

**OPTIMALISASI PENERAPAN BUDAYA
ORGANISASI ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS NU
SEJAHTERA SEMARANG**

**LAPORAN SKRIPSI BERBASIS MB-KM
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Dyah Safitri

Nim : 30401900095

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN SKRIPSI BERBASIS MB-KM

**OPTIMALISASI PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA KSPPS NU SEJAHTERA SEMARANG**

Disusun Oleh:

Dyah Safitri

30401900095

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Skripsi berbasis
MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

Semarang, 23 Juni 2023

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Supervisor



Prof. Dr. Mutamimimah, S.E, M.Si



Henggar Tyasto Subagyo, S.ST

HALAMAN PERSETUJUAN

LAPORAN SKRIPSI MB-KM

**OPTIMALISASI PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS
NU SEJAHTERA SEMARANG**

Disusun Oleh:

Dyah Safitri

30401900095

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 23 Juni 2023

Pembimbing


Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si.

NIDN: 0613106701

Penguji I


Dr. Drs. H. Abdul Hakim, M.Si.

NIDN: 0623065501

Penguji II


Zaenudin, SE, MM.

NIDN: 210492031

Laporan Skripsi MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Semarang, 20 Juli 2023


Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIDN: 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Safitri

NIM : 30401900095

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“OPTIMALISASI PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS NU SEJAITERA SEMARANG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian ini.

Semarang, 04 September 2023

Yang menyatakan



Dyah Safitri

Dyah Safitri

NIM. 30401900095

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dyah Safitri

NIM : 30401900095

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

**“OPTIMALISASI PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS NU SEJAHTERA
SEMARANG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap menyantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 September 2023

Yang menyatakan



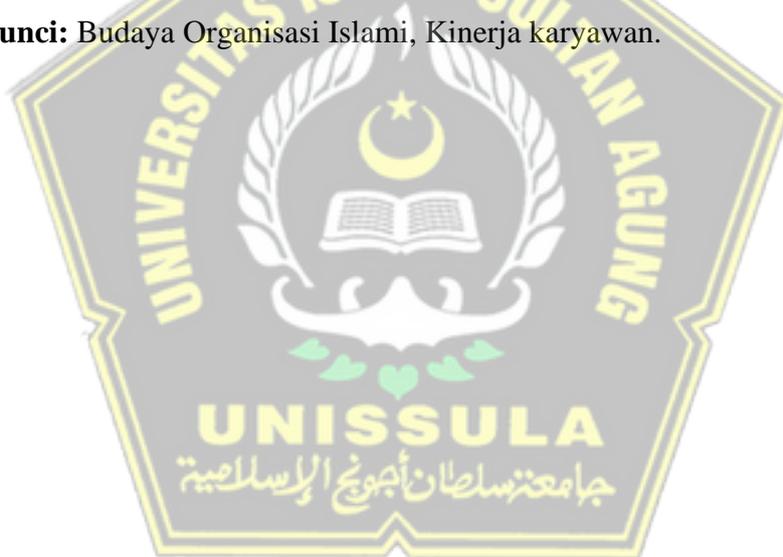
Dyah Safitri

NIM. 30401900095

ABSTRAK

Laporan Magang ini bertujuan untuk mengoptimalkan Budaya Organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada KSPPS NU Sejahtera. Berdasarkan judul yang diambil oleh penulis, maka penulis menentukan jenis metode yang sesuai dengan fenomena yaitu menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif adalah metode yang berusaha menuturkan pemecahan masalah sebuah fenomena atau situasi sosial berdasarkan data yang ada. Hasil laporan ini menunjukkan permasalahan pada KSPPS NU Sejahtera yaitu Banyaknya karyawan yang keluar. Dengan tujuan laporan tersebut dapat disajikan secara rinci dan dapat diketahui ciri, karakter, sifat, dan modelnya secara menyeluruh, hal ini memfokuskan pada bidang dan aspek yang dibahas atau ditulis yaitu permasalahan penurunan kinerja karyawan, pembiayaan bermasalah pada KSPPS NU Sejahtera.

Kata kunci: Budaya Organisasi Islami, Kinerja karyawan.



ABSTRACT

This Internship Report aims to optimize Islamic Organizational Culture for employee performance at KSPPS NU Prosperous. Based on the title taken by the author, the writer determines the type of method that is appropriate to the phenomenon, namely using a descriptive method with a qualitative approach. Descriptive method is a method that seeks to solve the problem of a social phenomenon or situation based on existing data. The results of this report show a problem with the Prosperous NU KSPPS, namely the large number of employees leaving. With this objective report it can be presented in detail and the characteristics, characteristics, characteristics and model as a whole can be identified, this focuses on the areas and aspects discussed or written, namely the problem of declining employee performance, problematic financing at KSPPS NU Sejahtera.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Employee Performance.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah *abil'amin*, segala puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang MB-KM yang berjudul “Optimalisasi Penerapan Budaya Organisasi Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada KSPPS NU Sejahtera Semarang”. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat yang kita nantikan syafaatnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari dalam menyusun tugas akhir ini tidak akan berhasil tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak dengan bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM, Ketua jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
4. Ibu Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si, Dosen pembimbing dalam penulisan laporan magang ini

5. Bapak Drs. H. Muhtarom, Akt, selaku Direktur KSPPS NU Sejahtera.
6. Kedua Orang Tuaku beserta adik yang menjadi penyemangat yang telah mendukung saya sepenuhnya baik materil maupun doa yang tak pernah putus dipanjatkan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen, Karyawan dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
8. Pimpinan dan karyawan KSPPS NU Sejahtera yang telah memberikan pengalaman dan ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
9. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat, dukungan, saran hingga terselesaikannya tugas akhir ini
10. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

Dalam penyusunan laporan MB-KM ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai segi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulis kedepan.

Semarang, 17 Juli 2023



Dyah Safitri

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	i
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Magang	4
1.3 Sistematika Laporan.....	5
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKIVITAS MAGANG.....	6
2.1 Profil Organisasi	6
2.1.1 Gambaran Umum	6
2.1.2 Visi, Misi	7
2.1.3 Tujuan.....	8
2.1.4 Struktur Organisasi KSPPS NU Sejahtera.....	9
2.1.5 Produk dan Layanan KSPPS NU Sejahtera.....	10
2.2 Aktivitas Magang	15
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH.....	17
BAB IV KAJIAN PUSTAKA.....	19
4.1 Budaya Organisasi Islami	19
4.1.1 Budaya.....	19
4.1.2 Organisasi	20
4.1.3 Islami	23

4.2 Kinerja Karyawan	25
4.2.1 Kinerja	25
4.2.2 Karyawan.....	27
BAB V METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	37
5.1 Metode Pengumpulan Data.....	37
5.1.1 Sumber Data	37
5.2 Analisis Data.....	38
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
6.1 Uraian masalah pada KSPPS NU Sejahtera.....	40
6.2 Analisis Data.....	40
BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	47
7.1 Kesimpulan	47
7.2 Rekomendasi Hasil Analisis	47
7.3 Rekomendasi untuk KSPPS NU Sejahtera	48
7.4 Rekomendasi untuk program studi	49
BAB VIII REFLEKSI DIRI	50
8.1 Hal Positif Yang Diterima Selama Magang.....	50
8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskill.....	50
8.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan dan Kemampuan Kognitif mahasiswa.....	51
8.4 Kunci sukses bekerja berdasarkan pengalaman magang	51
8.5 Rencana perbaikan/pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Karyawan Keluar	3
Tabel 3. 1 Tingkat Karyawan yang Keluar	18



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi KSPPS NU Sejahtera 9



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas peserta magang LAMPIRAN.....	54
Lampiran 2. Daftar hadir peserta magang	55
Lampiran 3. Log Book peserta magang	63
Lampiran 4. Proses pembimbingan laporan magang oleh DPL.....	71
Lampiran 5. Proses Pembimbingan oleh Dosen Supervisor	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keadaan ekonomi saat ini disebabkan oleh rekrutmen SDM (Sumber Daya Manusia). Statistik tenaga kerja harian manusia adalah masalah bisnis. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Aspek terpenting dari setiap organisasi atau bisnis yang perlu dievaluasi adalah data sumber daya manusianya. Dan merekalah yang menentukan tujuan, berinovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Yuliantarti, 2016) keberhasilan organisasi terkait dengan nilai-nilai yang didukung oleh karyawannya; Nilai-nilai ini memotivasi orang untuk mengikuti prinsip dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, budaya perusahaan merupakan prinsip yang dapat meningkatkan moral karyawan dan menghormati mereka sebagai individu. Ini juga menguraikan bagaimana karyawan harus berperilaku untuk menjadi lebih antusias dengan tugas-tugas baru.

Adanya budaya organisasi membantu karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan dan mendukung nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi karyawan. Penguatan budaya, yaitu. budaya organisasi Islam, selain itu mendukung pertumbuhan aktivitas karyawan. Nilai-Nilai atau Pesan Allah SWT. Dan Rasul-Nya Muhammad SAW memberikan kewajiban moral kepada setiap warga negara dan masyarakat

Muslim untuk berusaha semaksimal mungkin menerapkan seluruh Syariah (aturan) Islam dalam semua aspek kehidupan, termasuk mata pencarian (keuangan) dan terutama bisnis, etika kerja.

Budaya organisasi memiliki kapasitas untuk mengangkat moral karyawan dengan mengilustrasikan pekerjaan mereka, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan melihat ke depan dari perspektif luas yang dibatasi oleh aturan, hukum, dan prinsip dasar. Masyarakat ini terfragmentasi dan sulit dipahami dari luar. Setiap karyawan dalam organisasi budaya menyadari tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya, itulah sebabnya organisasi budaya bisa sangat efektif. Mengingat efek ini, bisnis budaya memiliki efek peredam yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap usaha adalah karyawan tenaga kerja. Karena akan berdampak negatif yang signifikan terhadap sistem bisnis saat ini jika pekerjaan karyawan di perusahaannya tidak terpenuhi. Menurut Byars (1984), Suharto, dan Cahyono (2005), kinerja didefinisikan sebagai hasil usaha manusia yang terjadi sebagai akibat dari setiap keterampilan dan tindakan dalam situasi yang relevan. Menurut Fuad Mas'ud (2004), dalam setting yang berbeda, efektivitas merupakan hasil dari suatu tindakan yang telah dilakukan dan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator yang relevan.

Karyawan yang meninggalkan organisasi seringkali diasosiasikan secara negatif dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Namun ada juga faktor lain, seperti ketersediaan alternatif pekerjaan, pasar tenaga kerja, dan lamanya hari

kerja, yang menjadi pertimbangan penting saat meninggalkan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi akan bekerja keras untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasinya. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat produktivitas rendah akan cenderung merasa perlu untuk mengundurkan diri dari organisasi mereka, bahkan jika itu berarti produktivitas mereka akan menurun. Tolak ukur terjadinya masalah di organisasi dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah dikaitkan dengan karyawan yang keluar. Namun, mencapai ambang keluar di titik nol juga tidak realistis dan tidak diinginkan. Karena pada lari khusus ini para karyawan giat bekerja untuk mengembangkan keahlian baru, maka diperlukan jumlah keluar tertentu..

Terjadinya permasalahan yang keluar ini juga menjadi salah satu kendala besar di KSPPS NU Sejahtera. Diketahui bahwa tingkat keluar bertambah setiap bulannya. Hal ini tentu menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan KSPPS NU Sejahtera semakin rendah. Adapun kondisi internal pada KSPPS NU Sejahtera Semarang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Tingkat Karyawan Keluar
Tahun 2022**

Keterangan	Bulan		
	Januari	Februari	Maret
Jumlah karyawan	474	469	477
Karyawan yang keluar	3,3%	3,8%	4,4%

Sumber: KSPPS NU Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.1, terkait masalah keluarnya karyawan mengalami peningkatan setiap bulannya, yang akan berdampak pada perusahaan, dan juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Banyak rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya dan kemudian menentukan apakah akan keluar mengikuti jejak rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu KSPPS NU Sejahtera harus segera mengevaluasi karyawan dan mencari solusi untuk segera mengatasi hal tersebut agar tidak terjadi penderitaan terus menerus setiap bulannya.

Budaya organisasi Islami yang dilakukan KSPPS NU Sejahtera adalah untuk memperbaiki perilaku para karyawan dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas kerja demi memajukan KSPPS NU Sejahtera tersebut. dengan mengoptimalkan Budaya Organisasi Islami dan motivasi dari pimpinan, kerjasama antar karyawan dan pemberian bonus terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan memuaskan diberikan bonus tersendiri bisa meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS NU Sejahtera.

1.2 Tujuan Magang

Dalam melaksanakan kegiatan magang tujuan penulis adalah:

1. Belajar dan mencari pengalaman yang digunakan untuk menatap dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Ingin menambah keterampilan baik itu soft skill dan hard skill.
3. Menumbuhkan pemikiran yang kritis serta cermat dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

4. Belajar melatih kepribadian diri mulai dari cara berkomunikasi, cara bekerjasama dengan orang lain, tata krama dan kepercayaan diri.

1.3 Sistematika Laporan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan laporan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah pengambilan judul Optimalisasi Penerapan Budaya Organisasi Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada KSPPS NU Sejahtera. Dalam bab ini juga membahas tentang tujuan penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Profil organisasi dan Perusahaan, menguraikan profil organisasi secara spesifik yang menjelaskan sejarah berdirinya KSPPS Nu Sejahtera, visi, misi dan tujuan, budaya kerja, struktur organisasi, produk-produk KSPPS Nu Sejahtera, dan aktivitas magang.

Bab III Identifikasi masalah, pada bab ini membahas permasalahan yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan topik.

Bab IV Kajian Pustaka, menguraikan teori-teori yang digunakan untuk membahas masalah yang dipilih dan sesuai topik.

Bab V Metode Pengumpulan dan Analisis Data, Bab ini membahas Metoda pengumpulan data dan informasi dari perusahaan yang berguna untuk mendukung validitas dalam analisis data.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Gambaran Umum

KSPPS NU Sejahtera merupakan Lembaga Keuangan Syariah Mampu Menumbuhkan Ekonomi Akar Rumput (Usaha Mikro dan Kecil). Mayoritas penduduk Semarang beragama Islam, khususnya menengah kebawah, dan merekalah yang termasuk dalam kelompok ini. Perlu adanya bank yang berspesialisasi dalam bisnis syariah untuk menumbuhkan ekonomi ke depan. KSPPS NU Sejahtera akan memberikan kontribusi bagi sektor ekonomi umat Islam yang berbasis syariah. Termasuk simpanan wadiah, simpanan berjangka, dan pembiayaan yang kesemuanya itu dikenal masyarakat luas sebagai “produk unggulan”.

Pada hari Selasa tanggal 29 Mei 2003, didirikan usaha "BUMI SEJAHTERA" yang berkantor pusat di Jalan Raya Manyaran-Gunungpati Km 10 Semarang berdasarkan surat kuasa nomor kontrak. 180.08/315. Dan pada tahun 2008, tepatnya pada tanggal 25 April 2008, dengan pemberitahuan operasional sebagai berikut : 18.08/PAD/xiv.34/02, koperasi "BUMI SEJAHTERA" berubah nama menjadi "NU SEJAHTERA", yang berkantor pusat di Ruko Manyaran Blok I Jalan Abdul Rachman Saleh 308 Semarang.

ekonomi umat yang mandiri dengan landasan syari'ah. Pada tanggal 16 Maret 2009, keberadaan koperasi 'NU SEJAHTERA' sudah ditingkat Propinsi dengan badan hukum nomor 05/PAD/KDK.11/III/2009. Setelah exist sampai saat ini atau kurang lebihnya dua tahun sejak berdirinya Koperasi 'NU SEJAHTERA' telah memiliki UJKS (Unit Jasa Keuangan Syariah) yaitu berupa Lembaga Keuangan Syariah KSPPS NU Sejahtera yang sudah mempunyai beberapa kantor cabang diantaranya Gunungpati, Sudirman, Manyaran, Genuk, Pudukpayung, Klipang, Mangkang, Magelang dan Kebumen. Kantor yang beralamat di Jalan Raya Semarang Kendal KM 15 No 99 Mangkang yang saat ini dijadikan sebagai kantor Pusat. Pada tanggal 16 Maret 2009, keberadaan koperasi 'NU SEJAHTERA' sudah ditingkat Propinsi dengan badan hukum nomor 05/PAD/KDK.11/III/2009. Setelah exist sampai saat ini atau kurang lebihnya dua tahun sejak berdirinya Koperasi 'NU SEJAHTERA' telah memiliki UJKS (Unit Jasa Keuangan Syariah) yaitu berupa Lembaga Keuangan Syariah KSPPS NU Sejahtera yang sudah mempunyai beberapa kantor cabang diantaranya Gunungpati, Sudirman, Manyaran, Genuk, Pudukpayung, Klipang, Mangkang, Magelang dan Kebumen. Kantor yang beralamat di Jalan Raya Semarang Kendal KM 15 No 99 Mangkang yang saat ini dijadikan sebagai kantor Pusat.

2.1.2 Visi, Misi

1. Visi

Menjadi koperasi pemberdayaan ekonomi umat yang mandiri dengan landasan syari'ah.

2. Misi

- a. Menciptakan Kesejahteraan Bagi Para Anggota.
- b. Berdayaguna Sebagai ahli strategi terpercaya untuk anggota.
- c. Berkontribusi pada pengembangan perkooperasional Indonesia secara keseluruhan.
- d. Mewujudkan operasional bisnis dan penggunaan unit yang profesional dengan menjunjung tinggi prinsip “Good Corporate Governance”.

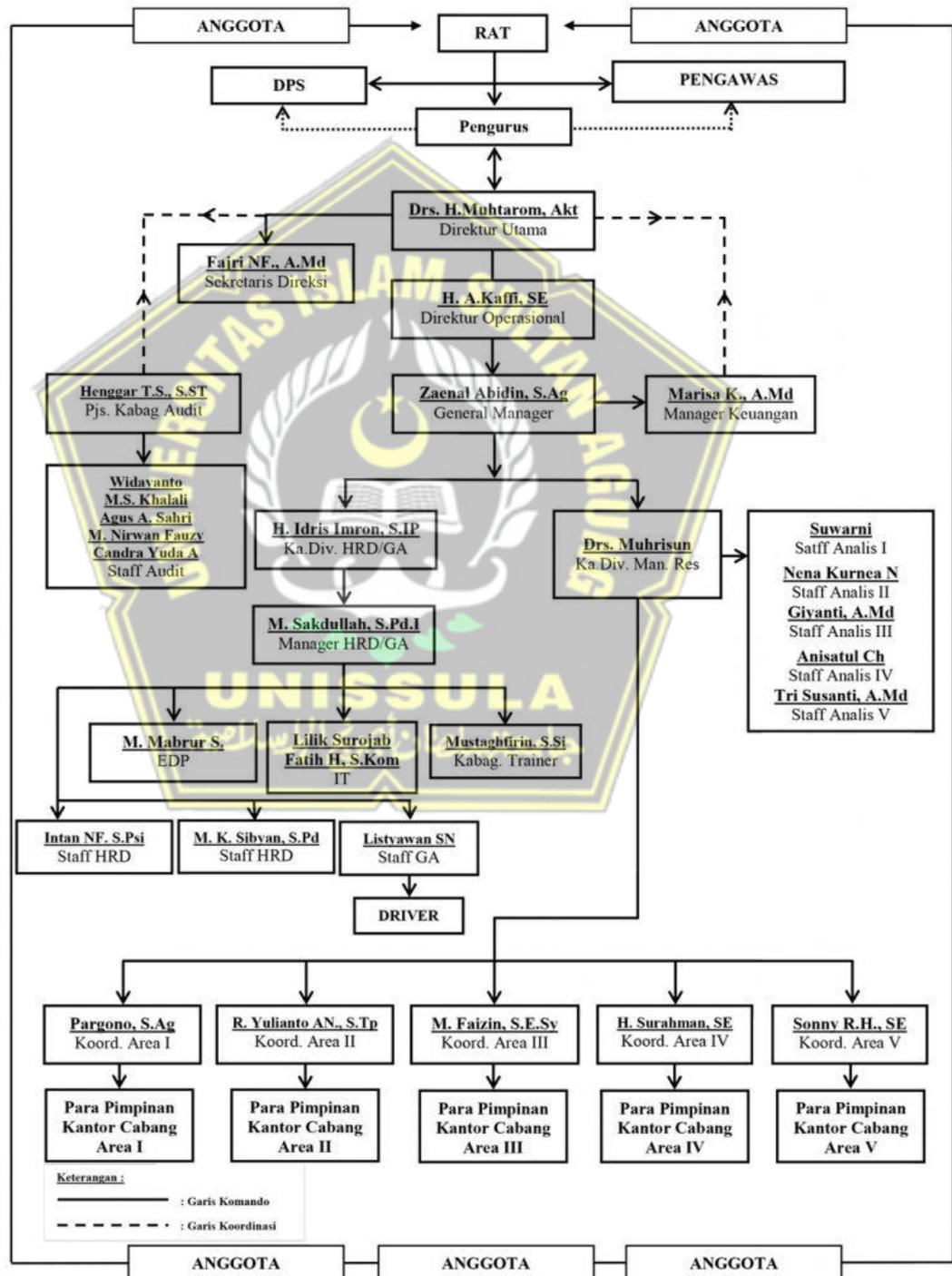
2.1.3 Tujuan

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi berdasarkan prinsip amanah dan praktis Syari'ah.
- b. Mengembangkan perekonomian dalam bentuk usaha kecil setempat berdasarkan prinsip Syari'ah.
- c. Meningkatkan tingkat kesadaran etis dalam penggunaan keuangan yang kuat, jujur, dan transparan.
- d. Meningkatkan semangat dan peran serta masyarakat luas melalui kegiatan KSPPS NU Sejahtera.

2.1.4 Struktur Organisasi KSPPS NU Sejahtera

Berikut adalah struktur organisasi KSPPS NU Sejahtera:

Gambar 2. 1
Struktur Organisasi KSPPS NU Sejahtera



2.1.5 Produk dan Layanan KSPPS NU Sejahtera

a. Jasa Simpanan

1. Simpanan Wadiah

Dalam bidang ekonomi Islam, wadiah adalah titipan seseorang yang wajib diberitahukan dan dikembalikan setiap kali anggota dalam keadaan waspada untuk melakukan wasiat. KSPPS akan bertanggung jawab atas penandaan deposit tersebut. Dengan tingkat bonus 2,4 persen per tahun dengan nilai nominal minimal Rp. 10.000.

2. Simpanan Umroh

Tabungan yang sedang dipersiapkan untuk menunaikan umrah.

Bonus 2,4 persen per tahun dengan kualifikasi sebagai berikut:

- Setoran minuman Rp. 100.000,-
- Pengumpulan setelah itu cukup untuk biaya umroh
- Fasilitas bagi masyarakat berupa tas gendong, manasik umroh, dan souvenir dengan tiket perjalanan KBIH NU.

3. Simpanan Qurban / Aqiqoh

Tabungan sukarela yang direkomendasikan untuk menunaikan qurban dengan bonus 2,4 persen per tahun. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Setoran awal sebesar Rp. 100.000,-
- Penarikan Idhul Adha atau aqiqah jika saldo tabungan cukup untuk membeli qurban yang diminta.

4. Simpanan Pendidikan

Simpanan dirancang khusus untuk digunakan oleh siswa. Bonus setara 2,4% per tahun, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Setoran awal sebesar Rp. 10.000,-
- Jika jumlahnya mencapai Rp. 5.000.000,- atau lebih dan tidak diselesaikan dalam waktu empat bulan, siswa di sekolah tersebut akan menerima bonus sebesar 0,1% untuk setiap gaji semester baru dan 0,5% untuk setiap gaji semester baru.
- Bonus masih aktif jika menunggu lebih dari lima bulan.
- Simpanan digunakan untuk tahun pertama ajaran.

5. Simpanan Pelunasan Haji

Tabungan bagi calon jemaah haji yang telah mendapat porsi pelunasan BPIH. Kondisinya adalah sebagai berikut:

- Setoran minimal Rp. 1.000.000,- atau kelipatannya.
- Rasio (keuntungan) menyesuaikan dengan simka umum (Penghematan Waktu).

- Dana bagi hasil digunakan untuk biaya manasik di KBIH NU.

Jika kelebihan yang tersisa akan dikembalikan kepada Anggota, jika kurang maka Anggota diminta untuk memberikan tambahan.

- Proses penyeteroran pembayaran akan dibantu oleh KSPPS NU Sejahtera'

- Persyaratan pengisian formulir dilampiri FC KTP, BPIH, dan Buku Tabungan Bank.

- Dana titipan tidak dapat ditarik kembali kecuali untuk pelunasan haji.

6. Simpanan Berjangka 1 Bulan

Bentuk akad Mudharabah Nisbah bagi hasil 60:40, 0,25 persen per bulan, Berikut pengertiannya :

- Investasi minimal Rp. 1.000.000,-
- Pinalti setara 5% jika dilakukan sebelum batas waktu jika dilakukan sebelum batas waktu.
- Bagi hasil dibagikan setiap bulan melalui rekening Wadi'ah.

7. Simpanan Berjangka 3 Bulan

Bentuk akad Mudharabah

Nisbah bagi hasil 60:40 0,4% per bulan

Berikut pengertiannya :

- Investasi minimal Rp. 1.000.000,-
- Pinalti setara 5% jika dilakukan sebelum batas waktu jika dilakukan sebelum batas waktu.
- Bagi hasil dibagikan setiap bulan melalui rekening Wadi'ah.

8. Simpanan Berjangka 6 Bulan

Bentuk akad Mudharabah Nisbah untuk hasil 60:40 atau 0,6% setiap bulan sebagaimana tercantum di bawah ini:

- Investasi minimal Rp. 1.000.000,-
- Pinalti setara 5% jika dilakukan sebelum batas waktu jika dilakukan sebelum batas waktu.
- Bagi hasil dibagikan setiap bulan melalui rekening wadi'ah.

9. Simpanan Berjangka 12 Bulan

Bentuk akad Mudharabah

Nisbah bagi hasil 60:40 atau 0,8% per bulan

Ketentuan sebagai berikut :

- Investasi minimal Rp. 1.000.000,-
- Pinalti setara 5% jika dilakukan sebelum batas waktu jika dilakukan sebelum batas waktu.
- Bagi hasil dibagikan setiap bulan melalui rekening wadi'ah.

10. Simpanan Berjangka 24 Bulan

Bentuk akad Mudharabah

Nisbah bagi hasil 60:40 atau 0,9% per bulan

Ketentuan sebagai berikut :

- Setoran minimal Rp. 1.000.000,-

- Pengambilan setelah jatuh tempo, apabila diambil sebelum jatuh tempo maka dikenakan pinalti setara dengan 5%
- Bagi hasil yang diberikan setiap bulan di rekening wadi'ah.

11. Simpanan Berjangka 36 Bulan

Bentuk akad Mudharabah

Nisbah bagi hasil 60:40 atau 1% per bulan

Berikut pengertiannya :

- Investasi minimal Rp. 1.000.000,-
- Pinalti setara 5% jika dilakukan sebelum batas waktu jika dilakukan sebelum batas waktu.
- Untuk hasil yang diberikan setiap bulan ke rekening wadi'ah.

b. Jasa Pembiayaan

1. Murabahah (Jual Beli)

Pembiayaan dengan sistem jual beli, KSPPS NU Sejahtera membeli barang-barang yang dibutuhkan Anggota, margin/limit keuntungan yang diambil KSPPS NU Sejahtera ditentukan terlebih dahulu dan disepakati kedua belah pihak.

Persediaan :

- Mengisi formulir aplikasi Anggota dan Pembiayaan
- Melengkapi persyaratan berkas pembiayaan
- Menjadi mitra bisnis
- Pembukaan rekening simpanan pokok
- Bersedia mendesain surat-surat terkait pembiayaan

- Bersedia membayar biaya yang dikeluarkan untuk proses pembiayaan.

2. Musyarokah (Musiman)

Pembiayaan yang diberikan kepada petani dengan bentuk pembiayaan musiman.

Ketentuan :

- Mengisi Formulir Izin Anggota dan Pembiayaan - Termasuk Formulir Izin Pembiayaan secara lengkap
- Menjadi Mitra Anggota Usaha
- Buka akun setoran pokok.
- Bersedia membayar biaya yang dikeluarkan untuk proses pembiayaan.
- Bersedia merancang surat-surat terkait dengan pembiayaan.

2.2 Aktivitas Magang

Aktivitas magang dilaksanakan pada tanggal 1 Maret 2022 hingga 18 Juni 2022. Magang dilaksanakan selama 5 hari kerja (hari senin-jum'at), selama jam kerja pelayanan yang telah ditetapkan yaitu dari pukul 07.30 hingga 16.30 WIB. Untuk jam kerja di bulan Ramadhan, hari senin – jum'at yaitu pukul 07.30 – 15.30 WIB.

Berikut ini beberapa aktivitas yang dilakukan selama magang di KSPPS NU

Sejahtera:

1. Mengarsipkan berkas percabang

2. Merekap data anggota yang mengalami restruktur
3. Merekap data anggota yang menunggak per-area cabang
4. Merekap data karyawan

Dalam kegiatan magang MB-KM ini penulis banyak mendapatkan pengalaman sehingga dapat menjadikan sebagai gambaran ketika di dunia kerja nanti.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

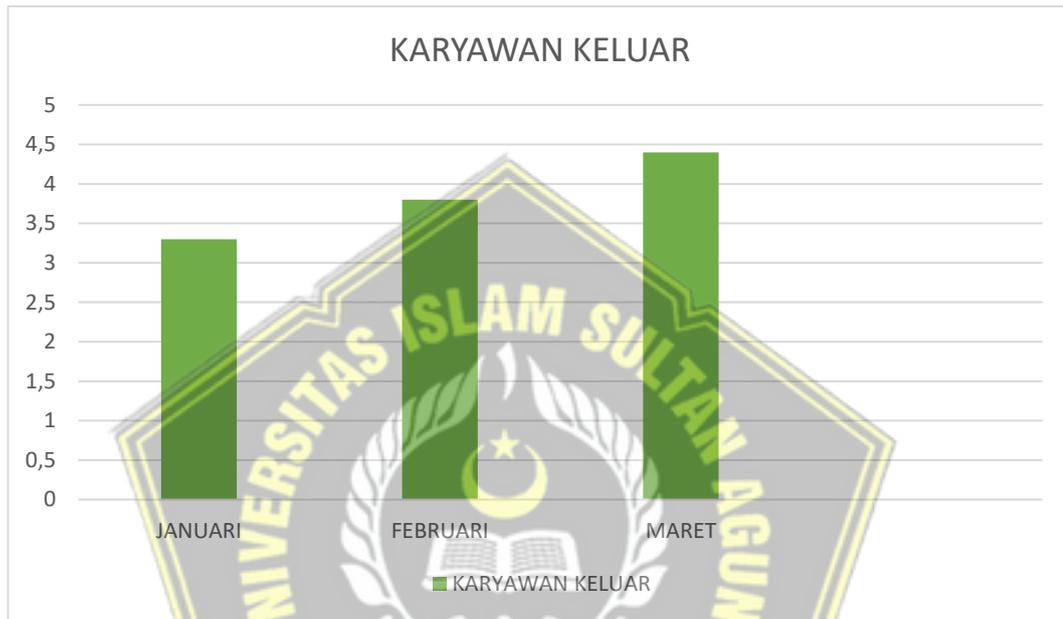
Salah satu indikator yang diperlukan untuk mencapai status karyawan kunci dalam bisnis apa pun adalah organisasi budaya Islam. Keberadaan organisasi budaya dalam Islam merupakan sebuah kebiasaan yang hadir dalam bisnis tersebut. Sesuai dengan syariat Islam, sebagai makhluk Allah dan menjadi Khalifah dalam hal ini, kita harus memiliki itikad baik seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Hadits. Organisasi yang sehat akan menghasilkan hasil yang positif dalam prestasi kerja karyawan.

Ada keterkaitan antara budaya organisasi Islami dengan kinerja karyawan. budaya organisasi Islam adalah satu-satunya pendorong terbesar untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Jika budaya organisasi sehat, maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan sehat, dan bisnis atau organisasinya akan dapat mencapai tujuannya secepat mungkin.

Saat melaksanakan magang pastinya mahasiswa akan dihadapkan dengan berbagai masalah yang terjadi di tempat magang. Dan saat kegiatan magang berlangsung mahasiswa diharapkan untuk menyelesaikan masalah dan menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah. permasalahan yang ada di KSPPS NU Sejahtera yaitu tingkat keluar bertambah setiap bulannya.

Hal ini menunjukkan tingkat keterikatan karyawan KSPPS Nu Sejahtera rendah. Adapun kondisi internal di KSPPS Nu Sejahtera Semarang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. 1 Tingkat Karyawan yang Keluar Tahun 2022



Sumber: KSPPS NU Sejahtera

Dari Tabel 3.1, Menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang keluar setiap bulannya. Pada bulan Maret mengalami kenaikan dibandingkan dengan bulan januari dan bulan february. Hal ini akan berdampak terhadap organisasi, dan juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela, maka KSPPS NU Sejahtera harus segera mengevaluasi para karyawan dan mencari solusi untuk segera menangani hal tersebut supaya tidak terjadi lonjakan yang terus menerus setiap bulannya.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Budaya Organisasi Islami

4.1.1 Budaya

Budaya didefinisikan oleh ahli budaya. Pada tahun 1952, Kroeber dan Kluckhohn menemukan 164 definisi istilah "budaya". Karena itu, definisi yang akan digunakan dalam konteks ini hanya mengacu pada operasi organisasi sehari-hari.

1. Taliziduhu Ndraha dalam buku Menurut Edward Burnett dan Vijay Sathe, organisasi budaya mengartikulasikan definisi budaya sebagai berikut.

- Burnett, Edward

Budaya memiliki pengetahuan teknologi yang luas yang mencakup moralitas, hukum, adat istiadat, ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, dan hal-hal lain yang tersedia bagi anggota masyarakat umum.

- Vijay Sathe

Budaya adalah nilai inti yang dimiliki bersama oleh semua anggota masyarakat umum.

2. Dalam bukunya *Organizational Behavior in Education*, Robert G. Owens mendefinisikan hari menurut Terrence Deal dan Allan Kennedy.

Budaya adalah sistem timbal balik dan kepercayaan tertentu yang berinteraksi dengan orang-orang dalam organisasi tertentu, dengan struktur organisasi tertentu, dan dengan sistem kontrol tertentu yang menjunjung tinggi hukum.

3. Edgar H. Schein mendefinisikan etika dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership*, Budaya adalah suatu jenis asumsi tertentu yang dibuat, ditampilkan, atau disebarkan oleh sekelompok orang yang bersangkutan sebagai sesuatu yang lain.

- **Unsur – unsur budaya**

- Ilmu pengetahuan
- Kepercayaan
- Seni
- Moral
- Hukum
- Adat istiadat
- Perilaku / kebiasaan (norma) masyarakat
- Sistem nilai
- Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta mengatasinya.

4.1.2 Organisasi

Menurut Siagian (1997), organisasi adalah segala bentuk kerja sama formal antara dua orang atau lebih untuk tujuan mencapai tujuan bersama. Itu terjadi dalam konteks di mana selalu ada komunikasi antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dengan orang atau kelompok lain yang disebut bawahan.

Menurut J.R. Sehermerhorn, organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dan Philip Selznick adakan bahwa organisasi adalah pengaturan personel untuk memudahkan tujuan penawaran

sebagian besar tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Kita dapat menyimpulkan dari definisi organisasi bahwa itu terdiri dari unsur-unsur berikut:

1. Sekelompok dua orang atau lebih
 2. Kerja Bersama
 3. Tujuan Bersama
 4. Sistem Koordinasi Rencana
 5. Tugas dan tanggung jawab di tempat kerja
- **Dimensi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat dikomunikasikan kepada anggotanya melalui partisipasi mereka dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana orang berperilaku ketika mereka menumpuk, mengasihani diri sendiri, marah, dan berteriak pada anggota tim penyelenggara lainnya ketika mereka mencoba menyelesaikan sesuatu di dalam organisasi.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa operasi organisasi budaya dapat ditentukan oleh komponen-komponennya. Selain menggunakan penelitian empiris, sulit untuk secara akurat menentukan dimensi sosial organisasi. Biasanya, penelitian empiris tidak dilakukan dengan menggunakan ukuran sampel kecil selain ukuran sampel besar yang mencakup berbagai organisasi. Hasilnya tidak termasuk aspek hari yang berlangsung secara teratur. Sehingga dimungkinkan untuk membangun keyakinan bahwa memahami organisasi keagamaan melalui komponen-komponen

fundamentalnya adalah mungkin. Oleh karena itu, dapat dikatakan dengan yakin bahwa memahami dasar-dasar organisasi melalui dimensi-dimensinya akan memungkinkan seseorang untuk mengilustrasikan dasar-dasar organisasi spesifik tersebut.

- **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator kesehatan organisasi berikut dapat diamati:

1. Mitigasi risiko yang inovatif menyatakan bahwa setiap siswa akan memberikan pertimbangan yang bijaksana atas masalah apa pun yang berpotensi menimbulkan risiko kegagalan bagi seluruh organisasi.
2. Mendemonstrasikan pertimbangan untuk setiap masalah di tempat kerja secara detail akan menunjukkan motivasi dan tekad karyawan untuk menyelesaikan tugas yang ada.
3. Berkonsentrasi pada hasil yang akan dilaporkan. Satu-satunya cara terbaik seorang manajer dapat mengawasi perilaku manajer lain terhadap barisan adalah dengan memberdayakan dan mengarahkan mereka. Tujuan organisasi, kelompok, dan anggota individu dapat dicapai melalui pengawasan ini.
4. Memberikan orientasi yang benar kepada seluruh karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, di mana kerjasama tim bisa dibentuk jika manajer dapat melakukan pengawasan dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif di tempat kerja. Produktivitas dapat ditunjukkan.

4.1.3 Islami

Pada organisasi yang berlandaskan Islami, budaya organisasi harus didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Tauhid dan implikasinya terhadap manusia, yaitu dalam hal memandang pekerjaan sebagai ibadah dan usaha membangun Islam

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ كَثِيرًا

“Apabila Telah ditunaikan shalat, maka menyebarkan di bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

(QS. Al-Jum‘ah: 10)

- b. Ukhuwah Islamiyah (persaudaraan Islami)

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”

(QS. AlHujurat: 10)

- c. Pedoman sosial Islami, seperti tidak memfitnah, tidak menyebarkan rumor dan berbuat jahat

وَلَا تَقْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ

قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al A’raf : 56)

- d. Peningkatan kemampuan Islami pada karyawan, contohnya pelatihan dan peningkatan pengetahuan serta kemampuan lainnya

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ

فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا

قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.” (QS. At Taubah : 122)

Setiap organisasi yang berlandaskan syariat Islam, sering disebut sebagai korporasi Islam, dikenal sebagai organisasi yang menganut syariat Islam. Nilah ini harus bersumber dari dua sumber utama hukum Islam, Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW. Struktur yang mendasari penjumlahan ini kemudian terungkap melalui pengesahan terengah-engah sebagai khalifatullah fil 'ard (pemimpin di bumi) yang didasarkan pada konsep yang diturunkan dari keyakinan bahwa sumber

penjumlahan ini berasal dari Allah. Sistemnya menggunakan dua tali, yaitu vertikal kepada Allah dan horizontal kepada sesama manusia dengan satu arah untuk mencapai sasaran dengan strategi amr ma'ruf nahy munkar (Adnanputra, 1999).

Menurut Alamsyah (2002), ancaman dari organisasi Islam tertentu yang menjunjung tinggi Islam mungkin banyak, tetapi selalu muncul dari sumber yang sama. Semuanya berpangkal pada bentuk Islam dari hakikat nafsu manusia (haqiqotul nafsun insaniyah), juga dikenal sebagai akhlaqul islamiyah. Kontinuitas Organisasi

4.2 Kinerja Karyawan

4.2.1 Kinerja

Jika motivasi karyawan difokuskan pada peningkatan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan telah berhasil. Menurut (Sandy, 2015), kinerja adalah imbalan yang diterima karyawan untuk memulai pekerjaan yang telah mereka pekerjakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kinerja atau prestasi kerja adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaannya berdasarkan tingkat usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugasnya.

Istilah “pekerjaan” atau “kinerja” berasal dari kata “perform”, yang memiliki beberapa masukan, di antaranya sebagai berikut:

1. Lakukan, luncurkan, dan jalankan.
2. Memenuhi, mulailah kewajiban satu nazar.
3. Memulai satu karakter dalam satu permainan

4. Jalankan atau sembunyikan tanggung jawab.

Banyak organisasi memberikan indikator kinerja khusus untuk setiap tugas, seperti:

1. Indikator kinerja sebagai metrik atau karakteristik yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu proyek tertentu.
2. Sebagai alat untuk mengukur kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Setiap informasi operasional tentang kondisi kerja fasilitas atau kelompok fasilitas tertentu.

Kinerja dari perspektif Islam adalah ilustrasi tingkat maksimum di mana setiap proyek dapat diselesaikan, yang memperhitungkan tujuan, sasaran, misi, dan struktur organisasi dari organisasi mana pun. Pengukuran kinerja adalah suatu proses menilai kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk informasi pengelolaan sumber daya (input) yang efisien dalam memproduksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang dimaksudkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Islam bukan hanya agama yang membahas masalah antara manusia dengan manusia lainnya atau antara manusia dengan hewan; itu juga membahas masalah-

masalah yang lebih mendasar secara horizontal atau antar manusia. Islam sangat menganjurkan manusia untuk bekerja keras dan bertanggung jawab. Islam menganjurkan setiap orang untuk bekerja keras.

Keadaan dunia saat ini mewakili periode waktu ketika tidak mungkin menciptakan sesuatu yang berguna bagi orang lain. Unsur-unsur yang ada dalam kinerja terdiri dari kemampuan motivasi, kemampuan, dan persepsi peran, keinginan terhadap tujuan organisasi, jangka waktu tertentu, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga dapat dijadikan sebagai bukti tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu rencana tindakan tertentu atau sebagai ukuran pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh perencanaan strategis yang sedang berjalan.

4.2.2 Karyawan

Dalam kamus bahasa Indonesia, karyawan diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu instansi (kantor, perusahaan, dsb) dengan menerima gaji atau upah, pegawai, buruh, tenaga kerja. Ada beberapa definisi pegawai menurut para ahli, yang pertama, yaitu:

Menurut (Subri, n.d.) karyawan adalah setiap penduduk yang memasuki usia kerja (berusia antara 15 sampai dengan 64 tahun), atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang menghasilkan barang dan jasa jika ada permintaan tenaga kerja. mereka hasilkan, dan apakah mereka mau terlibat/berpartisipasi dalam kegiatan itu. Menurut Hasibuan, pengertian pegawai

adalah setiap orang yang memberikan jasa (baik berupa pikiran maupun tenaga) dan mendapat imbalan atau jumlah yang telah ditetapkan.

Karyawan dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis golongan Karyawan, yaitu Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap, tergantung bagaimana mereka diklasifikasikan berdasarkan pangkatnya. Karyawan selalu berperilaku sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh mucikari atau lawannya. Biasanya, pekerja kantoran menyelesaikan tugas sesuai instruksi setiap hari, sesekali mereka juga dapat mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan pedoman yang diberikan selama jam kerja.

Kegesitan, ketepatan, kecermatan, atau kerapian dalam bekerja adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pekerja karena seringkali hal-hal seperti ini dapat mengakibatkan seorang pekerja menjadi korban mucikari. Ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja adalah yang sering menjadi perhatian, dan banyak sekali perusahaan yang sangat tertekan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Relatif tidak sulit untuk menjadi karyawan jika sudah menikmati pekerjaan. Jika demikian, tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk mencari solusi masalah tempat kerja karena biasanya pekerjaan dilakukan sesuai dengan rutinitas sehari-hari atau apa adanya, tanpa pertimbangan lain. Namun, ada beberapa bidang khusus di mana siswa diminta untuk mendiskusikan masalah yang relevan dengan solusi yang relevan; namun, solusinya sendiri tidak selalu sangat kompleks karena

kompleksitas solusi tersebut pada akhirnya akan ditemukan oleh siswa dengan tingkat akademik yang lebih tinggi di bidang studi mereka.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat dikatakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya. Menurut logika, jika ada siswa yang memiliki kemampuan lebih besar, mereka akan diberi kesempatan untuk memajukan karir mereka.

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, karena satu pimpinan atau lembaga akan selalu menilai terhadap kinerja para karyawannya. Ada beberapa ciri-ciri dan sikap yang baik dari seorang karyawan, antara lain:

1. Jujur

Mungkin saat bekerja dimanapun dan dalam posisi apapun, sikap yang paling utama harus diprioritaskan berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi. Karena orang yang baru memulai sering merasa mudah bergaul dengan orang lain dan secara konsisten menerima kepercayaan yang lebih besar tentang pekerjaan mereka.

2. Bersikap Sopan Santun

Selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan. Karena orang yang melanggar seperti ini akan dibayar mucikari, majikan, atau rekan kerja dan mendapat upah sampingan. Karyawan yang baik juga

selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya dan selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja.

3. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan menghargai rekan kerja yang disiplin baik bekerja pada jam yang dijadwalkan atau tidak. Misalnya, mereka dapat datang tepat waktu, berperilaku baik, menjalankan tugasnya tanpa gangguan, dan tidak berhenti bekerja pada jam sibuk. Karyawan seperti ini selalu senang bergaul dengan mucikari karena mereka tahu bahwa mereka disiplin dalam bekerja dan mucikari mana pun akan selalu dapat untung dari mereka.

4. Komunikasi yang efektif

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif biasanya senang bekerja dengan mucikari, baik secara tertulis maupun lisan. Karena praktik komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan munculnya masalah di tempat kerja.

5. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

6. Bekerja dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

7. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah memiliki kontrak atau jenis pekerjaan lain dengan suatu organisasi untuk waktu yang lama tetapi tidak secara permanen. Membandingkan karyawan tetap dengan karyawan tetap, cenderung karyawan tetap biasanya memiliki hak yang jauh lebih besar. Selain itu, dibandingkan dengan karyawan yang tidak tetap, karyawan yang tetap secara bertahap menjadi lebih jujur (dalam hal etika kerja).

Karyawan tidak serta merta merujuk pada seseorang yang baru bekerja saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Ketika suatu organisasi tidak lagi membutuhkan tenaga tambahan, seorang karyawan masih dapat dipekerjakan secara sementara. Berbeda dengan karyawan tetap, karyawan cenderung tidak memiliki hak yang jauh lebih sampai cenderung tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau

aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Karena hubungan antara ini dan tenaga kerja organisasi, semburan tenaga kerja berkualitas baik dihasilkan oleh efisiensi dan efektivitas. Poin kunci di sini adalah bagaimana mengelola proses yang menghasilkan organisasi yang efektif dan efisien. Ketika suatu tujuan tercapai, apapun dikatakan efektif. Namun, ketika suatu tujuan tercapai, sesuatu dikatakan tidak efektif, terlepas dari apakah itu efektif atau tidak. Oleh karena itu, tujuan dari kelompok (organisasi) tersebut adalah untuk mencapai efektivitas sesuai dengan tuntutan yang dibuatnya. Sebaliknya, efektivitas berkaitan dengan kuantitas pengorbanan yang dihasilkan untuk mencapai tujuan organisasi. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegembiraan dan komitmen karyawan dalam mengelola bisnis.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Tanpa adanya tugas tumpang-tindih, sebuah organisasi dengan wewenang dan fokus yang baik telah berkembang secara efisien. Setiap karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi menyadari apa yang merupakan prioritas dan memiliki sikap tetap terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kejelasan, wewenang, dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut terganggu. Jika seorang

Karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan disiplin dalam bekerja, maka karirnya dapat berkembang dengan baik.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menentukan kondisi atau sikap yang mengandung rasa hormat yang mungkin ada pada seorang pekerja sehubungan dengan hukum dan prosedur bisnis. Disiplin mencakup kepatuhan dan rasa hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara bisnis dan karyawan. Akibatnya, jika ada undang-undang atau peraturan yang ada dalam bisnis dilanggar, diabaikan, atau terus-menerus ditunda, maka karyawan akan memiliki disiplin yang buruk. Sebagai alternatif, jika seorang karyawan perusahaan muncul pada fase start-up, itu menunjukkan bahwa kondisi disiplin yang baik ada.

4. Inisiatif

Inisiatif individu terkait dengan lamunan dan kreativitas dalam bentuk ide untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap inisiator juga menerima umpan balik atau perhatian positif dari target mereka, dengan asumsi bahwa mereka memiliki target yang baik. Bawahan yang disengaja akan selalu dikalahkan oleh buruh atas, bersama dengan bawahan tambahan yang kurang antusias. Tanpa memberikan bukti berupa argumentasi yang jelas dan meyakinkan, jika atasan secara konsisten meremehkan setiap inisiatif, organisasi akan kehabisan energi atau kesulitan menghasilkan susu yang cukup. Menurut penegasan ini, setiap penghasut karyawan yang ada dalam suatu organisasi

merupakan daya dorong kemajuan yang pada akhirnya akan merugikan produktivitas.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya diukur secara kualitas atau kuantitas dan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi.

Organisasi budaya Islami adalah contoh pendekatan yang menjunjung tinggi isi dan semangat hukum Islam dalam konteks budaya tempat kerja. Ada beberapa teori yang dapat dijadikan pedoman dalam mengembangkan organisasi keagamaan Islam yang efektif karena kaitannya dengan pertumbuhan kinerja pegawai. Ada beberapa teori yang relevan yang tercantum di bawah ini:

1. Teori Motivasi Menurut hukum Islam, setiap orang harus memiliki motivasi internal yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya. Salah satu teori motivasi yang dapat diterapkan adalah Teori Harapan Victor Vroom yang sering dikenal dengan Teori Harapan. Menurut teori ini, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi jika mereka memahami bahwa usahanya akan membuahkan hasil yang diinginkan dan dihargai oleh atasannya. Dalam konteks budaya organisasi Islam, motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dengan menekankan pada tujuan yang bermanfaat pada tingkat sosial dan spiritual.
2. Teori Keadilan Organisasi: Teori keadilan organisasi mengakui bahwa persepsi karyawan tentang keadilan atau ketidakadilan dalam perlakuan

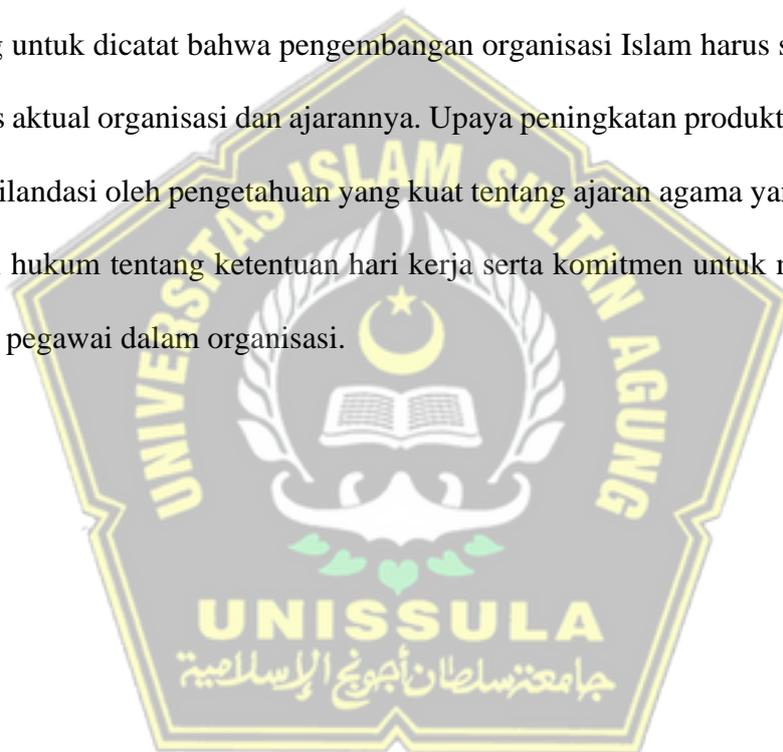
organisasi akan mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Dalam konteks hukum organisasi Islam, prinsip-prinsip Islam termasuk yang terkait dengan hukum sosial, distributif, dan prosedural dapat diterapkan. Kepuasan karyawan dan kinerjanya dapat meningkatkan penerapan keadilan ini.

3. Teori Pembelajaran Organisasi: Organisasi Islam yang mengutamakan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Teori Pembelajaran Organisasi Peter Senge menekankan pentingnya pembelajaran individu dan kelompok dalam organisasi. Dalam situasi ini, organisasi keagamaan Islam dapat mendorong pengikutnya untuk terus meningkatkan pengetahuan dan komitmennya, baik dalam tujuan profesional maupun spiritual.

4. Teori Komunikasi Organisasi: Komunikasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi bisnis Islam. Teori Komunikasi Organisasi, seperti teori komunikasi organisasi transaksional dan transformatif, dapat diterapkan untuk memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan kerja sama dalam suatu organisasi.

Selain teori-teori yang telah dibahas di atas, terdapat pula prinsip-prinsip Islam yang dapat dijadikan sebagai batu loncatan untuk mengembangkan organisasi Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai standar kinerja pegawai yang tinggi, seperti akhlak mulia (akhlaq), keadilan, kejujuran, kerjasama, tanggung jawab. tanggung jawab, dan kesepakatan yang adil dengan bisnis dan kinerja yang baik.

Penting untuk dicatat bahwa pengembangan organisasi Islam harus sejalan dengan konteks aktual organisasi dan ajarannya. Upaya peningkatan produktivitas pegawai harus dilandasi oleh pengetahuan yang kuat tentang ajaran agama yang relevan dan definisi hukum tentang ketentuan hari kerja serta komitmen untuk meminimalkan konflik pegawai dalam organisasi.



BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan judul yang penulis pilih, penulis merekomendasikan untuk menggunakan metode yang sesuai dengan fenomena saat ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Yang dimaksud dengan “metode deskriptif” adalah metode yang mampu memberikan analisis terhadap fenomena atau situasi sosial yang relevan berdasarkan data yang tersedia (Narbuko & Achmadi, 2013:4). Tujuan dari metode deskriptif adalah membuat tabel rangkuman atau mungkin ilustrasi yang akurat terkait dengan fenomena yang sedang dipelajari (Nazir, 2005:54). Menurut Creswell (2016:4), tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami dan menganalisis individu, kelompok atau populasi manusia dalam konteks sosial.

5.1.1 Sumber Data

Untuk analisis Laporan MBKM ini, perlu menggabungkan data dari kumpulan data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2012:137), baseline dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara yang kurang terstruktur terdiri dari wawancara yang lemah dan tidak menggunakan pedoman wawancara komprehensif yang dirilis untuk pengumpulan data.

Peneliti menggunakan wawancara semi struktural dalam wawancara ini. Saat menafsirkan situasi dan fenomena saat ini, pembaca dapat memahami informasi lebih rinci tentang pihak-pihak yang berpartisipasi. Penulis menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi terus menerus dari karyawan KSPPS NU Sejahtera.

b. Observasi

Menurut Riyanto (2010: 96) dalam (ghazali, 2019), “observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan observasi, baik lambat maupun cepat. Metode observasi bersifat sistematis dan melibatkan pengamatan dengan tujuan untuk memahami pentingnya kinerja karyawan. di KSPPS NU Sejahtera sehubungan dengan maraknya ormas Islam dalam bisnis. Pengamatan khusus ini dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan jangka panjang terhadap kondisi lingkungan dan fakta yang terjadi di masa lalu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah diperoleh baik secara cepat maupun dengan menggunakan media perantara yang telah dibicarakan orang lain sebelumnya. Data diperoleh dari jurnal, literatur, dan dokumentasi perusahaan.

5.2 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, dimana laporan skripsi berbasis MBKM dalam penelitian ini menjelaskan dan menggunakan analisis kontinyu. Laporan skripsi berbasis

MBKM deskriptif kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian dengan tujuan menjelaskan secara detail dan mendalam tentang realitas dan fenomena yang terjadi di lingkungan setempat. Analisis data ini berfokus pada bidang dan materi pelajaran, khususnya masalah penurunan kinerja pegawai, isu-isu problematis di KSPPS NU Sejahtera, yang dapat disebarluaskan secara akurat dan memungkinkan pemahaman tentang sifat, karakteristik, sifat, dan model materi pelajaran secara detail. .



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Uraian masalah pada KSPPS NU Sejahtera

Permasalahan yang akan muncul di KSPPS NU Sejahtera pada tahun 2022 adalah penambahan jumlah mahasiswa yang keluar setiap semester. Ini akan berdampak buruk pada kedua organisasi dan sudah bertahan Karyawan.

Akibatnya, KSPPS NU Sejahtera harus segera mengevaluasi setiap pegawai dan mencari solusi atas permasalahan tersebut agar tidak terjadi keberlangsungan pekerjaan setiap bulan.

6.2 Analisis Data

Permasalahan yang akan muncul di KSPPS NU Sejahtera tahun 2022 adalah meningkatnya jumlah mahasiswa putus sekolah setiap semester. Ini akan berdampak buruk pada organisasi dan karyawan.

Akibatnya, KSPPS NU Sejahtera harus segera mengevaluasi setiap pegawai dan mencari solusi atas permasalahan tersebut agar tidak terjadi kesinambungan pekerjaan setiap bulannya.

Berikut Hasil dari wawancara yang saya dapatkan pada saat melakukan wawancara dengan beberapa narasumber:

1. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan budaya organisasi Islami dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di KSPPS NU Sejahtera?

Narasumber	Hasil Wawancara
Bapak Kharis Sibyan (Staf HRD)	Menurut saya, Budaya organisasi Islami menekankan pentingnya memperlakukan karyawan setara dan adil. Ketika karyawan merasakan keadilan, penghargaan, dan peluang untuk pertumbuhan, mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi di KSPPS NU Sejahtera.
Bapak Henggar Tyasto (Manager Manrisk)	Adanya budaya organisasi Islami mendorong kolaborasi dan kerja tim. Yang dimana karyawan saling mendukung dan mengandalkan satu sama lain, karena akan meningkatkan kinerja karyawan.
Ibu Nida Hasanah (Marketing)	Ketika karyawan menghubungkan pekerjaan mereka dengan nilai dan

	keyakinan mereka, karyawan akan termotivasi, terlibat dan berkomitmen pada tugasnya. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
--	--

2. Dengan cara apa budaya organisasi Islami menekankan pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan di KSPPS NU Sejahtera?

Narasumber	Hasil Wawancara
Bapak Kharis Sibyan (Staf HRD)	Di KSPPS NU Sejahtera menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
Bapak Henggar Tyasto (Manager Manrisk)	Yang lebih berpengalaman memberikan panduan dan saran kepada karyawan baru, itu akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik.
Ibu Nida Hasanah (Marketing)	Harus adanya dukungan dan pembinaan terhadap karyawan. Manajer dan pemimpin memberikan bimbingan serta memfasilitasi pengembangan potensi karyawan.

3. Sejauh ini, menurut Bapak/Ibu apakah budaya organisasi Islami ada tolak ukur keefektifan didalam perusahaan?

Narasumber	Hasil Wawancara
Bapak Kharis Sibyan (Staf HRD)	Menurut saya, keefektifan akan tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan. jika budaya mampu mendorong karyawan meningkatkan produktivitas dapat dianggap efektif.
Bapak Henggar Tyasto (Manager Manrisk)	Jika karyawan merasa diperlakukan adil didukung dalam pengembangan karyawan. maka akan menunjukkan keefektifan budaya.
Ibu Nida Hasanah (Marketing)	Menurut saya, keefektifan tidak hanya ditentukan oleh budaya organisasi Islami saja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi ketidakefektifan budaya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSPPS NU Sejahtera. Budaya organisasi Islam menghargai interaksi sosial dan mendorongnya, sehingga memiliki hubungan yang positif dengan karyawan KSPPS NU Sejahtera (Hakim, 2016). Budaya organisasi Islam yang kuat memupuk tujuan, motivasi, dan kendali efektif dalam organisasi dengan mendorong banyak orang untuk berkonsentrasi pada gambaran besar dan detail. Menurut perspektif kepemimpinan organisasi, budaya organisasi yang kuat menghasilkan tenaga kerja yang kuat,

tetapi sebaliknya, tenaga kerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang kuat (Schein, 1992).

Budaya organisasi Islami yang didirikan berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Sesuai dengan ajaran Islam, setiap anggota masyarakat muslim memiliki kewajiban moral untuk mengamalkan Islam dalam segala aspek kehidupan sehari-hari, terutama dalam bidang ekonomi dan etika kerja. Hal itu tidak lepas dari konsep Islam (syariah) yang harus diimplementasikan dalam bidang ini dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian dari ekonomi Islam.

Berikut ciri-ciri budaya organisasi Islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi:

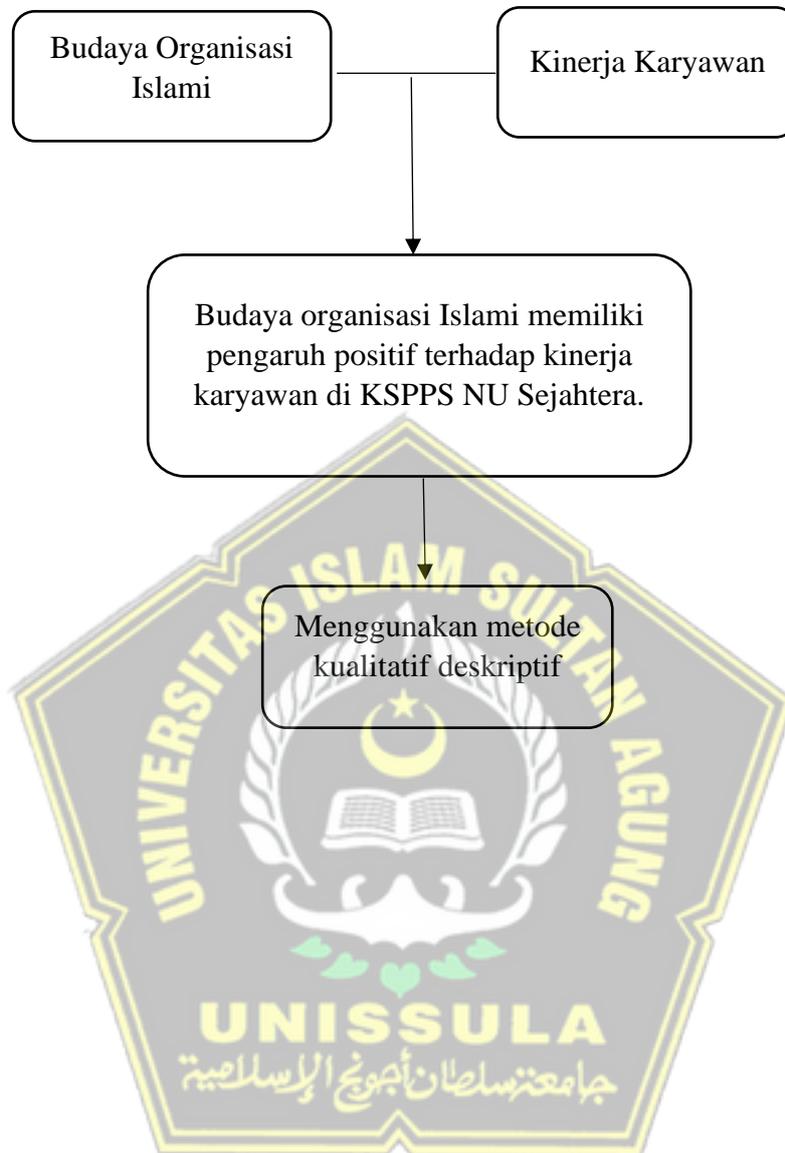
Pertama, bekerja merupakan satu-satunya cara terpenting bagi manusia untuk menjalankan perannya sebagai khalifah. Untuk menjadi khalifah fil ard (pemimpin di muka bumi) yang sah, seorang muslim harus memahami bahwa manusia, termasuk dirinya, mampu membawa kebaikan dan manfaat bagi bumi saat ini. Seorang Muslim menjelaskan bahwa segala sesuatu yang dikatakan dimaksudkan untuk hukuman dan apa pun yang diberikan kepada manusia sebagai sarana untuk mencegah mereka memenuhi perannya sebagai khalifah di bumi oleh Allah.

Kedua, bekerja adalah “ibadah” terhadap peran umat Islam sebagai khalifah di muka bumi, dan jika benar demikian, maka setiap umat Islam harus memiliki komitmen yang teguh untuk mempertahankan bumi dan seluruh isin lainnya. Oleh

karena itu, proses mempersiapkan isis menjadi penting bagi setiap muslim mengingat kebutuhannya sehari-hari. Sebagai seorang Muslim, Anda melakukan tugas Anda dengan bekerja di bidang keahlian Anda untuk memperbarui satu ajaran yang diberikan Allah kepada umat manusia (Sudarsono, 2004).

Ketiga, agar dapat bekerja seefisien mungkin, seorang pegawai muslim harus menggunakan keahlian profesionalnya dalam menangani uang dengan kekuatan tertentu. Karena faktor-faktor produksi yang digunakan untuk memperluas sifat proses produksi tidak berubah-ubah, manusia harus berusaha memanfaatkan sumber daya yang disediakan Tuhan sebaik-baiknya. Seperti yang difirmankan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Ar-Rahman 33: Wahai jin dan manusia, jika kamu terjebak dalam upaya 'melintasi' penjuru langit dan bumi, maka kamu tidak akan mampu melakukannya, bahkan dengan niat terbaik." Beberapa komentator menyebut "kekuatan" dalam konteks akal.

Oleh karena itu, setiap kali diadakan rapat harus sesuai dengan prinsip dan ayat yang terkandung dalam Al-Qur'an yang menyatakan bahwa setiap keputusan harus didasarkan pada tujuan hidup jangka panjang. Umat Islam wajib menggunakan karunia yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya guna menjawab kebahagiaan dunia akhirat. (Badeni,2013)



BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Organisasi keagamaan Islam memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan, tetapi implementasi yang tidak efektif dapat menjadi faktor penghambat. Beberapa penyebab produktivitas karyawan tidak optimal

1. Melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap upaya ormas Islam dalam mengimplementasikan doktrin Islam dan mendapatkan umpan balik dari peserta. Ini akan membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau peningkatan, serta memberikan waktu untuk pengembangan lebih lanjut.
2. Penyediaan sumber daya dan siang hari yang memadai untuk pelatihan kandidat, serta instruksi jangka panjang yang tidak memadai.

Perusahaan dapat meminimalisir dampak kewajiban organisasi keagamaan Islam terhadap tingkat kompensasi karyawan. Implementasi yang konsisten, komunikasi yang efektif, instruksi yang tepat, kepemimpinan yang baik, dan tulang punggung yang kuat adalah komponen kunci dalam memaksimalkan operasi organisasi Islam sehari-hari.

7.2 Rekomendasi Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis Bab VI di KSPPS NU Sejahtera dan analisis data dan bukti yang relevan, penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Menyajikan dengan jelas aturan-aturan dalam organisasi Islam sehingga anggota dapat menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari. Komunikasi yang terus menerus akan membantu menjaga tingkat pemahaman di antara mahasiswa KSPPS NU Sejahtera.

2. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai juga diperlukan kesejahteraan pegawai. Bisa dalam bentuk kompensasi atau fee yang dinilai berdasarkan kebutuhan bisnis untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik karyawan. Dengan melakukan hal tersebut, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan loyal kepada perusahaan secara keseluruhan.

7.3 Rekomendasi untuk KSPPS NU Sejahtera

Pemberian pelatihan dan pengembangan berbasis syariah yang relevan dengan pekerjaan pegawai untuk mengoptimalkan budaya organisasi Islami di KSPPS NU Sejahtera. Hal ini dapat menghambat pelatihan bisnis Islami, pengambilan keputusan berdasarkan keyakinan, atau manajemen waktu menurut prinsip-prinsip Islam. Karyawan dapat berkomunikasi lebih efektif dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip dasar Islam. Menciptakan sistem pemerintahan yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip Islam, seperti mengedepankan kerja keras dan berdampak positif bagi masyarakat. Semoga ungkapan di atas dapat mendorong para pengikut untuk mengamalkan keimanan dalam berkarya dan meningkatkan kontribusinya bagi KSPPS NU Sejahtera. Mengevaluasi organisasi keagamaan Islam dalam kaitannya dengan

kinerja karyawan. Penting untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan membuat perubahan yang diperlukan.

7.4 Rekomendasi untuk program studi

Saat melakukan sosialisasi pelaksanaan magang MBKM kurang adanya kejelasan, bagi mahasiswa yang tadinya memilih dicarikan fakultas diperusahaan lain dikarenakan waktu yang sudah mepet dengan tanggal yang ditentukan untuk masuk ditempat magang, dan belum mendapat info kelanjutan untuk dicarikan fakultas, pada akhirnya banyak yang memilih mencari perusahaan sendiri. Dan ketika sudah mendapat tempat magang, baru ada info dari fakultas dan mahasiswa kebingungan untuk memilih mana yang akan dimenjadi tempat magang.



BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1 Hal Positif Yang Diterima Selama Magang

Selama kurang lebih 4 bulan menjalani program magang MBKM di KSPPS NU Sejahtera, Setelah 5 semester menjalani perkuliahan luring dan daring akibat pandemi covid-19, yang hanya menerima teori-teori dikelas akhirnya penulis dapat mempraktekkan langsung dilapangan melalui program magang ini. Pengalaman selama magang penulis diajarkan untuk menginput data laba dan rugi di sistem ussi, Dan diharuskan mengikuti kegiatan seperti tahlilan setiap hari jumat.

8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskill

Dengan mengikuti program magang MB-KM ini, dapat memberikan banyak sekali pengembangan softskill pada penulis. Dimana selama magang penulis bisa merasakan terjun langsung ke dunia kerja. selama magang MBKM ini softskill penulis merasa lebih berkembang seperti kemampuan skill publik speaking meningkat, dapat bekerjasama dengan tim untuk membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, Dengan adanya kegiatan magang ini penulis mendapatkan relasi dan jaringan dengan orang-orang baru serta mendapatkan wawasan dan ilmu dari para karyawan mengenai dunia kerja.

8.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan dan Kemampuan Kognitif mahasiswa

Selama kurang lebih 4 bulan menjalani magang MB-KM penulis diajarkan berbagai pekerjaan yang ada diperusahaan, penulis juga diajarkan dalam menginput data freze unfreze anggota yang menunggak. Hal ini tentunya sebuah ilmu dan pengalaman baru bagi penulis. Walaupun hanya 4 bulan waktu yang diberikan untuk magang namun banyak sekali manfaat serta ilmu yang didapatkan oleh penulis. Penulis juga diajarkan bagaimana menjalin komunikasi serta koordinasi yang baik dengan sesama karyawan. Disimpulkan bahwa didunia kerja tidak hanya menyelesaikan tugasnya dengan baik saja tetapi juga dapat menjalin hubungan baik sesama rekan kerja dan tidak menjatuhkan satu sama lain agar pekerjaan yang dijalannya terasa lebih nyaman dan menyenangkan. Hal ini juga menambah ilmu bagi penulis yang belum didapatkan di dunia perkuliahan.

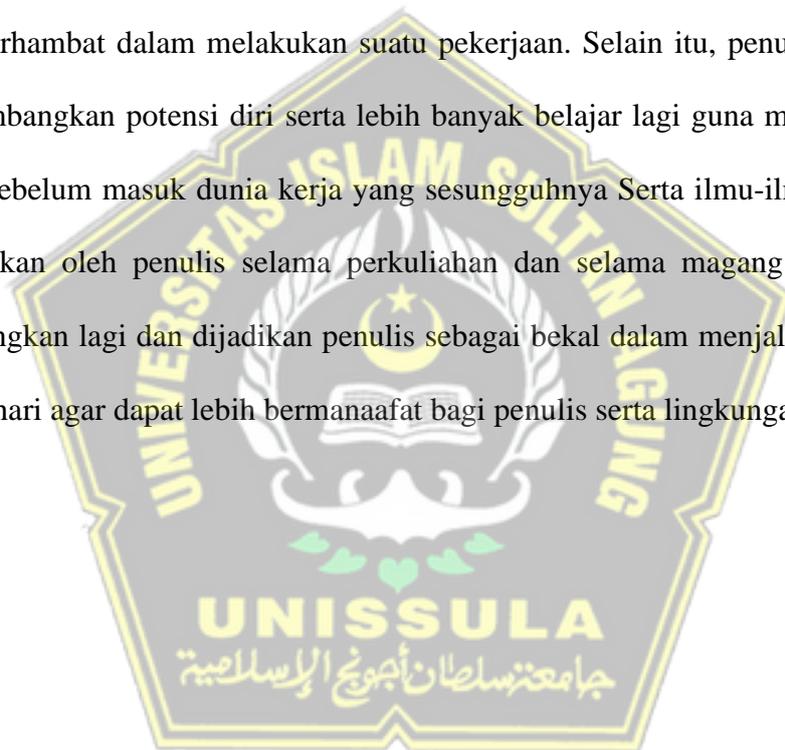
8.4 Kunci sukses bekerja berdasarkan pengalaman magang

Kunci sukses dalam bekerja menurut penulis ialah kejujuran dalam menjalankan tugas serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, hal ini juga yang diajarkan oleh Islam terutama sebuah kejujuran yang sangat diperlukan dalam setiap menjalankan tugas dan amanah yang diberikan, jika kejujuran dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta ikhlas dalam menjalankan pekerjaan maka akan terasa ringan. Selain itu juga perlunya menjaga tali silaturahmi dengan sesama karyawan dan tidak menjatuhkan satu sama lain karena sesungguhnya dimanapun kita bekerja disitulah kita belajar,

belajar mengenai lingkungan kerja dan belajar bagaimana menghargai setiap pendapat orang lain dan belajar dalam menghadapi setiap persoalan yang ada.

8.5 Rencana perbaikan/pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan

Rencana kedepan yang akan penulis perbaiki yaitu dalam meningkatkan rasa percaya diri dalam diri penulis. Mengingat rasa percaya diri sangat penting apalagi ketika sudah memasuki dunia kerja karena apabila kita tidak percaya diri maka kita akan terhambat dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, penulis akan lebih mengembangkan potensi diri serta lebih banyak belajar lagi guna mempersiapkan bekal sebelum masuk dunia kerja yang sesungguhnya. Serta ilmu-ilmu yang telah didapatkan oleh penulis selama perkuliahan dan selama magang akan penulis kembangkan lagi dan dijadikan penulis sebagai bekal dalam menjalani kehidupan sehari-hari agar dapat lebih bermanfaat bagi penulis serta lingkungan sekitar.



DAFTAR PUSTAKA

- Fachry (2015). Pengembangan Organisasi melalui Team Building, Kompetisi dan Kerjasama. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*
- Izzaty, Rita Eka (1967). Analisis Budaya Organisasi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Dan Koperasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- James L Gibson, et al (1996). Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating.
- Kast dan Rosenzweig (dalam Robins 2003). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*, 40.
- M. aswadi, lalu suparman, zainal abidin (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Islami Pegawai dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*
- Muljani, Ninuk (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*.
- Mulyadi dan Rivai (2009.). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Robbins. (2006). The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Jatim Indo Lestari. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(1), 1–8.
- Sandy. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung Effect of Compensation and Career Development on Employee Performance in Agraria Service and Spatial/National Land. *11(4)*, 3584–3594.
- Stoner et al. (1996). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wihaha Program Magister Manajemen*, 1(1), 64–77.
- Subri. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap

Kinerja Karyawan. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12.

Suripto, Teguh (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*

Sutrisno. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.

