

Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar

Nur Azizah¹, Ely Mansur², Sahrial³

Program Studi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali

Email: azizahn523@gmail.com¹, elymansur2021@gmail.com², sahrialsyah.ss@gmail.com³

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1). Untuk mengetahui implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar. 2). Untuk mengetahui cara setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar? Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar sejumlah 6 orang. Serta teknik pengumpulan data berupa: Wawancara, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian, Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar sudah mengimplementasikan nilai budaya perusahaan IDEAL dengan baik dan benar. Di mana budaya organisasi yang diterapkan guna sebagai motivasi untuk setiap karyawan agar lebih disiplin dan memiliki karakter dalam penerapan budaya organisasi saat melaksanakan tugasnya. Penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari pencapaian perusahaan. Sehingga budaya organisasi yang diterapkan sejauh ini telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prinsip syariah.

Kata Kunci: Implementasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

Abstract. The objectives of this research are: 1). To find out the implementation of organizational culture in increasing work productivity at Bank Muamalat Denpasar Branch Office. 2). To find out how each employee increases work productivity at Bank Muamalat Denpasar Branch Office? The research methodology used is descriptive qualitative research using triangulation in testing credibility. The informants in this study were 6 employees who worked at Bank Muamalat Denpasar Branch Office. As well as data collection techniques in the form of: interviews, documentation and observation. Based on the results of the research, Bank Muamalat Denpasar Branch Office has implemented ideal corporate culture values properly and correctly. Where the organizational culture is applied as motivation for each employee to be more disciplined and have character in the application of organizational culture when carrying out their duties. The application of organizational culture can increase the work productivity of employees which can be seen from the achievements of the company. So that the organizational culture applied so far has been running well and in accordance with sharia principles.

Keywords: Implementation, Organizational Culture, Work Productivity

PENDAHULUAN

Budaya organisasi menjadi nilai budaya yang perlu dikembangkan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Menurut Hari Sulaksono, budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari pola dan cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.¹ Budaya organisasi menjadi nilai-nilai yang dimiliki oleh manusia, sehingga hal tersebut menjadi suatu hal yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam bertindak baik di ruang lingkup pribadi maupun sosial, sehingga budaya organisasi dalam suatu perusahaan menjadi citra utama yang sangat penting untuk dipertahankan oleh setiap anggota perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, perkembangan suatu organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang berada di perusahaan.² Sehingga hal tersebut menjadi perhatian khusus, guna mewujudkan dan menerapkan budaya organisasi dengan fungsi dan tujuan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang berkualitas. Dalam Islam, sumber daya yang berkualitas atau profesional bukan hanya yang ahli dalam bidang pekerjaannya saja, namun mereka yang mampu menerapkan prinsip syariah yang berkaitan dengan pekerjaan khususnya dalam hal produktivitas kerja. Sehingga dalam prinsip Islam, sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang menggunakan kemampuan dan keterampilannya sejalan dengan ketentuan-ketentuan Islam. Sebagaimana firman Allah pada Q.S. At-Taubah ayat 105, yaitu: Budaya organisasi atau perusahaan yang diterapkan di Bank Muamalat lebih dikenal dengan penerapan budaya Islami, modern dan profesional atau disingkat dengan IDEAL. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi setiap anggotanya untuk mencapai suatu tujuan dari Bank Muamalat dalam melakukan pelayanan terhadap nasabah serta bagaimana suatu produktivitas yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, serta penerapannya dapat mempengaruhi setiap anggota yang ada di perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh kinerja serta produktivitas yang baik ke depannya. Karena budaya yang diterapkan memiliki faktor yang mendukung produktivitas kerja setiap karyawan. Karena keadaan yang kondusif dapat memberikan dampak yang signifikan bagi setiap pekerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja
2. Untuk mengetahui cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar, yang beralamatkan di jalan Teuku Umar No. 82, Dauh Puri Kauh, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena penulis ingin

menggambarkan secara jelas tentang obyek penelitian. Selain itu dengan menggunakan metode kualitatif, data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna. Jenis penelitian kualitatif yang dipilih untuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif tersebut digunakan untuk mendapatkan suatu peristiwa yang telah terjadi untuk mendapatkan suatu fakta yang berkaitan dengan menguraikan secara mendalam bagaimana implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar.

Dalam penentuan informan, teknik yang dilakukan dalam penelitian kualitatif yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dikarenakan jumlah data dari sumber data tersebut sedikit dan belum memuaskan, maka mencari orang lain agar dapat digunakan sebagai sumber data.⁴

Kriteria *Key Informan* yang penulis tentukan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memilih beberapa kriteria di antaranya Branch Sales Support beserta 5 orang informan lainnya. Untuk mendapatkan data atau informasi, digunakan; *pertama*, teknik wawancara dengan melakukan *interview* secara langsung dengan beberapa informan yang terpilih; *kedua*, teknik dokumentasi, informasi atau data yang penulis dapatkan dari dokumen-dokumen yang terdapat di PT. Bank Muamalat Indonesia melalui media internet atau informasi gambar yang diberikan oleh Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar; *ketiga*, teknik observasi di mana penulis memperhatikan beberapa hal saat datang ke lokasi yang berkenaan dengan penerapan budaya organisasi serta sejumlah informan yang memberikan informasinya.

Teknik dalam menguji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data. *Triangulasi* data berarti peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda dalam pengumpulan datanya untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.⁵ Pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui teknik wawancara yang dilanjutkan dengan pemeriksaan dokumentasi, atau mengumpulkan data melalui wawancara dan diperiksa kembali dengan observasi. Sehingga, peneliti berharap dengan adanya *triangulasi* mendapatkan data yang valid dan akurat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga kegiatan utama, yaitu: reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan. Adapun penjelasan dari tiga tahap

analisis data tersebut merujuk pada pendapat Sugiyono, bahwa ada beberapa hal yang penting dalam melakukan analisis data kualitatif, yakni: *Pertama*, Reduksi data merupakan bagian dari merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dengan mencari tema serta polanya. Sehingga, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mampu mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data. *Kedua*, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Ketiga, penarikan kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena dikemukakan dalam penelitian kualitatif bahwa masalah dan rumusan masalah masih bersifat sementara dan akan berkembang ketika peneliti telah turun ke lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada.⁶

Tabel 1. Kriteria Key Informan

NO	Key Informan	Keterangan
1	Srie Puspitasari	Branch Sales
2	Litasari	Teller
3	Thoriq Fauzi	Teller
4	Syaifullah Nizar Rahmat	Operation officer
5	Novia Elsa Sukma Atmaja	Teller
6	Ardian Inayah	Customer Service

Sumber: Data Elaborasi hasil wawancara dokumentasi tahun 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan berdasarkan data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar, serta studi kepustakaan mengenai implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar yang dilakukan oleh penulis, maka dapat dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut.

Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar

Setiap organisasi atau perusahaan, tentunya memiliki budaya yang berbeda-beda dalam hal mengembangkan perusahaannya terutama melalui karyawan sebagai sampel untuk memajukan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Pandi Afandi, Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai- nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.⁷ Budaya organisasi merupakan salah satu budaya yang juga diterapkan oleh Bank Muamalat salah satunya di kantor cabang Denpasar, sehingga budaya organisasi juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di dalamnya. Dikarenakan budaya organisasi menjadi landasan dasar suatu perusahaan yang sangat penting untuk diterapkan oleh seluruh karyawan dan hal ini juga nanti akan memberikan dampak pada setiap aspek kehidupan, baik dari segi pekerjaan maupun bersosialisasi di masyarakat. Dari hasil wawancara yang telah dikumpulkan pada tanggal 19 sampai 21 September 202. Berikut cuplikan hasil wawancara tersebut.

Budaya kerja atau organisasi yang diterapkan oleh Bank Muamalat yaitu budaya perusahaan Islami, Modern dan Profesional atau biasa disebut dengan Muamalat IDEAL. Sehingga dapat diuraikan bahwa budaya IDEAL ini sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, di mana Islam adalah setiap karyawan dituntut untuk menjadi manusia yang ber-integritas, sesuai dengan prinsip syariah yang mengatur perilaku dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua* ada Modern, sebagai karyawan tentunya harus mampu mengikuti perkembangan zaman, dapat memberikan solusi dalam setiap masalah dan mampu berpikir positif serta tanggap pada setiap situasi. Terakhir Profesional, yaitu harus bisa bertanggung jawab dengan penuh terhadap setiap tugas dan pekerjaan masing-masing. Seperti yang disampaikan oleh Srie Puspitasari yang menjabat sebagai Branch Sales Support di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar yaitu:⁸

“Budaya organisasi di sini lebih spesifiknya nanti mengarah juga ke dalam penerapan nilai-nilai. Di Bank Muamalat untuk budaya perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu Islami, Modern dan Profesional atau disingkat menjadi Muamalat IDEAL. Jadi semisalkan Islami sendiri itu nilai utama yaitu integritas, jadi semua didasarkan sesuai dengan rukun islam dan rukun imannya. Di samping itu, dilandaskan oleh kejujuran dan sistem

bekerjanya juga sama. Untuk yang Modern sendiri yaitu terbuka dan tanggap. Jadi kita harus bisa terbuka dengan perubahan, sedangkan tanggap yaitu apapun yang terjadi disekeliling bisa langsung menyesuaikan dengan baik. Jika dari sisi profesional yaitu kompeten dan

profesional. Jika kompeten dia harus bisa memaksimalkan dengan apa yang dipunya. Jadi, semisal budaya kerjanya semua harus sesuai dengan SOP, kemudian dengan nilai-nilai perusahaan itu juga harus ditanamkan langsung dengan penerapan yang sehari-harinya.”^o

Penerapan budaya organisasi atau budaya perusahaan yang ada di bank Muamalat KC Denpasar dapat diperoleh, bahwa budaya tersebut telah di jalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan budaya yang diterapkan oleh perusahaan, tentunya budaya ini tidak hanya diterapkan pada lingkungan kerja semata, namun juga berlaku saat berada di masyarakat. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Syaifullah Nizar Rahmat juga berpendapat, bahwa:

“Penerapan budaya^o organisasinya diterapkan pada kegiatan sehari-hari, baik dalam dunia kerja maupun di luar pekerjaan. Sesuai dengan budaya perusahaan tadi yaitu Islami, modern, dan profesional. Di samping itu juga kita menerapkan budaya bersih dalam bekerja dan menjalankan tugas setiap harinya, begitupun ruang kerjanya juga harus bersih, rapi, dan tidak ada berkas yang berceceran. Jadi sejauh ini penerapannya berjalan dengan lancar.”

Budaya organisasi telah diterapkan dengan sebaik mungkin dan hal ini tentunya memberikan dampak bagi produktivitas kerja, karena jika budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik maka produktivitas pun semakin menurun.

Selain melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, tentunya melaksanakan ibadah, nilai serta norma yang tidak bisa dilanggar oleh setiap karyawan. Beberapa hal penerapan tersebut contohnya yaitu ketika pagi ada melakukan *morning briefing*, doa pagi bersama sebelum memulai pekerjaan, ketika masuk waktunya sholat melaksanakan sholat, tetapi secara keseluruhan dari budaya kerja yang diterapkan yaitu sesuai dengan prinsip syariah.

Bagaimana Cara Setiap Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan, setiap karyawan tentunya berlomba-lomba dalam menentukan cara yang tepat agar bisa mengembangkan Bank Muamalat sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dari perusahaan. Salah satunya yaitu dengan mengukur kemampuan bekerja setiap karyawan. Dan Novia Elsa Sukma Atmaja juga menjelaskan:

“Cara^o mengukur^o kemampuan^o salah satunya dilihat dari keaktifan, karena kemampuan setiap karyawan itu berbeda-beda, sehingga perusahaan melakukan penilaian baik dari segi kinerja maupun saat karyawan menerapkan budaya perusahaan, semua dilihat dan dinilai. Saat ada event pun juga kita dinilai, seberapa besar keaktifan dalam mengikuti dan berkontribusi di dalamnya, apakah sudah menghasilkan produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan atau belum.”

Di samping mengukur kemampuan, setiap karyawan juga harus memiliki keterampilan untuk mengemabngkan perusahaan yaitu di antaranya: memiliki kemampuan

selling product yang baik, cara berkomunikasi yang baik, disiplin, bertanggung jawab dengan setiap pekerjaannya, melek teknologi serta *problem solving* yang bagus. Beberapa hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi setiap karyawan, sehingga dalam hal melayani nasabah nantinya seorang karyawan telah memiliki perkembangan yang baik. Ardian Inayah menjelaskan:¹²

“Keterampilan^o yang^o harus^o dimiliki apalagi kita ini berkaitan dengan perbankan, maka menurut saya harus memiliki kemampuan *selling product*, jadi di samping dia operation atau marketing yang telah memiliki jobdesck sendiri-sendiri, kemudian juga harus bisa membangun hubungan yang baik kepada nasabah, serta teknik komunikasi kepada nasabah juga harus baik.”

Selain itu, karyawan juga berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan dengan cara terus membaca dan belajar materi-materi yang telah disediakan atau belajar mengenai *softskill* dan *hardskill*, di samping itu bekerja sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Thoriq Fauzi:¹³

“Pertama^o kita^o sudah^o diberikan^o modal materi yang banyak, sehingga hal ini tergantung bagaimana kita mau membaca dan belajar untuk mengembangkan perusahaan agar dapat meningkatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Di satu sisi, kita juga tidak hanya stagnan pada satu hal namun harus mampu berkreasi dan ber-inovatif dengan materi yang telah disediakan, sehingga ketika kita bertemu dengan nasabah sudah ada bekal yang bisa disampaikan dan materi yang telah ada seharusnya sudah bisa kita kembangkan sendiri untuk kemudian dipraktekkan. Karena selain kita dituntut untuk berinovasi, kita juga dituntut untuk menjadi pribadi yang kuat.”

Terkait cara karyawan dalam meningkatkan hasil yang sesuai dengan keinginan dan tujuan dari Bank Muamalat, maka hal tersebut seharusnya juga dapat menilai dari segi apakah budaya kerja yang diterapkan oleh Bank Muamalat dapat meningkatkan hasil yang diinginkan oleh Bank Muamalat, maka menurut Srie Puspitasari hal tersebut diyakini:

“Betul. Karena jika budayanya buruk, pasti perusahaannya tidak akan maju. Di Bank Muamalat ini bisa juga di-*searching* bahwa beberapa kali telah mendapatkan penghargaan loyal dari nasabah, karena nasabah di bank muamalat jika ingin mengincar dari sisi suku bunga tinggi jelas bukan di bank muamalat tempatnya. Biasanya nasabah muamalat yang loyal adalah mereka yang sudah paham bahwa menggunakan bank yang sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Di Bank Muamalat itu nasabahnya loyal- loyal dan sudah mengerti bahwa menggunakan bank itu bukan hanya mencari keuntungan duniawi”. Di satu sisi cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan semangat bekerja, bahwa semangat ini sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin menurun semangat dalam bekerja, maka semakin menurun produktivitas kerja yang dihasilkan. Litasari juga menjawab:

“Sangat penting. Karena ketika kita kerja tidak memiliki semangat, maka dalam menjalankan pekerjaan pasti tidak akan ikhlas. Jika kita tidak ikhlas dalam menjalankannya, maka semua pekerjaan tidak akan selesai dan hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja.”

Salah satu faktor penyemangat saat bekerja di Bank Muamalat tentunya dari segi lingkungan yang penuh dengan kekeluargaan, gaji, insentif, *reward* ataupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, Bank Muamalat juga mendukung setiap karyawannya dalam mengembangkan diri yaitu dengan fasilitas-fasilitas sebagai penunjang dalam mengembangkan kemampuan diri, contohnya seperti diadakan training untuk setiap karyawan, ILDP (*Individual Learning Development Plan*) dari BMI yang biasanya diadakan setahun sekali untuk peningkatan kualitas training, lalu ada evaluasi kinerja dan juga diawasi dan dilatih agar konsisten dan kompeten pada bidangnya. Selain fasilitas pembelajaran, perusahaan tetap mengapresiasi setiap kinerja karyawannya, memberikan tunjangan ataupun bonus. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Litasari:

“Dalam mendukung setiap karyawannya, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas sebagai penunjang dalam mengembangkan kemampuan diri, contohnya seperti diadakan training untuk setiap karyawan, ILDP (*Individual Learning Development Plan*) dari BMI yang

biasanya diadakan setahun sekali untuk peningkatan kualitas training, lalu ada evaluasi kinerja dan juga diawasi dan dilatih agar konsisten dan kompeten pada bidangnya. Di lain sisi perusahaan juga terkadang mengadakan zoom dan mengundang narasumber di luar Muamalat, sehingga kita tidak hanya dilatih terkait perbankan namun juga digitalisasi.” Cara setiap karyawan dalam meningkatkan mutunya yaitu dengan terus mengikuti training atau kelas yang disediakan oleh perusahaan. Di samping itu, harus tetap belajar agar kemampuan kita semakin meningkat serta tetap menjalankan etika dan budaya perusahaan yang telah ditetapkan, diikuti dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Bagi seorang karyawan, meningkatkan mutu sangat penting karena perusahaanpun menginginkan karyawannya semakin baik dan berkualitas untuk menunjang produktivitas perusahaan.

Lalu Syaifullah Nizar Rahmat juga mempertegas bahwa:

“Untuk cara^o meningkatkan mutu yaitu dengan banyak membaca, belajar dan memanfaatkan fasilitas- fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan akses yang semakin mudah. Sehingga semua karyawan bisa meningkatkan kualitas dan mutu pribadinya masing-masing dengan memanfaatkan materi atau training yang telah disiapkan oleh kantorpusat.”

Dalam hal ini, baik perusahaan maupun karyawan memiliki tujuan dalam meningkatkan mutu, bagi perusahaan yaitu agar memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga bisa meningkatkan produktivitas perusahaan lebih baik, terlebih dalam hal profit perusahaan. Sedangkan untuk karyawan sendiri, meningkatkan mutu sebagai bentuk bahwa diri sendiri telah memiliki kualitas yang baik, sehingga bisa mumpuni untuk bersaing di dunia kerja. Seperti yang disampaikan oleh Srie Puspitasari bahwa:

“Tujuan^o jelasnya^o berbeda- beda, namun bisa juga bertujuan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Contohnya dalam hal kesuksesan atau meningkatkan penghasilan, karena semakin tinggi mutu diri sendiri maka hal tersebut dapat menjadi pertimbangan oleh perusahaan. Dan untuk perusahaan tentunya berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, karena memiliki seorang karyawan yang berkualitas baik untuk membangun perusahaan lebih baik lagi.”

Setiap karyawan pasti membutuhkan suatu upaya untuk menemukan cara kerja yang tepat, sehingga pekerjaan tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini efisiensi sangat diperlukan untuk beberapa hal yaitu memudahkan dalam

beberapa pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut menjadi lancar dan optimal serta menghemat suatu tugas. Sehingga efisiensi sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Litasari dalam hal ini juga berpendapat:¹⁹

“Tentu diperlukan. Contohnya nih saya di teller, ke-efisienan di sini berkaitan dengan waktu. Dalam melakukan penyetoran tunai, sudah terdapat aturan waktu yang dipergunakan untuk melayani satu nasabah, jadi ketika kita sudah bisa meng-handle sesuai dengan SLA (*Service Level Agreement*) maka kita akan lebih cepat dalam menyelesaikan satu nasabah antrian, sehingga efisiensi sangat diperlukan, ketelitian dan kecepatan dalam melakukan pelayanan.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa cara setiap karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya secara efisiensi yaitu dengan memanfaatkan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik mungkin. Dalam hal ini, apa yang bisa dimanfaatkan kembali, maka dimanfaatkan. Menghemat pemakaian yang tidak diperlukan, mengerjakan pekerjaan tanpa membuang-buang waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan jika satu pekerjaan telah selesai, segera menyelesaikan pekerjaan lainnya agar tidak menumpuk.

Dari keseluruhan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Denpasar telah memberikan tanggapan bahwa budaya organisasi atau kerja yang diterapkan secara baik dan benar akan berjalan dengan efektif serta mampu meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Di satu sisi, setiap karyawan juga melakukan usaha atau cara dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang yaitu dengan pengukuran produktivitas kerja yang meliputi beberapa tahapan di antaranya: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi

Usaha atau cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan cara rajin membaca, belajar, mengikuti training, pahami prosedur serta produk-produk dari Bank Muamalat, dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, melakukan tugas serta pekerjaannya secara efisiensi yaitu dengan memanfaatkan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik mungkin. Di satu sisi juga berani mengambil tantangan dari perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

Sehingga selain cara meningkatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, bahwa budaya organisasi yang diterapkan sejauh ini sudah dapat meningkatkan hasil. Hal tersebut, bisa dinilai melalui penghargaan-penghargaan yang didapatkan oleh Bank Muamalat. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan meningkatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan termasuk target dari Bank Muamalat. Di samping itu, budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan kenyamanan bagi karyawan maupun nasabah yang datang.

Dari uraian di atas, nampak jelas bahwasannya budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesuksesan suatu perusahaan. Sehingga keberhasilan suatu perusahaan dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja dapat memberikan dorongan atau motivasi yang kuat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas setiap karyawan dalam mencapai target kesuksesan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, Implementasi budaya organisasi yang diterapkan oleh Bank Muamalat KC Denpasar yaitu nilai budaya IDEAL, adapun arti dari IDEAL itu sendiri yaitu sebagai berikut: a. Islami, yaitu Bank Muamalat menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai ajaran islam, etika dan aturan yang berlaku b. Modern, dapat diartikan sebagai manusia yang mengikuti perkembangan zaman, tetapi tetap mempertahankan nilai-nilai Islam di dalamnya. c. Profesional, dalam hal ini Bank Muamalat mengedepankan sikap kompeten dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban serta berorientasi pada proses dan layanan prima atau dapat diartikan sebagai manusia yang memberikan bentuk wujud terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaan. Beberapa hal penerapan tersebut contohnya yaitu ketika pagi ada melakukan *morning briefing*, doa pagi bersama sebelum memulai pekerjaan, ketika masuk waktunya sholat melaksanakan sholat, tetapi secara keseluruhan dari budaya kerja yang diterapkan yaitu sesuai dengan prinsip syariah.

Kedua, Sejauh ini bank Muamalat Kantor Cabang Muamalat telah berkontribusi dalam meningkatkan pencapaian target yang diinginkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia dengan tetap menerapkan budaya perusahaan sesuai dengan prinsip syariah. Dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu dengan beberapa tahapan yang meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Usaha atau cara

karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan cara rajin membaca, belajar, mengikuti training, pahami prosedur serta produk-produk dari Bank Muamalat, dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, melakukan tugas serta pekerjaannya secara efisiensi yaitu dengan memanfaatkan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik mungkin. Di satu sisi juga berani mengambil tantangan dari perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

Dalam hal ini penulis juga memberikan saran untuk bahan pertimbangan dan pembelajaran bersama yaitu: *Pertama*, Dalam penerapan budaya perusahaan untuk lebih dipertahankan, agar semakin berkembang dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik sehingga membuat nasabah semakin loyal kepada perusahaan dan tentunya dari segi produktivitas kerja yang tetap berlandaskan prinsip syariah. *Kedua*, Mengkaji dan mengevaluasi pekerjaan setiap karyawan dalam tahap meningkatkan produktivitas karyawan agar terus mengalami peningkatan yang signifikan terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menelaah lebih dalam hal-hal yang lebih spesifik atau permasalahan-permasalahan yang terdapat di Bank Muamalat KC Denpasar untuk dikaji sehingga dapat dipaparkan dengan sebaik mungkin

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Syamil Quran. 2017. *Al quran dan Terjemah Mushaf Odoj*, Bandung: Sygma Creative Media Group
- Wawancara. Srie Puspitasari. Branch Sales Support, Denpasar 19 September 2022
- Wawancara. Thoriq Fauzi. Teller, Denpasar 19 September 2022
- Wawancara. Litasari. Teller, Denpasar 20 September 2022
- Wawancara. Syaifullah Nizar Rahmat. Operation Officer, Denpasar 20 September 2022
- Wawancara. Novia Elsa Sukma Atmaja. Teller, Denpasar 21 September 2022
- Wawancara. Ardian Inayah. Customer Service, Denpasar 21 September 2022