

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang memang sangat penting dalam roda kehidupan dimana berkaitan dengan makhluk atau insan sehingga menjadi factor utama dalam berbagai hal dan akan terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu, dalam berbagai hal memang perlunya usaha-usaha yang lebih untuk meningkatkan sisi positif dalam diri manusia sehingga siap menghasilkan manusia yang bermanfaat terhadap apapun dan juga siap menjadi tenaga kerja untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada di era yang akan datang.

Dengan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa makna manusia dalam suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan apa yang ada dalam diri manusia sehingga potensi yang ada dalam sumber daya manusia itu dapat berkembang. Apalagi dalam pengaturan atau pengelolaan yang memang dimulai dari perkembangan integrasi sampai pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya kerja di setiap fungsi dan juga jabatan dalam perusahaan.¹

Dalam aspek perusahaan, penjelasan mengenai sumber daya manusia (SDM) yaitu pada poin penting dan utama juga sangat diperlukan dalam perusahaan atau lembaga bahkan bisa dikatakan menjadi aset yang sangat berharga di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan serta mencapai tujuan perusahaan begitu pula dengan para karyawan-karyawan yang berusaha untuk mencapai kesuksesan dan misi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.² Saat ini persaingan sengit antara perusahaan-perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja juga operasional perusahaan sehingga dalam hal ini diharapkan bahwa sumber daya manusia memiliki komitmen dan tanggung jawab yang kuat terhadap sebuah organisasi ataupun lembaga tempat mereka bekerja. Tujuannya yaitu untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang

¹Mohamad Mustari, 'Kontribusi Budaya Organisasi Islami Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2.2 (2022), 167–76 .

²Wita Aulia Munandar, Acep Samsudin, and Kokom Komariah, 'Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV . Desain & Bangunan Sukabumi)', 8.1 (2020), 28–36 .

optimal dan tersistem sehingga karyawan dan staf dalam perusahaan dapat melakukan perannya dalam memajukan organisasi tersebut.³

Kinerja atau kemampuan kerja disebut juga sebagai bagian dari hasil yang didapatkan dari tupoksi dan juga fungsi fungsi atas pekerjaan atau kegiatan individu atau personal dalam suatu lingkup organisasi yang di dalamnya mereka bekerja juga dipengaruhi oleh berbagai factor sehingga dapat mempengaruhi berbagai factor factor juga tujuan dalam jangka waktu tertentu dalam perusahaan. Selain itu, dalam proses kerja organisasi atau kinerja perusahaan juga merupakan suatu indikator atas tingkatan prestasi atau pencapaian yang di dapat atau dicapai oleh pekerja itu sendiri selama melakukan pekerjaan dan mencerminkan keberhasilan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Jadi, kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan oleh organisasi dari perilaku atau hal hal yang dilakukan orang-orang di dalamnya. Dalam kinerja juga ada penerapan nilai atau value agama islam yang memang dapat dikembangkan untuk bertujuan sebagai peningkatan kinerja dan system operasional dalam perusahaan. Hal ini juga terkandung di dalam Al-Qur'an dan sebagai pedoman juga prinsip prinsip syariah yang nantinya diterapkan oleh manusia atau seseorang dalam setiap aktivitasnya.⁴

Salah satu variabel juga factor penting yang berkaitan dengan hasil kinerja atau peningkatan kinerja karyawan adalah budaya/tingkah laku organisasi karena di dalam perusahaan atau lembaga atau organisasi pasti memiliki budaya masing-masing yang berbeda yang ditetapkan dan disesuaikan oleh perusahaan terhadap lingkungan kerjanya masing masing. Budaya organisasi tersebut diidentifikasi, dipelihara, dan di terapkan serta dianut oleh anggota perusahaan yaitu karyawan dan pekerja di dalam perusahaan itu sendiri sehingga menjadi strategi yang dapat mempengaruhi jalannya bisnis perusahaan.⁵

Budaya organisasi yaitu suatu landasan atau pedoman dasar dari nilai atau value (landasan berfikir) yang dapat mengatur bagaimana

³Muhamad Ekhsan and Roni Mariyono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia Work Productivity', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3.2 (2020), 265–75 .

⁴Teguh Suropto, 'Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami', *Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume VI (2016), 144–53 .

⁵Lukman Hakim, 'Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9.1 (2016) <<https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i1.955>>.

seorang pekerja atau karyawan dapat melakukan atau bertindak atas sebuah hal dalam organisasi karena adanya budaya organisasi yang kuat juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Begitupun sebaliknya jika suatu budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau lembaga sudah lemah maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun sehingga nantinya akan berpengaruh juga berakibat terhadap operasional dan dampak yang didapatkan oleh organisasi. Jika melihat dari titik pandang budaya organisasi memang ada dua jenis yaitu organisasi lemah dengan sifat budayanya dan organisasi yang kuat akan system budayanya. Dijelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat merupakan sebuah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang memiliki pendirian yang kuat dan terdapat hasil dan prestasi yang berpengaruh dalam perusahaan karena didalamnya terdapat individu-individu seperti pekerja dan karyawan yang memiliki *share value* dan nilai plus yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama serta efektif sehingga budaya organisasi yang kuat akan berakibat pada hasil yang di dapatkan oleh perusahaan itu sendiri.⁶

Dalam budaya organisasi (*corporate culture*) memiliki persepsi dasar atas apa yang bisa dipelajari dan juga digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi didalamnya dalam menyelesaikan suatu hal atau masalah yaitu berupa adaptasi diri sendiri dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi seluruh karyawan atau pekerja perusahaan harus menrapkan dan melaksanakan budaya serta aturan perusahaan karena pasti setiap organisasi memiliki penerapan budaya yang khas dan berbeda-beda.⁷ Contohnya saja dalam jangka panjang, pada organisasi yang memiliki budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan besar pada kesuksesan finansialnya begitupun dalam jangka pendek akan tetapi kebanyakan perusahaan menerapkan tujuan dan budaya organisasi harus memikirkan jangka pa agar sebuah perusahaan memiliki value dan citra yang baik di mata masyarakat. Menurut studi dari *Harvard Business School* (Kotter & Heskett, 1997) pada jurnal iman dan spiritualitas, menjelaskan bahwa dalam organisasi yang di dalamnya ada budaya organisasi sangat berpengaruh pada keberhasilannya

⁶Mia Lasmi w, 'Teori Perilaku dan Budaya Organisasi'(Jawa Barat,CV Pustaka Setia)2016,195.

⁷Khairil Anwar, 'Analisis Budaya Organisasi Islam Di Bmt Ugt Sidogiri Cabang Denpasar Bali' (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

sehingga dalam hal tersebut dalam budaya organisasi nantinya akan memiliki pengaruh yang sangat besar pada kinerja jangka panjang dari pada aspek tunggal lainnya dalam dekade berikutnya dan masa depan perusahaan yang memang terjamin.⁸

Peran budaya organisasi sangat penting dalam membentuk perilaku dan tingkah laku karyawan-karyawan pada perusahaan memiliki value dan nilai yang memang dipercaya memang menjadi sebuah dasar atas perilaku serta sifat sikap pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu, budaya dalam organisasi juga juga dapat terpengaruh sampai panjang sehingga anggota pada organisasi dapat mencapai tujuan dalam organisasi.⁹

Pada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti yang menyetujui bahwa memang budaya dalam organisasi adalah suatu prinsip atau ideology pada suatu teori yang mempersatukan persepsi persepsi antar interaksi social yang diperankan oleh setiap anggota dalam suatu organisasi

Dari beberapa penelitian yang telah banyak dilakukan menyetujui bahwa budaya organisasi merupakan ideologi atau suatu teori yang menyatukan persepsi dan interaksi sosial yang diperankan oleh seluruh anggota organisasi sehingga dalam hal tersebut membuktikan bahwa memang dalam budaya di organisasi mempunyai suatu hubungan yang sangat positif pada setiap karyawannya.¹⁰

Di dalam budaya sebuah organisasi merupakan hasil konstruksi social atau susunan yang telah disetujui secara bersama sama dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada apa yang akan didapatkan dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Berbeda dengan konsep dasar pada suatu organisasi yang didirikan pada organisasi yang tidak belandaskan agama islam dan organisasi organisasi islam yang memang sejak awal memiliki perbedaan. Landasan landasan tersebut berpatokan pada konsep juga pemikiran dasar islam sehingga dapat dijadikan sebagai landasan ekonomi syariah dan islam.¹¹

Pengembangan dalam setiap budaya organisasi dapat dilaksanakan dan dilakukan menurut sudut pandang peneliti atau

⁸Mustari.,*Kontribusi Budaya Organisasi Islami*,

⁹Danendra, A., & Mujiati,'Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)'. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,5(10),(2016) 255075.

¹⁰Hakim.,*Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*,

¹¹Nurdiyana.

seseorang di bidang ahlinya dimana dalam budaya organisasi memang mengharuskan sesuai dengan budaya agama islam contohnya pada masyarakat Indonesia yang mengharuskan system organisasi pada usahanya terdapat unsur unsur keislaman. Dalam budaya di organisasi islam di Indonesia sendiri memang banyak di terapkan dan menjadi sebuah keharusan bagi umat muslim di Indonesia karena banyaknya mayoritas penduduk Indonesia yang beragama islam sehingga menjadikan seluruh sector perusahaan, lembaga ataupun hal hal kecil lainnya berkaitan dengan pedoman agama islam.

Berdasarkan ajaran agama islam, adanya tujuan didirikannya sebuah organisasi atau komunitas yang harus selaras dan seirama dengan tujuan yang memang sudah ditetapkan di awal dalam kehidupan manusia sebagai hamba Allah SWT. Begitu pula dalam menerapkan budaya budaya dalam organisasi islam harus ditanamkan pada perusahaan yang nantinya akan tercantum pada perilaku perilaku serta norma dari SDM perusahaan itu sendiri yang nantinya perusahaan yang memiliki kaidah islam sebagai pedomannya akan baik dan berkah dalam menjalankan usahanya.¹²

Dalam pandangan agama Islam, pada budaya di setiap organisasi dalam lingkup ekonomi Islam juga penting apalagi mengusung konsep-konsep syariah yang memiliki keterkaitan yang erat dengan etika (*morality*)¹³ yang dimana dalam budaya sebuah organisasi islam memiliki nilai atau system dan keyakinan yang dapat dianut oleh mereka yang dapat berkomunikasi dengan seluruh karyawan, menyusun struktur organisasi, dan membangun mekanisme kontrol berdasarkan nilai atau prinsip di dalam kaidah keislaman. Seperti penjelasan dalam firman Allah SWT di dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 :¹⁴

إِيَّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ
 إِنَّا كَرَّمَكُم بَعْدَ اللَّهِ إِذْ أَخْرَجْنَاكُمْ مِنَ الْبَطْنِ إِذْ أَنْتُمْ مُشْرِكُونَ وَإِذْ كُنْتُمْ فِي الْكُفْرِ أَكْثَرًا وَلَٰكِنْ جَعَلْنَا قُلُوبَكُمْ فَحْسًا فَكَلِمَةَ اللَّهِ كَلِمَةً يُحَرِّمُهَا عَلَىٰ كُفْرَانٍ ۚ إِنَّهَا سَئِيمٌ مُّذْمُونٌ ۗ

¹²Edvian Ditya Rachmanu and Ahmad Ajib Ridlwan, 'Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan : Perspektif Ekonomi Islam', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2 (2018), 170–80 .

¹³Heni Nurdiyana, 'Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Yayasan Suara Hati Sidoarjo' (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).

¹⁴Al-qur'an, Al-Hujurat ayat 13, *Al-Qur'an Hafalan Mudah*, (Bandung: PT.Cordoba Internasional Indonesia, 2022), 517

Artinya: Hai para manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa dari awal setiap manusia memang diciptakan dari personal masing masing dan sifat yang sangat berbeda antara satu sama lain. Lalu Allah SWT memberikan perintah kepada manusia untuk saling melakukan suatu interaksi dengan melakukan pengenalan dari satu sama lain dalam rangka nantinya akan ada timbal balik dengan tujuan membentuk sebuah budaya budaya yang harus bertakwa kepada Allah SWT dan berjiwa islami serta beramal ma'ruf nahi mungkar.¹⁵

Selain itu salah satu cara untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian balas jasa berupa insentif atau sistem *reward* selain daripada honor atau gaji pokok yang telah diterima oleh karyawan dan pekerja perusahaan agar didalam diri mereka timbul sebuah semangat besar dan juga memotivasi mereka untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga system produktifitas dan kinerja dari karyawan meningkat. Pemberian *reward* atau bonus ini suatu perusahaan memegang peran penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja. Harapan atas pemberian reward atau bonus ini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, berjiwa loyalitas yang tinggi, disiplin meningkat, dan adanya rasa tanggung jawab terhadap jabatan atau pekerjaan yang diembannya. Sehingga dalam hal ini pemimpin perusahaan juga ikut andil dan berpengaruh dalam kinerja karyawan karena jika pemimpin memiliki ide atau pemikiran untuk memberikan reward kepada karyawan pasti semakin baik mutu kepemimpinan bagi karyawan, maka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan juga untuk perusahaan.¹⁶

¹⁵Fitri Wahyuni and Suci Midsyahri Azizah, 'Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al- Qur'an Dan Al - Hadist', *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, Vol.2.No.2 (2022), 38–51.

¹⁶Ekhsan and Mariyono.,*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami*,

Menurut Nawawi (2006), sistem *reward* merupakan ganjaran atau sebuah bentuk penghargaan atas apa yang dilakukan oleh karyawan berkenaan dengan seluruh aspek yang berkaitan dengan kompensasi, bahkan termasuk juga di luar kompensasi atau bonus. *Reward* pada dasarnya berarti usaha menumbuhkan perasaan diakui di dalam lingkungan kerja serta memotivasi seluruh karyawan dan anggota perusahaan, yang dapat berkaitan dengan aspek kompensasi dan aspek hubungan antar pekerja di dalam perusahaan. Selain itu, *reward* juga merupakan semua bentuk penggajian, honorarium dan pemberian ganjaran kepada karyawan yang muncul atas dasar kepegawaian mereka. Sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari intrinsik atau dari dalam maupun ekstrinsik atau dari luar yang berwujud dalam *financial reward* atau kompensasi keuangan bahkan dapat juga berbentuk *non-financial* (DeCenzo, 2010), sedangkan penelitian dari Bustamam (2014) menerangkan bahwa komponen dari *financial reward* itu sendiri adalah gaji pokok, tunjangan, dan kenaikan gaji serta kompensasi, sedangkan untuk *non-financial reward* berupa segala sesuatu yang berwujud kontribusi dari karyawan yang berkaitan dengan tercapainya tujuan dari perusahaan atau lebih tepatnya bonus tambahan atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.¹⁷

Kesuksesan pada perusahaan memang tidak serta merta berasal dari produk produk ataupun jasa jasa yang dapat ditawarkan dan dipasarkan oleh perusahaan apalagi produk yang inovatif dan memiliki nilai jual yang tinggi seringkali wirausahawan hanya dapat memasuki pangsa pasar sehingga membuat langkah yang tepat untuk dapat memproduksi serta menyiapkan barang dan jasa yang membuat pelanggan dan konsumen dapat menerimanya. Saat ini ide ide atau konsep waralaba dan franchise saat ini menjadi ketertarikan tersendiri oleh usahawan dalam sector UMKM sehingga banyak juga masyarakat yang tertarik untuk mencoba usaha tersebut karena memang mudah dan juga biaya yang tidak terlalu banyak.¹⁸

Waralaba merupakan suatu perjanjian atau kontrak yang di dalamnya terdapat dua pihak atau lebih dimana satu pihak akan

¹⁷Parenda Rizky Permata, 'Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)' (Universitas Diponegoro Semarang, 2016),1.

¹⁸Desy Jayanti, 'Penilaian Kinerja Berbasis Balance Scorecard Pada Perusahaan Waralaba PT. OTEWE MAJU BERSAMA' (sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia Jakarta, 2020) .

diberikan ha katas pemanfaatan untuk menggunakan kekayaan pemikiran juga inovasi inovasi atas ide ide yang telah diciptakan juga ketetapan yang ditentukan oleh pihak lain tersebut, dengan imbalan berdasarkan persyaratan yang diterapkannya. Dengan sistem waralaba ini, para penerima waralaba hanya perlu membeli sistem bisnis yang telah ada dan memiliki keuntungan dari peluang yang ada sehingga system waralaba ini sangat menguntungkan dan membantu para pelau usahawan muda khususnya sector UMKM di Indonesia. Dalam rangka penyediaan dan penjualan barang dan jasa (Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2007 tentang Waralaba).¹⁹

Banyaknya bisnis waralaba yang sedang berkembang dan populer di zaman milenial ini membuktikan bahwa waralaba juga tergolong ke dalam usaha yang menjanjikan contohnya saat ini waralaba dibidang minuman merupakan usaha yang termasuk pesat perkembangannya. Waralaba dibidang minuman juga menjadi salah satu lowongan pekerjaan yang diburu oleh kalangan anak muda utamanya fresh graduate atau lulusan muda yang bingung ingin mencari kerja atau melakukan usaha. Selain itu, usahawan waralaba tidak memiliki banyak syarat yang rumit salah satu contohnya cara masuknya yang mudah seperti tidak dibutuhkannya persyaratan yang rumit seperti surat keterangan catatan kepolisian atau SKCK. Selain itu, karyawan kedai waralaba juga bisa menggunakan sistem part time sehingga bisa sebagai sampingan atau tambahan kerja untuk mahasiswa dan masyarakat yang ingin usaha kecil kecilan. Namun saat ini yang menjadi kendala dari beberapa pemilki outlet waralaba yaitu kinerja karyawan yang selama ini dianggap kurang maksimal dikarenakan beberapa faktor baik itu factor internal maupun factor eksternal. Pada factor internal sendiri karyawan atau pekerja waralaba sering mengeluh dengan gaji yang sedikit, jam kerja yang tidak sesuai dengan upah yang diberikan, tekanan target dari para owner atau pemilik usaha yang semena mena dan masih banyak lagi. Fenomena ini nyatanya juga berkaitan dan mengacu pada budaya organisasi yang diterapkan pada waralaba tersebut sehingga menjadi tidak tersistem dan kurangnya bimbingan serta manajemen yang kurang.

Berdasarkan observasi awal dapat diperoleh informasi bahwa kedai teh kota yang dikelola oleh Ibu Nancy Sefriolina mempunyai kerja tim yang baik. Apapun tugasnya, karyawan tidak merasa canggung antara satu sama lain. Setiap karyawan mampu

¹⁹Peraturan Pemerintah RI, 'PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 42 TAHUN 2007 TENTANG WARALABA', 2007.

menghargai kinerja dan memahami kondisi sesama karyawan. Dalam usaha waralaba teh kota ini diterapkan rasa kekeluargaan yang sangat erat bahkan gaji yang didapatkan tidak menjadikan ukuran kinerja yang diberikan karyawan. Tercatat dalam satu tahun berdiri hanya ada satu karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan melanjutkan kuliah di luar kota. Para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan.²⁰

Budaya organisasi Islam usaha teh kota yang dimiliki oleh ibu Nancy memiliki *Core Value* atau nilai inti yang terbina dan telah melekat, budaya tersebut adalah bekerja dengan azas manfaat yaitu Sedekah Jum'at Berkah (SJB), yang dimana proses bekerja tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut untuk kemaslahatan masyarakat. Dalam hal ini kedai teh kota yang dimiliki oleh ibu Nancy nyatanya juga menerapkan prinsip serta nilai nilai keislaman yang mana akan berpengaruh pada usahanya untuk kedepannya. Berbeda dengan kedai minuman lain yang ada pada disekitar kedai Teh Kota yang tidak menerapkan budaya organisasi Islam dengan sistem sedekah jum'at berkah. Penerapan budaya organisasi Islam sedekah jum'at berkah pada usaha waralaba Teh Kota ini berjalan dengan konsisten dan lancar sejak pertama kali berdiri sehingga karyawan yang bekerja di teh kota pun memiliki nilai yang positif dan suasana yang baik juga. Sistem *reward* yang diterapkan juga menjadi peningkatan kinerja karyawan dimana dibanding dengan waralaba minuman yang lain, Teh Kota termasuk waralaba yang mampu memberikan gaji diatas umumnya barista minuman, sehingga menciptakan loyalitas karyawan terhadap tempat kerja walaupun gaji dibawah UMR sehingga karyawan lebih sejahtera.²¹

Dalam penelitian (Teguh Suripto;2016) Budaya organisasional yang islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muchlis,2012) bahwa indikator budaya organisasi berbasis islami yang didapat dari nilai-nilai organisasi dalam Al quran diantaranya: komitmen atau terikat dalam perjanjian kerja, profesional dan tanggung jawab dalam bekerja, amanah dan loyal

²⁰Nancy, wawancara oleh penulis, 15 November, 2022.

²¹Hasil observasi, alun-alun Desa Prawoto Kecamatan Sukolilo, 5 Desember 2022

dalam bekerja. Akan tetapi, tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan (Anisa Nuraini,2020) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alviera Mayasista,2019) peningkatan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²²

Berdasarkan uraian diatas, terdapat *research gap* dimana adanya indikator atau budaya organisasi dan sistem reward yang tidak konsisten antara satu peneliti dengan peneliti yang lain. Maka kemungkinan terdapat variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi islam dan sistem reward, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan obyek penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu, yaitu pada usaha waralaba Teh Kota yang dikelola ibu Nancy yang terlatak di Desa Prawoto Kecamatan Sukolilo Kabupaten Pati dan Desa Kalirejo Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus ,Jawa Tengah. Dari *research gap* tersebut maka penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian sebelumnya. Karena Teh Kota yang merupakan waralaba yang relatif masih muda, hal tersebut yang menjadikan peneliti ingin meneliti lebih dalam apa saja budaya organisasi Islam yang menjadi penunjang dalam proses kerja dan sistem *reward* apa yang menjadikan motivasi kinerja para karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DAN SISTEM *REWARD* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN WARALABA TEH KOTA”.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, yang menjadi fokus penelitian disini meliputi analisis budaya organisasi Islam dan sistem *reward* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di usaha waralaba Teh Kota

²²Anisa Nuraini, ‘Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.nomor 2 (2020), 323–31.

C. Perumusan Masalah

Dalam penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas diantaranya yaitu:

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi Islam di usaha waralaba Teh Kota.
2. Bagaimana implementasi sistem *reward* yang ada di usaha waralaba Teh Kota.
3. Bagaimana dampak budaya organisasi Islam dan sistem *reward* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di usaha waralaba Teh Kota.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memaparkan bagaimana budaya organisasi Islam yang diterapkan pada usaha waralaba Teh Kota.
2. Untuk memaparkan bagaimana pemberian *reward* yang dilakukan pada usaha waralaba Teh Kota.
3. Untuk menganalisis bagaimana penerapan budaya organisasi Islam dan pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha waralaba Teh Kota

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoris
 - a. Guna mengembangkan ilmu di bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam peningkatan kinerja melalui budaya organisasi islami dan sistem *reward*.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat dipergunakan untuk suatu usaha yang bergerak dibidang waralaba.
 - c. Sebagai tambahan wawasan pengetahuan dan informasi kepada khalayak umum tentang bagaimana penerapan budaya organisasi islam dan sistem *reward* guna meningkatkan kinerja karyawan pada usaha waralaba Teh Kota yang dikelola ibu Nancy
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi.
 - b. Penelitian dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan IAIN Kudus

- c. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis diharapkan mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi usaha waralaba yang dijalankan oleh ibu Nancy khususnya dalam penerapan budaya organisasi dan sistem *reward* guna meningkatkan kinerja karyawannya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yaitu suatu langkah dalam menyusun serta mengolah hasil penelitian dari data yang di dapat, sehingga kerangka skripsi ini menghasilkan karya yang sistematis sehingga mudah difahami oleh semua orang, adapun sistematika dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagian Muka Bagian ini meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persembahan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman abstrak, kata pengantar, dan halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan lampiran.
2. Bagian Isi Pada bagian isi ini adalah bagian terpenting dari skripsi yang terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- a. Bagian Awal

Berisi halaman, cover, halaman persetujuan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, dan daftar isi.

- b. Bagian Isi

Pada bab ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, mulai dari bab satu sampai bab lima karena saling berkaitan, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan garis besar dari penyusunan penelitian. Dalam hal ini nanti membahas terkait: latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini untuk mengetahui atau membahas terkait teori-teori yang berkaitan dengan judul, meliputi : kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, pertanyaan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat terkait metode penelitian ini terdiri dari jenis dan pendekatan, subjek

penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan juga untuk teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan meliputi gambaran obyek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini adalah bagian bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

c. Bagian Akhir

Pada bagian ini, berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

