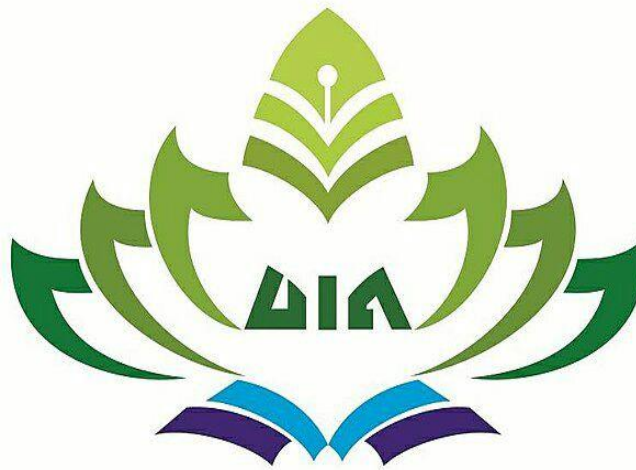
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

DISUSUN OLEH :

VIRA YULI ANGGRAINI

1541030140

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1441 H/2020 M**

ABSTRAK

Oleh:
Vira Yuli Anggraini

Budaya kerja menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari karyawan dalam bekerja dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan karyawan. Budaya kerja selalu berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Penelitian ini dilakukan di KSPPS BTM BiMU Kota Bandar Lampung menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data primer bersumber dari karyawan dan pimpinan, data sekunder bersumber dari dokumentasi. Fokus penelitian adalah budaya kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah di KSPPS BTM BiMU terdapat 10 budaya malu yaitu malu jika tidak mengaji, malu jika tidak sholat berjamaah, malu jika tidak mencapai target, malu jika datang terlambat, malu jika pulang lebih awal, malu jika pekerjaan terbengkalai, malu jika terlalu sering minta izin, malu jika tidak masuk kerja, malu jika bekerja tidak sesuai aturan, malu jika berpakaian tidak sesuai ketentuan. Budaya kerja tersebut berkorelasi dengan kinerja karyawan yaitu budaya malu jika tidak mengaji membentuk kesetiaan dan ketaatan, budaya malu jika tidak sholat berjamaah membentuk kesetiaan dan ketaatan, budaya malu jika tidak mencapai target membentuk prestasi kerja, kreatifitas, kecakapan, kejujuran, dan tanggung jawab. Budaya malu jika datang terlambat membentuk kedisiplinan, kesetiaan dan ketaatan. Budaya malu jika pulang lebih awal membentuk kedisiplinan, kesetiaan dan ketaatan. Budaya malu jika pekerjaan terbengkalai membentuk prestasi kerja, kerja sama dan tanggung jawab. Budaya malu jika terlalu sering minta izin membentuk kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. Budaya malu jika tidak masuk kerja membentuk kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. Budaya malu jika bekerja tidak sesuai aturan membentuk kerja sama, kedisiplinan dan tanggung jawab. Budaya malu jika berpakaian tidak sesuai ketentuan membentuk kedisiplinan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vira Yuli Anggraini

NPM : 1541030140

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **Budaya kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung** , adalah murni hasil pribadi tidak mengandung *plagiarisme* dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau tulis oleh orang lain. Kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dan tata cara yang benar secara ilmiah.

Dengan pernyataan ini saya buat, apabila kemudian hari terdapat *plagiarisme*, maka saya bersedia menerima yang benar secara ilmiah.

Bandar Lampung, 11 Juni 2020

Buat Pernyataan



Vira Yuli Anggraini
NPM. 1541030140



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin. Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi
Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil
Muhammadiyah (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung

Nama : Vira Yuli Anggraini

NPM : 1541030140

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Hj. Rodiyah, S.Ag.MM

NIP. 197011131995032002


Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I

NIP. 197403261999031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag

NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin. Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung.** Disusun oleh : **Vira Yuli Anggraini, NPM : 1541030140,** Jurusan Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Pada hari Senin tanggal 09 Maret 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : **Khairullah, M. Ag**

Sekretaris : **Yayat Ruhiyat, S.Sos**

Penguji I : **Dr. Tontowi Jauhari, S,Ag MM**

Penguji II : **Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Q.S. Al-Ahqaaf [46] : 19)

PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT, kupersembahkan skripsi ini sebagai tanda bukti dan cinta kasihku kepada:

1. Terimakasih kepada orang tua ku, ayah Wardi Chan dan Ibu Siti Aniroh, Bapak Saludin dan Ibu Koyimah atas ketulusannya dalam mendidik, membesarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang serta iringan do'anya hingga menghantarkn penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakakku Dinar Septi Anjani dan Aldi Kurniawan, adikku Kartika Rahma Sari Utami, Nazwa Maizar Hanum, Febrian Kurniawan, Khonsah Vivian Putri yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sahabat-sahabat terbaikku Nurul, Okta, Tami dan Umi Qoroba yang tidak lelah membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk orang terkasih yang selama ini selalu setia menemani, memberikan dukungan dan motivasi untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almameter tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberiku kesempatan untuk menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Vira Yuli Anggraini dilahirkan pada tanggal 28 Juli 1996, di Bandar Lampung yaitu putri ketiga dari bapak Wardi Chan dan ibu Siti Aniroh, juga putri pertama dari bapak Saludin dan ibu Koyimah.

Pendidikan yang pernah ditempuh adalah sebagai berikut Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung dan berijazah pada tahun 2002-2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Bandar Lampung tamat dan berijazah pada tahun 2008-2011, Sekolah Menengah Kejurusan Taruna Bandar Lampung tamat dan berijazah pada tahun 2014, kemudian pada tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan yang pada tahun 2017 menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Pada bulan Juli 2018 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Sukamaju, Kec. Waysulan Kab. Lampung Selatan.

Bandar Lampung, Februari 2020

Penulis,

Vira Yuli Anggraini

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kenikmatan berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOERASI SIMA PINJAM PEBIAYAAN SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH BINA MASYARAKAT UTAMA KOTA BANDAR LAMPUNG” Sholawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya sahabatnya, dan umatnya.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), jurusan Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini tentu penulisan dan penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang positif dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Skripsi ini tersusun sesuai dengan rencana dan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun tidak lupa menghaturkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, M. Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. Husaini M.T selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Hj. Rodiyah, S.Ag, MM selaku pembimbing I dan Bapak Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kepada pimpinan, pengurus, dan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan karyawan yang telah membantu dan membina penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
6. Seluruh pegawai Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah menyediakan buku-bku referensi bagi penulis.
7. Semua teman-teman di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi khususnya jurusan MD B angkatan 2015 yang telah memberikan arti berbagi dan saling menyayangi.

Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi amal ibadah disisi Allah SWT. Penulis sangat menyadari bahwa penelitian dan tulisan ini masih jauh dari sempurna. Hal ini tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Bandar Lampung, Februari 2020

Penulis

Vira Yuli Anggraini

1541030140

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus Penelitian.....	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
G. Metode Penelitian.....	8

BAB II BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

A. Budaya kerja	
1. Definisi Budaya Kerja.....	16
2. Faktor-faktor Budaya Kerja	20
3. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	22
B. Kinerja Karyawan	
1. Definisi Kinerja	23
2. Konsep Kinerja.....	25
3. Aspek-aspek Kinerja	25

4. Penilaian Kinerja	27
5. Tinjauan Pustaka	32

**BAB III KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH
BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH BINA MASYARAKAT
UTAMA**

A. Gambaran Umum KSPPS BTM BiMU	35
1. Sejarah Singkat KSPPS BTM BiMU	35
2. Visi Misi KSPPS BTM BiMU	37
3. Struktur Organisasi KSPPS BTM BiMU	38
4. Produk-produk KSPPS BTM BiMU	41
B. Budaya Kerja KSPPS BTM BiMU	49
1. Budaya Kerja	49
2. Kewajiban dan Larangan Karyawan	56
3. Sanksi Karyawan	58
4. Manfaat Budaya Kerja KSPPS BTM BiMU	61
C. Kinerja Karyawan BTM BiMU	62
1. Memotivasi Kinerja Karyawan	62
2. Penilaian Karyawan	62
3. Standar Operasional	66

BAB IV BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

A. Budaya KSPPS BTM BiMU Berdasarkan Pembinaan Nilai Budaya Kerja	82
B. Budaya Kerja KSPPS BTM BiMU dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.....	88
1. Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	88
2. Budaya Kerja KSPPS BTM BiMU Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	99
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kondisi Umum Organisasi.....	37
Tabel 2 Stuktur KSPPS BTM BiMU aran	39
Tabel 3 Pemberian Izin	54
Tabel 4 Penilaian Karyawan dalam DPKK	65
Tabel 5 Jam Kerja KSPPS BTM BiMU.....	67
Tabel 6 Jumlah Uang Pesangon KSPPS BTM BiMU aran	79
Tabel 7 Jumlah Uang Penghargaan KSPPS BTM BiMU	80
Tabel 8 Jumlah Uang Pengabdian KSPPS BTM BiMU	81

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Interview
2. Surat Keterangan (SK) Judul Skripsi
3. Surat Perubahan Judul Skripsi
4. Surat Tembusan Rekomendasi Penelitian/Survey dari Kasbangpol Kota Bandar Lampung
5. Surat Konsultasi Skripsi
6. Kartu Daftar Hadir Munaqosah
7. Dokumentasi KSPPS BTM BiMU

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan untuk memperjelas istilah pokok, dalam skripsi ini yang berjudul **“BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH BINA MASYARAKAT UTAMA (KSPPS BTM BiMU) KOTA BANDAR LAMPUNG”** maka penulis memberikan batasan pembahasan penelitian ini dengan menjelaskan istilah yang ada didalamnya sebagai berikut

Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. ¹

Budhi Paramita mendefinisikan Budaya kerja sebagai Sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.²

Menurut Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.³

¹ Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.346.

² Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipa, 2002), h. 80.

³ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, (Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung, 2013), h.212.

Baitut tamwil memiliki arti yang diambil dari dua suku kata yaitu Bait yang berarti bangunan atau rumah dan at-Tamwil yang berarti pengembangan harta, jadi Baitut Tamwil adalah suatu lembaga yang melakukan kegiatan pengembangan usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kesejahteraan pengusaha mikro melalui kegiatan pembiayaan dan menabung.⁴

BTM yang penulis maksud adalah koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah baitut tamwil muhammadiyah bina masyarakat utama (KSPPS BTM BiMU) yang berada di Jl. Pulau Tegal No. 17 Rt.06 LKII Kelurahan Waydadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa judul yang penulis maksudkan adalah untuk mengetahui sikap mental yang mengikat individu atau pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Provinsi Lampung yang selanjutnya dalam skripsi ini disingkat menjadi KSPPS BTM BiMU.

⁴ “Profil perusahaan” <http://btmbimu.id/tentang-kami/company-profile/>, senin, 9 September 2019, pukul 13.00.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun dipilihnya judul penelitian ini, yaitu dengan alasan sebagai berikut:

1. Budaya kerja merupakan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Dengan budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga akan membuat terwujudnya kondisi organisasi yang dinamis.
2. Kinerja karyawan merupakan hasil atau bukti dari pekerjaan seseorang atau pun kelompok (organisasi) yang karenanya perusahaan dapat dipandang sebagai perusahaan berhasil atau tidak.
3. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) merupakan lembaga dakwah yang mendakwahkan transaksi dan cara bermuamalah yang sesuai dengan prinsip syariah Islam. Dalam menjalankan aktivitasnya lembaga ini menganut budaya IHSANI dan 10 budaya malu. Budaya IHSANI dan 10 Budaya Malu yang diterapkan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja yang semakin tinggi mendorong banyak perusahaan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain

bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Budaya kerja selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi.

Jadi budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang unggul dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Penting bagi perusahaan sebagai langkah awal untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya yang baik, karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawannya perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang menentukan apakah seseorang akan melaksanakan tugasnya atau berprestasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya kerja memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pencapaian kinerja pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan di KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, dari hasil survey wawancara dengan bapak Adi selaku manajer operasional dan keuangan bahwasannya di KSPPS BTM BiMU mempunyai budaya kerja yaitu 10 budaya malu dan budaya IHSANI. 10 budaya malu itu adalah “aku malu jika tidak mengaji, tidak sholat berjamaah, tidak mencapai target, datang terlambat, pulang lebih awal, pekerjaan terbengkalai, terlalu sering minta izin, tidak masuk kerja, bekerja tidak sesuai aturan, berpakaian tidak sesuai ketentuan” sedangkan IHSANI adalah *Integrity, Humanity, Spirituality, Accountability, dan Network*. Menurut bapak Adi Budaya kerja tersebut memberikan dampak yang baik untuk peningkatan hasil kinerja para karyawan.⁵

Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Didalam kegiatan operasionalnya tentulah sangat memerlukan budaya kerja dan perilaku kerja yang bertujuan untuk

⁵ Adi, wawancara dengan penulis, KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, 27 Februari 2019, pukul 09.00.

menumbuhkan dan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menganalisa budaya kerja di KSPPS BTM BiMU di provinsi Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan digali dalam penelitian ini adalah tentang Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian.⁶ Dalam hal ini objek penelitian yang penulis ambil adalah tentang budaya kerja KSPPS BTM BiMU Waydadi Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ditujukan kepada karyawan dan pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU).

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

⁶ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2002), h. 75.

Bagaimanakah budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) provinsi Lampung?

F. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) provinsi Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti lebih mengerti tentang bagaimana membangun budaya kerja dan merancang kinerja pegawai dalam organisasi sehingga dengan selesainya skripsi ini peneliti memiliki kemampuan dalam bidang budaya kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi KSPPS BTM BiMU

Agar BTM dapat memperkuat budaya kerja yang ada atau merancang budaya kerja yang baru dan meningkatkan kinerja pegawai melalui hasil penelitian ini.

c. Bagi Akademis

Sebagai sumber kontribusi pengetahuan tentang kajian budaya kerja dan kinerja karyawan bahwasannya Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) mempunyai budaya kerja dan kinerja karyawan yang baik.

G. Metode Penelitian

Metode adalah cara untuk melakukan atau mendapatkan suatu maksud dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷ Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan data dan penafsiran fakta-fakta.⁸ Penelitian merupakan suatu metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan terhadap suatu masalah, sehingga ditemukan suatu penyelesaian masalah tersebut.⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan jawaban atas suatu masalah yang sedang diteliti atau memperoleh data yang diperlukan. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan nantinya dapat mendukung kesempurnaan penelitian ini, penulis menggunakan metode yaitu:

⁷ Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), cetakan ke-19, h. 2.

⁸ Cholid Norobuko, Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), h.1.

⁹ Kholidi, *Pengantar Metode Penelitian*, (Bandar Lampung, fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, 2010), h.1.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu penelitian lapangan (*field Research*). Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan.¹⁰ Dalam hal ini penulis langsung ke lapangan untuk mencari informasi. Penulis secara langsung melaksanakan wawancara dengan yang bersangkutan, serta melakukan observasi secara langsung serta mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian yang berkaitan dengan KSPPS BTM BiMU.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan data lapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian. Selain itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada.

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan tentang budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan

¹⁰ Etta Mamang Sangadji dan sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 2010), h. 21.

Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU).

2. Sumber Penelitian

Adapun karyawan/pegawai yang terlibat secara langsung sebagai sumber penelitian terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹¹ Dalam hal ini data primer diperoleh langsung dari subjeknya dengan mengadakan wawancara langsung dari sumber utama yaitu karyawan KSPPS BTM BiMU.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.¹² dapat diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu, buku, majalah, internet, dokumen dan sumber-sumber lainnya seperti dewan pengurus, Manajer Operasional dan keuangan yang terlibat langsung dalam kegiatan aktif KSPPS BTM BiMU.

¹¹ Saifuddin Azwar, *Metedologi Penelitian psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010), h.91.

¹² *Ibid.*

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Interview (Wawancara)

Interview merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹³ Wawancara (interview) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.¹⁴

Metode ini adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab antara pencari data dengan informen atau sumber data tanya jawab yang dilakukan secara sistematis berdasarkan pada tujuan penelitian. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik pada proses tanya jawab, dan masing-masing dari pihak dapat menggunakan metode ini secara wajar dan lancar.¹⁵

Dalam pelaksanaannya jenis wawancara yang digunakan adalah pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang

¹³ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metedologi Penelitian.....*, h. 83.

¹⁴ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Metodologi.....*, h. 85.

¹⁵ Kartini Kartono, *Metodelogi Research Social*, (Bandung: Alumni Bandung, 1997), h.

digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.¹⁶

Tujuan interview disini adalah untuk mencari informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan keberhasilan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) yang kemudian menjadi data pendukung dalam penelitian ini.

b. Metode Observasi

Observasi pengamatan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan meskipun obyeknya orang.¹⁷ Observasi yang digunakan peneliti yaitu berupa observasi non partisipan, yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.¹⁸

Dalam observasi skripsi ini dilakukan terhadap budaya kerja yang diterapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU).

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, namun melalui

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, h.140.

¹⁷ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metedologi....*, h. 70.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, h. 145.

dokumen. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan notulen rapat, catatan khusus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya.¹⁹

Metode dokumentasi digunakan sebagai metode bantu, yaitu guna menggali data-data yang berbentuk secara tertulis dan dapat dilihat secara langsung oleh penulis. Metode ini digunakan untuk mengetahui data- data tertulis yang berkenaan dengan Koperasi Smpn Pinjam pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU). Seperti dalam hal wawancara penulis merekam jawaban-jawaban, dan dalam dokumentasi penulis mengambil foto dan gambar-gambar yang penulis dapatkan saat melakukan penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses mengurutkan data-data yang ada dan mengorganisasikannya sesuai dengan pola dan kategori suatu uraian data dasar sehingga dapat ditemukannya sebuah hipotesis kerja dan disesuaikan dengan data.²⁰ Analisis data merupakan tahapan kunci, karena data-data yang berhasil dikumpulkan akan memberikan makna ilmiah dan praktis jika dianalisa.²¹ Analisis data merupakan proses

¹⁹Irawan Soehartono, *Metode Penelitian....*, h. 70.

²⁰ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994), h. 142.

²¹ Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 38.

penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.²² Menurut Miles dan Huberman dalam Haris, Analisis terdiri dari beberapa langkah:²³

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah dalam melakukan pengumpulan data secara berkelanjutan.

b. Penyajian Data

Penyajian data menjadi tahapan dalam menyusun data, yang bertujuan untuk penarikan kesimpulan ataupun pengambilan tindakan dalam penelitian. Untuk menganalisis data tersebut penulis menggunakan analisis data kualitatif dan selanjutnya penulis menarik kesimpulan pada penelitian tersebut dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknis analisis ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik dalam bidang-bidang tertentu secara konkret dan cermat dengan menggambarkan keadaan serta fenomena pada objek yang sedang diteliti.

²² Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Adipura 2005), cet. Ke-1, h. 49.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, h. 240.

c. Menarik kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses pemaknaan atas apa yang dilakukan, baik berupa benda, proses, sebab akibat, pola, keteraturan, penjelasan, sebagai kesimpulan dari penelitian.

Tahapan analisis data yang peneliti lakukan yakni dengan mengumpulkan data terlebih dahulu kemudian mengklasifikasi dan mengklarifikasi. Selanjutnya analisis dilakukan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan mudah dipahami sebagai penjas agar bisa didapatkan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian.

BAB II

BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

A. Budaya Kerja

1. Definisi Budaya Kerja

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Menurut Koentjaningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkinkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Selanjutnya tentang arti dari kerja, kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat, atau arti lain dari kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah.

Jadi kata budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.²⁴

²⁴ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), h.28.

Budaya kerja adalah suatu kebiasaan dalam organisasi yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin pada perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri.

Secara umum, definisi budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh maka sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Sementara itu, menurut Triguno budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja.²⁵

Menurut Talizuduhu Ndraha selanjutnya Budaya Kerja dapat dibagi menjadi dua unsure, yaitu yang pertama sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya dan yang kedua perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik didalam masyarakat maupun didalam organisasi atau perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat (makro) atau budaya organisasi (perusahaan) yang bersangkutan.²⁶

²⁵ "Terminologi Kebudayaan" (on-line), tersedia di <https://rumahbelajar.wordpress.com/tag/terminologi-kebudayaan/>, Senin 12 agustus 2019.

²⁶ Talizuduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan....*, h.81.

Dalam seminar KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta November 1992 berkesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.
3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.²⁷

Budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakan. Budaya yang terkait erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup. Kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan kerja tertentu. Dalam proses budaya kerja terdapat proses saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (*interdependensi*) baik sosial maupun lingkungan sosial.²⁸

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya

²⁷ Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta : PT.Golden Terayon Press, 1996), h. 3.

²⁸ Moehariono, *pengukuran kinerja*, h.347.

sangat menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi.

Makna setiap nilai budaya kerja, antara lain dapat menumbuhkan perilaku sebagai berikut:

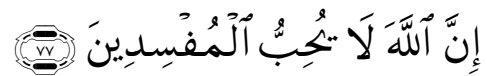
- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan norma yang berlaku diorganisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, Waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.²⁹

Dengan adanya pelaksanaan budaya kerja, akan kelihatan hasil dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan dalam bekerja.

Kerja adalah perintah Allah kepada manusia, meskipun akhirnya lebih kekal dari pada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya untuk meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi seperti dalam surat Al-Qashash ayat 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ

²⁹ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja*...., h.31.



Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam pengembangan budaya kerja dalam perspektif Islam disebutkan bahwa pembinaan nilai budaya kerja Islami adalah sebagai berikut.

- a. Motivasi kerja, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt. Dibidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus ikhlas dan tabah.
- b. Komitmen terhadap waktu, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu dan merupakan kewajiban dan amanah dari Allah Swt. Yang harus dipedomani.
- c. Pengembangan mandiri (*self learning*), yaitu mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan SDM organisasi.
- d. Mandiri (*self discipline*), yaitu keyakinan bahwa Allah Swt. Maha melihat, maha mendengar, menjadikan karyawan lebih mandiridan disiplin dengan tanpa diawasi oleh pimpinan.
- e. Produktivitas dan efektivitas, agama yang mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- f. Kreativitas, yaitu penghargaan terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan
- g. Kepemimpinan dan staf, kesederhanaan, kejujuran, memegang amanah, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pimpinan dan staf.³⁰

2. Faktor-faktor Budaya Kerja

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku Pemimpin
Tindakan nyata dari seseorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

³⁰ Moeheriono, *pengukuran kinerja*, h.347.

- b. Seleksi Para Pekerja
Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya Organisasi
Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama
- d. Budaya Luar
Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Kejelasan Misi Perusahaan
Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Kepastian Misi Perusahaan
Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan Pemimpin
Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h. Proses Pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i. Motivasi
Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.³¹
Dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran

sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi, keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta

³¹ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja....*, h.33.

visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

3. Tujuan dan Manfaat Budaya kerja(Work Culture)

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja biasanya dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. u

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap karyawan yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, sebagai berikut :

- a. Memahami pola kerja suatu perusahaan.
- b. Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai ditempat kerja
- c. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
- d. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.
- e. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Kemudian manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan indibidu lain dalam pekerjaan.
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi.)³²

³² *Ibid*, h.34.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.³³

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan agar dapat memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Kemampuan seseorang karyawan merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya, artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.³⁴

³³ Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013) cet.3, h.363.

³⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.181.

Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.³⁵ Kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan³⁶ juga dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.³⁷

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh sebagai wujud dari pelaksanaan tugas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu periode,

³⁵ Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (bandung: Alfabeta, 2011), h. 2.

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya....*, h.183.

³⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja....*, h.95

kinerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan.

2. Konsep Kinerja

Menurut Rumler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu sebagai berikut :³⁸

- a. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan: merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik.

3. Aspek- aspek Kinerja

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

³⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2009), h.7.

Ada beberapa aspek kinerja menurut Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut.³⁹

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

³⁹ *Ibid.*

e. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama dapat diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau targer yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan

atau standar kinerja. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.⁴⁰

Angka dalam penilaian kinerja bisa berupa huruf (A, B, C, D, dan seterusnya) atau angka atau bisa juga dalam bentuk komentar (tidak memuaskan, memuaskan, sangat memuaskan). Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka dimasa depan. Tujuan dari umpan balik pengembangan adalah lebih kepada mengubah atau menguatkan individu dari pada untuk membandingkan individu.⁴¹

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja.

⁴⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 231.

⁴¹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya*....,h. 55.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Banyak kesulitan dalam penilaian kinerja, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Penilaian yang dilakukan biasanya adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.⁴²

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki standar kinerja dan ukuran kinerja.

a. Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan dibritahukan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. Penilaian setiap kinerja

⁴² Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, (RajaGrafindo Persada, 2005), h.321.

karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

b. Ukuran Kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran/standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mkkkkencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.⁴³

Beberapa contoh faktor-faktor penilaian kinerja yang sering digunakan oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:

- a. Mutu hasil kerja
- b. Volume hasil kerja
- c. Pengetahuan dan keterampilan teknis
- d. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan,
- e. Kehadiran tepat waktu
- f. Kepemimpinan
- g. Kerja sama
- h. Inisiatif
- i. Kemampuan mengemukakan pendapat
- j. Kemampuan mencari peluang bisnis
- k. Kreativitas ketekunan

⁴³ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, h.307.

a. Kemampuan menjalin network.

Untuk tahap pengukuran ini, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai sudah ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Hal ini berarti bahwa pihak penilai bukan hanya sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil karyawan.⁴⁴

⁴⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja.....*, h.141.

C. Tinjauan Pustaka

Setelah melakukan tinjauan kepustakaan, penulis banyak mendapatkan buku-buku dan skripsi yang menulis tentang budaya kerja dan kinerja karyawan. Akan tetapi dari beberapa literature tersebut belum ada yang secara fokus meneliti tentang Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Kota Bandar Lampung. Meskipun demikian ada beberapa karya ilmiah yang mendukung penelitian ini.

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Sugiati Surayitno mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015, yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja PT, Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yoyakarta) Tahun 2015. Dalam skripsi ini budaya kerja diukur dengan profesionalisme, kerjasama, integritas, pelayanan prima, inovasi, keteladanan, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama, kinerja karyawan di BTN kantor cabang syariah Yogyakarta juga mendukung sebab dipengaruhi oleh budaya kerja yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Ardela Novita Mende mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Program studi Manajemen Bisnis Politeknik

Negeri Manado 2015 yang berjudul Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dalam skripsi ini mengemukakan pentingnya budaya kerja pegawai dengan menggunakan aspek *seven core value* dan memenuhi sistim mutu ISO 9001:2008, sehingga hasil kerja dari setiap pegawai mampu memuaskan dan menguntungkan sesama baik untuk pinjaman jurusan, untuk politeknik dan khususnya untuk mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Andi Eko Prasetyo mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2011, dalam skripsinya meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Skripsi ini mengemukakan tentang perilaku kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi, karena berdasarkan temuan dilapangan karyawan merasa yakin apa yang dilakukan didalam menjalankan tugasnya akan terus dipantau untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari ketiga penelitian tersebut, penelitian ini akan mengangkat mengenai Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) provinsi

Lampung. Perbedaan penelitian pada skripsi ini dengan skripsi sebelumnya terletak pada subjek dan objek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Norobuko,Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 1997.
- Dokumentasi Profil KSPSS BTM BiMU Tahun 2018.
- Etta Mamang Sangadji dan sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* , Yogyakarta: Andi Ofset, 2010.
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Metedologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor:Ghalia Indonesia, 2002.
- Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung, 2013.
- Kartini Kartono, *Metodelogi Research Social*, (Bandung: Alumni Bandung, 1997.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kholidi, *Pengantar Metode Penelitian*, Bandar Lampung, fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, 2010.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Adipura 2005.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Prosedur Operasional Baku pengelolaan sumber daya manusia, h. 18.
- Saifuddin Azwar, *Metedologi Penelitian psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*,(Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2009.
- Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitotif Kualitatif Dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994.

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipa, 2002.

Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT.Golden Terayon Press, 1996.

Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi &Kuat Absolute*, Bandung: PT Refika Aditama, 2018.

Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, 2005.

Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

“*Hawalah*” <http://btmbimu.id/?s=Hawalah>, Jum’at 20 Desember 2019.

“*musyarakah*” <http://btmbimu.id/?s=Musyarakah>, Jum’at 20 Desember 2019.

“*Daftar Istilah*” <http://btmbimu.id/?s=Mudharabah>, Jum’at 19 Desember 2019.

“*Produk jual beli*” <http://btmbimu.id/?s=Produk+jual+beli>, Kamis 19 Desember 2019.

“*Produk pembiayaan*” <http://btmbimu.id/?s=Pembiayaan>, Jum’at 20 Desember 2019.

“*Produk Simpanan*” <http://btmbimu.id/?s=produk+simpanan>, Kamis 19 Desember 2019.

“*Profil perusahaan*” <http://btmbimu.id/tentang-kami/company-profile/>, Kamis 19 Desember 2019.

Laporan Tahunan KSPPS BTM BiMU Tahun 2018

“*Profil perusahaan*” <http://btmbimu.id/>, Kamis 19 Desember 2019.

“*Produk mudharabah*” <http://btmbimu.id/?s=Mudharabah>, Jum’at 19 Desember 2019.

“*Daftar istilah*” <http://btmbimu.id/?s=Musyarakah>, Jum’at 20 Desember 2019.

“*Ijarah*” <http://btmbimu.id/?s=Ijarah>. Kamis 19 Desember 2019.

“*Profil perusahaan*” <http://btmbimu.id/tentang-kami/company-profile/>, senin, 9 September 2019.

“*Profil perusahaan*” <http://btmbimu.id/tentang-kami/company-profile/>, Kamis 19 Desember 2019.

“*Terminologi Kebudayaan*” (on-line), tersedia di <https://rumahbeladjar.wordpress.com/tag/terminologi-kebudayaan/>, Senin 12 Agustus 2019.

Abhirama, wawancara dengan penulis, KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, 8 Desember 2019.

Adi, wawancara dengan penulis, KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Eka Sheptiariana, wawancara dengan penulis, KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, 8 Desember 2019.