

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang berkembang pesat saat ini berdampak pada persaingan yang ketat antar perusahaan. Meningkatnya persaingan industri di dunia modern saat ini adalah alasan mengapa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengembangan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Produktivitas hebat hanya bisa diciptakan oleh orang-orang yang terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.¹

Perusahaan membutuhkan inovasi yang dikembangkan agar mampu bersaing di era globalisasi. Inovasi sangat penting untuk kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan kompetitifnya.² Menurut Robbins ada dua pilihan yang berkaitan dengan keberhasilan dalam bersaing. Yakni tidak bersaing atau berinovasi. Inovasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia merupakan pendorong utama untuk mempertahankan kinerja organisasi dan mempertahankan daya saing.³

¹ Muhamad Ekhsan and Roni Mariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 2 (2020): hal 265–266.

² Ken G. Smith, Christopher J. Collins, and Kevin D. Clark, "Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and the Rate of New Product Introduction in High-Technology Firms," *Academy of Management Journal* 48, no. 2 (2005): hal 346–357.

³ Arnold Jayendra, Susi Hendriani, and Yusni Maulida, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai," *Jurnal Daya Saing* 8, no. 2 (2022): hal 236–244.

Menurut Getz dan Robinson inovasi disebabkan oleh 80% dari ide-ide baru yang diawali oleh karyawan, dan 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi maupun struktur. Hal ini menjadi landasan bahwa karyawan merupakan aset yang penting dalam menghasilkan inovasi, atau bisa disebut juga sebagai perilaku kerja inovatif pada tingkat individu.⁴

Maka dari itu, organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melihat celah, memunculkan pemikiran, memperjuangkan kemajuan pemikiran dan mengaktualisasikan pemikiran modern. Lebih jauh lagi, perilaku inovatif karyawan mungkin menjadi hal yang sangat penting dalam kemenangan perusahaan sebagai perusahaan publik. Sehingga karyawan dengan perilaku inovatif dapat menjadi penggerak utama perusahaan dan membuat perubahan di dalam perusahaan.⁵

Perilaku kerja yang inovatif sangat diperlukan dalam identitas seorang karyawan dalam menanggapi tuntutan era globalisasi yang mengharuskan karyawan agar terus melakukan inovasi dalam mengatur diri untuk menghadapi berbagai macam persoalan di masa depan. Perilaku kerja karyawan yang tidak inovatif tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang melakukan inovasi akan selalu memiliki pemikiran modern dalam setiap

⁴ Dhuha Trieska Amalia and Seger Handoyo, "Peran Psychological Empowerment Dalam Hubungan Antara *Empowering Leadership* Dengan Perilaku Kerja Inovatif *The Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Empowering Leadership and Innovative Work Behavior*," *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 9, no. 77 (2018): hal 77–90.

⁵ Jayendra, Hendriani, and Maulida, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai." *Jurnal Daya Saing* 8, no 2 (2022): hal 237

penyelesaian pekerjaannya. karyawan yang inovatif dalam pekerjaannya tidak hanya bekerja tetapi juga menciptakan dan mengembangkan pemikiran modern untuk jangka panjang.⁶

Ketika perusahaan terus berinovasi, perusahaan akan siap dan lebih mudah ketika berhadapan dengan tantangan lingkungannya secara cepat dan lebih baik dibanding dengan organisasi yang tidak berinovasi. Ketika inovasi diterapkan, perusahaan akan tanggap dalam merespon tantangan, serta dapat bertahan dan menjadi lebih mudah untuk berkembang. Karena itu sudah banyak perusahaan mempertimbangkan untuk menjadikan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang harus dipenuhi oleh para karyawan.⁷

Tidak terkecuali lembaga filantropi Islam, penerapan inovasi terlihat dari program serta pelayanan mereka yang terus berkembang kearah yang lebih baik. Pada umumnya filantropi dapat diartikan sebagai kegiatan sukarela yang dilakukan untuk kepentingan umum. Jika dilihat dari orientasinya, lembaga filantropi yang berorientasi pada pembangunan dan keadilan sosial yang mendukung kegiatan menentang bentuk ketidakadilan yang menjadi alasan kemiskinan lebih lazim disebut sebagai filantropi modern.⁸

Filantropi islam sendiri memiliki sejarah yang sangat panjang dan mengakar. Sejalan dengan perkembangan dan dinamika perubahan masyarakat

⁶ Ryani Dhyana Parashakti, Mochamad Rizki, and Lisnatiawati Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia)," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management* 9, no. 2 (2016): hal 81–96.

⁷ M. Triswanda Asyari, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indobismar Surabaya" (2018). hal 5

⁸ Chusnan Jusuf and Latar Belakang, "Filantropi Modern Untuk Pembangunan Sosial" (n.d.): 74–84.

islam dari mekkah ke madinah, praktik filantropi dalam masyarakat islam muncul pertama kali ketika agama mulai mensyariatkan kepada penganutnya untuk mengeluarkan zakat. Awalnya ketika umat islam masih terbatas mereka diperintahkan untuk mengeluarkan sedekah disetiap kesempatan dalam majelis Nabi. Sebagian dari mereka ada yang menyanggupi, dan sebagian lainnya ada yang keberatan.⁹

Sejalan dengan perkembangan umat muslim terutama setelah hijrah ke madinah, ajaran filantropi islam pun mulai dilembagakan menjadi bagian dari kewajiban keagamaan. Untuk mempertegas kewajiban ini, maka istilah zakat digunakan, sedangkan istilah sedekah dipahami sebagai derma (pemberian) umum. Selanjutnya perlahan tapi pasti istilah sedekahpun lebih dimaknai sebagai derma sunnah dengan ketentuan-ketentuan teknis yang lebih longgar daripada zakat.¹⁰

Di Bengkulu sendiri terdapat banyak sekali lembaga-lembaga filantropi islam. Tetapi mereka yang dijadikan objek dan subjek dalam penelitian ini ada 6 yaitu, BAZNAS Provinsi Bengkulu, Human Initiative cabang Bengkulu, Initiative Zakat Indonesia cabang Bengkulu, Baitul Mal Hidayatullah cabang Bengkulu, LAZNAS Dewan Dakwah cabang Bengkulu dan Daarut Tauhid cabang Bengkulu.

Terpilihnya 6 lembaga tersebut diantaranya didasarkan pada inovasi mereka yang tampak. Dimana mereka terus melakukan inovasi dalam menjalankan kinerja serta produktivitas mereka. Berdasarkan informasi yang

⁹ Prof. Dr. Murodi, *DAKWAH DAN FILANTROPI, Jalan Menuju Kesejahteraan Umat*, ed. Zaenal Muttaqin, Kedua. (Jakarta: PRENADA, 2021). hal 114

¹⁰ Ibid. hal 15

diperoleh dari salah satu responden yang bekerja diantara lembaga tersebut, pelaksanaan serta program yang ada terus berinovasi dengan mengikuti perkembangan zaman. Terutama pada sektor teknologi. Diantaranya adalah dipermudahnya para dermawan atau donatur dalam berdonasi. Dimulai dari adanya website resmi yang disertai dengan nomor rekening sehingga donatur dapat berdonasi di tengah kesibukannya. Selanjutnya ada layanan jasa penjemputan donasi yang bisa dipesan secara online yang mana hal tersebut dilakukan gratis tanpa dipungut biaya yang mempermudah donatur dalam berdonasi.

Perilaku kerja yang inovatif bisa dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah budaya organisasi dan pengaturan kerja yang fleksibel. Budaya organisasi merupakan peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan saat ini dan masa depan.¹¹ Budaya organisasi sedari awal sudah ada dan melekat pada organisasi. Budaya organisasi juga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk terlibat dalam pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi memegang peran penting dalam menjalankan

¹¹ Sudarmin Manik and Megawati Megawati, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan," *Jurnal Niara* 11, no. 2 (2018): 118–124.

suatu organisasi karena merupakan konsep yang setara dan utuh tentang makna hidup berdampingan yang sebenarnya dalam suatu organisasi.¹²

Budaya organisasi juga membantu dalam membentuk dan mendorong perilaku kerja yang inovatif dari para karyawannya. Budaya yang ada dalam suatu organisasi sangat besar pengaruhnya pada pembentukan karakter seorang karyawan, karena budaya organisasi merangsang tumbuhnya kreativitas dan mendorong perilaku kerja yang inovatif dari para karyawan.¹³ Ketika budaya tersebut dapat dikendalikan dan diarahkan dengan baik maka hal tersebut dapat mendorong perusahaan ke arah yang baik pula untuk kedepannya.

Namun apa yang terjadi mungkin bisa sebaliknya yakni apabila budaya organisasi berada diluar kendali dan tidak dapat diarahkan, hal itu dapat menjadi ancaman bagi organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Suhartono bahwasanya saat ini ancaman melalui nilai-nilai budaya merupakan musuh terberat yang sulit dikendalikan dalam menjalankan sistem organisasi. Budaya organisasi sangat penting perannya karena budaya merupakan representasi dari perilaku yang sering dilakukan oleh pihak individu atau seseorang.¹⁴

Setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk merasakan, berperilaku, dan berpikir dalam hidup mereka. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, organisasi harus memberikan arahan dan pemahaman

¹² Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0," *Jim UPB* 8, no. 1 (2019): hal 8, <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1562>.

¹³ Parashakti, Rizki, and Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia)." *Jurnal Manajemen Teori dan terapan*. no 2 (2016): hal 84.

¹⁴ Muhammad Khalid Izzaturahman and Rini Lestari, "Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen," *Bandung Conference Series: Accountancy* 2, no. 1 (2022): 169–173.

terkait budaya yang diterapkan dan menerapkannya pada karyawan. Budaya organisasi yang positif akan lebih menghargai karyawan dan membuat lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih berkembang dan menggali potensi yang dimiliki.¹⁵

Salah satu budaya organisasi yang jelas dan tampak adalah budaya organisasi pada lembaga filantropi Islam. Lembaga tersebut menganut budaya organisasi Islam sebagai budaya dalam organisasinya. Budaya organisasi yang ada pada lembaga filantropi Islam didasarkan pada pengaplikasian nilai-nilai yang dicontohkan oleh Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam.¹⁶ Hal tersebut juga mendasari terpilihnya 6 lembaga filantropi Islam yang sudah disebutkan sebelumnya. Dimana budaya yang mereka anut dan pahami tercermin dalam kegiatan sehari-hari yang mereka lakukan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari salah satu responden di lapangan, jika seorang karyawan yang bekerja pada lembaga filantropi Islam bekerja dengan mengharapkan gaji atau kompensasi yang besar maka karyawan tersebut tidak akan bertahan lama bekerja disana. Karena kompensasi yang diberikan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok saja. Tetapi ketika karyawan tersebut bekerja dengan mengharapkan ridho dan kebaikan dari Allah maka karyawan tersebut akan sangat cocok bekerja di lembaga filantropi Islam ini. Karyawan tersebut akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh dalam kebaikan.

¹⁵ M A S Bagus Muhsoqih, Fakultas Ekonomi, and Bisnis, "Pengaruh Budaya Organisasi Islam Dan Kc Semarang" (2021). hal 3

¹⁶ Izzaturahman and Lestari, "Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen." hal 170

Kemudian faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah pengaturan kerja yang fleksibel. Menurut Hill dkk pengaturan kerja yang fleksibel adalah kemampuan karyawan untuk memutuskan kapan, di mana, dan untuk berapa lama mereka harus terlibat dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.¹⁷

Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan di era globalisasi ini, maka harus diakui bahwasanya peran karyawan sangat penting untuk menggerakkan kegiatan industri. Sehingga mereka harus diberi perhatian khusus karena mereka memberikan waktu, pikiran, dan tenaga. Di lain sisi mereka memiliki perasaan, harapan dan kebutuhan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dedikasi dan loyalitas serta cinta dari pekerjaan dan industri.¹⁸

Darisudut pandang karyawan, sepertiga dari mereka yang disurvei mengatakan bahwa bekerja dalam model yang fleksibel sangat penting. Hal ini didasarkan pada 78% minat karyawan yang meningkat pada keseimbangan kehidupan kerja. Faktanya, pengaturan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.¹⁹

¹⁷ Findriyani and P Parmin, "Pengaruh Self Efficacy Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* ... 3, no. 4 (2021): hal 800., <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/944>.

¹⁸ Desi Nuraini, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga" (2017): 1–22. hal 2

¹⁹ Theodora Monica Ervira Gunawan and Rosaly Franksiska, "The Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 308, no. 3 (2020): 308–321, <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.

Banyak karyawan bekerja selama berjam-jam yang dapat mengakibatkan pada konflik antara keluarga dan pekerjaan. Terkhusus bagi wanita, karena mereka tidak mempunyai waktu yang diinginkan untuk keluarga sebab jam kerja yang tidak nyaman dan panjang. Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan bisa mengurangi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Routhausen bahwasanya bekerja dalam fleksibilitas mempengaruhi seorang karyawan tentang pekerjaan yang digelutinya. Orang yang diberikan kesempatan untuk fleksibel dalam bekerja lebih memuaskan dalam perilaku kerja mereka.²⁰

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan manfaat dari penerapan pengaturan kerja yang fleksibel dalam keterlibatan organisasi, motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta peningkatan perilaku kerja yang inovatif walaupun karyawan bekerja dalam jarak yang jauh dan signifikan terhadap pergantian karyawan.²¹ Kessel dkk menyatakan semakin banyak kebebasan yang dimiliki karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka, semakin termotivasi mereka untuk menghadirkan ide-ide baru sebagai jawaban ketika menghadapi masalah tertentu di tempat kerja.²² Prawitasari dalam penelitiannya menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan

²⁰ Nuraini, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga."

²¹ Erna Irawati, "Menyongsong Flexible Working Arrangement Bagi Asn," *Jurnal Analisis Kebijakan* 3, no. 1 (2019): 108–113, <http://jak.lan.go.id/index.php/jurnalpusaka/article/download/57/48/>.

²² Maura Kessel, Henrike Hannemann-Weber, and Jan Kratzer, "Innovative Work Behavior in Healthcare: The Benefit of Operational Guidelines in the Treatment of Rare Diseases," *Health Policy* 105, no. 2–3 (2012): hal 146–153, <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.02.010>.

signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Fleksibilitas kerja dapat membuat karyawan semakin bebas dalam berinovasi dan meningkatkan kerja perusahaan.²³

Tetapi, tidak semua organisasi maupun perusahaan setuju dan mau untuk memberlakukan sistem kerja yang fleksibel ini. Beberapa diantaranya yang sudah berdiri sejak lama dan menerapkan system kerja lama merasa khawatir jika mengubah system kerja mereka menjadi kerja fleksibel. Hasil penelitian *International Workplace Group* pada tahun 2018 menyatakan bahwa 41,8% organisasi atau perusahaan khawatir apabila sistem kerja yang fleksibel ini akan menjadi penghambat produktifitas kerja karyawan. Hal itu disebabkan dari kurangnya pemahaman karyawan di kelas menengah dan bawah tentang fleksibilitas kerja ketimbang eksekutif yang sadar akan fleksibilitas kerja ini. Karenanya fleksibilitas kerja ini tidak bisa langsung aplikasikan di segala jenis pekerjaan. Perlu dilakukan kajian yang mendalam apakah sebuah organisasi cocok dengan fleksibilitas kerja.²⁴

Berdasarkan informasi yang diperoleh, semua lembaga filantropi islam yang menjadi objek dalam penelitian ini memiliki SOP atau prosedur operasi standar yang mengharuskan karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang ada. Dimana jam kerja dan tempat kerja mereka sudah diatur sedemikian rupa agar dapat menghasilkan kinerja dan produktifitas yang baik.

Apalagi ketika mendekati hari raya besar umat muslim seperti hari raya qurban,

²³ Marliza Dinda Prawitasari, "Pengaruh Flexible Work Arrangements Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi Covid-19 Dengan Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif," no. September (2021). 2-21

²⁴ Gunawan and Franksiska, "The Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable." hal 309

karyawan pada lembaga ini akan cenderung lebih sibuk dari hari biasanya dan bahkan bekerja diluar jam kerja normal. Tetapi, dilain sisi lembaga memperbolehkan karyawannya untuk memiliki pekerjaan sampingan seperti berjualan online asalkan tidak akan mengganggu SOP lembaga tersebut.

Latar belakang masalah ini terkait dengan isu penting tentang budaya organisasi Islam dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan pengaturan kerja yang fleksibel di tempat kerja. Saat ini perkembangan di era globalisasi semakin memunculkan tuntutan akan adanya perubahan dalam cara bekerja yang lebih fleksibel dan inovatif, serta tuntutan akan integritas moral dan etika bisnis yang tinggi.

Budaya organisasi Islam memiliki nilai-nilai yang unik seperti tawazun, amanah, jujur, kerja keras dan lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kreatifitas karyawan.

Namun, meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif, masih terdapat sedikit penelitian yang mengkaji terkait budaya organisasi Islam terhadap perilaku kerja inovatif, budaya organisasi Islam terhadap pengaturan kerja yang fleksibel, serta menggabungkan keduanya dalam model budaya organisasi Islam terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai variabel *intervening*.

Dengan demikian, penelitian ini akan mengisi kekosongan pengetahuan tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Pengaturan Kerja Yang Fleksibel Sebagai Variabel *Intervening*”**. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan inovasi karyawan dan mempromosikan nilai-nilai etika kerja islam dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan pengaturan kerja yang fleksibel. Hal tersebut diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi yang semakin kompetitif. Menggeser sedikit konteks budaya organisasi peneliti bermaksud meneliti tentang budaya organisasi Islam terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai variabel *intervening*. Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap pengaturan kerja yang fleksibel?
2. Apakah budaya organisasi Islam berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif?
3. Apakah pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif?

4. Apakah budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai variabel *intervening*?

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan data yang lebih valid dan mendalam tentang inti permasalahan maka pembahasan dalam tulisan ini lebih difokuskan kepada pengaruh budaya organisasi Islam terhadap masalah penelitian. Batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diberlakukan pada karyawan di enam cabang lembaga filantropi Islam yang ada yang di provinsi Bengkulu. Melingkupi BAZNAS Provinsi Bengkulu, Human Initiative cabang Bengkulu, LAZNAS IZI cabang Bengkulu, LAZNAS Baitul Mal Hidayatullah cabang Bengkulu, LAZNAS Dewan Dakwah cabang Bengkulu, dan Daarut Tauhid Peduli cabang Bengkulu.
2. Terbatas pada masalah yang berhubungan dengan “Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Pengaturan Kerja Yang Fleksibel Sebagai Variabel *Intervening*” yakni ketiga variabel penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang diterapkan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi Islam terhadap pengaturan kerja yang fleksibel.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi Islam terhadap terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif pengaturan kerja yang fleksibel terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai variabel *intervening*.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna atau bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi para peneliti, penelitian ini berguna untuk memahami bagaimana budaya organisasi islam mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan bagaimana budaya organisasi islam mempengaruhi perilaku kerja inovatif dengan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Lembaga Filantropi Islam, dapat dijadikan sebagai evaluasi perilaku kerja dalam menghadapi kompetensi dalam dunia filantropi, sebagai sumber acuan, dan informasi manajemen lembaga filantropi.

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian Asbari dkk mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Prilaku Kerja Inovatif Pada Industri manufaktur di Tangerang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan pada iklim organisasi dan iklim organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan pada prilaku kerja inovatif sebagian dan stimultan.²⁵

Penelitian Aditya dan Ardana mengenai pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy* terhadap prilaku kerja inovatif pada PT. Serasi Autoraya cabang Denpasar menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada prilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prilaku kerja inovatif, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prilaku kerja inovatif.²⁶

Penelitian Purwanto dkk mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan prilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas di Kabupaten Pati Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak

²⁵ Asbari, Santoso, and Purwanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0."

²⁶ Dewa Nyoman Reza Aditya and Komang Ardana, "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif," *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 3 (2016): 1801–1830.

langsung melalui mediasi perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

Penelitian Rizki dkk mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada PT. Bank Danamon Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, namun budaya organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dan perilaku kerja inovatif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

Penelitian Wardhani dan Gulo mengenai pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada bank syariah menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif.²⁹

Penelitian Nurdin dkk mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor menunjukkan bahwa kepemimpinan

²⁷ Agus Purwanto et al., "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas," *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9, no. 01 (2020)

²⁸ Mochamad Rizki, Ryani Dhyana Parashakti, and Lisnatiawati Saragih, "The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture towards Employees' Innovative Behaviour and Performance," *International Journal of Economics and Business Administration* 7, no. 1 (2019): 227–239.

²⁹ Wardhani dan Gulo, "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 19, no. 3 (2017)

transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif secara simultan.³⁰

Penelitian Primandaru dan Prawitasari mengenai pengaruh *Flexible Work Arrangements* terhadap kinerja karyawan pada *era pandemic covid-19* dengan peran mediasi perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja inovatif memediasi secara penuh pengaruh antara pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan.³¹

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bagian, setiap bagian terdiri dari beberapa sub bagian. Substansi yang disengaja dari postulat ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan.

³⁰ Fahrurrobi Nurdin et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor," *Indonesian Journal of Science* 1, no. 2 (2020): 99–105, <http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>.

³¹ Prawitasari, "Pengaruh Flexible Work Arrangements Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi Covid-19 Dengan Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif."

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Pertama kajian tentang Perilaku Kerja Inovatif yang terdiri dari definisi, manfaat, faktor yang mempengaruhi, dan indikator perilaku kerja inovatif. Kedua kajian teori tentang Budaya Organisasi Islam yang terdiri dari definisi, manfaat, dan indikator. Ketiga kajian teori tentang Pengaturan Kerja Yang Fleksibel yang terdiri dari definisi, tujuan, faktor yang mempengaruhi, dan indikator. Juga berisi kerangka konsep, dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian. Dimulai dari jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengambilan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan atas temuan penelitian meliputi hasil pengujian instrumen, deskripsi hasil penelitian, uraian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis berdasarkan metode penelitian yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pembahasan sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan juga saran atau alternatif solusi yang dapat diterapkan.

