

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan agar mampu menjalankan proses organisasi serta mampu bersaing dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis, perusahaan harus mampu membuat kebijakan agar bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, serta mampu meningkatkan elektabilitas untuk semakin mendapatkan kepercayaan konsumen atau masyarakat (Novita, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu hal yang mudah, pengelolaan, karena dalam kenyataannya terdapat berbagai komponen yang terlibat seperti karyawan, atasan/pimpinan, maupun manajemen perusahaan itu sendiri. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dapat menimbulkan masalah – masalah atau ketimpangan dalam perusahaan.

Karyawan menjadi unsur fundamental dalam meningkatkan kemajuan sebuah organisasi. Salah satu variabel yang harus diperhatikan dan dievaluasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan merasakan *work- life balance* dan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada menurunnya *turnover intention*.

Untuk *turnover intention* sendiri diartikan sebagai kondisi seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Siregar (2015:158) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan secara sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun.

Adapun faktor yang perlu diperhatikan untuk mengurangi *turnover intention* salah satunya adalah *Work-life balance* yang menunjukkan kondisi di mana karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan di satu sisi melakukan tanggung jawab di luar pekerjaan. Karyawan yang mencapai *work-life balance* dapat menjalankan tugas pribadi, pekerjaan dan keluarga secara selaras, sehingga apa yang dilakukan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan (Delecta, 2016:187). *Work-life balance* menurut Parkes dan Langford dalam (Pratiwi, 2019) merupakan kondisi sebagai individu yang mampu bertanggung jawab serta berkomitmen dalam menjalankan peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* akan terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personalnya, sehingga dapat mendorong pada kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang tidak dapat mengatur *work-life balance* maka dapat diindikasikan mereka akan memilih berhenti untuk bekerja, akan tetapi jika *Work-life balance* tidak tercapai dapat menurunkan kepuasan kerja serta dapat menyebabkan *turnover intention* (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Selain *work-life balance* faktor lain yang perlu di perhatikan untuk mengurangi *turnover intention* adalah budaya organisasi. Gibson (2018:31)

mengemukakan budaya organisasi adalah apa yang dirasakan dan bagaimana persepsi karyawan ini dalam menciptakan suatu pola keyakinan, ekspektasi dan nilai. Budaya organisasi merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang megarah pada perilaku anggota organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku di organisasi agar daat diterima oleh lingkungan organisasi tersebut (Luthans, 2019:72). Edison (2016:233) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan terus diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Budaya organisasi bertujuan untuk mengukur bagaimana karyawan melihat organisasinya, apakah perusahaan mendorong kerja tim, dan apakah perusahaan menghargai inovasi. Budaya organisasi juga menekankan sifat dan sikap karyawan dalam bekerja, serta kesempatan terhadap rencana strategis perusahaan (Agustini, 2018).

Dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa upaya salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka loyal dan tidak keluar mencari pekerjaan lain atau disebut dengan *turnover intention*. Karyawan yang keluar atau pindah kerja akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan, apabila ini sering terjadi dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai respons emosional seorang pekerja terhadap penilaian nilai mereka sendiri dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai mereka di tempat kerja mereka. Jika nilai pekerjaan dipenuhi, orang akan merasa puas, tetapi jika diabaikan, mereka akan merasa tidak puas (Rene, 2018). Sutrisno (2017:75)

mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap yang sedang atau tidak bagi seorang karyawan dalam memandang suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat menentukan sikap dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Pratama, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan kondisi emosional yang stabil serta menjadi perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kondisi ini akan menurunkan adanya keinginan untuk keluar (*Turnover intention*).

KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta, yaitu salah satu lembaga keuangan yang mempunyai kantor pusat di Jl. Raya Jepara Bangsri KM.10, Kecamatan Mlonggo, Kabupaten Jepara. KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta memiliki 34 kantor cabang di beberapa Kabupaten daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur yang mana setiap kantor cabang mempunyai 5-20 karyawan., sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1
Jumlah Cabang KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta tahun 2023

| Kabupaten | Jumlah Cabang |
|------------------|----------------------|
| Jepara | 17 |
| Kudus | 3 |
| Demak | 5 |
| Grobogan | 5 |
| Kendal | 3 |
| Malang | 1 |
| Jumlah | 34 |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah cabang KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta terbanyak ada di Kabupaten Jepara terdapat beberapa masalah

yang dihadapi, diantaranya adalah masalah *turnover intention* karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 2
Data Karyawan yang Tidak Hadir pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta
Jepara tahun 2023

| Bulan | Sakit | Izin | Alfa | Jumlah |
|-----------|-------|------|------|--------|
| Januari | 4 | 5 | 4 | 13 |
| Februari | 3 | 4 | 3 | 10 |
| Maret | 6 | - | 6 | 12 |
| April | 2 | 2 | 3 | 7 |
| Mei | - | 1 | 7 | 8 |
| Juni | 5 | 6 | 5 | 16 |
| Juli | 2 | - | 4 | 6 |
| Agustus | 2 | 5 | 3 | 10 |
| September | 1 | 4 | 5 | 10 |
| Oktober | - | 2 | 3 | 5 |
| November | - | 6 | 5 | 11 |
| Desember | 3 | 4 | 5 | 12 |
| Jumlah | 28 | 39 | 53 | 120 |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa setiap bulannya selalu ada karyawan yang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan, dan dalam 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Dengan adanya hal itu juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* sehingga pada tahun 2023 di laporkan adanya beberapa karyawan yang ingin keluar dari pekerjaan mereka dan mencari kerja di tempat lain.

Tabel 1. 3

Hasil laporan jumlah karyawan yang keluar pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara tahun 2023

| Keterangan | Jumlah Karyawan | Keluar |
|------------|-----------------|--------|
| Laki-laki | 159 | 10 |
| Perempuan | 24 | 0 |
| Jumlah | 183 | 10 |

Sumber: Kspps Bmt Al-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada *turnover intention*.

Selain masalah *turnover intention*, KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara juga mengalami masalah *work-life balance* sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 4

Data Lembur Karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara Tahun 2023

| Bulan | Tanggal | Jam kerja | Jam lembur |
|----------|---------|---------------|------------|
| Januari | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Februari | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 27, 28 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Maret | 14 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |

| Bulan | Tanggal | Jam kerja | Jam lembur |
|-----------|---------|---------------|------------|
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| April | 16 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 29, 30 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Mei | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Juni | 14 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Juli | 17 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 29, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Agustus | 16 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| September | 16 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 29, 30 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Oktober | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| November | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 30, 31 | 08:00 – 20:00 | 4 |
| Desember | 15 | 08:00 – 17:30 | 1,5 |
| | 29, 30 | 08:00 – 20:00 | 4 |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui karena seringnya lembur mempengaruhi *work-life balance* karyawan sehingga karyawan tidak mampu membagi peran antara keluarga dan pekerjaan. Contoh masalah pribadi yang menyebabkan kurang konsentrasi dalam bekerja adalah hubungan yang tidak harmonis dengan pasangan, kelelahan merawat anggota keluarga yang sedang sakit, masalah dengan orang tua, bertengkar dengan saudara, masalah dengan diri sendiri, dan

lain-lain sehingga di kantor sering melamun bahkan melampiaskan kekesalannya dengan rekan kerjanya.

Masalah lain yang di hadapi KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara adalah budaya organisasi. Adanya kurang rasa tanggung jawab, keteledoran dan kurang teliti dari karyawannya yang menyebabkan munculnya kesalahan input data keuangan, sehingga hal itu sering mendapat protes atau teguran dari para nasabah. Kesalahan itu terus saja terulang setiap bulannya tidak ada kesadaran perubahan dari karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1. 5
Jumlah Data Kesalahan Input pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta
Jepara Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Kesalahan |
|---------------|-------------------------|
| Januari | 3 |
| Februari | 2 |
| Maret | 3 |
| April | 1 |
| Mei | 4 |
| Juni | 2 |
| Juli | 1 |
| Agustus | 1 |
| September | 3 |
| Oktober | 4 |
| November | 2 |
| Desember | 2 |
| Jumlah | 28 |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.5 terlihat bahwa selama tahun 2023 di setiap bulannya selalu terjadi kesalahan. Hal tersebut menyebabkan keluhan nasabah. Data keluhan nasabah terlihat sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1. 6
Data Pengaduan Nasabah Tentang Kesalahan Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Laporan Pengaduan Nasabah |
|---------------|---|
| Januari | 4 |
| Februari | 3 |
| Maret | 2 |
| April | 4 |
| Mei | 3 |
| Juni | 1 |
| Juli | 2 |
| Agustus | 4 |
| September | 2 |
| Oktober | 2 |
| November | 1 |
| Desember | 3 |
| Jumlah | 31 |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.6 terlihat bahwa setiap bulan selalu ada laporan pengaduan dari nasabah dan dalam 2 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan budaya organisasi belum dilaksanakan secara maksimal.

KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara ada yang namanya promosi jenjang karir yaitu untuk karyawan yang dalam setiap bulannya memenuhi target bahkan melebihi dapat menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari

sebelumnya. KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta untuk jenjang karir karyawan harus memenuhi target selama 4 bulan berturut-turut, apabila ada karyawan yang memenuhi target sampai bulan ke-3 tetapi pada bulan ke-4 gagal maka harus mengulang dari awal lagi, tetapi hal itu sangat sulit diraih oleh para karyawan karena perusahaan menerapkan target yang sangat tinggi. Data karyawan yang gagal dan berhasil memenuhi target di bulan ke-4 dilihat dalam tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel 1. 7

Data Karyawan yang Gagal dan Berhasil Memenuhi Target di Bulan Ke-4 pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara Tahun 2023

| Bulan | Jumlah karyawan yang memenuhi target s/d 3 bulan berturut-turut | Jumlah karyawan di bulan ke-4 | | Persentase keberhasilan |
|---------------|---|-------------------------------|----------|-------------------------|
| | | Gagal | Berhasil | |
| Januari | 15 | 15 | - | 0% |
| Februari | 12 | 10 | 2 | 16,6% |
| Maret | 8 | 8 | - | 0% |
| April | 7 | 7 | - | 0% |
| Mei | 10 | 10 | - | 0% |
| Juni | 13 | 13 | - | 0% |
| Juli | 11 | 11 | - | 0% |
| Agustus | 12 | 8 | 4 | 33,3% |
| September | 9 | 6 | 3 | 33,3% |
| Oktober | 6 | 6 | - | 0% |
| November | 7 | 7 | - | 0% |
| Desember | 5 | 5 | - | 0% |
| Jumlah | 115 | 106 | 9 | 8% |

Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara 2023

Berdasarkan tabel 1.6 terlihat bahwa dalam tahun 2023 ada sebanyak 115 karyawan yang mampu memenuhi target hingga 3 bulan berturut-turut. Pada target bulan ke-4 hanya 9 karyawan (8%) yang berhasil memenuhi target serta berhasil untuk naik jabatan dan sebanyak 106 karyawan (92%) tidak mampu mencapai target di bulan ke-4, sehingga untuk meningkatkan jabatan karyawan harus mengulang lagi sebagai bulan pertama, Hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja tidak maksimal.

Research-gap penelitian ini yaitu penelitian dari Sismawati (2021) dan Fayyazi (2019) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian lain oleh Rene (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Prayogi (2019) dan Novitasari (2022) membuktikan bahwa *Work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan dalam penelitian lain oleh Afnisya'id (2021) dan Sismawati (2021) disebutkan *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kualitas *work-life balance* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* atau bahkan tidak ada sama sekali.

Faaroek (2021) dan Widayat (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara itu penelitian Khalid (2022) dan Noerchoidah (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Agustini (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Paramita (2020) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Purba (2020) mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Penelitian Sismawati (2021), Prayogi (2019) dan Nafi'udin (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berikut ini adalah ruang lingkup dari penelitian ini:

a. Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari

- 1) variabel eksogen yaitu *work-life balance* dan budaya organisasi.
- 2) Variabel endogen yaitu *turnover intention*
- 3) variabel intervening kepuasan kerja.

b. Objek

Obyek penelitian adalah KSPPS *KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara*.

- 1) Responden: Partisipan yang di pilih peneliti yaitu karyawan *KSPPS KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara*.

- 2) Waktu: Penelitian ini dilaksanakan 3 bulan setelah proposal di setujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berikut merupakan beberapa permasalahan yang terjadi pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara:

1. Setiap bulannya selalu ada karyawan yang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan, dan dalam 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada *turnover intention*.
2. Karena seringnya lembur mempengaruhi *work-life balance* karyawan sehingga karyawan tidak mampu membagi peran antara keluarga dan pekerjaan .
3. Selama tahun 2023 di setiap bulannya selalu terjadi kesalahan. Hal tersebut menyebabkan keluhan nasabah dan setiap bulan selalu ada laporan pengaduan dari nasabah yang dalam 2 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan budaya organisasi belum dilaksanakan secara maksimal.
4. Pada tahun 2023 ada sebanyak 115 karyawan yang mampu memenuhi target hingga 3 bulan berturut-turut. Pada target bulan ke-4 hanya 9 karyawan (8%) yang berhasil memenuhi target serta berhasil untuk naik jabatan dan sebanyak 106 karyawan (92%) tidak mampu mencapai target di bulan ke-4, sehingga untuk meningkatkan jabatan karyawan harus mengulang lagi pada bulan pertama. Hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian di harapkan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan pada pimpinan tentang pentingnya mengantisipasi adanya *turnover intention* melalui *work-life balance*, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

00 yang pada saat itu belum memiliki badan hukum, kemudian pada tahun 1998 badan hukum sudah mulai dibuat, akan tetapi pada masih atas nama Koperasi Serba Usaha. Seiring berjalannya waktu pada Tahun 2011 terjadi perubahan Anggaran Dasar menjadi KJKS, kemudian pada Tahun 2014 terjadi perubahan anggaran yang kedua dan menjadi koperasi tingkat propinsi Jawa Tengah, dalam perjalanannya terjadi perubahan anggaran dasar hingga yang ke tiga kali pada tahun 2016 sehingga berubah menjadi KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara tidak meninggalkan konsep BMT, yaitu Baitul Maal Wat tamwil, dimana Baitul Maal merupakan sebuah institusi dalam islam yang berfungsi menampung dan menyalurkan dana-dana infaq, shodaqoh, zakat, ghonimah, dan wakaf. Wat Tamwil sendiri merupakan sebuah lembaga keuangan yang dipersiapkan untuk kepentingan transaksi bisnis. Seperti jual beli, investasi usaha, rahn dan lain-lain. KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara menjalankan konsep Baitul Maal yaitu infaq, shodaqah, zakat, santunan yatim dan dhuafa', wakaf tunai, sumbangan sarana ibadah, layanan umum ambulan darurat, dakwah.

4.1.1 Motto, Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

1. Motto

Menebar manfaat menuju yang terbaik

2. Visi

“Menjadi lembaga keuangan Islami, Profesional, terbaik dan

mensejahterakan anggota”

3. Misi

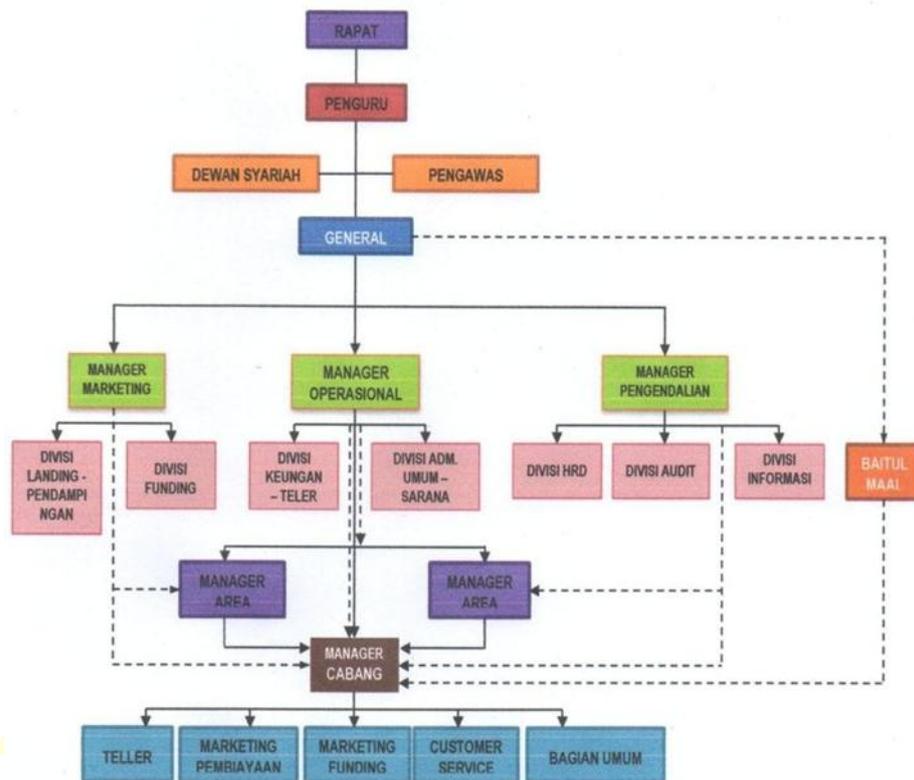
- a. Menjadikan seluruh jajaran pengurus, pengelola menjadi muslim yang baik dan berkomitmen terhadap Islam
- b. Melakukan proses pemberdayaan anggota
- c. Membangun budaya lembaga yang Islami
- d. Menerapkan konsep Syariah secara benar dalam bermuamalah
- e. Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota
- f. Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) lembaga
- g. Memperkokoh jaringan kerja

4. Tujuan

- a. Terwujudnya budaya kerja yang Islami
- b. Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
- c. Mengangkat kesejahteraan anggota
- d. Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro

4.1.3 Struktur Organisasi KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta

Dalam suatu lembaga atau organisasi tentunya terdapat sebuah struktur organisasi guna menjalankan organisasi yang telah dibentuk. Di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara susunan kepengurusan juga sama dengan BMT yang lainnya, yang mana kekuasaan tertinggi ada pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dan dipantau oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS). Secara umum, struktur organisasi yang ada di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara sebagaimana gambar tabel di bawah ini:



Sumber: KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta

Adapun tugas dari masing-masing devisi adalah sebagai berikut:

- a. Musyawarah anggota pemegang simpanan pokok memegang kekuasaan tertinggi di dalam memutuskan kebijakan- kebijakan makro BMT.
- b. Dewan Syariah bertugas mengawasi, menilai operasional BMT, mengawasi dan menetapkan apakah produk yang dikeluarkan oleh BMT sesuai dengan Syariah atau tidak.
- c. Pembina manajemen bertugas untuk membina jalannya BMT dalam merealisasikan programnya.

- d. Manajer memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
1. Melakukan pengawasan terhadap kinerja AO dalam melakukan penagihan kepada debitur
 2. Melakukan penyelesaian pembiayaan bermasalah terlebih dahulu mendapatkan pertimbangan dari pimpinan
 3. Memberikan pengarahan kepada AO perihal pelaksanaan
 4. Melakukan evaluasi, pembinaan dan pengembangan karir personalia yang berada di bawahnya
- e. Pemasaran bertugas untuk mensosialisasikan dan mengelola produk BMT.
- f. Pembukuan bertugas untuk melakukan pembukuan- pembukuan atas asset dan omzet BMT.
- g. Kasir dan Teller memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai berikut:
1. Memberikan pelayanan kepada nasabah secara cepat, lancar dan ramah sehubungan dengan transaksi yang dilakukan
 2. Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia, surat-surat berharga lainnya baik milik bank maupun nasabah yang dipercaya disimpan di bank
 3. Bertanggungjawab atas kecocokan saldo awal dan saldo akhir uang tunai pada box teller diakhir hari
 4. Menerima serta menyusun secara hati-hati setiap setoran nasabah
 5. Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang berdasarkan slip penarikan nasabah
 6. Menerima persetujuan pejabat yang berwenang untuk

mengotorisasi pengeluaran uang.

