

## BUDAYA KERJA ISLAMI SEBAGAI STRATEGI PENGUATAN KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT UGT NUSANTARA CABANG RIAM DURIAN

Aulia Sindy Perwirasar, Dwi Tri Nilasari

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma

[fatiya.alfatih@gmail.com](mailto:fatiya.alfatih@gmail.com) [dwitrinila@gmail.com](mailto:dwitrinila@gmail.com)

Accepted: 12-11-2025	Revised: 25-12-2025	Approved: 15-01-2026
-------------------------	------------------------	-------------------------

**Abstract :** Peningkatan kinerja karyawan dalam koperasi syariah tidak hanya fokus pada pencapaian target-target finansial, namun juga harus sejalan dengan nilai-nilai Islami. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan masih minimnya studi empiris yang membahas peran budaya kerja Islami sebagai strategi penguatan kinerja karyawan, khususnya di BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan budaya kerja Islami dan peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian. Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur, observasi lapangan dan triangulasi sumber. Adapun narasumber dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan cabang dan karyawan operasional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja Islami melalui praktik-praktik kegiatan Islami seperti gerak batin, pengajian, khutbah Al Qur'an, telah berhasil menginternalisasikan nilai STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah) ke dalam diri masing-masing karyawan, budaya musyawarah serta teladan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tercermin dari kualitas kerja yang lebih baik, pencapaian target kuantitas kerja, terbentuknya tim yang solid berlandaskan ukhuwah Islamiyah, serta munculnya inisiatif dan motivasi kerja yang didasarkan pada kesadaran spiritual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja Islami tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga berperan sebagai strategi yang efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara.

**Keywords:** budaya kerja Islami, kinerja karyawan, koperasi syariah

**Abstract:** Improving employee performance in Islamic cooperatives should not only focus on achieving financial targets, but also be in line with Islamic values. This study was motivated by the lack of empirical studies discussing the role of Islamic work culture as a strategy for strengthening employee performance, particularly at BMT UGT Nusantara's Riam Durian Branch. This study aims to examine the application of Islamic work culture and employee performance improvement at BMT UGT Nusantara Riam Durian Branch. The research method used a qualitative approach with data collection techniques through semi-structured interviews, field observations, and source triangulation. The sources in this study consisted of branch managers and operational employees. Findings from the study indicate that the implementation of Islamic work culture through the practice of Islamic activities such as spiritual movement, recitation, and completion of the Qur'an has succeeded in internalizing the values of STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah, and Fathonah) into each employee. The culture of discussion and the exemplary leadership of managers can improve employee performance. This performance improvement is reflected in better work quality, the achievement of work quantity targets, the formation of a solid team based on Islamic brotherhood, and the emergence of work initiatives and motivation based on spiritual awareness. This study concludes that Islamic work culture not only functions as an organizational identity but also plays an effective and sustainable role in improving employee performance at BMT UGT Nusantara.

**Keywords:** Islamic work culture, employee performance, Islamic cooperative

### PENDAHULUAN

Sebagai salah satu negara dengan penduduk Muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dalam perekonomian. Hal ini dapat terlihat dari perkembangan minat masyarakat yang cukup masif dalam bidang ekonomi syariah. Salah satu indikator yang mencerminkan pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia dapat dilihat dari tren Aktivitas Usaha Berbasis Syariah (AUS) terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat dalam 3 tahun terakhir, yaitu sebesar 44,13% pada triwulan II-2021, 45,66% pada triwulan II-2022, 46,71% pada triwulan II-2023 dan diperkirakan menyentuh angka 47,05% pada triwulan II-2024 (Dara Haspramudlilla, 2025). Salah satu instrumen keuangan syariah yang cukup berperan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah

koperasi syariah.

KSPPS BMT UGT Nusantara yang berpusat di Kab. Pasuruan, Jawa Timur beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan jati diri santri dalam melayani anggotanya. Pelayanan yang diberikan meliputi produk simpanan/tabungan, pembiayaan, maupun pelayanan lainnya. Kehadiran KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian sebagai koperasi syariah pertama di Kecamatan Kotawaringin Lama, Kalimantan Tengah membawa dampak yang cukup besar bagi masyarakat sekitar yang memang mayoritas beragama Islam. Berbeda dengan sistem perbankan dan koperasi konvensional, KSPPS BMT UGT Nusantara menawarkan inovasi dalam bertransaksi, yaitu proaktif mengunjungi anggota di wilayah kerjanya dan menyediakan UGT Mobile yang memudahkan transaksi keuangan anggota secara digital dan *real-time*. Anggota bebas berkonsultasi dengan karyawan dalam hal pengambilan keputusan pengelolaan keuangannya di KSPPS BMT UGT Nusantara agar tetap sesuai dengan syariah. Hal ini sesuai dengan temuan (Anggunliyah Rizki Amaliyah & Ni'matul Izza, 2024), bahwa berdirinya koperasi syariah, selain untuk memenuhi kebutuhan dan menyejahterakan anggota, juga dalam rangka menegakkan syariat Islam dan menghindari riba.

KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian berdiri sejak tahun 2012, namun dalam jangka waktu 1 dekade telah berhasil memperoleh penghargaan dalam RAT BMT UGT Nusantara se-Indonesia sebagai Kantor dengan Kesehatan Cabang Terbaik ke-1 tahun 2022, Kantor dengan Kesehatan Cabang Terbaik ke-1 tahun 2024 dan Kantor dengan NPF (*Non Performing Loan*) Terkecil ke-4 tahun 2025. Hal ini menunjukkan prestasi kantor cabang BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian tidak lepas dari peran, kinerja dan produktivitas karyawan yang optimal. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian, disebutkan bahwa produktivitas dan kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap SOP masing-masing karyawan, namun juga dilakukan upaya-upaya internalisasi nilai-nilai Islam sehingga menjadi budaya kerja Islami. Hal ini disebabkan antara lain karena latar belakang BMT UGT Nusantara yang memang lahir dari semangat santri dalam menerapkan syariat Islam dalam kehidupan sehari-hari, juga sebagai wasilah dakwah untuk mengembangkan perekonomian syariah dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Budaya kerja seringkali diartikan sama dengan budaya organisasi. Namun, (Gathot Supriono, 2022a) menyatakan bahwa keduanya berbeda. Budaya organisasi memiliki cakupan yang lebih luas, berkaitan dengan visi misi dan tujuan organisasi, hingga tata nilai dan filsafat yang diterapkan secara turun temurun dalam sebuah organisasi. Adapun budaya kerja, merupakan bentuk operasional dari budaya organisasi, yang berkaitan dengan perilaku individu yang merupakan cerminan sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma individu yang bergabung dalam organisasi tersebut (Gathot Supriono, 2022b). Oleh sebab itu, (Hadi Pajariano et al., 2022) memaknai budaya kerja sebagai sistem keyakinan, nilai dan norma yang diimplementasikan sebagai panduan karyawan dalam bertingkah laku, penyelesaian masalah hingga pada saat yang bersamaan dapat mengintegrasikan aspek-aspek tersebut secara internal dan melakukan adaptasi dengan lingkungan eksternal.

Budaya kerja Islami dapat diartikan sebagai penerapan nilai-nilai Islam yang membuat lembaga memiliki karakteristik atau tolak ukur Islam dalam berpikir dan beramal saat melakukan aktivitas kelembagaan (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022). Adapun (Moh. Mukhsin, 2017) menjelaskan budaya kerja dalam Islam dapat memotivasi karyawan untuk mengenali berbagai potensi yang dianugerahkan

Allah kepadanya, seperti optimalisasi akal, kemampuan berpikir, hingga keterampilan teknologi dalam bekerja. Selain itu, ia juga menekankan bahwa dalam Islam, bekerja merupakan manifestasi dari amal yang kualitasnya sangat ditentukan oleh niat pelakunya.(Purnomo et al., 2023). (Silvani et al., 2021) menyatakan dalam penelitiannya, budaya kerja Islami dapat meningkatkan hubungan variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun tidak secara langsung mempengaruhi, namun kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila penerapan budaya kerja Islami diterapkan di Bank Syariah area Palu.

Adapun kinerja memiliki beberapa pengertian, antara lain hasil kerja, tingkat keberhasilan maupun tingkat penyelesaian tugas dan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaannya(Silaen, 2021) Terdapat banyak studi empiris yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.(Febriani et al., 2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. (Hairani, 2023) (Augustine et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan meningkat maka produktivitas organisasi secara keseluruhan juga lebih optimal. Adapun (Cristanty et al., 2022) lebih spesifik meneliti penerapan budaya Islami pada MAN 2 Tulungagung berimplikasi terhadap kesadaran diri warga sekolah, khususnya dalam aspek kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari ketepatan jam masuk dan pulang kerja, kerjasama yang baik antar pegawai, hubungan sosial yang baik antar warga sekolah, motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja, hingga pengelolaan pekerjaan dan waktu yang lebih baik.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) dalam (Simbolon, 2023a) terdiri dari empat aspek:

1. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, meliputi kesempurnaan tugas, keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah atau aktivitas pekerjaan yang diselesaikan.
3. Kemampuan bekerja sama, yaitu sebagai kemampuan karyawan menjadi bagian dari tim kerja di perusahaan.
4. Inisiatif, berkaitan dengan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan adanya motivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan beberapa studi empiris tersebut, banyak ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, pelatihan dan kepemimpinan. Namun studi yang mengeksplorasi secara khusus peran budaya kerja Islami pada suatu organisasi masih minim, terutama dengan objek koperasi syariah di wilayah Kalimantan, khususnya Kalimantan Tengah. Oleh sebab itu, penelitian mengenai peran budaya kerja Islami sebagai strategi penguatan kinerja karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian dilakukan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan ilmiah tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan triangulasi. Wawancara semi terstruktur dilakukan untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana selain memberikan jawaban atas pertanyaan, responden juga dapat memberikan pendapatnya dengan bebas. Adapun observasi yang dilakukan adalah observasi terus terang,

artinya responden mengetahui bahwa peneliti melakukan penelitian dari awal hingga akhir aktivitas. Observasi dilakukan dengan melibatkan objek aktivitas, *place* (tempat) dan *actor* (aktor)(Sri Wahyuni, 2022).

*Actor* dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan dan karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian. Kepala cabang, wakil kepala cabang dan kepala operasional cabang sebagai bagian dari pimpinan. Adapun karyawan terdiri dari dua orang kasir, satu orang AOAP (*Account Officer Analisa dan Penagihan*), serta tiga orang AOSP (*Account Officer Simpanan dan Pembiayaan*). Wawancara dilakukan kepada karyawan yang berada di tempat pada saat penelitian dilakukan. *Place* merupakan tempat melakukan penelitian, yaitu di kantor cabang BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian, dimana peneliti berada disana untuk mengamati objek aktivitas berupa kegiatan yang berkaitan dengan penerapan budaya kerja Islami dan kinerja karyawan.

Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber. Tiga narasumber yang terlibat yaitu pimpinan, bagian lapangan (AOSP dan AOAP), kasir serta catatan hasil observasi lapangan. Teknik ini digunakan dalam rangka memeriksa keabsahan data, dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber daya, kemudian mengonfirmasi informasi sebagai upaya memperoleh pemahaman temuan di lapangan yang lebih valid dan komprehensif.

Berikut tabel karakteristik narasumber yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Karakteristik Karyawan BMT UGT Nusantara berdasarkan Pendidikan Terakhir, Usia dan Lama Bekerja

Jabatan	Pendidikan terakhir	Usia (tahun)	Lama Bekerja (tahun)
Kepala Cabang	S1	47	12
Wakil Kepala Cabang	MA	36	13
Kepala Operasional Cabang	Mts	48	13
Kasir 1	Mts	39	13
Kasir 2	SMK	22	2
AOAP	MA	35	10
AOSP 1	Mts	30	9
AOSP 2	MA	41	4
AOSP 3	MA	42	9

Peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan dan beberapa karyawan yang berhasil ditemui untuk memperoleh data penelitian yang mendalam, komprehensif dan informasi yang diperoleh dari wawancara dapat dibandingkan antar tingkatan jabatan narasumber. Pimpinan terdiri dari kepala cabang, wakil kepala cabang dan kepala operasional cabang, adapun karyawan terdiri dari kasir dan bagian lapangan (AOSP dan AOAP).

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa sumber daya manusia KSPPS BMT UGT

Nusantara Cabang Riam Durian sangat heterogen. Uniknya, dengan heterogenitas SDM yang ada, KSPPS BMT UGT Nusantara dapat memperoleh predikat kantor dengan kesehatan terbaik dalam RAT BMT UGT Nusantara pada tahun 2022 dan 2024 secara nasional. Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang baik, yang berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang, juga dipengaruhi oleh penerapan budaya kerja Islami dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian yang berdiri sejak tahun 2012 merupakan bagian dari BMT UGT Nusantara yang berpusat di Pasuruan, Jawa Timur. Salah satu ciri keunikan dari BMT UGT Nusantara adalah keragaman SDM dari segi pendidikan formal, rentang usia, hingga lama bekerja. Namun terdapat satu kesamaan yaitu berasal dari pondok pesantren atau pernah menjadi santri, khususnya alumni santri Pondok Pesantren Sidogiri. Hal ini sesuai dengan visi BMT UGT Nusantara yaitu “si Mantab” (Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat), yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah dalam melayani anggotanya, sesuai jati diri santri dan syariah Islam.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Operasional Kantor, Nur Sahlan, pada wawancara tanggal 18 November 2025, diperoleh pernyataan sebagai berikut:

“Dalam proses awal perekrutan, kami tidak hanya melihat latar belakang seseorang dari pendidikan formalnya atau usianya saja, lebih penting daripada itu adalah latar belakang pemahamannya terhadap Islam. Kenapa? Karena di BMT ini, yang ditekankan adalah pemahamannya terhadap nilai-nilai Islam, karena yang dilakukan dalam operasional BMT ini berdasarkan syariah Islam. Selain itu, yang dilihat juga penerimaannya terhadap budaya kerja Islami, agar tidak hanya dzohirnya saja yang bekerja, tetapi juga bathinnya. Titik tekannya adalah pada karakter dan kepribadiannya, bagaimana ibadahnya, apakah punya jiwa STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah) atau tidak. Shiddiq itu berkaitan dengan kejujuran, tentu dalam operasional di BMT sebagai lembaga keuangan, kejujuran adalah hal yang utama. Tabligh, berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi. Mengapa? Karena kita sebagai lembaga keuangan syariah wajib menjelaskan kepada anggota maupun masyarakat pada umumnya mengenai hukum-hukum muamalah, atau istilah-istilah yang kita gunakan dalam operasional yang berbeda dengan lembaga konvensional. Amanah, tentu sebagai pengurus koperasi, tugas utama kita adalah menjaga amanah dan tanggung jawab keuangan anggota. Sedangkan Fathonah, berkaitan dengan kecerdasan hingga profesionalitas dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah-masalah yang mungkin muncul dalam kegiatan operasional sehari-hari.”

Berdasarkan hasil wawancara ini, diperoleh informasi bahwa sejak awal perekrutan, di BMT UGT Nusantara telah dipertimbangkan aspek latar belakang kepribadian dan karakteristik calon karyawan. Apabila karakteristiknya telah terbiasa dengan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari sebagai santri, maka karyawan tersebut akan lebih mudah beradaptasi dengan budaya kerja Islami dalam operasional BMT UGT Nusantara.

Adapun budaya kerja Islami yang telah diterapkan, sebagaimana hasil wawancara dengan M. Lutfillah MSY sebagai Kepala Cabang, pada wawancara tanggal 18 November 2025, yaitu:

1. Istighosah/Gerak Batin yang dilakukan rutin setiap pagi. Jam kerja karyawan dimulai pukul 7.00 WIB, semua karyawan berkumpul di kantor untuk melakukan kegiatan istighotsah dan Gerak Batin, dilanjutkan dengan sholat dhuha berjamaah, membaca surah Al-Waqi'ah, surah Yasin, sholawat nariyah, sholawat thibbil Qulub dan doa bersama sebelum memulai pekerjaan sesuai SOP masing-masing karyawan.
2. Khataman al-Qur'an rutin setiap hari Kamis.
3. Doa bersama setiap selesai jam kerja.
4. Sholat dzuhur berjamaah. Namun, jika kondisi tidak memungkinkan bagi karyawan bagian lapangan untuk datang tepat waktu dan melaksanakan sholat dzuhur berjamaah di kantor, diberikan keringanan untuk sholat dzuhur berjamaah di masjid atau mushola terdekat dengan wilayah kerjanya.
5. Pengajian Kitab dilakukan dua kali per bulan oleh Ikatan Alumni Sidogiri (IAS) dan pekan terakhir oleh Pengurus Wilayah bersamaan dengan kegiatan rekonsiliasi kas harian. Kegiatan pengajian kitab yang dilakukan oleh Pengurus Wilayah, selain membahas ... juga membahas hukum-hukum muamalah yang diperlukan dalam aktivitas dan layanan keuangan di BMT UGT Nusantara.
6. Isthighotsah/Gerak Batin per bulan di makam para wali yang berada di area Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah.

Strategi penerapan budaya kerja Islami telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian. Hal ini dapat terlihat dari pernyataan beberapa karyawan dalam proses wawancara.

Menurut Ahmad, sebagai kasir yang bersedia diwawancara pada tanggal 18 November 2025, adanya budaya kerja Islami seperti istighotsah, sholat dhuha atau pengajian rutin membantu ia tetap memahami bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT dan membantunya mencegah dari perbuatan buruk yang dilarang agama. Penerapan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, amanah dan tanggung jawab adalah prioritas utama dalam tugasnya sebagai kasir. Dalam hal kejujuran, apabila dalam cash opname harian terdapat selisih uang yang masuk/keluar dengan dana cash, maka ia harus konfirmasi terlebih dahulu kepada kepala kantor dan karyawan lain juga harus mengetahui jumlah selisih tersebut. Sebagai tanggung jawab, apabila setelah ikhtiar mencocokkan transaksi dengan jurnal harian, mengecek kembali transaksi pengeluaran kas dan pemasukan apakah sudah sesuai dengan form yang dilampirkan atau tidak, maka ia bersedia bertanggung jawab dengan mengganti nominal selisih kurang tersebut. Begitu pula dalam hal amanah, ia memastikan bahwa ia akan menjaga kepercayaan anggota dengan menyampaikan kemanan simpanan/tabungan mereka di BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian.

Hal ini sejalan dengan pendapat Fanani sebagai AOAP (*Accoint Officer Analisa dan Penagihan*) dalam wawancara tanggal 18 November 2025:

“Adanya kegiatan spiritual seperti gerak batin (istighotsah), sholat dhuha dan pengajian paling

berdampak pada pekerjaan saya, karena selain membuat lebih percaya diri dan lebih ikhlas. Apabila kita melayani anggota dengan ikhlas, maka yang kita lakukan bernilai ibadah. Selain itu ada kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal karena sadar bahwa itu kewajiban dan komitmen kita, bukan karena mencari pangkat/jabatan. Adanya pengajian-pengajian di kantor mendorong kita menjadi lebih baik lagi dan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran syariah”.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya budaya kerja Islami dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Adanya program-program Islami mempengaruhi *batin* karyawan untuk selalu mengingat bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, berusaha menyelesaikan tugas sesuai SOP disertai dengan keikhlasan, serta bersedia bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan atau ketidaksesuaian perolehan dengan target kuantitas harian.

Berkaitan dengan kuantitas kerja, dalam wawancara dengan Wakil Kepala Cabang, Syamsul Arifin, pada tanggal 18 Novermber 2025, diperoleh pernyataan berikut.

“BMT UGT Nusantara memiliki penilaian kinerja internal, baik per kantor dan target perorangan. Target kantor adalah ketercapaian ROE (*Return On Equity*) minimal sebanyak 2%. Artinya, seluruh struktur organisasi harus melaksanakan kerjasama tim dengan optimal agar mencapai kinerja ROE lebih dari 2% untuk memenuhi standar minimum kesehatan kinerja keuangan kantor. Sedangkan untuk target per orang, target yang harus dicapai bagian AOSP antara lain target transaksi minimal 100 transaksi per hari, atau nominal tabungan terakumulasi sebanyak delapan juta rupiah per hari. Bagian AOAP akan dianggap memiliki kinerja yang baik apabila mampu menurunkan NPL (*Non Performance Loan*) atau tingkat pembiayaan macet, serta ketajaman hasil analisa kelayakan calon debitur untuk menerima kredit. Adapun kasir dinilai dari hasil *cash opname* harian, apakah nominal uang yang diterima atau dikeluarkan sesuai dengan bukti-bukti transaksi dan jurnal harian.”

Untuk memenuhi target kualitas dan kuantitas kinerja, BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian harus memiliki kemampuan untuk mengelola tim kerja. Berdasarkan hasil observasi lapangan, karyawan yang bekerja terdiri dari berbagai karakteristik usia, pendidikan formal terakhir maupun lama bekerja yang berbeda-beda. Namun, pimpinan berhasil mengelola karyawan yang heterogen ini menjadi tim yang solid, sehingga mampu memenuhi target kinerja internal kantor maupun perorangan dengan baik.

Bapak Lutfillah MSY sebagai Kepala Cabang, pada wawancara tanggal 18 November 2025 menyatakan: ”Sebagai pimpinan, berusaha untuk memberikan contoh, sesuai dengan prinsip Rasulullah SAW, yaitu mulai dari diri sendiri. Kalau pimpinan bagus, ke bawah juga bagus. Misalnya, berusaha melaksanakan sholat berjamaah, mencontohkan cara menghadapi anggota dengan sopan santun, menangani masalah secara objektif, bukan dari penafsiran pribadi, serta harus paham tugas/jobdesk masing-masing karyawan.

”Di BMT UGT Nusantara juga diberlakukan sistem reward and punishment. Sistem reward dapat berupa bisyaroh produktivitas yang dibebankan pada tim kantor secara keseluruhan, jika mencapai ROE lebih dari 2%, maka reward bonus produktivitas diberikan kepada kantor untuk dibagi merata ke seluruh karyawan. Sebaliknya jika kurang dari 2%, punishment-nya dalam bentuk pemotongan bonus

produktivitas. Kepala kantor dapat diibaratkan seperti supir yang harus mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam tim. Bagi yang memiliki kemampuan yang lebih bisa menyuplai yang lemah. Sebaliknya yang lemah, berusaha berbenah diri untuk mengatasi kelemahannya,” lanjutnya.

Kontrol kinerja harian juga dilakukan dengan melibatkan teknologi berupa *mobile printer* dan Mobile UGT. Setiap kali ada anggota yang menabung, menarik tabungan, membayar angsuran atau transaksi keuangan lainnya, semua kegiatannya terhubung ke *mobile printer* yang dimiliki karyawan dan Mobile UGT masing-masing anggota, sehingga tidak dapat direkayasa. Nominal yang diperoleh dari operasiobal dan bukti-bukti transaksi tersebut akan dipertanggungjawabkan dihadapan pimpinan setiap hari dalam proses rekonsiliasi kas harian.

Selain faktor kepemimpinan dan kesamaan pemahaman mengenai kerja sama tim, adanya program penerapan budaya kerja Islami juga mempengaruhi interaksi antar karyawan berlandaskan ukhuwah Islamiyah. Hal ini membuat hubungan antar karyawan tidak hanya sekedar rekan kerja, namun juga tumbuh kepedulian, saling menasehati dan saling mendukung satu sama lain, sehingga tercipta tim kerja yang solid.

Kerjasama tim karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian yang mencerminkan nilai-nilai Islam juga disepakati oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari pola komunikasi yang fleksibel, adanya forum koordinasi harian di awal dan akhir jam kerja yang memungkinkan setiap permasalahan cepat ditangani, pengambilan keputusan melalui proses musyawarah, hingga kesediaan membantu jika salah satu karyawan terkendala menyelesaikan permasalahannya di hari tersebut.

M.Nashrullah sebagai salah satu AOSP, dalam wawancara tanggal 22 November 2025 menyatakan,”Kerjasama tim sudah mencerminkan nilai Islam, misalnya saling menasehati jika terjadi kesalahan, saling peduli meskipun di luar jam kerja, juga tolong menolong. Misalnya, ada rekan yang tidak sempat menarik tabungan di wilayah kerjanya, maka kita bantu untuk menarik tabungan di wilayah itu.”

Fanani, selaku AOAP saat diwawancara tanggal 18 November 2025 menambahkan,”Hubungan kerjasama dengan rekan kerja berdasarkan ukhuwah misalnya, saling mengucap salam saat masuk kantor, bersalamansetelah selesai sholat berjamaah, saling membantu. Misalnya ada rekan yang tidak sempat menarik tabungan, maka dibantu. Atau saat proses penagihan, saya tidak sempat ke tempat debitur, maka rekan lain yang melewati jalur yang sama membantu menagih.”

Bagian kasir apabila mengalami terkendala, terutama jika ada masalah sistem, maka rekan lain mencoba membantu menyelesaikan kendala tersebut. Atau apabila terjadi selisih nominal kas masuk dan keluar, maka karyawan lain membantu untuk mencari sumber selisih nominal tersebut dengan mencocokkan hasil jurnal kas masuk dan kas keluar dari bukti-bukti dokumen dari bagian lapangan transaksi pada hari tersebut.

## Pembahasan

Penerapan budaya kerja Islami dalam kegiatan operasional terbukti mampu menjadi strategi

penguatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari terpenuhinya 4 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan bekerja sama dan tumbuhnya inisiatif melalui penerapan budaya kerja Islami di kantor BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian(Simbolon, 2023b):

1. Penerapan budaya kerja Islami yang bersifat rutin telah menjadi keseharian dan terintegrasi dengan karakteristik pribadi karyawan, meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan. Pemahaman nilai-nilai Islami seperti bekerja adalah bagian dari ibadah, berusaha untuk jujur, bertanggung jawab dan amanah dalam pekerjaan dan ikhlas dalam bekerja tidak hanya berorientasi pada keuntungan materiil, namun memberikan motivasi yang lebih besar dalam bekerja. Motivasi ini bukan hanya yang bersifat profitabilitas, namun juga terdapat motivasi dakwah untuk kemajuan lembaga keuangan syariah. Menurut kinerja karyawan yang baik tidak hanya bernilai profesional, namun juga menekankan pada nilai ibadah, etos kerja, tanggung jawab, dan pelayanan yang berkualitas merupakan bentuk ketaaatan kepada Allah swt.
2. Penerapan budaya kerja Islami di kantor BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian memberikan dampak perilaku positif pada karyawan, tidak hanya memenuhi target kerja secara kuantitatif. Adanya praktik pengajian rutin, misalnya, membuat karyawan lebih percaya diri dalam menjelaskan akad-akad transaksi kepada anggota, lebih sabar dan ramah terhadap anggota, berusaha untuk lebih teliti, disiplin dan berintegritas dalam menjalankan tugas sesuai SOP masing-masing. Hal ini tentu berdampak dalam produktivitas dan pencapaian target kuantitas kerja.
3. Kegiatan-kegiatan praktik keagamaan yang dilakukan secara rutin dan wajib diikuti oleh seluruh karyawan memberikan dampak terhadap eratnya tali silaturahmi dan kerjasama tim antar karyawan. Adanya proses *maudzatul hasanah* oleh pimpinan dalam setiap sesi istighosah maupun rapat rutin serta terlibatnya karyawan dalam proses musyawarah memungkinkan komunikasi terjalin dengan sangat baik. Karyawan menjadi saling terbuka apabila menghadapi permasalahan dalam operasional, bersama-sama mencari solusi dan menjadi lebih solid untuk mencapai tujuan bersama.
4. Pelaksanaan budaya kerja Islami, memberikan motivasi kepada karyawan untuk memiliki kreativitas dalam bekerja, selama tidak melanggar hukum Syariah. Internalisasi nilai-nilai STAF (Shiddiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah) pada saat yang sama mampu menumbuhkan kesadaran spiritual dan profesional dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini mendorong karyawan agar lebih berinisiatif, kreatif dalam pelayanan kepada anggota maupun dalam pengembangan produk. Tujuan spiritual, seperti bekerja sebagai bagian dari ibadah terintegrasi dengan baik dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

### Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki sampel yang terbatas, yaitu hanya pada karyawan kantor BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian dengan jumlah sampel yang kecil, keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian, sehingga memungkinkan adanya potensi bias dari hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada peran penerapan budaya kerja Islami sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan dengan metode penelitian kualitatif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak

variabel strategi peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan metodologi kuantitatif atau *mix method* untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja Islami di BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian terbukti dapat dijadikan sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan. Kualitas kerja karyawan menjadi lebih terintegrasi dengan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam budaya kerja Islami sehingga mampu meningkatkan motivasi bekerja sebagai bagian dari ibadah kepada Allah. Kegiatan pengajian rutin yang tidak hanya berisi nasihat dari pimpinan, namun juga memberikan bekal ilmu pengetahuan praktis yang terkait dengan praktik muamalah dan akad-akad transaksi sangat berdampak pada pencapaian target-target kinerja kuantitatif. Kesadaran seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Riam Durian sebagai bagian dari tim kerja yang solid merupakan hasil integrasi antara program-program spiritual melalui budaya musyawarah dan internalisasi nilai STAF (Shiddiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah) dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat fokus bersama-sama untuk meraih tujuan besar organisasi.

## Daftar Pustaka

- Anggunliyah Rizki Amaliyah, & Ni'matul Izza. (2024). Peran Koperasi Syariah dalam Pembangunan Ekonomi Masyarakat Ardirejo. *PRAXIS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* Vol. 3 No.1 September, 3(01), 137–144.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(1), 147–156.
- Cristanty, R. A., Bafadal, I., & Sobri, A. Y. (2022). Budaya Islami Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 2(4), 296–306. <https://doi.org/10.17977/um065v2i42022p296-306>
- Dara Haspramudlilla. (2025, August 5). *Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia: Menuju Pusat Ekonomi Syariah Global*. Artikel ini telah tayang di situs Media Keuangan | MK+ dengan judul “*Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia: Menuju Pusat Ekonomi Syariah Global - Media Keuangan*” Lihat selengkapnya di sini: <https://mediakeuangan.kemenkeu.go.id/article/show/perkembangan-ekonomi-syariah-di-indonesia-menuju-pusat-ekonomi-syariah-global>. Mediakeuangan.Kemenkeu.Go.Id.
- Febriani, F. A., Ramlji, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan JIMKES*, 11(2), 309–320.
- Gathot Supriono. (2022a). *Menuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja* (1st ed.). Penerbit Bintang Madani.
- Gathot Supriono. (2022b). *Menuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja* (1st ed.). Penerbit Bintang Madani.
- Hadi Pajarianto, Salju, & Budi Pramono. (2022). *Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah*

Religiusitas Dibutuhkan? (1st ed.). Penerbit Indonesia Emas Group.

- Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *JIEI Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 01(9), 339–345.  
<https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8164>
- Moh. Mukhsin. (2017). Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Syiar Iqtishadi Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol.1 No.2.  
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIEc/article/view/2562/1991>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* (Vol. 5, Issue 1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Silaen, N. R. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (pp. 1–12). Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Silvani, Basir-Cyio, M., & Rossanti, N. P. E. (2021). Islamic Work Culture as a Moderation of the Influence of Abilities, Motivation and Opportunitieson Employee Performance Pt. Mandiri Syariah Bank Area Palu. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 05(04), 184–198.  
<https://doi.org/10.47772/ijriss.2021.5409>
- Simbolon, S. (2023a). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV Bintang Semesta Media.
- Simbolon, S. (2023b). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV Bintang Semesta Media.
- Sri Wahyuni. (2022). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. In Y. Novita (Ed.), *Penelitian Kualitatif* (1st ed.). PT Global Eksekutif Teknologi.