

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalan dan pelaksanaan budaya organisasi dalam setiap fungsi dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan

kepuasan kerja.<sup>1</sup>

Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat tidak puas maka mereka cenderung berperilaku negatif action dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya. Salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi”. Variabel ini sukar untuk di tentukan atau diuraikan tetapi variabel ini ada bahkan variabel ini yang sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan.

Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk- bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan

---

<sup>1</sup> Lukman Hakim, *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, 1 Maret 2016, h. 180

seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan Hasilnya adalah Budaya korporat yang kuat, akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan jangka panjang, tetapi cirinya moderat. Mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia memerlukan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi dari perspektif strategik.

Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Budaya korporat yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.<sup>2</sup>

Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pikiran, akal budi, hasil dari adat istiadat, sesuatu yang mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sudah

---

<sup>2</sup> Lukman Hakim, *budaya organisasi islami sebagai upaya meningtkn kinerja*, 1 Maret 2016, h. 181

sukar untuk diubah.<sup>3</sup> Edward Burnett, bahwa Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan atau percaya, seni, moral hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.<sup>4</sup>

Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasarana, data, dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi juga merupakan wadah atau alat segenap keinginan dan kemampuan sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Jika dilihat dari proses terbentuknya dan kegunaanya, organisasi juga merupakan salah satu fungsi budaya, yaitu sebagai pengikat suatu masyarakat, berisi pola perilaku, dan

---

<sup>3</sup> Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (balai pustaka: Jakarta, Ed 3. Cet .4) 2007 h.169

<sup>4</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Pustaka Setia:Bandung,2010) h. 122

lain-lain.<sup>5</sup> Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus dalam sebuah organisasi.

<sup>6</sup> Penulis juga menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu keyakinan atau kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan pada jenjang terpadu sebagaimana hasil penelitian yang mengambil Budaya Organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi menciptakan tujuan, motivasi, dan kontrol organisasi yang efektif karena merebut perhatian banyak orang untuk berfokus pada kesatuan gerak dan langkah. Perspektif para ahli organisasional juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat kesimpulan bahwa Budaya menentukan kemajuan dari setiap masyarakat,

---

<sup>5</sup> *Ibid.* h. 126

<sup>6</sup> *Ibid.* h. 128

Negara dan Bangsa di seluruh dunia, baik ditinjau dari sisi politik, Sosial, maupun Ekonomi“tanpa kecuali”. Simposium menjadi salah satu milestone mengingat peristiwa tersebut menghadirkan temuan budaya dari seluruh dunia, Misi dari pembentukan lembaga ini adalah melakukan transformasi BUMN dari pola yang birokratis ke real korporasi. Proses ini menjadi penting, karena transformasi BUMN menjadi korporasi yang sudah dimulai sejak tahun 1980an, ketika para manajer profesional warga negara Indonesia yang sebelumnya menjadi pemimpin di perusahaan-perusahaan multinasional, masuk ke BUMN dan melakukan transformasi besar-besaran.

Restrukturisasi manajemen dan terbentuknya good corporate governance sebagai prinsip dasar tata kelola usaha adalah sisi terluar dari keberhasilan transformasi tersebut. Pengalaman COCD (Center for Organizational Culture Development) di dalam mendampingi sejumlah perusahaan BUMN, swasta nasional, dan perusahaan multinasional, membuktikan bahwa ternyata perusahaan-perusahaan yang

unggul adalah perusahaan-perusahaan yang mempunyai keunggulan manajemen dan kepemimpinan yang unggul dan berhasil mempertahankan keunggulannya tersebut. Faktor “berhasil mempertahankan” ini ternyata merupakan faktor “nilai” tepatnya “nilai budaya”.

Dalam aktivitas kerja dalam menyambung kehidupan, islam mempunyai pandangan yang jelas, dimana prinsip dan aturan yang ada dalam pandangan islam dimana aktivitas kerja merupakan salah satu ibadah. Bila kita berbicara tentang nilai dan akhlak dalam ekonomi, maka tampak secara jelas dihadapkan ke empat nilai utama, yaitu *Rubbaniyah* (ketuhanan), Akhlak, kemanusiaan, pertengahan (keseimbangan).<sup>7</sup> Nilai-nilai ini menggambarkan kekhasan (keunikan) yang utama. Khususnya dalam kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas kerja yang mengedepankan nilai-nilai syari’at islam, bahkan dalam kenyataannya, nilai-nilai ini merupakan kekhasan yang bersifat menyeluruh yang tampak jelas pada segala sesuatu yang berlandaskan islam. Nilai-nilai

---

<sup>7</sup> Khairullah, dkk. Etos kerja perspektif Al-Qur’an dan Hadis. Jurnal Multidisiplin Madani. Vol. 2, No. 3, 2022: 1093-1108

tersebut merupakan bagian dari karakteristik syari'at islam dan keunikan peradaban islam. Atas dasar itu kita menyatakan dengan penuh kepercayaan dan ketenangan atas syari'at islam.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, sebagai salah satu aktivitas kerja kegiatan atau program yang konsisten pada nilai-nilai islam adalah Yayasan Daarul Armina Bengkulu. Di Bengkulu dengan berdirinya yayasan yang memiliki kepedulian tuinggi terhadap permasalahan pendidikan, keagamaan dan sosial kemanusiaan menjadi ciri khas tersendiri yang kemudian menerapkan nilai-nilai islam dalam yayasannya.

Sebagai sebuah organisasi islam, Yayasan Daarul Armina Bengkulu terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Selain itu, Yayasan Daarul Armina Bengkulu mampu melakukan kegiatan aktivitas bagi semua elemen organisasinya tidak hanya bekerja untuk keuntungan duniawi tetapi menjalankan nilai-nilai islam dalam bentuk kegiatan dan

program yang islami, yang menjadi suatu budaya organisasi yang harus dilaksanakan oleh semua elemen organisasi, dimana budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi. Budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek dan aspek yang paling penting adalah nilai. Sesuatu yang dipercayai sebagai suatu kebenaran. Nilai maupun apa yang sepatutnya ada dan siamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang tampak akan memberi tahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah yang perlu diberikan perhatian.

Budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota inilah yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Dalam mengembangkan budaya organisasi factor yang paling penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas. Dan ini dapat dilihat dari hasil kerjanya yang

professional dan mengarah pada nilai-nilai budaya organisasi ke-islamannya guna tercapainya maksud dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi islam tentunya akan memainkan peran penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut dalam semua kegiatan-kegiatan atau program-program yang dijalankan di Yayasan Daarul Armina Bengkulu. Bertitik tolak dari hal diatas, peneliti menganggap penting permasalahan tersebut, maka akan dikaji dan ditelaah dalam sebuah skripsi dengan judul **“Budaya Organisasi di Yayasan Daarul Armina Provinsi Bengkulu”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan budaya organisasi di Yayasan Daarul Armina Bengkulu?
2. Apa faktor penghambat budaya organisasi di Yayasan Daarul Armina Bengkulu?

## **C. Batasan Masalah**

- a. Budaya di Yayasan Daarul Armina Bengkulu itu seperti apa.

- b. Faktor penghambat budaya organisasi di Yayasan Daarul Armina Bengkulu.

#### **D. Tujuan Penelitian**

- a. Mendeskripsikan pelaksanaan budaya organisasi di Yayasan Daarul Armina Bengkulu.
- b. Mengetahui faktor penghambat budaya organisasi di Yayasan Daarul Armina Bengkulu.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis dapat menambah pemahaman mengenai hal – hal tang berhubungan dengan budaya organisasi islam pada Yayasan Daarul Armina.
2. Bagi akademik, penelitian dapat di jadikan referensi , bahan kajian rujukan bagi pembaca yang berasal dari banyak kalangan
3. Bagi pratisi, penelitian ini di harapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam penerapan budaya organisasi islam pada Yayasan Daarul Armina.

## F. Penelitian Terdahulu

1. Fey dan Denison, penelitian ini di lakukan dengan penguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode uji validitas , uji Realibitas dan analisis rekresi . hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Orgnisasi yang berkembang baik dan taraktur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif sedangkan perbedaanya penelitian hanya membahas tentang budaya organisasi islam Yayasan Daarul Armina.<sup>8</sup>
2. Billa Tasu'a, dengan judul penelitian “Nilai Budaya organisasi Di Yayasan Pondok Aitam Dhuafa’ Nurul Karomah Surabaya”, penelitian ini menggunakan Metode kualitatif dengan menggunakan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik validasi data

---

<sup>8</sup> Rismawati. ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Rismawati. ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan”. Jurnal Ekonomi. . 2008, h. 13

peneliti menggunakan triangulasi data. Pada teknik analisis data peneliti menggunakan transkrip, coding kategorisasi, analisis dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah memiliki memiliki kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan dan saling memberi informasi dan menerima informasi. pengurus memiliki kesadaran diri dan kesedian dalam melaksanakan pekerjaan di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah. Karena pengurus memiliki tujuan yakni mencari Ridho Allah tanpa mengharapkan imbalan apapun. Dengan adanya nilai budaya organisasi ini kinerja pengurus berjalan sesuai keinginan organisasi, kemudian Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah memiliki Budaya organisasi yakni budaya organisasi mereka mengaji, sholawat, syiar dengan cara mengajak jama'ah dan warga untuk bershodaqo. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif sedangkan perbedaanya penelitian

hanya membahas tentang budaya organisasi islam Yayasan Daarul Armina.<sup>9</sup>

3. Kiki Puspita, dengan judul penelitian “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung”, Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis riset lapangan ( field research), merupakan penelitian langsung dilapangan ataupun responden, penelitian lapangan ini diperkaya dengan informasi kepustakaan. penelitian lapangan dilakukan untuk menghimpun informasi lapangan tentang Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZNAS Yatim Mandiri Bandar Lampung. Hasil dalam penelitian ini yaitu ditemukan bahwa Ada empat budaya organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri yaitu pertama T singkatan dari True/Sidiq yang berarti Benar. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif sedangkan perbedaanya penelitian

---

<sup>9</sup> Anggit Rizkianto, “*Manajemen Strategi Organisasi Dakwah: Studi Pada Pimpinan Daerah,,Aisyiyah Surabaya*”, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018, h. 37

hanya membahas tentang budaya organisasi islam  
Yayasan Daarul Armina.<sup>10</sup>



---

<sup>10</sup> Puspita,Kiki. 2023. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung*. Lampung: Universitas Islam Negri Raden Intan.