

BAB II

BAB II KAJIAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia, dalam bahasa Inggris kebudayaan disebut *culture* yang berasal dari kata latin *colere* yaitu mengolah atau mengerjakan dapat diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani, kata *culture* juga kadang sering diterjemahkan sebagai “Kultur” dalam bahasa Indonesia.¹

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*culture*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat,

¹ Aslan, & Yunaldi, A. (2018). Budaya Berbalas Pantun Sebagai Media Penyampaian Pesan Perkawinan Dalam Acara Adat Istiadat Perkawinan Melayu Sambas. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 2(2), 111–122. <https://doi.org/10.23971/tf.v2i2.962>

sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai kebiasaan masyarakat yang tampak.²

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan ditentukan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.³

² Aslan, & Yunaldi, A. (2018). *Budaya Berbalas Pantun Sebagai Media Penyampaian Pesan Perkawinan Dalam Acara Adat Istiadat Perkawinan Melayu Sambas*. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 2(2), 111–122. <https://doi.org/10.23971/tf.v2i2.962>

³ Aslan, Sihaloho, N. T. P., Nugraha, I. H., Karyanto, B., & Zakaria, Z. (2020). *Paradigma Baru Tradisi “Antar Ajung” Pada Masyarakat Paloh, Kabupaten Sambas*. *IBDA` : Jurnal Kajian Islam Dan Budaya*, 18(1), 87–103. <https://doi.org/10.24090/ibda.v18i1.3354>

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tentang budaya diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan atau tradisi Yang sudah berkembang oleh suatu kelompok tertentu untuk diajarkan pada anggota baru.

2. Organisasi

Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.⁴

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karna itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi

⁴ Weber. 2014. Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. Hal 133.

yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “Dinamis”. Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Dari pengertian organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi.

3. Budaya Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang terorganisasi dan terikat secara formal yang bekerja dalam menjalankan tujuan bersama. Budaya organisasi memiliki makna suatu alat pembeda antar organisasi dalam bentuk nilai yang dijadikan pegangan secara bersama oleh anggota organisasi.

Berikut pengertian budaya organisasi menurut para ahli,

- a. Menurut Thompson dan Stickland, budaya organisasi mengandung prinsip, nilai, keyakinan, cara serta kebiasaan dalam beraktivitas yang merupakan hasil dalam organisasi.⁵
- b. Menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi sebagai identitas yang didasarkan pada keyakinan dan nilai yang dianut bersama.⁶
- c. Menurut Luthans, dalam budaya organisasi terdapat nilai dan norma yang dijadikan tuntunan dalam berperilaku.⁷
- d. Menurut Amstrong, budaya organisasi adalah berkaitan dengan sikap, nilai, norma, dan keyakinan.⁸

⁵ Syamsir Torang, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi (Bandung: Alfabeta, 2013), 106.

⁶ Hasan Basri, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern (Sukabumi: CV Jejak, 2021), 31.

⁷ Arip Rahman Sudrajat, Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep dan Analisis (Bali: Nilacakra, 2021), 116

⁸ Kristin Juwita, Perilaku Organisasi (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 1

e. Ramayulis mendefinisikan, budaya organisasi sebagai kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan serta sistem yang dijadikan sebagai karakteristik yang mendasari anggota organisasi dalam beraktivitas. Budaya organisasi membentuk perilaku individu yang kemudian menjadi aturan kerja.

B. Budaya Organisasi Islam

Budaya Organisasi Islami bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits seperti yang dikemukakan yaitu aktualisasi seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta

⁹ Ramayulis, *Ilmu pendidikan Islam*, (Jakarta: kalam Mulia, 2013), h. 35

keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Idris menyatakan bahwa suatu budaya korporat yang ditegakan dalam bingkai manajemen Islami, tentu saja harus berintikan nilai-nilai yang disepakati secara Islami, yakni nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Budaya organisasi Islam diartikan sebagai kepercayaan serta sistem nilai yang diterapkan secara bersama oleh individu yang berada dalam lingkup organisasi yang berlandaskan nilai serta prinsip dalam Islam. Budaya organisasi Islam merupakan bagian dari ekonomi Islam di mana pelaksanaannya tidak lepas dari landasan konsep-konsep Islam. Maka dari itu terdapat tiga konsep fundamental Islam yang melandasi budaya Organisasi Islam, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), a'dalah (keadilan), dan khilafah (kepemimpinan). Rivai, dkk menyatakan bahwa sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen SDM yang strategis agar berhasil dalam

setiap perusahaan adalah :

- a. Budaya yang kuat dan memperkokoh manajemen SDM
- b. Strategi yang sadar untuk mencapai kesuksesan usaha melalui pemanfaatan SDM secara penuh dan efektif
- c. Kemampuan untuk menerapkan kebijakan manajemen SDM.¹⁰

Budaya organisasi sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, Agama, norma dan Kaidah yang menjadi keyakinan pada Diri pelaku kerja atau Organisasi.

Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya dan mengingat hal ini dikaitkan

¹⁰ A.Susanto , *Pemikiran Pendidikan islam* ,(Jakarta:Amzah,2015),h:8

dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

Budaya organisasi Islam memiliki karakteristik antara lain sebagai berikut:

1. Bekerja termasuk ibadah
2. Mengamalkan azas manfaat dan maslahah dalam bekerja
3. Menggunakan kemampuan pikiran dalam bekerja
4. Membangun optimisme dalam bekerja
5. Bersikap tawazun (keseimbangan antara kepentingan umum dan khusus)
6. Memperhatikan kehalalan serta menjauhi hal-hal

yang haram.¹¹

Karakteristik Islam dalam mengembangkan budaya organisasi selalu mengedepankan asas manfaat dan kemaslahatan bersama. Islam sangat menentang segala nilai yang terbentuk atas dasar kemaksiatan yang menimbulkan kerusakan bagi individu, kelompok, dan sekitar. Hal ini senada dengan visi dan misi Islam sendiri sebagai agama yang menebar kasih sayang bagi semesta.¹²

C. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi tertentu yang dapat mengarahkan pada perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagai identitas pembeda antara lingkungan, kelompok, maupun organisasi
2. Sebagai alat komunikasi antar anggota

¹¹ Siti Hidayah dan Sutopo, "Peran Budaya Organisasional Islam dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 21, no. 36 (2014): 5.

¹² T. M. Haekal, dkk, *Manajemen Strategik (Sebuah Kajian dalam Pendidikan Islam)* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021), 192.

organisasi

3. Sebagai pijakan dalam menetapkan perencanaan organisasi
4. Menjadi solusi penyelesaian masalah-masalah
5. Membentuk karakter bagi karyawan
6. Sebagai mekanisme pengawasan dalam mengarahkan serta pembentukan kepribadian karyawan
7. Sebagai penguat komitmen bagi karyawan
8. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.¹³

Dari fungsi budaya organisasi tersebut dapat diketahui bahwa budaya bernilai untuk organisasi dan pegawai, melalui budaya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi serta perilaku pegawai. Budaya organisasi yang ditanamkan secara kuat dapat membantu pencapaian visi dan misi organisasi, namun budaya organisasi yang tidak ditanamkan secara kuat akan menjadi hambatan dalam

¹³ Moh. Pabundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 14.

pencapaian tujuan organisasi.¹⁴

D. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Paramita (Ndraha, mengatakan bahwa unsur budaya organisasi adalah sebagai berikut:¹⁵

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya, dan
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Jika budaya terbentuk dari norma-norma moral,

¹⁴ 6 Robert Tua Siregar dkk, Manajemen Bisnis (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 34

¹⁵ Teguh Triwiyanto, Pengantar pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 21-22

sosial dan perilaku dari sebuah organisasi yang didasarkan pada keyakinan, tindak-tanduk, dan prioritas anggota-anggotanya, maka pemimpin secara definitive adalah anggota dan banyak mempengaruhi perilaku-perilaku dengan contoh ketulusan anggota organisasi itu sendiri.

Ada beberapa nilai-nilai yang budaya organisasi seseorang, yaitu

1. Nilai-nilai sosial, yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan;
2. Nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/ kemerdekaan, ketepatan, peningkatan;
3. Nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, lugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugasterstruktur;
4. Nilai-nilai profesional, termasuk keahlian,

wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin;

5. Nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda yang dapat ditinjau dari sisi kejelasan, dan ketahanan terhadap perubahan. Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi

dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda setiap organisasi, ada organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada organisasi yang memiliki budaya yang lemah.

Hafidhudin dalam Rijal, dkk yang mengatakan bahwa budaya organisasi Islami adalah implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasullullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig”. Selanjutnya akan digunakan sebagai operasional variable dalam penelitian ini. Penjelasan mengenai nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Siddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradikisi

¹⁶ Hamzah, Nina Lamatenggo, Landasan Pendidikan (Sebuah Pemikiran Komprehensif Landasan Pendidikan Berbasis Karakter Di Indonesia), (Gorontalo: Ideas Publishing, 2013), h. 21

dan pertentangan yang di sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq.

2. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan itqan), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

3. Istiqomah Artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu

proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca al-quran, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu system yang memungkinkan kebaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqamah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus solusi serta jalan keluar dari segala persoalan.

4. 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 secara umum. Sifat fatanah pulalah yang mengantarkan Nabi Muhammad saw. (sebelum menjadi nabi) mendapatkan keberhasilan dalam kegiatan perdagangan. (Riwayat Imam Bukhari)

5. Amanah Berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.

Ndraha menyatakan bahwa budaya organisasi seseorang dapat ditinjau dari 4 (empat) hal yaitu :¹⁷

a. Basic assumption atau basic relief tentang

¹⁷ Hamzah, Nina Lamatenggo, Landasan Pendidikan (Sebuah Pemikiran Komprehensif Landasan Pendidikan Berbasis Karakter Di Indonesia), (Gorontalo: Ideas Publishing, 2013), h. 21

kerja/pendirian tentang kerja Pendirian tentang kerja terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan conclusion adalah kesimpulannya dalam bentuk pendirian yang meliputi: a) Kerja adalah hukuman, b) kerja adalah pengabdian, c) kerja adalah beban, d) kerja adalah kewajiban, e) kerja adalah sumber penghasilan, f) kerja adalah kesenangan, g) kerja adalah status, h) kerja adalah prestise atau gengsi, i) kerja adalah harga diri, j) kerja adalah aktualisasi diri, k) kerja adalah panggilan jiwa, l) kerja adalah hak dan kewajiban m) kerja adalah hidup, n) kerja adalah ibadah, o) kerja adalah suci.

- b. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja.
- c. Perilaku pada saat bekerja yaitu sikap bersemangat, rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, teliti.
- d. Lingkungan kerja dan alat yang digunakan untuk

bekerja.

E. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi.¹⁸ Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko
2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian
3. Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan

¹⁸ Wahyudi, Budaya Organisasi: Sudut Pandang Teoritis dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja (Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional, 2021), 11.

hasil tersebut.

4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Masing-masing ciri tersebut di atas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan

menilai ketujuh dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.¹⁹

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya

Karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja,

¹⁹ Achmad Kosasih, *Budaya Organisasi: Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi* (Tangerang: Indigo Media, 2022), 59

etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi.

1. Guru sebagai pemimpin yaitu guru harus punya jiwa kepemimpinan yang baik, seperti: hubungan sosial, kemampuan berkomunikasi, ketenagaan, ketabahan, humor, tegas, dan bijaksana.
2. Guru sebagai ilmuwan yaitu guru dipandang sebagai orang yang paling berpengetahuan. Dia bukan saja berkewajiban menyampai pengetahuan yang dimilikinya kepada murid, tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan itu dan terus-menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya.
3. Guru sebagai pribadi yaitu setiap guru harus memiliki sifat-sifat yang disenangi oleh murid-muridnya, oleh orang tua, dan oleh masyarakat. Sifat-sifat itu sangat diperlukan agar ia dapat

melaksanakan pengajaran secara efektif.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa guru merupakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik untuk mempengaruhi anak didik ke arah kebahagiaan dunia dan akhirat.

F. Teori tentang pembentukan budaya organisasi

Pembentukan budaya organisasi tidak dapat terlepas dari unsur-unsur yang membentuknya, antara lain yaitu lingkungan usaha, nilai-nilai, seorang panutan, acara atau ritual, serta jaringan komunikasi.

Pembentukan budaya organisasi oleh karyawan tidak muncul begitu saja, diperlukan proses sosialisasi agar para karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Budaya organisasi dapat terbentuk melalui tiga tahapan, yaitu tahap pertama adalah tahap pra-kedatangan, yaitu tahap di mana sebelum karyawan baru masuk ke organisasi. Pada tahap kedua, karyawan menganalisis tentang

bagaimana organisasi tersebut dan memungkinkan adanya perbedaan antara kenyataan dengan harapan. Pada tahap ketiga, karyawan melakukan adaptasi terhadap keterampilan pekerjaannya, serta beradaptasi dengan nilai dan norma dalam organisasi yang akan berdampak pada produktivitas serta komitmen terhadap organisasi.²⁰

Di sebutkan bahwa Yayasan Darul Armina mengambil peranan yang cukup strategis dan penting sifatnya dimana perlu adanya sebuah wadah organisasi yang terstruktur dan sistematis sebagai upaya memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan ibadah dan kegiatan dawah Islam. Strategi dawah tersebut di implementasikan dalam sebuah kepengurusan yayasan yang terdiri dari berbagai macam bidang, diantaranya yaitu Dewan Kemakmuran Masjid (al- anshor), Bidang Sosial dan Kemasyarakatan, Bidang Pengembangan Usaha dan

²⁰ Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 42.

Dana, Bidang Pengembangan Sarana dan Pembangunan, Bidang Pelatihan Pengembangan dan IT.²¹

Secara umum kegiatan atau program kerja yang ada dalam struktur yayasan sudah cukup baik dan lengkap sehingga dapat dikatakan bisa mengakomodir kepentingan masyarakat setempat, namun setelah penulis melakukan wawancara kepada seluruh pimpinan yayasan dan para ketua bidang didapatkan suatu fenomena bahwa kondisi organisasi dalam pelaksanaan di lapangan untuk priode waktu 1 tahun terakhir sebagian besar sumber daya organisasi yang ada tidak terintegrasi dengan baik dan pelaksanaan fungsi manajemen belum dapat dilaksanakan di semua lini organisasi ,sehingga program kerja yang ada dan yang telah dilaksanakan selama ini belum mencerminkan dari visi dan misi yayasan .Berdasarkan

²¹ Fatoni, A., Setyawan, I., Faisal, A. (2020), *Pelatihan Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan organisasi Pada Pengurus Majelis Taqorrub Ilallah*

hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Fatoni et al.,2020) dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan penyusunan visi-misi dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengurus Majelis Taqorub Ilallah (MTI) dalam mengelola oragnisasi mulai dari memahami pentingnya visi- misi organissi , dan penerapan fungsi-fungsi manajemen.

Paling tidak kelima fungsi tersebut dianggap mencukupi bagi aktivitas manajerial yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman penerapan strategi organisasi menjadi fokus utama program pengabdian kepada masyarakat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur strategi pertama yang berada di dalam struktur Organisasi perlu untuk diberikan pelatihan mengenai penerapan manajemen organisasi. Hal ini dilakukan dalam rangka memberikan-memberikan

pengetahuan dan menambah ilmu sebagai bekal dalam menjalankan kepengurusan Yayasan Daarul Armina.

