REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era digital saat ini sangat banyak perusahaan-perusahaan yang berlomba-lomba dalam meraih potensi lebih unggul dari perusahaan lainnya. Dari kejadian tersebut maka setiap perusahaan dituntut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan teknologi dalam perusahaan tersebut. Dimana pada saat ini teknologi sudah sangat mendunia di samping itu dalam bidang perdagangan dan masih banyak lagi yang membutuhkan sumberdaya manusia sebagai pelaku operasional dalam perusahaan.[1]

Adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat dalam bidang usaha organisasi itu harus bisa bertindak profesional dan produktif, sehingga suatu organisasi tersebut dapat bertahan demi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki suatu tingkat pencapaian tersendiri yang dimana tidak lepas dari peran sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia itu snagat penting karena sumberdaya ini sebagai pelaku dalam setiap kegiatan yang ada di organisasi dan efektifitas dan efisiensi dalam perusahaan tergntung pada bumberdaya manusia tersebut.

Membahas budaya organisasi islam, Budaya sendiri dapat diartikan suatu kebiasaan, norma, hukum yang menumbuhkan perilaku, membentur kepribadian seseorang. Dalam suatu organisasi Budaya itu diartikan sebagai suatu filosofi, visi, misi, nilai-nilai, asumsi dan memiliki tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam hal filosofi dan asumsi ini dapat dikenal juga dengan sebutan budaya perusahaan. Dalam pembentukan budaya perusahaan tersebut dapat bermula dari sebuah tata nilai, kebiasaan dan keyakinan seseorang. Selanjutnya dipadukan dengan orang lain dan masyarakat, dengan ini setiap kehidupan tidak dapat lepas dari budaya.[2]

Setelah itu orgaisasi, organisasi itu merupakan sebuah sekumpulan yang sengaja di buat untuk jangka yang panjang, organisasi ini dapat beranggota dua orang atau lebh yang saling bekerja sama, saling berkomunikasi dan memiliki pola kerja yang teratur yang didirikan demi mencapai suatu tujuan bersama. Ada yang

---

[1] H. Edy Sutrisno, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan* CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya", *Jurnal Ekuitas* Vol. 14 No. 4 Desember 2010: 460-477

[2] Pahlawansjah Harapan"*Budaya Organisasi Organizational Culture*"(Semarang University Press 2011) hal. 2-3

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

menyebutkan juga organisasi itu sebagai sekumpulan manusia yang sengaja di buat dan diatur oleh satu orang yang dinamakan ketua demi untuk mencapai tujuan tertentu.[3]

Syamir Torang menjelaskan dimana budaya organisasi adalah filosofi dasasr organisasi yang terdiri dari keyakinan, norma, nilai dan sistem yang di sebutkan sebagai karakteristik dan dasar dari sekelompok untuk menjalankan suatu organisasi.[4] Amstrong dalam Nevizond Chatab menjelaskan budaya organisasi adalah suatu pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi dimana budaya ini membentuk dan menentukan bagaimana cara orang berperilaku dan menyelesaikan masalah dalam suatu organisasi. Di dalam meyakini nilai-nilai budaya inilah yang menjadi pedoman bagi anggota-anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah baik eksternal maupun internal. [5]

Setelah itu apa budaya organisasi islam, budaya organisasi islam adalah suatu nilai, moral, keyakinan, dan sikap berbudaya organisasi yang di dalamnya di masukkan nilai-nilai keagamaan dalam menjalankan budaya yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Budaya organisasi islam disini dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan, dengan cara memasukkan nilai-nilai yang telah diajarkan oleh Allah SWT dan para rasul-nya yaitu Nabi Muhammad SAW. Menurut pandangan islam mengenai budaya organisasi yaitu dimana suatu budaya organisasi dapat memberikan suatu kewajiban moral untuk setiap warga dan masyarakat muslim dalam memenuhi kebutuhan hidup (ekonomi) yang sesuai dengan syari'at islam. Di dalam etika dan budaya organisasi juga merupakan bagian dari ekonomi islam, yang tidak bisa lepas dari konsep-konsep islam. Budaya organsasi islam ini di dalam surah Al-Baqarah ayat 30 di jelaskan ada beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗقَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ.

Artinya :*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:"Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata*

[3] Pahlawansjah Harapan"*Budaya Organisasi Organizational Culture*"(Semarang University Press 2011) hal. 9-10

[4] Syamir Torang, *Organisasi dan Manakemen*, (Bandung Alfabeta, 213), hal. 107

[5] Nevizend Chatab, *Profil Budaya Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2007) hal. 10

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

> *"Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di muka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menuhpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:"Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*[6]

Menyikapi dari ayat tersebut dalam memfungsikan khalifah fil ardhi (pemimpin di bumi) yang dapat membawa rammat bagi seluruh umat yaitu dengan usaha salah satunya mengelola bumi dengan baik, demi memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian umat islam harus menyadari bahwa semua pemberian yang ada di muka bumi ini adalah pemberian dari Allah SWT yang harus kita jaga dan dapat di manfaatkan dengan baik pulademi kesejahteraan umat.

Budaya organisasi islam ini memiliki pengaruh sangat penting dan berpengaruh sangat kuat terhadap perilaku karyawan dengan cara, penggambaran dalam bekerja, bagaimana memandang masa yang akan datang dengan wawasan yang sesuai dengan norma, nilai-nilai dan keperyacaan yang sesuai dengan ajaran Allah dan para rasul-nya. Budaya ini sanngat kuat sehingga dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan efektivitas kinerja untuk mengetahui kemampuran para karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi itu sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri itu apa, kinerja karyawan menurut Byars dalam Suharto dan Cahyo, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha dari seseorang yang telah di capai sebab kemampuan dan perilaku dari hal tertentu. Sedangkan menurut Mas'ud kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha yang telah di lakukan penilaian dengan indikator tertentu.[7]

Dimana kinerja karyawan ini merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan dalam suatu perusahaan. Karena kinerja setiap karyawan itu menentukan nasib suatu perusahaan, bila kinerja karyawan itu baik maka akan berpengaruh baik pula dalam perusahaan

---

[6] Departemen AgamaRI. *Al-Qur'an dan terjemah.* Semarang. (2006): Cv. Toha Putra

[7] Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso2. Andi Tri Haryono. *"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Orgabisasi Sebagai Variabel Intervening". Jurnal of Manajemen* Vol. 02. Maret 2016. Hal. 5

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh buruk bagi perusahaa.

BMT AL-HIKMAH Semesta saat ini merupakan badan baitul mal yang tergolong perusahaan yang sangat pesat akan kemajuannya di banding dengan perusahaan lain. Perusahaan ini awal berdiri pada tahun 1997 tepatnya pada tanggal 4 April 1997 yang terletak di Jl. Jepara-Bangsri KM.10 Jambu Mlonggo Jepara. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini telah berubah menjadi KJKS pada tahun 2011. Setelah itu meningkat lagi menjadi koperasi tingkat provinsi pada tahun 2014. Setelah menjadi koperasi tingkat provinsi di berubah lagi pada tahun 2012 menjadi KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta sampe saat ini yang telah di pelopori PINBUK (Prof. Dr. amin Aziz) dan oleh dompet dhuafa' replubika dan rutinitas oleh tokoh-tokoh dari islami yang pada saat itu bersamaan dengan berdirinya Bank Syari'ah yaitu pada tahun 19901. Di dalam BMT ini salah satunya memiliki prinsip menjadikan sebuah lembaga yang bisa membawa misi sisial, bisnis dan sebuah gerakan ekonomi kerakyatan yang berpola Syari'ah yaitu dengan cara memanfaatkan dana yang di dapat untuk kemaslahatan umat demi menjalankan perintah Allah SWT, dan semata mata hanya mengahrapkan ridho dari Allah.

Menurut Miswandi dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Budaya Oeganisasi Pada Kegiatan Kerja Pimpinan Di PT Arian Primatama Pekanbaru" dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa maju mundurya suatu perusahaan, tumbuh berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada bagaimana kerja pemimpin dalam perusahaan, dimana hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi dalam cara kerja pemimpin.[8]

Menurut Aput Ivan Alindra dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center" dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.[9]

Misi seperti itu dan praktek di lapangannya yang setiap harinya mencerminkan budaya organisasi islami yang di buktikan dengan adanya pemwajiban membaca Al-Qur'an bagi setiap karyawan sebelum memulai aktivitas kerja di perusahaan itu, pelaksanaan rutinan santunan anak yatim dan dhuafa', pemberdayaan, wakaf tunai, dan sumbangan peralatan ibadah dan masih banyak lagi.

[8] Miswandi, "Analisis Budaya Organisasi Pada Kegiatan Kerja Pimpinan Di PT Arian Primata Pekanbaru", Skripsi (Pekanbaru, 2009), hal. 4

[9] Aput Ivan Akindra, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Spotrs Center", Skripsi (Depok 2015), hal. 7

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Adanya kejadian seperti iti peneliti berniat untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut "pengaruh Budaya Organisasi Islam dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di BMT AL-HIKMAH Semesta" untuk mengetahui seberapa pengeruh budaya organisasi islam ini pada perusahaan.

B. Fokus Penelitian

Di dalam fokus penelitian ini peneliti fokus pada bagian pengaruh budaya organisasi islam terhadap meningkatkan efektivitas kinerja pada BMT AL-HIKMAH Semesta. Tentang fakta-fakta yang terjadi di lapangan dengan adanya budaya organisasi islam ini dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi islam ini dalam BMT AL-HIKMAH Semesta.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi islam dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada BMT AL-HIKMAH Semesta ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi islam pada BMT AL-HIKMAH Semesta ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk engetahui seberapa berpengaruh budaya organisasi islam dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di BMT AL-HIKMAH Semesta ?
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi islam tersebut ?

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis
   a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengalaman penulis tentang seberapa penting budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.
   b. Diharapkan penulis dapat mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis untuk kedepannya agar lebih baik untuk kedepannya dan sesuai dengan kaidah-kaidah yang ada di dalam penulisan.
2. Bagi Akademik
   a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pembelajaran untuk mahasiswa untuk kedepannya.
   b. Bisa menambah ilmu akan social di dalam perusahaan.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

3. Bagi Perusahaan
   a. Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai pembelajaran mengenai bagaimana mempertahankan kinerja karyawan dengan adanya budaya organisasi.
   b. Menekankan Kembali akan pentingnya budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagian awal yaitu : halaman judul, nota persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar gambaran dan daftar table.
2. Bagian isi meliputi :
   Bab I :Berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang di teliti, Batasan massalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penellitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.
   Bab II :Berupa landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis
   Bab III :Berupa jenis pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subyek dan objek penelitian, instrument penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, Teknik dan pemeriksaan keabsahan data, dan Teknik analisis data.
   Bab IV :Berupa analisis data yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian dan penyajian data.
   Bab V :Berupa penutup yang terdiri dari kesimpula dan saran.
3. Bagian akhir meliputi : daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.

REPOSITORI IAIN KUDUS