

**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHIID PEDULI LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

ANGGI SEPTIANA SARI

NPM : 1641030078

Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021M**

**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHIID PEDULI LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**Oleh:
ANGGI SEPTIANA SARI
NPM : 1641030078
Manajemen Dakwah**



**Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
Pembimbing II : Mubasit, S.Ag, MM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021M**

ABSTRAK

Budaya menjadi konsep penting dalam memahami kelompok manusia dalam waktu yang panjang. Budaya organisasi sebagai kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, sebagai pengambilan keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan total hasil kerja yang diperoleh sebagai wujud nyata dari pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan perannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Adapun Rumusan Masalah yang dibahas ialah Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Daarut Tauhiid Lampung. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan membuktikan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung. Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung yang berjumlah 9 orang terdiri dari Kepala Cabang, Kabag Fundraising, Kabag Program, Kabag Administrasi dan Layanan FO. Pengumpulan data menggunakan metode interview, observasi, dokumentasi dan analisis data. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung memiliki Budaya SIFAT, yakni Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Istiqamah adalah tetap dalam pendirian, yaitu ketetapan hati untuk selalu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang baik atau berketetapan hati. Fathanah atau dapat di artikan sebagai kecerdasan, intelektual, atau kebijaksanaan. Amanah ialah sikap yang termasuk didalamnya jujur dan berkata benar. Tabligh ialah menyampaikan kebenaran itu, dan mengajak orang-orang untuk mengikutinya. Sedangkan, Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli ialah kesetiaan, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Septiana Sari

NPM : 1641030078

Jurusan / Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung .” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 26 Oktober 2020
Penulis

Anggi Septiana Sari
Npm.1641030078

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG**
Nama : **Anggi Septiana Sari**
NPM : **1641030078**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
NIP. 197011131995032002

Mubasit, S.Ag, MM
NIP.197311141998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP.197206161997032002



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

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul **“BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG”** Disusun Oleh **ANGGI SEPTIANA SARI, NPM:1641030078** Program studi **MANAJEMEN DAKWAH**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 26 Oktober 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : M. Husaini, MT.

(.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M. Pd.I

(.....)

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

(.....)

Penguji II : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM

(.....)

Penguji Pendamping: Mubasit, S.Ag, MM

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



M. Saifuddin Nomsahrial Romli, M. Si
NIP. 196104091990031002

MOTTO

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya:

Orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah.

Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah hati menjadi tentram. (Q.S Ar-Ra'd [13] : 28)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S An-Nahl [16] : 97)

PERSEMBAHAN

Subhanallah walhamdulillah walailahailallah, Allahu Akbar. Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah subhanahu wata'ala, skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta dan ucapan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku yang kusayangi dan kucintai, Ayah Jumaidi Komar dan Mamah Nurlaila. Kedua malaikat yang tulus mendidik dan menemani setiap perjalanan dalam menempuh pendidikan ini. Do'a mustajab dari keduanya tak pernah putus di setiap sujud panjangnya, kasihnya tak pernah berkurang dan sayangnya bukan kepalang. Berkahi setiap langkah kami Yaa Rabb, Beri kesehatan dan lindungi kedua orang tuaku, Allahuma Aamiin.
2. Untuk kakakku tersayang, Kiyay Indah Aprilia Putri, S.Pd, terimakasih telah memberikan semangat, support dan do'anya, semoga Allah lancarkan perjalananmu dalam menempuh pendidikan S2, aamiin. Kemudian, untuk adikku yang ganteng Abizar Alghazali, yang rajin buka pintu kamarku saat aku sedang mengerjakan skripsi, kadang antar minum/makan juga kadang dia mainan dikamar, yang selalu bilang "semoga dilancarkan ya kak belajarnya", adek abi harus semangat sekolahnya menjadi kebanggaan keluarga, aamiin.
3. Keluargaku yang di Bandar Lampung, Khususnya keluarga Oom Sabriansyah dan Bi sipi yang telah memberikan tempat tinggal selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung, terimakasih atas semua yang telah diberikan kepada ku. Kemudian, untuk sepupuku Sepriani Puspita Sari semangat selalu belajarnya di SMP dan Shafiya Aliftha Azzahrah juga semangat ya belajar di TK jadi kebanggaan orang tua, aamiin.

4. Pembimbing akademisku Bunda Hj. Rodiyah, S.Ag, MM dan Bapak Mubasit, S.Ag, MM yang senantiasa sabar dalam membimbing, mengarahkan dan menyelesaikan persoalan akademik dari semester satu hingga selesainya skripsi ini.
5. Para dosen tercinta di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada umumnya dan khususnya kepada dosen-dosen di Jurusan Manajemen Dakwah serta guru-guruku mulai dari guru ngaji, guru SDN, MTS, SMA yang telah memberikan ilmunya selama ini.
6. Untuk seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan moril maupun materiil agar saya bisa menyelesaikan pendidikan.
7. Untuk sahabat dan teman-temanku “Pejuang S,Sos.” Anggun, Artika, Nuning, Dian Pus, Dian Fau, Ahyan, Abi, Agus, Baskoro dan Taufik, inget gengs wisuda itu dua pilihan tepat waktu dan diwaktu yang tepat. Jangan kasih kendor ya untuk skripsinya, harus tuntas dan semangat
8. Teman-teman seperjuanganku MD A angkatan 2016 atas persahabatan dan kebersamaannya. Terus berkarya dan berprestasi.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan jurusan KPI, PMI, BKI angkatan 2016 yang telah menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
10. Sahabat-sahabat KKN 24 tahun 2019 : Ririn, Dara, Yeni, Elsi, Windi, Gita, Dian, Ana, Wawan, Sandi, Lepi dan Sawiri, yang sama-sama berjuang mengabdikan di masyarakat.

11. Keluarga Besar RUMAH DA'I , terimakasih telah kebersamai dalam perjalanan dakwah ini sekaligus menjadi rumah bagiku, kamu dan kita dengan visi yang sama. Terimakasih sudah saling memahami, menguatkan dan mengingatkan, semoga Allah merahmati persaudaraan kita yang terjalin hingga jannah-Nya.
12. Keluarga Besar KMPA, meski KMPA sudah tidak berjalan atau vakum namun kenangan dan pembelajarannya akan selalu teringat dan terimakasih untuk pertemanan ini, do'a yang baik untuk kita.
13. Keluarga Besar IKAM LAMSEL, masyaallah terimakasih atas segala lika – likunya sejak awal berdiri hingga saat ini, semoga silaturahmi tetap terjalin dengan baik.
14. Keluarga Besar PIK SAHABAT, terimakasih atas GILA (Gigih, Inovatif, Loyal, Antusias) nya selama ini. Semangat selalu menjadi remaja visioner dan semoga kita senantiasa diberkahi Allah.
15. Almamaterku tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Anggi Septiana Sari dalam kesehariannya biasa dipanggil dengan sebutan Anggi, lahir pada Selasa, 10 September 1998 pukul 14.00 wib di Desa Merak Belantung Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, adalah anak ke 2 dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Jumaidi Komar dan Ibunda Nurlaila.

Riwayat pendidikan yang pernah penulis tempuh berawal dari SDN 02 Bulok Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan selama enam tahun yakni dari tahun 2004-2010. Kemudian penulis melanjutkan jenjang pendidikan Madrasah Tsanawiyah /MTsN 1 Kalianda dari tahun 2010-2013. Selanjutnya penulis melanjutkan studi di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Kalianda jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dari tahun 2013-2016. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Perguruan tinggi negeri UIN (Universitas Islam Negeri) Raden Intan Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah (MD) tahun akademik 2016. Selama menjadi mahasiswa UIN raden Intan Lampung, penulis terlibat aktif di beberapa organisasi intra maupun ekstra kampus, diantaranya sebagai berikut:

1. Anggota UKMF Rumah Da'i (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i) tahun 2016.
2. Anggota IKAM LAMSEL (Ikatan Keluarga Mahasiswa Lampung Selatan) tahun 2017.
3. Anggota KMPA (Komunitas Mahasiswa Pecinta Al-Qur'an) tahun 2017.
4. Anggota Ranting Kaderisasi UKMF Rumah Da'i (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i) tahun 2017-2018.

5. PJS Sekretaris Umum UKMF Rumah Da'i (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i) tahun 2018.
6. Anggota UKM-U PIK SAHABAT (Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Pusat Informasi dan Konseling SAHABAT) tahun 2018.
7. Koordinator Keilmuan Divisi Keagamaan IKAM LAMSEL (Ikatan Keluarga Mahasiswa Lampung Selatan) tahun 2018.
8. Sekretaris Umum UKMF Rumah Da'i (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i) tahun 2018-2019.
9. Kepala Subbidang Humas UKM-U PIK SAHABAT (Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Pusat Informasi dan Konseling SAHABAT) tahun 2018-2019.

Adapun pengalaman organisasi dalam pelatihan, seminar, perlombaan, daurah, yang pernah penulis ikuti baik sebagai pemateri, panitia maupun peserta yaitu:

1. Peserta AKSI-INDOSIAR tahun 2015 dan 2019.
2. Peserta Lomba "Gembira 4&5 Se-Lampung" tahun 2016-2017
3. Peserta Lomba "Biology Expo UIN RIL" tahun 2016-2017
4. Pemenang ke-1 Lomba Da'i Da'iyah "Biology Expo UIN RIL" tahun 2017.
5. Panitia Acara UMPTKIN UIN RIL tahun 2017.
6. Peserta Audisi Dapil FKN Se-Lampung tahun 2017.
7. Peserta RAKERNAS III AMDIN PTKIN-PTKIS SE-Indonesia tahun 2017
8. Peserta Seminar dan Diskusi Literasi "Literacy goes to campus" tahun 2017.
9. Pemenang ke-2 Pemilihan "Duta Genre UIN RIL" tahun 2018.

10. Peserta Kegiatan Kuliah Umum Kemaritiman dan Kepelabuhan “IPC GOES TO CAMPUS” tahun 2018.
11. Peserta Pemilihan Duta Genre Provinsi Lampung tahun 2018.
12. Peserta Makesta PKPT IPNU IPPNU UIN RIL tahun 20 Peserta Pelatihan Da’i FDIK UIN RIL tahun 2018.
13. Pemenang ke-2 Lomba “Vidgram pada ajang GEMBIRA V Se- Lampung” tahun 2018
14. Panitia Acara “Kajian Palestine” Se-Kabupaten Lampung Selatan tahun 2018.
15. Relawan Bencana Alam Tsunami Selat Sunda tahun 2018.
16. Pemateri Acara Sosialisasi “Peran Keluarga Menanggulangi Narkoba Untuk Menciptakan Sumber Daya Manusia Produktif” oleh KKN UIN RIL tahun 2018.
17. Pemateri Acara Pesantren Kilat SMAN 1 Kalianda, oleh Rohis SMAN 1 Kalianda tahun 2018.
18. Finalis Audisi Pemilihan Putri Hijab Lampung Selata tahun 2018.
19. Finalis (6 besar) Lomba Da’i Da’iyah Universitas Saburai Se-Lampung tahun 2018.
20. Pemateri Acara Sosialisasi “Bina Keluarga Lansia” oleh KKN 24 UIN RIL tahun 2019.
21. Finalis (10 besar) Lomba Da’i Da’iyah Masjid Al-Huda Se-Bandar Lampung tahun 2019.
22. Panitia Acara Gebyar Dakwah Fair VII FDIK UIN RIL Se-Lampung tahun 2019.

23. Panitia Acara Talk Show “Menjemput Jodoh Impian” Pembicara Anisa Rahma dan Anandito oleh DT Peduli Lampung tahun 2019.
24. Panitia Acara Dakwah Performance UKMF Rumah Da’i Se-Lampung tahun 2019.
25. Panitia Acara Pemilihan Duta Genre UIN RIL tahun 2019.
26. Panitia Acara Lomba PIK Se-Lampung oleh UKM-U PIK Sahabat tahun 2019.
27. Panitia Acara Pelatihan Da’i oleh UKMF Rumah Da’i tahun 2019.
28. Pemenang ke-3 Lomba Da’i Da’iyah “GALAKSI UNILA Se-Lampung” tahun 2019
29. Pemateri Acara “Halal Bi Halal Pondok Pesantren Nurul Huda” tahun 2020.
30. Pemateri Agenda “Pengajian Rutin Prolanis” Puskesmas Kedaton, tahun 2020.

Bandar Lampung, 26 Oktober 2020

Penulis

Anggi Septiana Sari
Npm. 1641030078

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur hanya milik Allah subhanahu wa ta'ala, Zat yang maha pengasih dan maha penyayang yang selalu memberikan kenikmatan, kemudahan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan judul "*Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung*". sholawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad shalallahu 'alaihi wasallam, kepada para keluarga, sahabat, tabi' tabi'in beserta seluruh pengikutnya yang insyaa Allah menjadi penerus risalah Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam hingga akhir hayat. Aamiin

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. Husaini, M.T selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
4. Bunda Hj. Rodiyah, S.Ag, MM selaku pembimbing skripsi 1 dan Bapak Mubasit, S.Ag, MM selaku pembimbing skripsi 2 yang telah memberikan banyak waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memotivasi pada saat proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Mujirul Hasan, selaku kepala cabang LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli Lampung beserta jajaran.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis menempuh studi pendidikan di kampus UIN Raden Intan Lampung.
7. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung dan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang memberikan bantuan dan motivasi dalam proses menyelesaikan skripsi.
9. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung tercinta yang akan selalu bertumpu di dalam sanubari, yang telah menyimpan sejuta kenangan indah dan pengajaran yang sangat luar biasa.

Wassalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh.

Bandarlampung, 26 Oktober 2020
Penulis,

Anggi Septiana Sari
NPM. 1641030078

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| ABSTRAK | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| PERSETUJUAN | v |
| PENGESAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | xii |
| KATA PENGANTAR | xvi |
| DAFTAR ISI | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul..... | 3 |
| C. Latar Belakang Masalah | 4 |
| D. Fokus Penelitian..... | 6 |
| E. Rumusan Masalah | 6 |
| F. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| G. Signifikansi Penelitian..... | 7 |
| H. Metode Penelitian | 8 |
| BAB II BUDAYA ORGANISASI DA KINERJA KARYAWAN | |
| A. Budaya Organisasi | 17 |
| 1. Pengertian Budaya Organisasi | 17 |
| 2. Jenis-Jenis Budaya Organisasi Berdasarkan Proses Informasi | 18 |
| 3. Indikator Budaya | 19 |
| 4. Aspek Budaya Organisasi | 23 |
| 5. Pewarisan Budaya Organisasi | 23 |
| B. Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 1. Definisi Kinerja..... | 29 |
| 2. Konsep Kinerja..... | 30 |
| C. Budaya Kerja Dalam Islam | 33 |
| D. Tinjauan Pustaka | 37 |

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Daarut Tauhiid Peduli Lampung..... | 39 |
| 1. Sejarah Daarut Tauhiid Peduli Lampung..... | 39 |
| 2. Visi, Misi dan Motto Daarut Tauhiid Peduli Lampung | 43 |
| 3. Tujuan Daarut Tauhiid Peduli Lampung..... | 44 |
| 4. Struktur Organisasi Daarut Tauhiid Peduli Lampung..... | 45 |
| 5. Tugas Pokok dan Kewajiban Bagian | 46 |
| 6. Program Kerja Daarut Tauhiid Peduli Lampung | 47 |
| | |
| B. Budaya Organisasi Daarut Tauhiid Peduli Lampung | 56 |
| C. Pewarisan Budaya Organisasi Daarut Tauhiid Peduli Lampung..... | 60 |
| D. Kinerja Daarut Tauhiid Peduli | 63 |

BAB IV ANALISA PENELITIAN

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 72 |
| B. Saran | 73 |

| | |
|-----------------------------|--------------|
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
2. Lampiran 2 : Surat Keputusan Judul
3. Lampiran 3 : Surat Kesbangpol
4. Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli
5. Lampiran 5 : Kartu Konsultasi Pembinaan Skripsi
6. Lampiran 6 : Daftar Gambar di LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.¹

Budaya Organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut.²

Budaya Organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Budaya sebagai "suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan keanggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berfikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah."³

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Cv Pustaka Setia : Bandung, 2010), h.128

² Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h.16

³ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h.256.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi adalah seperangkat pola asumsi dasar yang diajarkan kepada anggota baru kemudian dikembangkan dan diwariskan dari generasi kegenerasi sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan yang muncul baik internal maupun eksternal .

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁴

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁵

Dari penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah total hasil kerja yang diperoleh sebagai wujud nyata dari pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan perannya.

Daarut Tauhiid Peduli Lampung merupakan cabang dari Daarut Tauhiid Peduli yang berada di beberapa provinsi di Indonesia yang berkantor pusat di kota Bandung. Tujuan dari didirikannya Daarut Tauhiid Peduli ialah untuk mewujudkan Visi Daarut Tauhiid yakni “Menjadi model Lembaga Amil

⁴ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h.604.

⁵ *Ibid*, h. 548-549

Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, profesional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata”.

Nilai dan Budaya yang dianut pada lembaga amil zakat nasional Daarut Tauhiid Peduli yakni berfokus pada perbaikan ruhiyah/akhlak masyarakat organisasi yang ada di dalamnya. Yang dimaksudkan sebagai perbaikan akhlak karena segala macam budaya atau kebiasaan yang diterapkan selalu mengajarkan untuk bertingkah baik sebagaimana yang di syariatkan oleh Islam.

Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penelitian tentang Penerapan Budaya yang ada di organisasi dan Kinerja Karyawan di Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa dasar penulis ingin meneliti mengenai budaya organisasi dan upaya peningkatan kinerja karyawan di LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli Lampung, diantaranya :

1. Budaya Organisasi sangat memiliki arti penting dalam sebuah organisasi karena dapat menginspirasi bagi kinerja karyawannya.
2. Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung memiliki budaya organisasi amanah, profesional dan akuntabel serta berfokus pada perbaikan akhlak masyarakat organisasi yang ada di dalamnya.

3. Tersedianya data lokasi yang mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Daarut Tauhiid mendapatkan Penghargaan BAZNAS Awards Kategori Lembaga Amil Zakat Nasional dengan pertumbuhan penghimpunan ZIS terbaik

C. Latar Belakang Masalah

Budaya menjadi konsep penting dalam memahami kelompok manusia dalam waktu yang panjang.⁶ Budaya Organisasi mempunyai kedudukan yang cukup berarti, karena mempelajari bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan dilihat dari kondisi dan situasi yang mempengaruhi berjalannya organisasi karena kondisi atau situasi sangat dekat hubungannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta konsisten dari perilaku anggotanya.⁷

Dengan adanya budaya organisasi, dapat memberikan dampak pada prestasi kerja ekonomi suatu perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Walaupun budaya sulit diubah, budaya dalam suatu organisasi bisa diubah untuk lebih meningkatkan prestasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi yang diterapkan pada tempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah

⁶ Ismail Nawawi, “*Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi)*”, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013), h. 1

⁷ Yulius Eka Agung Seputra, “*Manajemen dan Perilaku Organisasi*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), h.82

pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Organisasi dalam kinerjanya dapat ditingkatkan maupun dipertahankan, sehingga bisa menciptakan sebuah perubahan untuk lingkungan sekitar dan memberi perubahan yang bermanfaat, selain itu bisa dijadikan sebuah teladan baik di lingkungan sekitar. Dalam kinerja sebuah organisasi mempunyai ciri khas menjalankan aktivitas sebuah organisasi, setiap organisasi mempunyai budaya atau ciri khas yang berbeda.

Nilai dan Budaya yang dianut pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung berfokus pada perbaikan akhlak yang islami bagi masyarakat organisasi yang ada didalamnya. Yang dimaksud sebagai perbaikan akhlak karena segala macam budaya atau kebiasaan islami yang diterapkan selalu mengajarkan untuk bertingkah baik sebagaimana yang disyariatkan oleh Islam.

Dari beberapa budaya organisasi yang diterapkan di Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung, penulis merasa tertarik untuk meneliti sebab Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli yang kerap kali mendapatkan penghargaan, salah satunya Daarut Tauhiid Peduli berhasil menyabet satu penghargaan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional dengan pertumbuhan penghimpunan ZIS terbaik pada acara bertajuk BAZNAS award 2019 yang diikuti 390 Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Oleh karena itu penulis ingin meneliti Bagaimana penerapan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan atau penerapan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat

Pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan dituangkan kedalam sebuah skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung”.

D. Fokus Penelitian

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian lebih mengarah pada penerapan budaya organisasi dan kinerja karyawan Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Daarut Tauhiid Lampung.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan dan membuktikan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

G. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Signifikansi Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan keilmuan jurusan Manajemen Dakwah, terkait dengan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan motivasi khususnya bagi penulis dan Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi untuk lebih mengetahui terkait Budaya Organisasi.

3. Signifikansi Akademik

Sebagai salah satu perwujudan dan Tri Dharma Perguruan Tinggi di UIN Raden Intan Lampung, yaitu penelitian terkait dengan program studi Manajemen Dakwah.

H. Metode Penelitian

Penelitian berasal dari kata asli, bahasa Inggris *research* yang berasal dari dua suku kata *re* dan *search*. Secara leksikal, diartikan *re*: kembali dan *search*: mencari. Sehingga secara harfiah diartikan pencarian kembali.⁸

Metodologi penelitian merupakan suatu ilmu atau studi mengenai sistem ataupun tindakan mengerjakan investigasi, sedangkan penelitian merupakan tindakan melakukan investigasi untuk mendapatkan fakta baru, tambahan informasi dan sebagainya yang dapat bersifat mendalam (*indef research*), beragam akan tetapi tidak lazim sebagaimana biasanya.

Menurut Sutrisno Hadi, *research* didefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah. Suratno dan Lincoln Arsyad secara sederhana memberikan batasan, penelitian merupakan penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Dengan kata lain, menurutnya : “penelitian tidak lain berarti mempertanyakan”, karena setiap penelitian selalu berisi dua bagian pokok, yaitu pertanyaan yang diajukan yang memerlukan jawaban dan jawaban atas pertanyaan itu.⁹

Penelitian pada dasarnya adalah suatu proses yang terencana untuk menemukan, mengembangkan dan atau menguji suatu pengetahuan dengan cara mengumpulkan, mencatat serta menganalisis informasi/data, yang

⁸ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), h. 9.

⁹ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2005), h. 7-8.

dilakukan dengan sabar, hati-hati, sistematis dan berdasar ilmu pengetahuan.¹⁰

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini tergolong penelitian kualitatif. Penelitian ini mempergunakan data yang dinyatakan verbal dan kualifikasinya bersifat teoritis. Pengolahan data dan pengujian hipotesis tidak berdasarkan statistik, melainkan dengan pola hukum tertentu menurut hukum logika.¹¹

Penelitian kualitatif memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul di lapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹²

Adapun penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam dengan mengangkat data lapangan.¹³

¹⁰ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta : Ekonisia, 2005),h.17.

¹¹ *Ibid*, h. 15.

¹² Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), h.32.

¹³ Suharsini Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, (Bandung, Tarsito, 1995), h. 58.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yakni penelitian yang bermaksud membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian.¹⁴ Penelitian ini mencandra mengenai situasi atau kejadian-kejadian, sifat populasi atau daerah tertentu dengan mencari informasi faktual, justifikasi keadaan, membuat evaluasi sehingga memperoleh gambaran yang jelas.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya yakni untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹⁵

Dalam penelitian ini, penulis hanya mengemukakan dan menggambarkan secara apa adanya tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan yang terdapat di LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat menetapkan sumber data untuk mendapatkan informasi tentang objek yang diteliti, adapun

¹⁴ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013),h. 76.

¹⁵ Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005), h. 54.

sumber data primer dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan peneliti dari sumber utamanya, dalam hal ini yang menjadi sumber utamanya adalah elemen di Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung yang berjumlah 9 orang yang terdiri dari 1 Kepala Cabang, 1 Kabag Fundraising dan 2 Anggota, 1 Kabag Program dan 2 Anggota, 1 Kabag Administrasi dan 1 Layanan FO .

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari subjek ataupun objek secara langsung, akan tetapi pihak lain seperti arsip-arsip, pamflet, brosur serta seluruh narasumber pendukung dalam penelitian ini.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Salah satu langkah yang penting dalam penelitian adalah proses pengumpulan data (verifikasi data) untuk mendapatkan data dan informasi yang sesuai dan relevan, penulis menggunakan beberapa prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

a. Metode Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

2) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.¹⁶

Dari Jenis Interview di atas, penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur, artinya bahwa penginterview memberikan kebebasan kepada orang yang di interview untuk memberikan tanggapan atau jawaban sendiri. Penulis menggunakan cara ini karena untuk mendapatkan data yang relevan dan juga tidak menginginkan adanya kekakuan antara penulis sebagai penginterview dengan orang yang di interview. Dalam pelaksanaanya penulis akan mewawancarai seluruh elemen Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung untuk mendapatkan data tentang Budaya Organisasi dan

¹⁶ Ibid, h. 194-197

Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung.

b. Metode Observasi

Dalam menggunakan metode observasi ini, peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala/fenomena yang diselidiki.¹⁷ Dalam hal ini, pastinya peneliti perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

Peneliti menggunakan observasi non partisipan yaitu observasi yang dilakukan tidak perlu pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.¹⁸

c. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi merupakan metode dengan teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.¹⁹

Data ini dibutuhkan guna melengkapi data lapangan yang peneliti dapatkan, maka penulis melengkapinya dengan metode dokumentasi yang berbentuk tulisan dan catatan yang mendukung dalam memperoleh suatu data Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Lampung baik itu seperti sejarah berdirinya lembaga, struktur

¹⁷ Marzuki, *Ibid.* H.67

¹⁸ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 159-

¹⁹ Abdurahmat Fatoni, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h.112.

kepengurusan, program-program yang dibuat serta pelaksanaan kegiatan dan lain sebagainya.

d. Prosedur Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan skripsi wawancara, catatan lapangan dan materi-materi lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai materi tersebut dan untuk memungkinkan anda menyajikan yang sudah anda temukan kepada orang lain.²⁰

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian, terlebih dahulu diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti menerangkan, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan membuang yang tidak perlu. Jadi reduksi data merupakan proses penyederhanaan dan pengkategorian data. Proses ini merupakan upaya penemuan tema-tema, konsep-konsep dan berbagai gambaran mengenai data-data, baik mengenai data-data, baik gambaran mengenai hal-hal yang serupa maupun yang bertentangan. Reduksi data merupakan proses berpikir sintesis yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.²¹

²⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisis data)*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada : 2010), h. 85

²¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung; Alfabeta, 2014), h. 93.

Dengan demikian dapat dipahami dalam penyajian data ini akan dianalisis data yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.

2) Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Proses ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mengkontribusikan data kedalam sebuah gambaran sosial yang utuh, selain itu untuk memeriksa sejauh mana kelengkapan data yang tersedia. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.²²

3) Verifikasi

Kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.²³ Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, penulis menggunakan cara analisis deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, perlu mengadakan penelitian sedemikian rupa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang berguna menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Setelah data diperoleh, baik hasil penelitian kepustakaan maupun hasil penelitian lapangan, maka data itu diolah kemudian

²² *Ibid*, h. 95

²³ *Ibid*, h. 99

dianalisis, sehingga menghasilkan kesimpulan akhir. Dalam pengolahan data yang diolah adalah hal-hal yang tercantum dan terekam dalam catatan lapangan hasil wawancara atau pengamatan. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, jadi data yang dihasilkan berupa kata-kata, kalimat, gambar atau simbol.



BAB II

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.¹

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.²

Menurut Pithi Sithi Amnuai budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,

¹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2005), h. 4-5

² John M. Ivancevic, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Gelora Aksara Pratama : Jakarta,2006), h. 44

kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar atau pola kegiatan manusia yang dikembangkan dan diwariskan dari generasi kegenerasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal guna untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

2. Jenis-Jenis Budaya Organisasi Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).

b. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama kelompok).

d. Budaya Hirarkis

Dalam budaya hirarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, koordinasi).

3. Indikator Budaya

Jerome Want menyatakan sepuluh indikator budaya perusahaan, yaitu sebagai berikut :³

- a. Misi dan strategi (*Mission and strategy*)
- b. Efektifitas kepemimpinan dan manajemen (*Leadership and management effectiveness*).
- c. Komunikasi dan pengambilan keputusan (*Communications and decision making*)
- d. Desain dan struktur organisasi (*Organization design and structure*).
- e. Perilaku Organisasi (*Organization behavior*)
- f. Pengetahuan dan kompetensi (*Knowledge and competence*)

³ Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h.370-371

- g. Intervensi bisnis dan organisasi (*Business and organizational interventions*)
- h. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*).
- i. Kinerja (*Performance*).
- j. Kesiapan perubahan dan manajemen (*Change readiness and management*)

Budaya organisasi yang mendorong kemajuan organisasi adalah budaya yang mengarah pada peningkatan prestasi organisasi. Menurut Victor S.L Tan, ada delapan core values atau nilai inti yang kuat dalam membangun budaya berprestasi, yaitu:⁴

- a. *Result oriented* (Orientasi pada hasil)

Nilai bersama organisasi yang paling membedakan dalam praktik budaya berprestasi adalah pada fokusnya yang sangat kuat pada hasil. Mereka mengkomunikasikan pentingnya hasil dan menunjukkan melalui tindak lanjut yang konsisten.

- b. *Superior customer service* (Pelayanan pelanggan unggul)

Karakteristik kualitas pelayanan pelanggan yang unggul adalah (1) reliable, mengusahakan pengalaman yang dapat diperkirakan, konsisten dan menyenangkan, (2) *relentless effort*, secara tetap memenuhi kebutuhan pelanggan dan mencapai kepuasan pelanggan,

⁴ *Ibid.* h. 115-119

- (3) *differentiated*, bersifat unik dan berada diluar kompetisi pasar, dan
(4) *valuable*, sangat dihargai oleh pelanggan.

c. *Innovation* (Inovasi)

Inovasi merupakan transformasi impian dan gagasan menjadi kenyataan. Inovasi adalah tentang menciptakan sesuatu yang belum pernah dilihat dunia sebelumnya. Hal tersebut memerlukan eksperimen dan karenanya beresiko. Menciptakan lingkungan inovatif, pemimpin harus mendorong pengambilan resiko dan mengembangkan toleransi terhadap kesalahan.

d. *Fairness* (kejujuran)

Perlakuan wajar berarti memperlakukan orang dengan jujur. Dengan sendirinya tidak terdapat favoritisme, tidak ada kelicikan, tidak ada pemerasan, tidak ada penipuan kredit dan tidak ada pergunjungan. Sistem yang jujur adalah berbasis jasa, dimana penghargaan dihubungkan secara dekat pada kinerja individu.

e. *Respect* (Rasa hormat)

Kesenjangan rasa hormat adalah penyebab dari perilaku yang tidak diinginkan ditempat pekerjaan, seperti meneriaki orang, terlambat datang dalam rapat atau janji, menghasilkan pekerjaan buruk, tidak menyampaikan janji orang dan menghina orang. Banyak pekerjaan terbaik datang dari orang yang mempunyai rasa kebanggaan dalam pekerjaan dan tempat pekerjaan. Orang yang menghargai orang lain

pada gilirannya dihargai oleh orang lain dan mereka lebih bahagia. Secara umum telah terbukti bahwa pekerja yang lebih bahagia lebih efektif dan produktif.

f. *Change responsive* (Responsif terhadap perubahan)

Kemampuan suatu organisasi menyelaraskan perubahan internal pada kekuatan eksternal perubahan, seperti meningkatnya kompetisi, teknologi baru, perubahan aturan industri, dan persyaratan pelanggan adalah kunci untuk bertahan dalam tantangan lingkungan yang semakin meningkat. Arti pentingnya tidak terletak pada perubahan, tetapi dalam intensitas dan kecepatan perubahan.

g. *Accountability* (Akuntabilitas)

Akuntabilitas adalah tentang mengambil pemilikan masalah dan memastikan dapat diselesaikan. Dengan menjadi akuntabel, pekerja menambah nilai pada organisasi dan pada dirinya. Prestasi adalah hasil dari menjadi akuntabel.

h. *Passion* (Keinginan besar)

Pemimpin dapat mengkomunikasikan dan menerjemahkan visinya kedalam keinginan besar yang dapat diidentifikasi stafnya dan bekerja untuk mencapainya. Organisasi dapat mengembangkan achievement culture dengan mengasimilasikan nilai-nilai inti tersebut.

4. Aspek Budaya Organisasi

Edgar H. Schein mengungkapkan ada beberapa aspek budaya organisasi yaitu sebagai berikut :⁵

a. Artefak

Artefak merupakan aspek budaya yang terlihat, aspek lisan, perilaku dan fisik manifestasi (wujud) nyata dari budaya organisasi.

b. Nilai yang mendukung

Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan di amalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberitahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah yang perlu diberi perhatian.

c. Asumsi Dasar

Adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan hubungan mereka dengan orang lain serta hakikat organisasi mereka.

5. Pewarisan Budaya Organisasi

Pewaris (*learning*) diartikan sebagai proses pembelajaran untuk melestarikan budaya organisasi dari pimpinan/pendiri organisasi dan/atau anggota kelompok kepada anggota-anggota baru dengan maksud agar

⁵ John M. Ivancevic, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Gelora Aksara Pratama : Jakarta,2006), h. 45

budaya organisasi dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku oleh seluruh anggota kelompok dalam organisasi.

a. Berbagi Nilai (*Value Sharing*)

Shared diartikan oleh Taliziduhu sebagai berbagi nilai yang sama yang dianut oleh sebanyak mungkin warga organisasi. *Shared* menurut Sathe terbagi atas *shared rhings* misalnya pakaian seragam, *shared sayings* misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, *shared doings* misalnya pertemuan, kerja bakti, *shared filings* misalnya turut belasungkawa, ucapan selamat dan lainnya.

Oleh Schein, *Shared* diartikan sebagai anggota-anggota kelompok yang menganut suatu perasaan tertentu, pengalaman atau aktivitas secara bersama. Sistem komunikasi bersama ini diajarkan secara nonverbal melalui signal-signal yang sama kepada anggota organisasi.

b. Seleksi

Proses seleksi merupakan tindakan awal untuk memperkenalkan budaya organisasi kepada pelamar atau calon anggota baru organisasi.

Dengan memperkenalkan budaya organisasi, maka dapat memilih melanjutkan atau mundur setelah mengetahui standar/kriteria yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan.

c. Tindakan Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak dapat ditiru sebagai suri teladan oleh anggota-anggota organisasi. Demikian pula perintah dan larangan yang

dibuat oleh pimpinan puncak bisa dijadikan pedoman berperilaku bagi karyawan.

d. Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses penyesuaian diri anggota-anggota baru terhadap budaya organisasi dalam memasuki suatu organisasi/perusahaan. Menurut Robbins, sosialisasi organisasi adalah proses seseorang mempelajari nilai, norma, dan perilaku yang dituntut, yang memungkinkan ia untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi. Sosialisasi organisasi merupakan mekanisme kunci yang digunakan untuk menanamkan budaya organisasi.

Robbins berpendapat bahwa proses sosialisasi budaya organisasi dapat dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut :

1) Sosialisasi Antisipasi (Tahap kedatangan)

Pada tahap ini secara eksplisit diakui bahwa tiap individu tiba dengan seperangkat nilai, sikap, dan harapan. Semua informasi sosialisasi baik formal maupun informal, akurat maupun tidak akurat membantu individu dalam mengantisipasi kenyataan organisasi.

2) Pertemuan

Tahap ini dimulai saat kontrak pekerjaan telah ditandatangani.

Banyak perusahaan menggunakan kombinasi program pelatihan

dan orientasi untuk mensosialisasikan para karyawan selama tahap pertemuan.

3) Perubahan dan Pemahaman yang Bertambah (Tahap Metamorfosis)

Penguasaan tugas –tugas utama dan pemecahan konflik menandai mulainya tahap akhir dan proses sosialisasi ini. Menurut Pascale, perusahaan dengan budaya yang kuat dan berhasil mempertahankan dirinya setelah melalui beberapa generasi akan memperlihatkan **konsistensi** yang luar biasa dalam menjalankan tujuh langkah kunci sosialisasi.

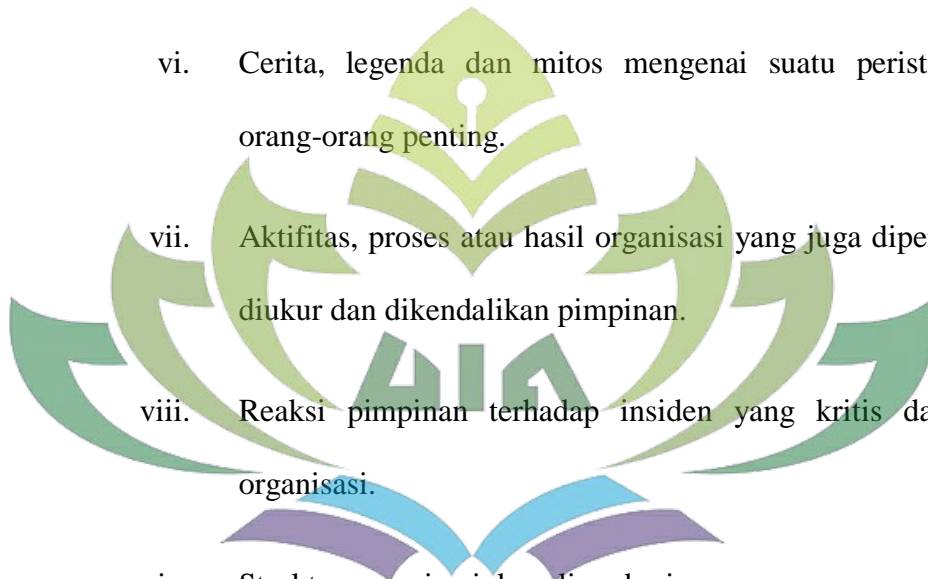
Ketujuh langkah sosialisasi yang dikemukakan oleh Pascale adalah:

- a) Seleksi penerimaan pegawai
- b) Penempatan dalam pekerjaan
- c) Penguasaan pekerjaan
- d) Pengukuran dan imbalan terhadap kinerja
- e) Memperkuat cerita dan dongeng
- f) Penghargaan dan promosi

Untuk menanamkan budaya kedalam suatu organisasi, R. Kreitner dan A. Kinicki menggunakan mekanisme berikut :

- i. Pernyataan filosofi formal, visi, misi, nilai dan material organisasi yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi dan sosialisasi.

- ii. Desain ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan.
- iii. Slogan, bahasa, akronim dan perkataan.
- iv. Pembentukan peranan secara berhati-hati, program pelatihan, pengajaran dan pelatihan oleh para manajer dan supervisor.
- v. Penghargaan eksplisit, simbol status (misalnya gelar) dan kriteria promosi.
- vi. Cerita, legenda dan mitos mengenai suatu peristiwa dan orang-orang penting.
- vii. Aktifitas, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur dan dikendalikan pimpinan.
- viii. Reaksi pimpinan terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
- ix. Struktur organisasi dan aliran kerja.
- x. Sistem dan prosedur organisasi.
- xi. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian dan pengunduran diri karyawan.



e. Media Pewarisan Budaya Organisasi

Menurut S.P. Robbins, ada beberapa media yang dapat digunakan dalam proses pembentukan dan pewarisan budaya organisasi, yaitu cerita, ritual, simbol dan material.⁶

1) Cerita

Cerita merupakan suatu narasi peristiwa pimpinan organisasi, pendiri organisasi, keputusan-keputusan penting yang memberi dampak terhadap jalannya organisasi di masa yang akan datang dan mengenai manajemen puncak saat ini.

2) Ritual

Ritual merupakan kegiatan periodik yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

Aktivitas seperti seremonial pengakuan dan pemberian penghargaan, pesta kecil pada hari tertentu secara piknik/rekreasi tahunan perusahaan adalah ritual yang mengungkapkan dan memperkuat inti budaya organisasi tersebut.

⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2005), h. 61

3) Simbol Material

Simbol material dapat berupa desain serta pemanfaatan fisik ruangan dan gedung, perabot kantor, kebiasaan eksekutif, cara berpakaian dan sebagainya. Simbol ini mengungkapkan kepada para pegawai siapa/orang mana saja yang penting, tingkat derajat kesamaan yang diinginkan oleh manajemen puncak dan perilaku tertentu yang sesuai seperti pengambilan resiko, konservatif, otoriter, partisipatif, individualistis, sosial dan sebagainya.

4) Bahasa

Organisasi menggunakan bahasa sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi anggota suatu budaya atau anak budaya. Banyak organisasi mengembangkan istilah-istilah unik untuk menggambarkan perlengkapan, kantor, orang-orang penting, pemasok, pelanggan atau produk yang berkaitan dengan bisnisnya.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁷

⁷ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h. 604

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁸

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

Berkaitan dengan kinerja, Allah Subhanahu wata'ala telah berfirman dalam QS At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Artinya : Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

(QS At-Taubah [9] : 105)

2. Konsep Kinerja

Menurut Rumler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja⁹ yaitu sebagai berikut :

⁸ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h. 548-549

⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), h. 7-8.

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

Ada enam indikator menurut Robbins yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :¹⁰

1) Kesetiaan

Kesetiaan atau loyalitas dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional.

¹⁰ Muchlisin Riadi, Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Kamis 30 Januari 2020 <https://www.kajianpustaka.com/2020/01/pegertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

2) Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

3) Kreatifitas

Kreatifitas merujuk pada pengembangan ide yang baru dan berpotensi berguna. Meskipun pekerja mungkin berbagi ide tersebut dengan pekerja lain, ide yang sukses diimplementasikan pada organisasi atau level unit yang dipertimbangkan sebagai inovasi.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah suatu kemampuan untuk berkerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

5) Kecakapan

Kecakapan sebagai keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan

mempertahankan suatu pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan bisa menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika ia ingin berhenti atau diberhentikan dan bisa kembali ke dunia kerja dengan mudah di waktu yang berbeda di dalam siklus hidupnya.

6) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

C. Budaya Kerja Dalam Islam

Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing arena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran islam.

SIFAT merupakan budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah yaitu Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh.¹¹

1. Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada

¹¹ Didin Hafidhuddin, "Manajemen Syari'ah dalam praktik", cet. I (Jakarta : Gema Insani)

kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq. Firman Allah Ta'ala terkait shiddiq ialah sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : “Hai orang-orang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Q.S. At-Taubah [9] : 119)

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu.

2. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, dan lainnya. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi secara

nyata. Orang dan lembaga yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

وَأَنْ لَّوِ اسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقَيْنَهُمْ مَاءً غَدَقًا

Artinya “ Dan bahwasanya: jikalau mereka tetap berjalan lurus di atas jalan itu (agama Islam), benar-benar Kami akan memberi minum kepada mereka air yang segar (rezeki yang banyak).” (Q.S. Jin [72] : 16)

3. Fathanah berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan Inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan umum. Berikut Firman Allah terkait Fathanah :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Artinya Berkata Yusuf : “Jadikanlah aku bendaharawan negara. Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.” (Q.S. Yusuf [12] : 55)

4. Amanah, ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan optimal dan ihsan (berbuat baik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki

oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (Q.S. An-Nisa [4] : 58)

5. Tabligh, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ

Artinya : “Wahai Rasul ! sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu.” (Q.S. Al-maidah [5] : 67)

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan pengamatan dan penelusuran yang peneliti lakukan terhadap tulisan skripsi ini, hasil penelitian yang relevan berkenaan dengan skripsi ini adalah :

1. Eti Listiana, 114030035, Mahasiswi UIN Raden Intan Lampung, melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung” tahun 2015. Penelitian tersebut berisi tentang nilai-nilai dan prinsip yang ditanam didalam BSM dan bagaimana kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung.
2. Farid Maslukhan, NPM B 10010240, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Surakarta” tahun 2015. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Dalam penelitian skripsi tersebut, hasil penelitiannya adalah dalam penelitian secara bersama-sama variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresifitas, dan

stabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta.

3. Udin Ahidin, S.E., M.M. dan Amin Mutaqin, S.E. Jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Syaka Putra Transindo Jakarta” tahun 2013. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan, dengan penentuan sampel yaitu sampel jenuh/sensus, metode pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik Wawancara, kuesioner dan Observasi. Teknik wawancara dilakukan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi, teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 57 karyawan untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pernyataan yang tertera dikuesioner yang diberikan, teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja. Metode analisis data penulis menggunakan teknik kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji-t).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fatoni, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2011.
- Ari Setyani, Wawancara dengan Anggota Bagian Program Daarut Tauhiid Peduli Lampung, 2020.
- Didin Hafidhuddin, “*Manajemen Syari’ah dalam praktik*”, cet. I Jakarta : Gema Insani.
- Dokumentasi, Visi dan Misi Lembaga Daarut Tauhiid Peduli Lampung, Bandar Lampung, 2020.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisis data)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada : 2010.
- Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Ismail Nawawi, “*Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*”, Jakarta : Prenadamedia Group, 2013.
- John M. Ivancevic, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2006.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung : Mandar Maju, 1996 .
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Cv Pustaka Setia : Bandung, 2010.
- Mamai Marlia, Wawancara dengan Ketua Bagian Administrasi Daarut Tauhiid Peduli Lampung, 2020.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Marni, Wawancara dengan Ketua Bagian Front Office Daarut Tauhiid Peduli Lampung, 2020.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta : Ekonisia, 2005.
- Mislam Hakim, Wawancara dengan Kepala Bagian Program Daarut Tauhiid Peduli Lampung, 2020.

- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Bumi Aksara : Jakarta, 2005.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2005.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 2008.
- Mujirul Hasan, Wawancara dengan Kepala Cabang Daarut Tauhiid Peduli Lampung.
- Salehudin, Wawancara dengan Ketua Bagian Fundraising Daarut Tauhiid Peduli Lampung, 2020
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfa Beta, 2014.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung; Alfa Beta, 2014), h. 93.
- Suharsini Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, Bandung, Tarsito, 1995.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Tontowi Jauhari, *Perilaku Organisasi*, Bandar Lampung : Aura Publishing, 2014.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.

Wibowo, Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang Jakarta : Rajawali Pers, 2013.

Yulius Eka Agung Seputra, “*Manajemen dan Perilaku Organisasi*”, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.

Sumber Lain :

Muchlisin Riadi, Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, (On-Line), tersedia di <https://www.kajianpustaka.com/2020/01/pegertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (30 Januari 2020)

Profil Lembaga DT Peduli. (On-Line), tersedia di <https://dpu.daaruttauhid.org/web/pages/profile/3> (07 Februari 2020)

