BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDUKUNG KEGIATAN DAKWAH DI YAYASAN YATIM MANDIRI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Univeristas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

OLEH :

AISHA NURIANI BUDIONO
NIM. B34211053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Aisha Nuriani Budiono

Nim : B34211053

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : Budaya Organisasi Yang Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini :

1. Skripsi tersebut belum pernah diajukan kepada lembaga pendidikan tinggi maupun untuk mendapat gelar akademik manapun
2. Skripsi tersebut benar-benar hasil karya mandiri penulis dan bukan merupakan jiplaan atau plagiasi atas karya orang lain
3. Penulis bersedia menanggung semua konsekuensi hukum bila ternyata dikemudian hari diketahui atau terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa skripsi tersebut merupakan hasil plagiasi

Surabaya, 25 Januari 2018

Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
199A9AEF743048469
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Aisha Nuriani Budiono

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Aisha Nuriani Budiono telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi dan dinyatakan lulus.

Surabaya, 24 Januari 2018

Mengesahkan,

Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,

Dr. Hj. Rr. Suhartini, Msi
195801131982032001

Penguji I,

Deasy Tantriana M.M
NIP. 198312282011012009

Penguji II,

Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.D.
196605141992032001

Penguji III,

Bambang Subandi, M.Ag
197403032000031001

Penguji IV,

Mufti Labib Abdurrahman, M.Lc.
196401021999031001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Aisha Nuriani Budiono

NIM : B34211053

PROGRAM STUDI : Manajemen Dakwah

JUDUL SKRIPSI : Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Skripsi ini diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

24 Januari 2018

Pembimbing,

Deasy Tantriana M.M
NIP. 198312282011012009

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AISHA NURIANI BUDIONO
NIM : B34211053
Fakultas/Jurusan : DAKWAH dan KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : aishaiz.budiono@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

BUDAYA ORGANISASI YANG MENDUKUNG KEGIATAN DAKWAH DI YAYASAN YATIM MANDIRI SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusifini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan / mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***full text*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan. Saya bersedia untuk menanggung secara priba di, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Februari 2018

Penulis

AISHA NURIANI BUDIONO
namaterangdantandatangan

ABSTRAK

Aisha Nuriani Budiono, 2018. *Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*.

Kata Kunci: BudayaOrganisasi

Fokus masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya. Penelitian ini diambil dari lokasi Yayasan Yatim Mandiri Surabaya Jln. Raya Jambangan no. 135-137 Surabaya. Perolehan data kualitatif diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data dilakukan setelah pengumpulan data.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Disebut deskriptif karena penelitian ini menggambarkan suatu gejala atau keadaan yang diteliti secara apa adanya serta memaparkan fakta-fakta, kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah peneliti menemukan Budaya organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri di disingkat TRUS. Pertama T singkatan dari True atau benar sidiq jujur dan tidak melakukan kecurangan. Kedua R singkatan dari Responsibility mengusahakan memiliki respon yang cepat dalam menangani masalah eksternal maupun internal. Ketiga U singkatan Unridibel bahwa konsen pada pengembangan dan pembinaan pada karyawan. Dan yang ke empat adalah S singkatan dari Servise excellent berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga yang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN vi

ABSTRAKS vii

KATA PENGANTAR……..……. viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Definisi Konsep 7

F. Sistematika Pembahasan 9

BAB II : KAJIAN TEORITIK

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan ……..... 11

B. Kerangka Teori

a. Budaya Organisasi...…....…….……..... 15

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi 22

c. Karakteristik Budaya Organisasi 23

d. Fungsi Budaya Organisasi 24

e. Manfaat Budaya Organisasi 25

f. Budaya Organisasi Perspektif Islam 25

g. Yayasan Yatim Mandiri Surabaya 35

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian 37

B. Lokasi Penelitian…….....…..... 38

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer …… 38

2. Data Sekunder …… 39

D. Tahap-Tahap Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun Rancangan Penelitian 40

b. Memilih Lapangan Penelitian 41

c. Mengurus Perizinan Penelitian 41

d. Menjajaki dan Memilih Lapangan 41

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan 42

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian 42

g. Etika Penelitian 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tahap Lapangan

a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri 42

b. Memasuki Lapangan 43

c. Berperan-Serta sambil Mengumpulkan Data 43

d. Analisis Data 43

e. Penyusunan Laporan Penelitian 44

E. Teknik Pengumpulan Data.

a. Observasi …….. 44

b. Wawancara …… 44

c. Dokumentasi …… …….. 45

F. Teknik Validitas Data …… …… 45

G. Teknik Analisis Data …… …….. 46

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Yatim Mandiri …… 48

2. Visi dan Misi Yatim Mandiri …… 49

3. Tujuan didirikan Yatim Mandiri 50

4. Letak Yatim Mandiri 50

5. Arti Logo Yatim Mandiri 51

6. Prestasi dan Penghargaan Yatim Mandiri 52

7. Struktur Organisasi Yatim mandiri 53

8. Aktifitas Kerja Yatim Mandiri 54

9. Program-Program di Yatim mandiri 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kesehatan 54

b. Pendidikan 55

c. Layanan Donatur Ziswaf 56

d. Layanan Donasi 56

B. PENYAJIAN DATA ……..……..… 57

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN (ANALISIS DATA) 76

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan …….. 89

B. Saran dan Rekomendasi …….. 90

C. Keterbatasan Penelitian …… 90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BIOGRAFI PENELITI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara di dunia yang mempunyai banyak budaya.[1] Banyaknya pulau yang tersebar di penjuru negeri itulah yang membuat budaya di Indonesia beragam. Mulai dari kehidupan sehari-hari, tuntunan hidup dan juga pekerjaan. Dalam keseharian kita dituntut untuk bersosialisasi dengan budaya yang berlaku di lingkungan tempat tinggal dan tuntunan hidup kita bisa berpedoman dengan ajaran agama. Dalam ruang lingkup pekerjaan diharuskan untuk melakukan budaya yang sudah diterapkan diperusahaan yang dinaungi. Terlepas dari itu semua dengan kemajuan jaman saat ini budaya bangsa mulai terlihat adanya perubahan.

Umar Nimran mengatakan dalam bukunya bahwa budaya di Indonesia berkembang semakin cepat seiring perkembangan jaman. Masyarakatpun dituntut bersikap selektif akan perkembangan budaya saat ini. Kilmann Saxton dan Serpa mengatakan bahwa budaya yang dikutip oleh Umar Nimran merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.[2] Dari teori tersebut dapat dipahami bahwa budaya digunakan untuk memahami dan menginterpretasi lingkungan dan menjadi pedoman tingkah lakunya, nilai-nilai yang ada dimasyakat, anggapan , keyakinan, harapan bersama , sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

---

[1] Ali Ramadhan, 2013, "Indonesia Bangsa dan Budaya", Sosial Budaya(online), diakses pada Desember 2017 dari https://www.kompasiana.com

[2] Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, Hal. 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam kehidupan keseharian, masyarakat dipengaruhi oleh budaya lingkungan yang ditempati dan menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Nimran mengatakan dalam bukunya bahwa dalam sebuah organisasi, masyarakat yang bernaung dan bekerja disebuah instansi ataupun perusahaan akan menciptakan suatu budaya organisasi dalam lingkungan pekerjaanya.[3] Budaya menjadi pedoman utnuk mencapai tujuan organisasi.

John R. Schermerhorn mengatakan bahwa budaya yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggota organisasi.[4] Budaya yang tercipta dan diterapkan secara baik dapat menguatkan budaya disetiap anggota serta dapat mewujudkan tujuan terciptanya suatu organisasi. Budaya yang kuat dapat dilihat dari penampilan pekerja, mengatur ruang kantor, cara berinteraksi anggota satu dengan yang lain seperi berbicara dan lainnya. Organisasi sendiri terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Dengan demikan perlu adanya budaya yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak melenceng dari tujuan awal organisasi tersebut dibentuk.

Sebuah hadist yang dikutip dari artikel online Muhammad Abduh Tuasikal, MSc. mengatakan :[5]

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً

> I'mal lidunyaaka ka-annaka ta'isyu abadan, wa'mal li-aakhiratika ka-annaka tamuutu ghadan.
> "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya dan berbuatlah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok".

[3] Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, Hal. 123-124.
[4] John R. Schermerhorn, 2001, *Manajemen Buku 1,* terj. M. Parnawa Prutanta, Surya Dharma Ginting, Sheelyana Junaedi, Diah Widiastuti, ANDI Yogyakarta, Yogyakarta, Hal 273
[5] Muhammad Abduh Tuasikal, 2016, "Bekerja Untuk Duniamu Seakan-akan Hidup Selamanya" , *Jurnal Manajemen Qolbu,* (Online), diakses pada januari 2018 dari https://rumaysho.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam mengajarkan manusia supaya menyeimbangkan urusan dunia maupun akhirat. Bukan hanya memilih salah satu sebagai jalan hidup. Kehidupan dunia sangat berkaitan dengan akhirat. Apa yang dikerjakan manusia haruslah sungguh-sungguh dan dibarengi dengan ibadah yaitu kehidupan akhirat.

Tephen P. Robbins mengatakan dalam bukunya bahwa budaya organisasi dapat merefleksikan permasalahan-permasalahan, situasi dan pengalaman umum yang dihadapi oleh karyawan.[6] Eliott mengatakan bahwa budaya organisasi atau Budaya Perusahaan yang dikutip dalam bukunya Umar Nimran adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan.[7] Budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi setiap anggota agar bisa bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan efektivitas suatu organisasi.

Dakwah islam dikutip dalam buku Munir adalah tugas suci yang dibebankan kepada setiap muslim dimana saja ia berada, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah Rasullah SAW., kewajiban dakwah menyerukan, dan menyampaikan agama islam kepada masyarakat.[8] Dalam penjelasan diatas sudah sangat jelas bahwa kegiatan dakwah sudah diwajibkan bagi setiap muslim. Dengan adanya suatu organisasi dibidang dakwah masyarakat lebih mudah untuk melaksanakan dakwah melalui alat dakwah yaitu organisasi dakwah.

Zaini Muchtarom mengatakan dalam bukunya organisasi dakwah adalah alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara

---

[6] Tephen P. Robbins, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima,* terj. Halida, Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta, Hal : 281.
[7] Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, Hal. 120.
[8] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta, hal 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efektif dan efisien.[9] Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam organisasi dakwah yaitu kegiatan yang mengacu untuk mempermudah kegiatan dakwah secara efisien dan efektif. Dengan mempermudah kegiatan dakwah tersebut masyarakat bisa lebih mudah memahami dan bergabung untuk mengikuti kegiatan dakwah. Keadaan masyarakat yang berubah cepat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyediakan sarana dan alat perlengkapan modern mendorong kemungkinan untuk penyusunan unit organisasi yang mendukung pelaksanaan dakwah lebih efektif (berdaya guna) dan ekstensif (meluas).

Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.[10] Awal terbentuknya lembaga ini dari gagasan beberapa orang aktivis Islam. Mereka adalah Drs Hasan Sadzili, Syahid Haz, Bimo Wahyu Wardoyo, dan Nur Hidayat yang ingin menyatukan panti-panti asuhan yatim di Surabaya. Pada tanggal 31 Maret 1994 dibentuklah Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS) sebagai lembaga penghimpun dana dari masyarakat. Setelah mengalami perjalanan panjang selama 17 tahun sejak berdirinya, berbagai catatan perjalanan telah terhimpun. Baik yang berkaitan dengan legalitas maupun operasional kesehariannya. Di antaranya; sesuai dengan undang-undang nomor 16 tahun 2000 tentang yayasan batas toleransi penyesuaiannya adalah tahun 2005, sehingga demi kepentingan publik yayasan harus melakukan pendaftaran ke Depkumham Jakarta. Di sini ternyata menemui kendala. Nama YP3IS sudah digunakan pihak lain. Catatan yang lain, begitu banyak pihak yang menyarankan, baik tenaga pelaksana internal

[9] Zaini Muchtarom,1996, *dasar-dasar Manajmen,* Al-Amin dan IKFA, Yogyakarta, Hal 15.
[10] http://yatimmandiri.org diakses pada maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun masyarakat di eksternal, supaya nama lembaga dana ini disederhanakan. Alasannya, nama yang ada terlalu panjang, sehingga susah dipahami dan sulit diingat. Maka untuk memberi kemudahan kepada semua pihak, pada awal 2008 diputuskan untuk berubah nama menjadi Yayasan Yatim Mandiri, dengan akronim Yatim Mandiri. Dan, dengan nama ini, telah terdaftar di Depkumham dengan nomor : AHU-2413.AH.01.02.2008.[11]

Yayasan Yatim Mandiri merupakan organisasi dakwah yang melayani kegiatan dakwah pada masyarakat seperti ZISWAQ (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Waqaf) yang halal, baik perseorangan, lembaga, institusi, maupun coorporate. Kegiatan ini bisa memudahkan masyarakat akan melaksanakan tugasnya sebagai umat islam. Yayasan Yatim Mandiri tak ubah seperti organisasi lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan organisasi nonprofit ini. Seperti yang sudah dijelaskan peneliti di awal organisasi bergerak karena ada manusia yang menggerakkan organisasi. Membutuhkan suatu komitment yang baik bagi para anggota supaya bekerja dengan baik dan amanah bagi organisasi apalagi organisasi dakwah yang bertujuan membantu umat mencari ridho Allah.

Dari penjelasan peneliti diatas pada disimpulkan bahwa peneliti akan meneliti budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah Yayasan Yatim Mandiri apa saja yang mampu membuat karyawan yang mengutamakan pengabdian kepada Allah dengan membantu masyarakat untuk mempermudah menjalankan kewajibannya.

Dalam Penelitian ini juga mendukung kegiatan dakwah yang berada di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya agar bisa membantu anggota organisasi menghadapi lingkungan dengan baik. Menciptakan hubungan yang baik dan

[11] http://yatimmandiri.org diakses pada maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

profesional untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, upaya organisasi sangat penting bagi keberlangsungan organisasi tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui tentang :

Bagaimana Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah Di Yatim Mandiri Surabaya.?

C. Tujuan Penelitian

Dengan menggunakan rumusan masalah diatas, dapat ditulis tujuan penelitian yaitu :

Untuk mengetahui Budaya Organisasi yang Mendukung Kegiatan Dakwah Di Yatim Mandiri Surabaya.?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yakni manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen dan pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah.
   b. Dapat membuka wawasan betapa pentingnya pengalaman berorganisasi baik intra maupun ekstra
   c. Melatih menjalankan amanah dan tanggung jawab yang telah diberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini

e. Meningkatkan pengetahuan yang tidak di dapat saat perkuliahan

2. Manfaat Praktis

a. Meningkatkan nilai-nilai positif yang ada di organisasi dakwah

b. Mengingatkan untuk selalu jaga keistiqomahan dalam suatu organisasi

c. Mengembangkan budaya organisasi untuk menjadi lebih baik lagi

d. Sebagai bahan masukan kepada organisasi tentang bentuk/model budaya organisasi Islami.

E. Definisi Penelitian

Definisi konsep merupakan

1. Budaya Organisasi

Budaya menurut Kilmann Saxton dan Serpa yang dikutip dari buku Umar Nimran merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.[12] Dari teori tersebut dapat dipahami bahwa budaya digunakan untuk memahami dan menginterpretasi lingkungan dan menjadi pedoman tingkah lakunya, nilai-nilai yang ada dimasyakat, anggapan , keyakinan, harapan bersama , sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan menurut Eliott yang dikutip dari Umar Nimran dalam bukunya adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu

[12] Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, Hal. 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan.[13] Budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi setiap anggota agar bisa bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan efektivitas suatu organisasi.

2. Dakwah

Dakwah islam yang dikutip dari Munir adalah tugas suci yang dibebankan kepada setiap muslim dimana saja ia berada, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah Rasullah SAW., kewajiban dakwah menyerukan, dan menyampaikan agama islam kepada masyarakat.[14] Dalam penjelasan diatas sudah sangat jelas bahwa kegiatan dakwah sudah diwajibkan bagi setiap muslim. Dengan adanya suatu organisasi dibidang dakwah masyarakat lebih mudah untuk melaksanakan dakwah melalui alat dakwah yaitu organisasi dakwah.

Organisasi dakwah yang dikutip dari Zaini Muchtarom merupakan alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.[15] Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam organisasi dakwah yaitu kegiatan yang mengacu untuk mempermudah kegiatan dakwah secara efisien dan efektif. Dengan mempermudah kegiatan dakwah tersebut masyarakat bisa lebih mudah memahami dan bergabung untuk mengikuti kegiatan dakwah. Keadaan masyarakat yang berubah cepat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyediakan sarana dan alat perlengkapan

[13] Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, Hal. 120.
[14] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta, hal 5.
[15] Zaini Muchtarom,1996, *dasar-dasar Manajmen,* Al-Amin dan IKFA, Yogyakarta, Hal 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

modern mendorong kemungkinan untuk penyusunan unit organisasi yang mendukung pelaksanaan dakwah lebih efektif dan ekstensif.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini, untuk mempermudah penguraian isinya diperlukan sistmatika penulisan. Penulisan skripsi ini dibagi beberapa bab. Masing-masing bab membahas permasalahan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari seluruh skripsi ini. Adapun pembagian masing-masing bab secara terperinci sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat mengetahui secara jelas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II: Kerangka Teoritik

Bab ini berisikan tentang kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi tinjauan tentang budaya organisasi secara umum maupun budaya organisasi dalam lingkup islam yang berdasarkan sesuai dengan penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam upaya penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, tahap-tahap penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik validitas atau keabsahan data. Pembahasan ini sengaja disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab rumusan masalah yang telah dirancang/formulasikan pada sub bab rumusan masalah di atas.

BAB IV: Penyajian dan Analisis Data

Bab ini menyampaikan profil untuh dari objek yang diteliti sekaligus permasalahan yang dihadapinya. Dalam penelitian Budaya Organisasi yang mengambil sampel Organisasi Non Profit sebagai objek penelitian. Data-data terkaitan dengan rumusan masalah harus disajikan secara tuntas disini, sehingga jawaban penelitian sudah bisa ditemukan hanya dengan membaca bab ini.

BAB V: Penutup

Penutup, dalam bab ini berisi penutup yang meliputi: kesimpulan, saran-saran dan rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa penelitian skripsi yang bisa dilihat di tabel berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh Andi Hastono melakukan penelitian yang berjudul "*Nilai-Nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat"* Objek Penelitian Andi adalah di Bank Syariah. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Andi Hastono dilakukan pada tahun 2009. Penelitian yang dilakukan oleh Andi bertujuan untuk mengetahui budaya organisa yang ada, juga bagaimana tentang nilai-nilai Islam yang terkandung pada budaya organisasi Bank Syariah Mandiri. Andi juga menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif. Adapun metode yang berkaitan dengan mengumpulkan data berupa obervasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian Andi menunjukkan budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan yang menjiwai keseharian dan segala aktifitas dalam Bank Syariah Mandiri. Dengan ini Bank Syariah Mandiri hadir sebagai Bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai Islam yang melandasi operasinya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia.

Perbedaan penelitian Andi dengan penelitian saya adalah penelitian Andi Hastono meneliti tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di bidang jasa sedangkan penelitian saya meneliti tentang budaya organisasi dalam objek penelitian. Andi Hastono melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri, dan penelitian saya di lakukan di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

Penelitian yang kedua oleh Ria Khairul khanifah yang berjudul "*Implementasi nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella tujuh supermarkat Yogyakarta*" Objek penelitian Ria di Pamellah tujuh supermarket Yogyakarta. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ria Khairul Khanifah dilakukan pada tahun 2016. Penelitian yang dilakukan oleh Ria bertujuan mengetahui Implementasi nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi di Pamella tujuh supermarkat Yogyakarta. Metode yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi wawancara dan dokumentasi. data yang diperoleh digunakan dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskrpsi atau narasi. Subjek penelitian adalah branch manajer, Hrd dan karyawan pamella tujuh supermarkat Yogyakarta. Analisi data menggunakan tiga langkah yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan uji pengabsahan data menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber. Implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi terwujud dalam nilai aqidah, syariah dan akhlak. Dalam penerapan tersebut terdapat pada elemen budaya organisasi tersebut yaitu artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Penerapan nilai tersebut terwujud pada proses rekrutmen, ibadah sehari-hari, kegiatan rutin tahunan, pola prilaku karyawan, pelayanan serta hubungan antar karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perbedaan penelitian Ria dengan penelitian saya adalah penelitian Ria meneliti tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sedangkan penelitian saya meneliti tentang budaya organisasi dalam objek penelitian. Ria melakukan penelitian di Pamella tujuh supermarkat Yogyakarta, dan penelitian saya di lakukan di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

Penelitian yang ketiga oleh Lukman Hakim yang berjudul *"Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja"*. Penelitian Jurnal yang dilakukan oleh Lukman Hakim dilakukan pada Maret 2016. Artikel Jurnal ini mencoba menggambarkan tentang peran budaya perusahaan khususnya terkait teori budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman yang diyakini bersama oleh para anggotanya. Budaya mencakup pola pikir, perasaan, dan reaksi yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan aktivitas lain para anggota organisasi. Organisasi yang sukses tampaknya memiliki budaya kerja yang kuat sehingga mampu menarik, menjaga dan memberi balasan bagi siapa saja yang memenuhi kewajiban dan mencapai target. Dalam artikel jurnal ini, beberapa aspek budaya organisasi dikaji dan dianalisis dengan mempertemukan teori dengan kondisi nyata. Penelitian Junal dari Lukman bertujuan untuk menggali fungsi dan eksistensi budaya organisasi. Selain itu dibahas juga tentang bagaimana perkembangan teori organisasi dan dampaknya bagi performa pekerja. Diakhir tulisan disajikan konsep budaya kerja islami berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits.

Perbedaan penelitian Lukman Hakim dengan penelitian saya adalah penelitian Lukman Hakim meneliti beberapa aspek budaya organisasi dikaji dan dianalisis dengan mempertemukan teori dengan kondisi nyata sedangkan penelitian saya meneliti tentang budaya organisasi dalam sebuah objek penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang keempat oleh Halimatus Sa'diyah yang berjudul "*Peran Budaya Organisasi terhadap kinerja pengelola Lembaraga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedungkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta."* Objek penelitian Ria di Lembaraga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedungkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah dilakukan pada tahun 2015. Penelitian yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap kinerja pengelola Lembaraga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedungkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Metode yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan bantuan SPSS. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. data yang diperoleh digunakan dalam angket penelitian berupa angka. Analisi data menggunakan tiga langkah yaitu menggunakan spss, uji faliditas dan hasil akhir menggunakan analisis regresi. Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola di Lembaraga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedungkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

Perbedaan penelitian Halimatus Sa'diyah dengan penelitian saya adalah penelitian Halimatus Sa'diyah meneliti tentang peran budaya organisasi terhadap kinerja sedangkan penelitian saya meneliti tentang budaya organisasi dalam objek penelitian. Halimatus Sa'diyah melakukan penelitian di lembaraga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedungkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta, dan penelitian saya di lakukan di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

Penelitian yang kelima oleh Sakdiyah yang berjudul *"Karakeristi Manajemen Organisasi Islam."* tentang tipe-tipe disebuah organisasi dan bagaimanakah skema organisasi. Manusia merupakan makhluk yang unik yakni dapat sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial. Dalam kehidupan bermasyarakat manusia pasti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang dimaksud tidak hanya kebutuhan pokok seperti sandang, papan dan pangan. Kebutuhan ini juga mencakup kebutuhan spiritual, dalam hal ini adalah agama. Suatu manusia yang telah memiliki agama, maka ia akan membentuk atau mengikuti organisasi agama tertentu yang dianutnya. Ekspresi sosial dari ajaran serta kepercayaan agama dihidupkan dan dipelihara oleh adanya organisasi keagamaan. Tidak ada satu agamapun yang dapat hidup terus tanpa organisasi keagamaan. Benar seseorang dapat menciptakan gagasan religious dan mengubah ritual yang kuno secara individual, tetapi ia dipengaruhi dan mempengaruhi yang lain melalui organisasi keagamaan. Keberadaan organisasi keagamaan kadang-kadang tidak disadari oleh para anggotanya, karena lahir dan bereksistensi secara alamiah dengan simultan dengan kebutuhan masyarakat.

Perbedaan penelitian Sakdiyah dengan penelitian saya adalah penelitian Sakdiyah meneliti tentang tipe-tipe disebuah organisasi dan bagaimanakah skema organisasi sedangkan penelitian saya meneliti tentang budaya organisasi dalam objek penelitian.

B. Kerangka Teori

a. Budaya Organisasi

Setiap manusia memiliki kepribadian tertentu yang membedakannya dengan yang lain dan tidak ada satupun diantara mereka yang berperilaku sama. Demikian juga dengan organisasi, setiap organisasi memiliki nilai, kebijakan, peraturan, sistem, filosofi dan pedoman tertentu yang membedakannya dengan organisasi lainnya dan menciptakan citra atau image tersendiri.

Sebelum menelisik lebih jauh tentang budaya organisasi, sekarang peneliti akan membahas tentang pengertian dan teori dari budaya dan juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi. Budaya menurut Edgar H. Schein yang dikutip dari Pabundu Tika adalah suatu pula asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan / diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah masalah tersebut.[1] Budaya menurut Edward Ndraha yang dikutip dari Pabundu Tika adalah teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sbagai anggota masyarakat.[2]

Budaya yang dikutip dari Veithzail Rivai dan Deddy Mulyadi dapat dinagi menjadi beberapa definisi, sebagai berikut : [3]

1. Lambang, bahasa, ideologi, upacra agama, dan dongeng
2. Catatan organisasi diperoleh dari catatan pribadi yang menyangkut organisasi pendiri atau organisasi dominan.
3. Suatu produk; histori; berdasar pada lambang; dan suatu abstrak dari perilaku dan produk atas perilaku.

Organisasi yang dikutip dari Amitai etzioni merupakan unit sosial (atau pengelompokan manusia) yang sengaja dibentuk kembali dengan penuh pertimbangan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu.[4]

Organisasi yang dikutip dari Pabundu Tika adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat

---

[1] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:3

[2] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:2

[3] Veithzail Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai*, Rajawali Pers,Jakarta, Hal : 256

[4] Amitai etzioni, 1985, *Organisasi-Organisasi Modern,* UI-Press,, Jakarta, Hal : 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Oraganisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Sedangkan organisasi menurut philip Selznick yang dikutip dari Pabundu Tika adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.[5]

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utamanya dan berkontribusi secara efektif dalam keberhasilannya. Suatu organisasi tentunya tidak akan bertahan lama apabila karyawannya tidak serius dalam bekerja dan menganggap pekerjaan yang diembannya adalah beban yang sangat berat baginya. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan ini harus dapat menikmati apapun yang mereka lakukan agar mereka dapat memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Organisasi atau perusahaan sangat memerlukan karyawan yang setia dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasinya.

Budaya Organisasi menurut peter F. Drucker yang dikutip dari Pabundu Tika adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.[6]

Budaya organisasi menurut Edgar Schein yang dikutip dari John M. Ivancevich, Robert konopaske dan Michael T. Matteson adalah suatu pola dari

---

[5] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:5

[6] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

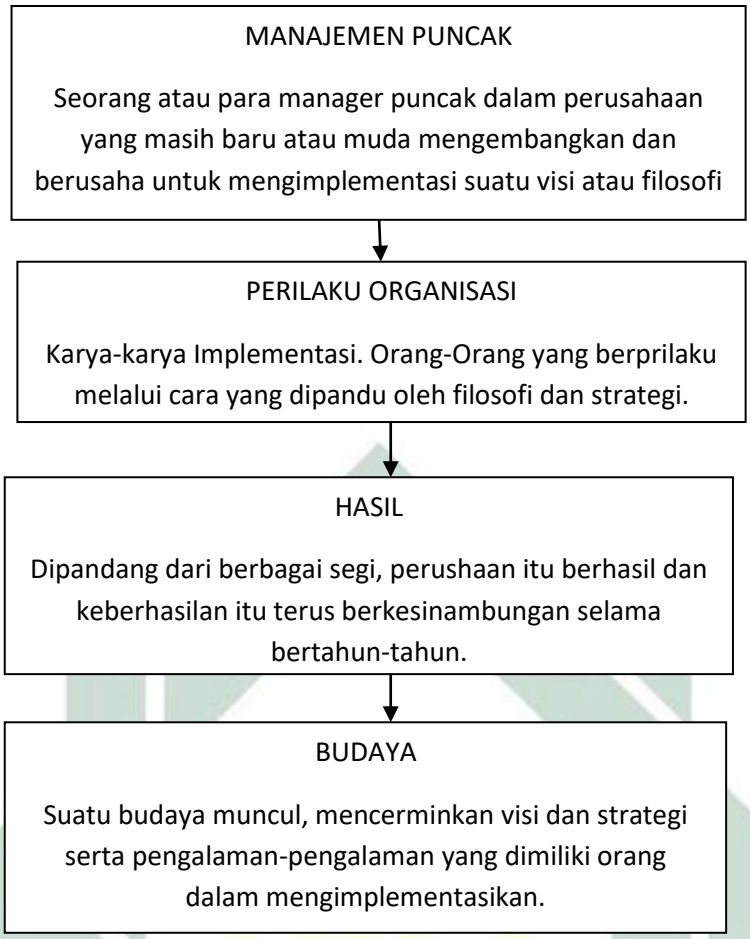
asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehungan dengan masalah yang dihadapi.[7]

Budaya organisasi meurut Eliott yang dikutip dari Umar Nimran adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi.[8]

Dari penjelaskan teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kegiatan ataupun perilaku yang diwariskan kepada anggota baru untuk memahami, berpersepsi, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi dan yang akan dihadapi agar mereka diterima sebagai bagian organisasi atau kelompok.

[7] John M. Ivancevich, Robert konopaske dan Michael T. Matteson, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi,* Erlangga, Jakarta, Hal:44
[8] Umar Nimran, 1997, *Perilaku Organisasi,* Citra Media, Surabaya, Hal : 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Tabel 1.1[9]
Proses terbentuknya budaya perusahaan menurut kotter dan hasket

Menurut Kotter dan haskett dalam buku Pabundu Tika budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen puncak tersebut kemudian diimplementasikan menjadi visi atau filosofi atau strategi bisnis. Kemudian visi dan strategi terbut diimplementasikan oleh anggota organisasi sehingga menjadi perilaku organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru, bisa diajarkan gaya kelompok secara eksplisit.[10]

[9] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal: 20
[10] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam buku Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi bahwa budaya organisasi ada tiga elemen dasar. Yaitu :[11]

1. *Artifact*

   Hal-hal yang ada untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa yang sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya seperti produk, jasa maupun tingkah laku. Schein mengatakan artifact adalah tingkat pertama dalam budaya organisasi.

2. *Espoussed value* (nilai-nilai yang mendukung)

   Alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu. *Value* merupakan tingkat ke dua.

3. *Bassic Asumsi* (Asumsi yang mendasari)

   Bassic Asumsi merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Dan *Bassic Asumsi* merupakan tingkat ketiga dalam budaya organisasi.

Jadi budaya organisasi berdasarkan elemen merupakan pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk anggota dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan awal terbentuknya organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Budaya organisasi perlu di pelajari dalam suatu organisasi. Dikutip dalam buku Umar Nimran ada usaha khusus agar para anggota

[11] Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*", Rajawali Pers, Jakarta, Hal : 373-374

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mentransformasikan elemen-elemen budaya organisasi kepada karyawan. Proses ini dasar dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :[12]

1. Cerita-cerita

   Cerita yang dimaksud adalah bagaimana perjuangan mendirikan organisasi dengan memulai dan bertahan sampai saat ini. Sejarah pasang surut organisasi dan mengatasi kemelut dalam situasi tak menentu merupakan sebuah kisah yang akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

2. Ritual atau upacara-upacara

   Bukan hanya di masyarakat yang terdapat ritual, tetapi di dalam perusahaan juga sering ditemui adanya ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan.

3. Simbol-simbol material

   Simbol-simbol atau lambang-lambang material, seperti pakaian seragam, ruang kantor dan lain-lain atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan. Sebab, dengan simbol-simbol itulah kita dengan cepat mengidentifikasi bagaimana, nilai, keyakinan, norma, dan lain-lain itu menjadi milik bersama dan dipatuhi.

4. Bahasa

   Bahasa merupakan salah satu media terpenting didalam transformasi nilai-nilai suatu organisasi. Untuk diterima dalam suatu lingkungan harus memahami bahasa yang berlaku. Bahasa merupakan unsur jelas dari budaya organisasi.

[12] Umar Nimran, 1997, *Perilaku Organisasi,* Citra Media, Surabaya, Hal : 124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Robert E. Quinn dan michael R. Mcgrath mengatakan dalam buku Pabundu Tika bahwa membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut : [13]

1. Budaya Rasional

   Budaya rasional adalah proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

2. Budaya Ideologis

   Budaya ideologis adalah pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya Konsensus

   Budaya konsensus adalah pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya Hierarkis

   Budaya Hierarkis adalah pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

[13] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:7-8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Ada sepuluh karakteristik budaya organisasi menurut Stepen P Robins yang dikutip dari Pabundu Tika dalam buku budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan adalah sebagai berikut : [14]

1. Inisiatif Individual

   Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

   Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3. Pengarahan

   Pengarahan adalah sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4. Integrasi

   Integrasi adalah sejauh manan organisasi mendorong unit unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinir.

5. Dukungan manajemen

   Dukungan manajemen adalah sejauh mana para manajer memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

   Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

---

[14] Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta. Hal:10-12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Identitas

Identitas adalah sejauh mana para anggota organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan adalah sejauh mana alokasi imbalan (seperi kenaikan gaji, promosi dll) didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Toleransi terhadap konflik adalah sejauh mana para pegawaididorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola komunikasi

Pola Komunikasi adalah sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins mengatakan bahwa Budaya Organisasi yang dikutp dari Edy Sutrisno mempunyai beberapa fungsi, yaitu :[15]

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
2. Budaya organisasi sebagai identitas anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitment pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

[15] Edy Sutrisno,2010, *Budaya Organisasi,* Kencana, Jakarta, Hal :10-11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Manfaat Budaya Organisasi

Robbins mengatakan ada beberapa manfaat dari Budaya Organisasi yang dikutip dari Edy Sutrisno yaitu : [16]

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakankepentingan individu.
4. Menjaga stabilisasi organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

f. Budaya Organisasi Perspektif Islam

Manajemen dalam islam bersumber dari nash-nash Al-Qur'an dan petunjuk-petunjuk Al-Sunnah. Selain itu, ia juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, ia merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. Pada awalnya manajemen ini berusaha untuk diwarnai dengan nilai-nilai, namun dalam perjalanannya tidak mampu.

[16] Edy Sutrisno,2010, *Budaya Organisasi,* Kencana, Jakarta, Hal : 27-28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena, ia tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk syariah yang bersifat sempurna, komprehensif dan kebenaran.

Negara Islam pada masa Rasulullah saw, sahabat Khulafa' al-Rasyidin, Dinasti Umayah dan Abbasiyah telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana disebutkan. Rasul dan para sahabat telah menggunakan manajemen untuk mengatur kehidupan dan bersandar pada pemikiran manajemen Islam yang bersumber dari nash Al-Quran dan petunjuk Rasulullah dalam hadits. Orang yang sombong jika ia mengatakan bahwa manajemen belum pernah diterapkan di masa-masa awal perkembangan Negara Islam. Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tidak dijalankan di Negara Islam.

Bakhial Khauli mengatakan bahwa dakwah yang dikutip dari Munir adalah satu proses menghidupkan peraturan ilam dengan maksud memindahkan umat dari satu keadaan kepada keadaan lainnya.[17] Syekh Ali Mahfudz mengatakan bahwa dakwah yang dikutip dari Munir adalah mengajak manusia untuk mengerjakan kebaikan dan mengikuti petunjuk, menyuruh mereka berbuat baik dan melarang mereka dari perbuatan jelek agar mereka mendapatkan kebahagian dunia akhirat.[18]

Secara terminologis dakwah yang dikutip dari Munir berarti mengajak dan menyeru umat manusia. baik perorangan maupun kelompok kepada agama islam, pedoman hidup yang diridhoi Allah dalam bentuk Amal Ma'ruf

[17] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta, hal 7.
[18]Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta hal 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nahi Mungkar dan amal soleh dengan cara lisanmaupun perbuatan guna mencapai kebahagian hidup kini di dunia nanti diakhirat.[19]

Dakwah islam yang dikutip dari Munir adalah tugas suci yang dibebankan kepada setiap muslim dimana saja ia berada, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah Rasullah SAW., kewajiban dakwah menyerukan, dan menyampaikan agama islam kepada masyarakat.[20]

Setiap kegiatan dakwah betapapun sederhananya mengandung unsur-unsur organisasi yang lengkap, yaitu sekurang-kurangnya terdiri dari da'i atau mubaligh (pihak yang menyampaikan seruan), mad'u (pihak menerima seruan), penyedia sarana dan fasilitas melalui pembagian fungsi dan tugas kesemuanya berkehendak bekerjasama untuk menampilkan pesan dakwah kerah tercapainya tujuan berupa aktualisasi isi pesan dakwah.

Sumber-sumber yang dikutip dari Munir dapat diperoleh dari :[21]

1. Al-Qur'an, kitab suci
2. Sunnah Rasul, Di dalam sunah rasul banyak kita temui hadist-hadist yang berkaitan dengan dakwah.
3. Sejarah hidup para sahabat dan Fuqohah, dalam sejarah hidup para sahabat dan fuqahah cukuplah memberikan contoh baik yang sangat berguna bagi juru dakwah.
4. Pengalaman,pengalaman juru dakwah merupakan hasil pergaulan dengan orang banyak yang kadangkala dijadikan referensi ketika berdakwah.

[19] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta, hal 14.
[20] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta hal 5.
[21] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta hal 19-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayatt 125 yang artinya, :

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۖ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk."[22]

Dari ayat tersebut dapat diambil pemahaman bahwa metode dakwah itu meliputi tiga cakupan, yaitu : [23]

1. Al-Hikmah

   Toha Yahya Umar mengatakan bahwa Hikmah berarti meletakkan suatu pada tempatnya dengan berfikir, berusaha menyusun dan mengatur dengan cara sesuai keadaan zaman dengan tidak bertentangan dengan larangan Tuhan.

   Hikmah adalah pokok awal yang harus dimiliki oleh seorang dai dalam berdakwah. Karena dengan hikmah ini akan lahir kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam menerapkan langkah-langkah dakwah, baik secara metodologis maupun praktis. Hikmah memiliki multi definisi mengandung arti dan makna yang berbeda trgantung dari sisi mana melihatnya.

2. Al-Mau'idza Al-Hasanah

   Dari beberapa definisi Al-Mau'idza Al-Hasanah, yaitu :

   a. Nasihat atau petuah

   b. Bimbingan pengajaran

[22] Terhjemahan Al-Quran

[23] Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta, hal 8-19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kisah-kisah

d. Kabar gembira dan peringatan

e. Wasiat (pesan-pesan positif)

Al-Mau'idza Al-Hasanah mengandung arti kata-kata yang masuk kedalam kalbu dengan penuh kasih sayang dan kedalam perasaan dengan penuh kelembutan, tidak membongkar atau membeberkan kesalahan orang lain sebab kelemah-lembutan dalam menasehati seringkali dapat meluluhkan hati yang keras dan menjinakkan kalbu yang liar, ia lebih mudah melahirkan kebaikan daripada larangan dan ancaman.

3. A-Mujadalah Bi-al-Lati Hiya Ahsan

A-Mujadalah Bi-al-Lati Hiya Ahsan merupakan tukar pendapat yang dilakukan secara sinergi, yang tidak melahirkan permusuhan dengan tujuan agar lawan menerima pendapat yang diajukan dengan memberikan argumentasi dan bukti yang kuat. Antar satu dengan yang lainnyasaling menghargai dan menghormati pendapat keduanya berpegang kepada kebenaran pihak lain dan ikhlas menerima hukuman kebenaran tersebut.

Setiap organisasi Islam adalah merupakan lembaga da'wah Islam. Setiap organisasi Islam menyelenggarakan aktivitas da'wah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan berbagai macam pendekatan, baik melalui da'wah secara khusus, pendidikan, ekonomi, sosial, budaya maupun yang lainnya. Kegiatan dakwah yang dilakukan oleh Yatim Mandiri adalah dengan membantu memandirikan anak-anak yatim piatu yang ada diseluruh indonesia.

Untuk mengetahui kebutuhan da'wah yang semakin beragam diperlukan organisasi Islam yang memiliki Tujuan, Visi, Misi dan Nilai-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai yang jelas. Selain itu, juga memiliki strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan ke depan. Sehingga organisasi Islam dapat ditata dengan sistim organisasi dan management modern yang profesional.

Seperti penjelasan teori teori organisasi diatas bahwa budaya organisasi secara islam yaitu kegiatan ataupun perilaku yang diwariskan kepada anggota baru untuk memahami, berpersepsi, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang dihadapi agar mereka diterima sebagai bagian organisasi atau kelompok.

Dalam sebuah lembaga islam dakwah terdapat nilai-nilai Budaya Organisasi islami yang tertanam, demikian Yayasan yatim mandiri surabaya yang dilakukan penelitian. Yaitu :

1. Keikhlasan

   Keikhlasan adalah mengerjakan semua kewajiban dengan hasil maksimal dan terbaik dengan disertai dengan niat yang bersih. Berapapun nilai penghasilan yang didapat dari organisasi itu, seorang yang ikhlas akan tetap melakukan kewajibannya dengan maksimal. Bahkan kebanyakan ada yang merasa bahwa sesungguhnya Ia tidak pantas diberikan penghargaan sebesar yang Ia dapat saat itu karena merasa pekerjaannya masih belum maksimal, Ia merasa nilai yang Ia dapat terlalu tinggi. Ia akan terus belajar menjadi lebih baik untuk organisasinya. Pada umumnya sifat seperti ini ada dalam sebuah orgaisasi dakwah. Bahkan terkadang mereka menganggap bahwa pekerjaannya adalah sebuah dakwah dan jihad baginya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seperti wahyu Allah dalam Al-Quran Al-Fatir ayat 29 yang berbunyi :

إِنَّ ٱلَّذِينَ يَتۡلُونَ كِتَٰبَ ٱللَّهِ وَأَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَنفَقُواْ مِمَّا
رَزَقۡنَٰهُمۡ سِرّٗا وَعَلَانِيَةٗ يَرۡجُونَ تِجَٰرَةٗ لَّن تَبُورَ ٢٩

"Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca kitab Allah, mendirikan shalat dan menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka dengan diam-diam dan terang-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tiada merugi." [24]

Berbeda dengan manajemen yang konvensional. Sesorang hanya akan mau bekerja sesuai dengan apa yang tertulis dalam "*JOB DESCRIPTION*" sesuai jabatannya dan sesuai bayaran yang didapat. Tidak peduli bagaimana hasil pekerjaannya. Lain dengan seorang yang ikhlas akan berusaha terus memperbaiki dan mengevaluasi hasi kerjanya, menuju hasil yang terbaik.

2. Kebersamaan

Kebesamaan dalam organisasi adalah hal yang sangat penting yang jika tidak ada akan sangat merepotkan pimpinan organisasi. Meskipun berhimpun tetapi dalam organisasi tidak ada nilai kebersamaan, maka sebenarnya sama saja dengan sendiri-sendiri. Pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan bayaran dan "*JOB DESCRIPTION*" saja tanpa peduli dengan rekannya. Dalam organisasi yang islami satu sama lain akan saling peduli dan saling membantu meringankan beban rekannya, yang pada hakikatnya adalah saudaranya.

3. Pengorbanan

[24] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam organisasi perlu ada pengorbanan dari setiap individu yang ada di dalamnya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap elemen organisasi harus mau berkorban untuk tujuan bersama organisasi. Misalkan dalam rangka menyusun dan melaksanakan sebuah event dakwah dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan harus memperhatikan kondisi para bawahannya dalam mencapai target tersebut dan terus memotivasinya. Seorang pimpinan juga harus terus berpikir dan bekerja keras untuk mencapai target itu juga. Di saat target tercapai sebaiknya memberikan bonus kepada karyawan. Sebaliknya jika target tidak tercapai maka sebaiknya tidak menyerah dan memotivasi bawahannya untuk menjadi lebih baik di kemudian hari. Seorang pimpinan dalam organisasi harus mau berkorban untuk organisasi, bukan malah memanfaatkan organisasi untuk dirinya.

4. Amanah

Nilai sentral dalam membangun budaya organisasi adalah konsep amanah. Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, atau dengan kata lain ia menginginkan memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.

Dalam organisasi atau manajemen, konsep manajemen ini sangatlah penting, karena setiap orang yang ada dalam organisasi pada dasarnya adalah memengang tugas dan wewenang menyangkut kinerja organisasi. Sikap amanah akan mejadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh denagn didekasi dan tanggung jawab, bahkan Jalaluddin bahkan memenganggap amanah sebagai basis atau dasar dalam manajemen dasar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Shiddig atau kejujuran

Dalam organisasi atau dalam ruang social apapun kejujuran sikap terpuji mutlak diperlikan. Seseorang muslim uyang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintah kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur).

Allah berfirman :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَكُونُوا۟ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (QS. At-Taubat: 119). [25]

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan (tidak menutup-nitupi) serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menuju (baik pada teman sejawat atau atasan).

b. Fathanah Berarti mengerti

Memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau keryawan harus tahu persis apa tugas dan kewajiban. Lebih lanjut sifat ini akan menimbulkan kriatifitasan dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Kriatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai

[25] TERJEMAHAN Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

macam ilmu penngetahuan, peraturan din informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum.

Allah swt berfirman dala Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :[3]

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفّٗا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ ٤

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.[26]

Demikian halnya firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71 yang Artinya :

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.[27]

Dua surat diatas menjelaskan bagi kaum muslimin terhadap sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

[26] TERJEMAHAN Al-Quran
[27] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Yayasan yatim Mandiri Surabaya

Yayasan Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.[28] Awal terbentuknya lembaga ini dari gagasan beberapa orang aktivis Islam. Mereka adalah Drs Hasan Sadzili, Syahid Haz, Bimo Wahyu Wardoyo, dan Nur Hidayat yang ingin menyatukan panti-panti asuhan yatim di Surabaya. Pada tanggal 31 Maret 1994 dibentuklah Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS) sebagai lembaga penghimpun dana dari masyarakat. Setelah mengalami perjalanan panjang selama 17 tahun sejak berdirinya, berbagai catatan perjalanan telah terhimpun. Baik yang berkaitan dengan legalitas maupun operasional kesehariannya. Di antaranya; sesuai dengan undang-undang nomor 16 tahun 2000 tentang yayasan batas toleransi penyesuaiannya adalah tahun 2005, sehingga demi kepentingan publik yayasan harus melakukan pendaftaran ke Depkumham Jakarta. Di sini ternyata menemui kendala. Nama YP3IS sudah digunakan pihak lain. Catatan yang lain, begitu banyak pihak yang menyarankan, baik tenaga pelaksana internal maupun masyarakat di eksternal, supaya nama lembaga dana ini disederhanakan. Alasannya, nama yang ada terlalu panjang, sehingga susah dipahami dan sulit diingat. Maka untuk memberi kemudahan kepada semua pihak, pada awal 2008 diputuskan untuk berubah nama menjadi Yayasan

[28] http://yatimmandiri.org diakses pada maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yatim Mandiri, dengan akronim Yatim Mandiri. Dan, dengan nama ini, telah terdaftar di Depkumham dengan nomor : AHU-2413.AH.01.02.2008.[29]

Yayasan Yatim Mandiri merupakan organisasi dakwah yang melayani kegiatan dakwah pada masyarakat seperti ZISWAQ (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Waqaf) yang halal, baik perseorangan, lembaga, institusi, maupun coorporate. Kegiatan ini bisa memudahkan masyarakat akan melaksanakan tugasnya sebagai umat islam. Yayasan Yatim Mandiri tak ubah seperti organisasi lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan organisasi nonprofit ini. Seperti yang sudah dijelaskan peneliti di awal organisasi bergerak karena ada manusia yang menggerakkan organisasi. Membutuhkan suatu komitment yang baik bagi para anggota supaya bekerja dengan baik dan amanah bagi organisasi apalagi organisasi dakwah yang bertujuan membantu umat mencari ridho Allah.

[29] http://yatimmandiri.org diakses pada maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

Metode Penelitian

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah Di Yatim Mandiri Surabaya. Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Denzin dan Lincoln mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.[1]

Pendekatan penelitian dan empiris dalam penelitian sangatlah diperlukan. Oleh karena itu sesuai dengan judul penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Bog dan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.[2]

Penulis menggunakan penelitian kualitatif karena mempunyai tiga alasan yaitu : pertama, lebih muda mengadakan penyesuaian dengan kenyataannya yang berdimensi ganda. Kedua, lebih mudah menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan subjek penelitian. Ketiga, memiliki kepekaan dan daya penyesuaian diri dengan banyak pengaruh yang timbul dari pola-pola nilai yang dihadapi.[3] Sedangkan menggunakan pendekatan deskriptif, karena tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tetapi hanya menggambarkan suatu gejala atau keadaan yang

[1] Lexi J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Edisis Refisi,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal.4.
[2] Lexi J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Edisis Refisi,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung,, Hal.4.
[3] Margono, 2006, Metodelogi Penelitian Pendidikan, PT. Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diteliti secara apa adanya serta diarahkan untuk memaparkan fakta-fakta, kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat.[4] Jadi, melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti mampu mendeskripsikan bagaimana Budaya Organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah di Yatim Mandiri Surabaya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi atau objek dari penelitian yang berjudul " Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah " beralamatkan di Jln. Raya Jambangan no. 135-137 Surabaya. Yayasan Yatim Mandiri adalah lembaga nonprofit yang berkhidmat dalam memberdayakan segala potensi anak yatim melalui pengelolaan dana sosial masyarakat ZISWAQ (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Waqaf) yang halal, baik perseorangan, lembaga, institusi, maupun corporate.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data adalah bahan keterangan sesuatu objek penelitian.[5] Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif dijabarkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian. Jenis data yang diambil peneliti untuk mendukung kegiatan penelitian dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer.

Data Primer adalah data yang diambil dari sumber pertama dilapangan.[6] Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer dari

[4] Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hal. 309

[5] Bungin Burhan, 2001, "Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif", Airlangga University Press, Surabaya, Hal :123

[6] Bungin Burhan, 2001, "Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif", Airlangga University Press, Surabaya, Hal:128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi dalam bentuk kata-kata, tindakan perorangan, observasi dan interview dari subjek penelitian. Adapun penggalian data primer yang dilakukan peneliti bersumber dari informan, yaitu dari *General Manager, Ketua Yayasa Yatim Mandiri, Human Resource Development (HRD),* serta staff di Yatim Mandiri

2. Data Sekunder.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua.[7] Data sekunder peneliti diperoleh dari bahan pustaka dengan mencari data atau informasi berupa benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, skripsi, jurnal, dokumen, atau karya tulis ilmiah. Data sekunder ini peneliti juga didapatkan dari responden dan bentuk budaya organisasi yang ada di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

b. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.[8] Lofland dan lofland mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.[9] Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Informan

Informan merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam penelitian, karena informan tersebut adalah kunci utama sumber data dalam penelitian ini. Di mana peneliti membuat, mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan apa yang diteliti. Biasanya pertanyaan itu

[7] Bungin Burhan, 2001, "Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif", Airlangga University Press, Surabaya, Hal:128
[8] Arikunto Suharsimi, 2002, "Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek", Rineka Cipta, Jakarta, Hal : 107
[9] Lexy J. Moleong, M. A. , 2007, Metode Penelitian Kualitaif", Rosda, Bandung, Hal : 157

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan secara tatap muka, bahkan peneliti akan lebih tahu mimik dan cara responden menjawab peneliti ajukan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulias ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.[10] Jadi dokumentasi itu bahan tertulis ataupun tidak untuk menujang suatu penelitian agar lebih akurat dan fakta. Dokumen Pribadi adalah catatan seseorang secara tertulis tentang tindakan pengalaman, dan kepercayaannya.[11] Data pribadi ini dilakukan untuk memperoleh kejadian nyata tentang siyuasi sodial dan arti berbagai faktor disekitar subjek pnelitian.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Pada uraian tahap-tahap penelitian ini peneliti akan menguraikan proses awal pra penelitian serta pasca penelitian dari awal hingga akhir penelitian. Berikut adalah tahap-tahap nya:

1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dimaksud adalah proposal penelitian. Proposal membahas BAB I, BAB II, dan BAB III diantaranta: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, sistematika pembahasan, kajian teoritik dan metode penelitian. Penyusunan penelitian proposal, peneliti melakukan diskusi membahas beberapa masalah yang ditemukan dengan beberapa dosen. Peneliti mendapatkan saran dan

[10]Lexi J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Edisis Refisi,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal:216-217

[11] Lexi J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Edisis Refisi,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal:217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekomendasi untuk mengkaji rumusan masalah. Satu masalah dijadikan latar belakang telah diambil dan menjadi tujuan penelitian. Peneliti berharap ada manfaat yang bisa di ambil untuk menjadi bahan rekomendasi serta refrensi bagi peneliti, objek penelitian, dan pembaca.

Tahap rancangan penelitian pada awalnya didiskusikan dengan dosen. Kemudian setelah proposal selesai peneliti menghadap dosen pembimbing yang sudah ditentukan. Perbaikan yang perlu dilakukan tidak banyak karena sudah dipersiapkan sebelumnya.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Adapun lapangan penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Yayasan Yatim Mandiri Surabaya. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan penggalian data atau informasi tentang objek penelitian yang akan diteliti. Kemudian, ada ketertarikan yang timbul dalam diri peneliti untuk menjadikan Yayasan yatim Mandiri sebagai objek penelitian.

c. Mengurus Perizinan Penelitian

Mengurus perizinan penelitian, memulai meminta surat ijin kepada pihak staf jurusan Manajemen Dakwah, kemudian kepada Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya. Kemudian surat izin tersebut dilanjutkan kepada manajer HRD Yayasan Yayasan Yatim Surabaya.

d. Menjajaki dan Memilih Lapangan

Pada tahapan ini, belum sampai pada menyikapi bagaimana peneliti masuk kedalam lapangan, dalam arti peneliti belum memulai mengumpulkan data yang sebenarnya akan diteliti. Akan tetapi, Peneliti memulai menanyakan hal-hal yang ringan. Peneliti terlebih dahulu melakukan penelitian lapangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap objek yang dijadikan bahan penelitian. Dengan pertimbangan bahwa objek tersebut belum ada yang meneliti dan menarik untuk dijadikan objek penelitian.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Usaha untuk memilih dan memanfaatkan informan adalah dengan cara melalui keterangan orang yang berwenang, yaitu responden selaku supervisor bag. Yayasan Yatim Mandiri Surabaya, responden selanjutnya selaku para staff dan karyawan Yayasan Yatim Mandiri.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Untuk kelancaran jalannya penelitian, maka peneliti tidak hanya menyiapkan perlengkapan fisik saja, akan tetapi dalam konteks upaya mengumpulkan data atau informasi dan objek yang diteliti, peneliti menggunakan alat bantu berupa alat tulis menulis dan tape recorder serta audio visual.

g. Etika Penelitian

Peneliti menjaga etika saat melaksanakan penelitian, karena hal ini menyangkut hubungan dengan orang lain. Dengan menjaga etika ini maka peneliti dapat membangun hubungan sosial yang baik, serta mudah mendapatkan data yang diinginkan peneliti.

2. Tahap Lapangan

Setelah tahap pra lapangan terlampaui, maka tahap yang selanjutnya adalah:

a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri

Dalam tahap ini, peneliti memahami latar belakang penelitian terlebih dahulu. Selain itu, peneliti mempersiapkan diri, baik secara fisik maupun mental, serta tidak melupakan etika. Peneliti menjelaskan pada informan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa penelitian yang berjudul "Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah Di Yatim Mandiri Surabaya", peneliti menggali data tentang Budaya Organisasi lembaga islam.

b. Memasuki Lapangan

Dalam lapangan penelitian, peneliti memposisikan diri dalam lingkungan objek penelitian dengan cara menjalin hubungan keakraban. Salah satunya adalah dengan saling mengenal satu sama lain dengan subjek, serta tidak lupa menjaga kesopanan.

c. Berperan-Serta sambil Mengumpulkan Data

Peranan peneliti pada lokasi penelitian memang harus dibatasi dan terjadwal. Jadwal penelitian hendaknya, telah disusun secara tepat, hati-hati dan luwes karena untuk mengantisipasi keadaan lapangan yang susah untuk diramal. Namun, tidak menuntut kemungkinan apabila informan memiliki waktu luang, peneliti dapat melakukan pengumpulan data. Maka, peneliti dapat terlibat langsung dalam kegiatan yang sedang terjadi dalam lokasi penelitian, serta mengumpulkan dan mencatat data yang diperlukan yang kemudian dianalisa secara intensive.

d. Analisis Data

Melakukan transkrip data hasil wawancara dan melakukan coding sesuai dengan tema yang diteliti. Setelah itu, peneliti menyajikannya secara utuh data yang diperoleh tanpa melakukan tambahan data atau informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lokasi penelitian. Kemudian, peneliti melakukan analisis data dari data-data yang telah diperoleh peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Penyusunan Laporan Penelitian

Langkah terakhir adalah menyusun laporan penelitian untuk diujikan, dievaluasi kemudian direvisi jika terdapat kekurangan dan kesalahan. Ini adalah tahap terakhir dari penelitian yang telah dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini karena tujuan utama penelitian dalam mengumpulkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, penelitia tidapat dapat memenuhi standart data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.[12] Teknik pengumpulan data dengan observasi, digunakan bila, penelitian berkenan dengan prilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Wawancara

Lincoln dan Guba mengatakan bahwa Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas wawancara itu. [13] Peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin dan karyawan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

[12] Sugiono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Alfabeta, Bandung, Hal : 145
[13]Lexy j. Moleong, 2014, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal.186

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wawancara dapat dibagi menjadi dua, yaitu.:[14]

1. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang akan diajukan. Dan pertanyaan-pertanyaan itu disusun sebelumnya yang disesuaikan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang pertanyaannya tidak disusun terlebih dahulu tetapi disesuaikan dengan keadaan yang dijadikan informan, dan proses wawancara mengalir seperti percakapan sehari-hari.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokument yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancaradalam penelitian kualitatif.[15] Peneliti menggunakan teknik ini sebagai bukti nyata budaya organisasi di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya. Tahap dokumentasi peneliti lakukan untuk mendapatkan bukti fisik terbentuknya budaya, pelaksanaan budaya dan program yang ada di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

F. Teknik Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.[16] Pengertian tersebut

[14] Lexy j. Moleong, 2014, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal:.190-191
[15] Sugiyono,2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta,Bandung, Hal. 240.
[16] Sugiono, 2012, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Alfabeta, Bandung, Hal:267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menegaskan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara realita yang terjadi pada objek penelitian dengan laporan yang disajikan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini teknik validitas yang digunakan adalah perpanjangan keikutsertaan, meningkatkan ketekunan dan triangulasi. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai pengumpulan data tercapai.

Meningkatkan ketekunan adalah melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Sedangkan triangulasi berarti teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data yang telah ada.[17] Konfirmasi ini dilakukan peneliti dengan memberikan laporan penelitian terlebih dahulu kepada informan yang diteliti agar mendapatkan koreksi sebelum penelitian ini dipublikasikan.

G. Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dan Biklen Analisis data kualitatif adalah Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[18]

Dalam penelitian menggunakan teknik analisa yang dikemukakan oleh Sugiyono, diantaranya data reduction, data display, dan conclusion.[19] Miles and Huberman mengatakan bahwa Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan

[17] Sugiono, 2012, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Alfabeta, Bandung, Hal: 241
[18] Sugiono, 2013, “Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”, Alfabeta, Bandung, Hal 334
[19] Lexy j. Moleong, 2014, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal.248

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas.[20]Aktivitas dalam analisis data ada 3 langkah yaitu :[21]

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

   Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

   Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowcart, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. *Conclusion Drawing/Verification*

   Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitin ada di lapangan.

[20] Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal., hal. 246
[21] Ibid, hal. 246-253

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.[1]

Yatim Mandiri berdiri karena ada kegelisahan beberapa orang aktivis panti asuhan di Surabaya yaitu Sahid Has, Sumarno, Hasan Sadzili,Syarif Mukhodam dan Moch Hasyim yang melihat anak-anak yatim yang lulus SMA dipanti asuhan. Karena tidak semua Panti Asuhan mampu untuk menyekolahkan para anak binaan samapai ke Perguruan Tinggi atau mampu mencarikan mereka lapangan pekerjaan jadi sebagian besar anak-anak yatim ini dipulangkan kembali kepada orangtuanya yang masih ada. Setelah mereka pulang kembali maka hidup mereka akan kembali seperti semula. Melihat kondisi seperti ini, mereka berpikir bagaimana anak-anak ini bisa hidup mandiri tanpa bergantung lagi kepada orang lain.[2]

Para aktivis tersebut merancang sebuah Yayasan yang bergerak dalam pendidikan anak yatim purna asuh dari panti asuhan dengan program mengikutsertakan anak-anak yatim kursus keterampilan. Maka untuk mewujudkan mimpi memandirikan anak-anak yatim itu maka pada tanggal 31 Maret 1994 dibentuklah sebuah yayasan yang diberi nama Yayasan Pembinaan dan

[1] Wawancara responden
[2] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS). Kemudian tanggal tersebut dijadikan sebagai hari lahir.[3]

Dalam perjalanannya YP3IS semakin berkembang dengan baik berkat dukungan dana dari masyarakat dan semakin profesional untuk memandirikan anak yatim melalui program-programnya. Setelah melalui banyak perubahan baik secara kepengurusan maupun secara manajemen dan untuk memperluas kemanfaatan memandirikan anak yatim maka melalui rapat, diputuskan untuk mengganti nama menjadi Yatim Mandiri.

Pada tanggal 22 Juli 2008 Yatim Mandiri terdaftar di Depkumham dengan nomor: AHU-2413.AH.01.02.2008. Dengan nama baru Yatim Mandiri diharapkan akan menjadi lembaga pemberdaya anak yatim yang kuat di negeri ini. Yatim Mandiri juga telah resmi terdaftar sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK. Kemenag RI no 185 tahun 2016.Sampai saat ini Yatim Mandiri sudah memiliki 42 kantor Cabang di 12 Propinsi di Indonesia.[4]

2. Visi dan Misi Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Yayasan Yatim Mandiri mempunyai visi, misi, dan motto sebagai berikut:

Visi : [5]

- Menjadi lembaga terpecaya dalam membangun kemandirian yatim

Misi :[6]

- Membangun nilai-nilai kemandirian yatim
- Meningkatkan partisipasi masyarakat dan dukungan sumber daya untuk kemandirian yatim
- Meningkatkan capacity building organisasi

[3] Wawancara responden
[4] http://yatimmandiri.org/, online, diakses pada novemebr 2017
[5] Wawancara responden
[6] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motto : [7]

- Mari Mandirikan Mereka

3. Tujuan didirikan Yayasan Yatim Mandiri, sebagai berikut :
   - Mengajak masyarakat untuk bersama-sama membina anak yatim
   - Meningkatkan kualitas dan daya saing anak yatim
4. Letak Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Yayasan Yatim Mandiri yang menjadi objek penelitian adalah di Jln. Raya Jambangan no. 135-137 Surabaya. Yatim Mandiri ini merupakan kantor pusat Graha Yatim Mandiri, jadi tepat untuk dijadikan objek penelitian. Kantor pusat Yatim Mndiri terdiri dari 3 gedung yang berbentuk huruf U.

Gambar 1.1[8]
Kantor Pusat Yatim Mandiri Surabaya

[7] http://yatimmandiri.org/, online, diakses pada novemebr 2017
[8] Dokumentasi saat observasi di Yatim Mandiri 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan, para karyawanYatim Mandiri Surabaya berkumpul bersama dan mengawali kegiatan dengan membaca al-ma'shurat yang dilanjutkan mengaji Al-Quran bersama, dan setelah itu berdoa bersama. Setelah itu para karyawan melanjutkan pekerjaanya masing-masing.[9]

5. Arti Logo Yatim Mandiri Surabaya

Gambar 1.2
Logo Yatim Mandiri

Warna Jingga pada Logo :

Warna yang menjadi simbol semangat & kreatifitas. Memberi nuansa optimis, baik bagi Yatim Mandiri, para anak yatim, juga bagi para donatur.

Warna Biru pada Logo:

Berkarakter damai, terpercaya, pintar dan dewasa. Dalam kaitannya dengan Yatim Mandiri, biru berarti berdikari.

LOGOTYPE (huruf) :

Menggunakan jenis huruf khusus (custom/original). Huruf yang memiliki karakter sederhana namun elegan. Selain itu, logotype ini memiliki tingkat keterbacaan yang baik.

[9] Pada saat observasi di Yatim mandiri Surabaya Agustus 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LOGOGRAM (bentuk) :

Terinspirasi dari bentuk sebuah pesawat yang sedang take off. Mengarah ke kanan atas, tak hanya menuju kebaikan tapi juga keberkahan. Digabungkan dengan bentuk seorang anak (jingga) yang bergerak meraih mimpi, dan sosok donatur (biru) yang senantiasa memberikan dukungan.

6. Prestasi dan Penghargaan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya

Gambar 1.3[10]
Piagam penghargaan dari musium Rekor-Dunia Indonesia terhadap Yayasan Yatim Mandiri Surabaya karena Lembaga Yatim Mandiri menjadi lembaga pemberi beasiswa terbanyak pada tahun 2011.

[10] Didapat dalam observasi penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

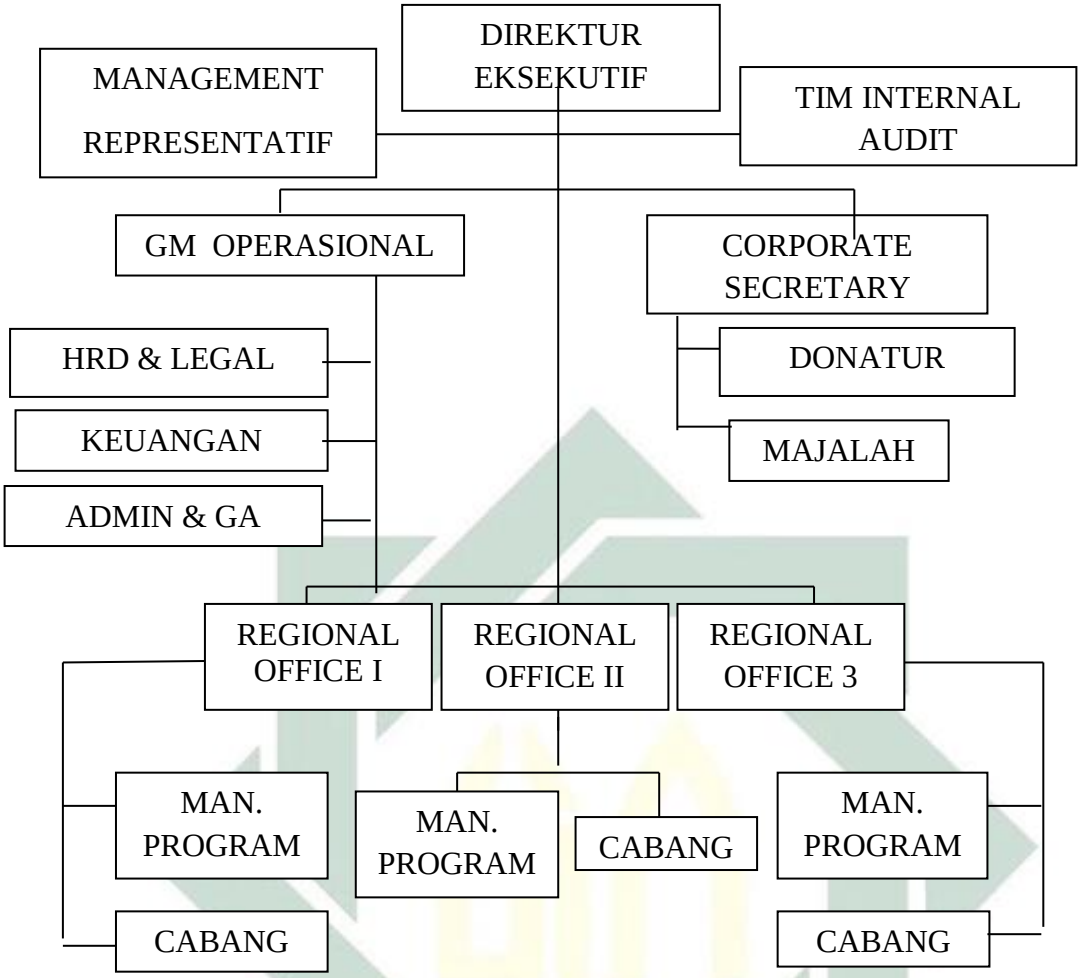
Gambar 1.4[11]
Penghargaan Widya Karya Nugraha 2015 sebagai juara III untuk kategori yayasan yang peduli dengan dunia pendidikan.

7. Struktur Organisasi Yayasan Yatim Mandiri

Struktur Organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan, pola formal aktifitas dan hubungan antara berbagai subunit organisasi, yang sering digambarkan melalui bagan organisasi.dalam struktur organisasi memberikan solusi yang paling mendukung dan mempermuda secara efektif dan efisien bagi anggotanya untuk melakukan kegiatan organisasinya dalam mencapai sasaran organisasi.

[11] Di dapat dari observasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Tabel 2.1[12]

8. Aktivitas kerja Yayasan Yatim Mandiri Pusat Surabaya

Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya melakukan aktifitas kerja pada hari Senin-Jumat pukul 08.00-16.40, sedangkan pada hari Sabtu melakukan aktivitas kerja pada pukul 08.00-12.00. Hari Minggu dan hari nasional karyawan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya diliburkan.

9. Program-Program yang ada di Yatim Mandiri Surabaya

   a. Kesehatan

      Tujuan Layanan Mobil Kesehatan Keliling dari Yatim Mandiri :

[12] Didapat dari dokumentasi majalah Yatim Mandiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Menyediakan layanan kesehatan gratis untuk yatim dan dhuafa.
2. Menyediakan layanan bantuan Gizi untuk yatim dan dhuafa.
3. Menyediakan sarana perpustakaan keliling dan audio visual untuk pembelajaran mandiri berperilaku hidup sehat.
4. Yatim Mandiri mempunyai 40 mobil sehat yang tersebar di semua cabang diseluruh Indonesia. Mobil Sehat akan berkeliling untuk melayani kesehatan anak yatim sebanyak 10 kali dalam satu bulan yang menjangkau daerah-daerah di setiap kantor cabang Yayasan Yatim Mandiri.

b. Program Pendidikan

1. Super Leader Camp adalah kegiatan untuk membentuk karakter kemandirian anak-anak yatim dhu'afa. Karakter kemandirian yang dimaksud ialah leadhership, manajemen diri, dan sikap dasar muslim lainnya.
2. Asa (Alat Sekolah) adalah sebuah program bantuan berupa alat tulis bagi anak didikan Yatim Mandiri.
3. Plus (Pembinaan Lulus Ujian Sekolah) merupakan program Yatim Mandiri yang memberikan bekal-bekal persiapan ujian sekolah dan memberikan solusi-solusi kepada anak yatim dhuafa untuk menyiapkan masa depannya.
4. Duta Guru adalah pembinaan yatim dhu'afa dalam bidang Al Qur'an dan diniyah yang didampingi oleh ustad/zah pilihan dan saat ini sudah tersebar 230 ustad/zah di seluruh pelosok Indonesia.
5. Sanggar Jenius adalah bimbingan belajar Yatim Dhuafa yang fokus pada matematika dan akhlak. Program ini untuk melangkapi kegiatan diluar sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. RK (Rumah Kemandirian) adalah program pemberdayaan anak yatim berbasis ICD (Integrated community Development).
7. Bestari (Beasiswa Yatim Prestasi) adalah bantuan biaya pendidikan untuk yatim dhu'afa tingkat SD sampai SMA seeluruh Indonesia.

c. Layanan Donatur di Yatim Mandiri yang disebut ZISWAF

- Zakat Simpana
- Zakat Hadiah
- Zakat Pertanian
- Zakat Perdagangan
- Zakat Profesi
- Zakat Emas dan Perak
- Zaham Saham dan Investasi

d. Yatim Mandiri menyediakan layanan donasi bagi masyarakat untuk berdonasi

- Jemput Donasi Gratis

  Masyarakat langsung menghubungi Kantor Layanan terdekat, ZIS Consultant siap membantu Anda dalam pendampingan, konsultasi, dan penjemputan donasi.
- Transfer Donasi Via ATM
- E-Banking
- Mobile Banking
- Donasi Via Kartu Kredit
- Counter Donasi Yatim Mandiri
- Donasi Via Paypal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

Penyajian data adalah pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam penyajian data, peneliti berusaha memaparkan fakta-fakta yang terjadi selama penelitian berlangsung. Baik melalui wawancara, maupun dokumentasi. Dengan demikian peneliti dapat memaparkan budaya organisasi di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

a. **Pembentukan Budaya organisasi di yayasan yatim Mandiri Surabaya**

Budaya Organisasi di Yayasan ini tidak muncul begitu saja akan tetapi perlu proses untuk mencapainya. Dan apabila sudah terbentuk maka tidak akan hilang begitu saja. Dalam proses Budaya Organisasi memang ada yang melatarbelakangi agar budaya organisasi bertahan dan semakin kuat. Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak.

Budaya organisasi di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya haruslah dipelajari bagi seluruh karyawan. Ada cara khusus agar para karyawan mentransformasikan elemen-elemen organisasi, sebagai berikut :

1. Cerita-cerita

Cerita yang dimaksud adalah bagaimana perjuangan mendirikan organisasi dengan memulai dan bertahan sampai saat ini. Sejarah pasang surut organisasi dan mengatasi kemelut dalam situasi tak menentu merupakan sebuah kisah yang akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Berdirinya Yatim itu berawal dari tahun1996 itu didirikan oleh beberapa ... e.. dulu tu remaja masjid Al-Falah tapi hanya beberapa orang saja, awalnya memang untuk berkhidmat untuk memberikan bantuan kepada anak-anak yatim gitu loh .. tapi kan e.. beda nya itu adalah kita ingin membantu nak-anak yatim itu dari mulai bayi itu ada di dalam kandungan sampai pada memandirikan anak yatim, yang mungkin ciri khas nya yatim mandiri"[13]

Dari pernyataan responden membrikan bukti bahwa cerita dari pendiri Yayasan Yatim amndiri bisa menajdi pembentukan budaya organisasi di setiap karyawan.

2. Ritual atau upacara-upacara

Bukan hanya di masyarakat yang terdapat ritual, tetapi di dalam perusahaan juga sering ditemui adanya ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "(Responden) untuk mempertahankan ya itu tadi dari ... pimpinan juga untuk memberikan arahannya. Kayak dikantor cabang kan paling tidak kepala cabang kan harus mengarahkan kepada anak buahnya misalnya budaya kerja ngaji paling tidak dianya harus memulai lebih dulu jangan menunggu karyawannya dulu jadi karyawan akan merasa .. ternyata ... persiapan itu penting untuk kita semuanya tapi kalau pimpinannya itu istilahnya dalam hal inisiatif untuk memulainyaitu kadang molor atau apa ini namnya karyawan juga ... pimpinan saya kok

[13] Wawancara responden 26-08-2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> macam gini mungkin akan menurunkan semangat kerja mereka."[14]

Dari pernyataan diatas bisa dilihat usaha dari karyawan maupun pemimpin untuk tetap mempertahankan ritual yang sudah menjadi kegiatan rutin di Yatim Mandiri. Bukan hanya di masyarakat yang terdapat ritual, tetapi di dalam perusahaan juga sering ditemui adanya ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> **"**yang pertama kita melakukan membekalan khusus bagi karyawan terkait visi misi dan juga budaya organisasi, dari situ kita juga dalam tempo-tempo tertentu bukan setiap hari atau setiap minggu tapi e.. kurun waktu tertentu kita review ulang jadi saya dinas pagi itu e.. menyampaikan ulang dan meminta beberapa karyawan untuk mengucapkan visi dan misi dari yayasan."[15]

Dari pernyataan yang dilakukan peneliti dengan reponden diatas bahwa ritual ini memang dilakukan agar karyawan tidak lupa tujuan awal Yayasan Yatim Mandiri Surabaya. Karyawanpun akan selalu mengingatsetiap akan melakukan pekerjaan.

3. Simbol-simbol material

Simbol-simbol atau lambang-lambang material, seperti pakaian seragam, ruang kantor dan lain-lain atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan. Sebab, dengan simbol-simbol itulah kita dengan cepat mengidentifikasi bagaimana, nilai, keyakinan, norma, dan lain-lain itu menjadi milik bersama dan dipatuhi.

[14] Wawancara responden pada tanggal 26-08-2016
[15] Wawancara 26-08-2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "Logo ini itu diibaratkan sebuah pesawat kalau para yatim piatu itu mempunyai harpan yang baik di masa depan."[16]

Dari pernyataan responden dapat diketahui simbol logo dari Yayasan yatim Mandiri ini merupakan ungkapan pengharapan dari pendiri Yayasan Yatim Mandiri agar cita-cita dan tujuan terwujud untuk menjadikan anak-anak yatim piatu menjadi pribadi mandiri dan sukses akan kehidupannya.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> **"**Dan untuk seragam kita gunakan untuk senin sampai jumat kita sudah atur dan untuk sabtu dan minggu khusus ada yang piket yaitu bebas bersyarat. Senin pakai putih hitam, selasa itu biru hitam kemudian rabu pdl (istilahnya baju lapangan dari yayasan yatim mandiri) kamis itu bebas tpi batik, jumat itu bebas tpi baju taqwa, kalau misalnya pakai yang lain atau baju yang lain tapi sopan ya tidak ada apa-apa. Tapi tetep dianjurkan yang tadi itu batik dan taqwa."[17]

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa seragam atau atribut di Yayasan merupakan suatu yang penting dan tidak dapat diremehkan. Karena merupakan budaya yang wajib diketahui untuk seluruh anggota.

4. Bahasa

Bahasa merupakan salah satu media terpenting didalam transformasi nilai-nilai suatu organisasi. Untuk diterima dalam suatu lingkungan harus memahami bahasa yang berlaku. Bahasa merupakan unsur jelas dari budaya organisasi.

---

[16] Wawancara 26-08-2016
[17] Wawancara responden 26-08-2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "Budayanya ... salam ... itu ketemu dengan teman kerja salam jabat tangan kemudian kalau pagi itu ngaji semua cabang dan mengembangkan Akhlakul Karimah atau mungkin hal-hal yang sunnah seperti sholat dhuha walaupun tidak diwajibkan tapi dipentingkan dilembaga ini untuk mendukung kinerja kita juga."[18]

Dari pernyataan diatas memang benar dilakukan, peneliti sendiri melihat saat melakukan sesi wawancara kepada salah satu responden, bahasa ini sudah sampai mendarah daging di dalam sebuah organisasi. Bahasa ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan budaya organisasi di organisasi tersebut.

b. Pengarahan Pemimpin atau pengurus Yatim mandiri Surabaya

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> (Responden) Kembali ke awal ya tentang pembinaan senin kita itu kita tidak disini tapi di MEC. (Pewawancara) nanti yang ikut pembinaan itu semua karywan disini ya bu ? (Responden) biasanya sih karyawannya aja kalau temen-temen enggak kayak mahasiswa enggak. Nanti senin itu kita sudah jadwal siapa saja yang ngisi seperti itu nanti biasanya dia posisinya manajer keatas nanti tema kita yang tentukan jadi dari HRD yang menentukan kita sudah bikin jadwal dari januari sampai Desember terus kita itu ada dua pembinaan setiap bulan. Jadi sabtu itu kita libur minggu

[18] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedua dan keempat kita masuk untuk pembinaan."[19]

Dari pernyataan Responden diatas bahwa di Yatim mandiri melakukan sebuah perencaan kegiatan karyawan. Agar perencanaan membuahkan hasil yang baik yang diinginkan oleh organisasi serta anggota.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

"pembinaan itu seperti apa itu sudah HRD yang menentukan tema khusus untuk pembinaan ada tema barangkali tentang keHRDan terus kemudian keluar kemana seperti itu terus nanti bisa jadi senam yang laki futsal jadi memang dikombain antara jasmani rohani dan pikiran , kognitif (tema-tema tentang kepegawaian) , kognatif (pembinaan pembinaan terkait dengan Rohani undang ustadlah ato gimana seperti itu) sama sikomotorik (senam dan futsal) salah satu tujuan dari ini adalah kekompakan."[20]

Dari pernyataan yang dijelaskan oleh responden bahwa pembinaan ini sangat rapi terorganisir serta memberikan dampak yang baik bagi para anggota yayasan. Pembinaan ini dikemas secara baik.

c. **Budaya Organisasi yang terbentuk di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya**

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

"Yatim Mandiri ini ada budaya organisasi yang kita singkat TRUS , T=True/benar sidiq , jadi kita menanmkan diseluruh sdm Yatim Mandiri untu jujur dan tidak melakukan kecurangan y... R=Responsibility/ memiliki respon yang cepat, jadi setiap ada sesuatu yang kurang beres segera

[19] Wawancara reponden
[20] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditangani entah itu masalah eksternal maupun internal, eksternal itu misalnya terhadap donatur ato rekan kerja lembaga yang lain dan itu harus ditanggaoi dengan benar, terkait yang internal mungkin ada pelayanan misalnya keuangan yang melayani devisi itu mungkin ada yang kurang pas dan langsung ditangani dengan cepat. U=Ukridebel/kita menjadi budaya organisasi kita bahwa kita konsen pada pengembangan dan pembinaan pad karyawan. Maknnya dana pembinaan itu cukup besar kayak pagi ada ngajinya, dua kali sabtu dalam satu bulan dan kemudian ada ifen-ifen tertentu seperti buka puasa bersama kemudian ada pembinaan yang sifatnya keterampilan ato sifatnya bulanan ato taunan. Akridebel itu onsen dengan kemampuan karyawan kita makannya tidak jarang mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan dilembag yang lain. Misalnya dari lembaga yang terkait pelatian HRD kita juga mengikuti traini pabrik speking dan juga membuat slet prsentasi yang bagus. Dan skil organisasi. S-Servise ekselent jadi gini kita berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga yg ling dan meskipun ke rekan hrd sendiri, dan saya juga harus memberika pelayanan-pelayanan karyawan yang lain terkait dengan kekarywan, jadi dalam masing-masing sdm harus memiliki percayaan tim yang tinggi itu percaya."[21]

Terdapat Budaya organisasi yang diterapkan di Yayasan Yatim Mandiri. Budaya organisasi yang dianut adalah untuk membentuk sikap dan

[21] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku keryawan dalam bekerja maupu melayani donatur. Budaya organisasi di Yatim Mandiri itu disingkat TRUS. seperti yang diungkapkan oleh beberapa Responden sebagai berikut :

1. T singkatan dari True atau benar sidiq

   Jadi Yatim Mandiri menanamkan diseluruh sdm Yatim Mandiri untu jujur dan tidak melakukan kecurangan.

2. R singkatan dari Responsibility

   Yatim Mandiri mengusahakan memiliki respon yang cepat, jadi setiap ada sesuatu yang kurang beres segera ditangani entah itu masalah eksternal maupun internal, eksternal itu misalnya terhadap donatur ato rekan kerja lembaga yang lain dan itu harus ditanggaoi dengan benar, terkait yang internal mungkin ada pelayanan misalnya keuangan yang melayani devisi itu mungkin ada yang kurang pas dan langsung ditangani dengan cepat.

3. U singkatan Unridibel

   Yatim Mandiri kita menjadi budaya organisasi kita bahwa kita konsen pada pengembangan dan pembinaan pada karyawan. Maknnya dana pembinaan itu cukup besar kayak pagi ada ngajinya, dua kali sabtu dalam satu bulan dan kemudian ada ivent-ivent tertentu seperti buka puasa bersama kemudian ada pembinaan yang sifatnya keterampilan ato sifatnya bulanan ato taunan. Akridebel itu konsen dengan kemampuan karyawan kita makannya tidak jarang mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan dilembag yang lain. Misalnya dari lembaga yang terkait pelatian HRD kita juga mengikuti traini pabrik speking dan juga membuat slet prsentasi yang bagus. Dan skil organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. S singkatan dari Servise excellent

Yayasan yatim Mandiri berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga yg ling dan meskipun ke rekan hrd sendiri, dan saya juga harus memberika pelayanan-pelayanan karyawan yang lain terkait dengan kekarywan, jadi dalam masing-masing sdm harus memiliki percayaan tim yang tinggi itu percaya.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> **"**Kalau pagi kita memang masuk jam delapan kurang seperempat terus langsung masuk ke mushollah nah dimushollah nanti diawali dengan ... nanti ada yang mimpin oleh satu orang diawali dengan apa ... kirim alfathiha ke Almarhum-Almarkum pendiri kemudian Almarhum-Almarhum dari keluarga Karyawan terus setelah itu Alfatihah untuk program-programnya kita kebarokahan karyawannya juga seperti itu terus e ... untuk setelah itu setelah Al-fatihah nanti e ... dibagi tiga sesi yang pertama itu bacaan Al-Quran nanti itu dipilih satu orang kemudian Almaksurot dibagi satu orang kemudian satu lagi itu pembacaan doa, jadi Almaksurot kemudian Alfa ... kemudian baca Al-Qur'an, Almaksurot . baca Quran itu sekalian artinya juga ya, jadi nanti baca Quran nanti ada yang satu mimpin kemudian ditirukan ke temen karyawan yang lain setelah bebrapa ayat selesai baca artinya, terus setelah itu baca Al-Maksuroh. Terus kita baca doa. Setelah itu selesai nanti itu ajang ... kalau memang ada pengumuan yang penting disitu diberitahukan. Kita kan ada tiga divisi, divisi operasional, divisi pendistribusian dan pendayagunaan, divisi funraising, nah kalau memang di divisi masing-masing ada pengumuman barulah setelah acara doa diumumkan disitu setelah itu kemudian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

langsung bekerja lagi.dan kalau kebiasaan temen-temen kalau datangnya itu diawal biasanya mereka sholat duha dulu tapi mereka sudah mepet nah setelah doa selesai baca doa itu nanti."[22]

Dari pernyataan diatas bisa kita budaya organisasi lain yang ad di Yatim mandiri yaitu kegiatan pagi sebelum masuk jam kerja ke mushollah, kegiatan di mushollah. Kegiatan ini dilakukan setengah jam sebelum kegiatan kerja dilakukan sekita pukul setengah delapan pagi. sebagai berikut :

1. kirim alfathiha ke Almarhum-Almarhum pendiri yayasan yatim mandiri
2. kirim alfatihah kepada Almarhum-Almarhum dari keluarga Karyawan
3. kirim alfatihah untuk program-programnya di yayasan yatim mandiri supaya kebarokahan
4. dan kirim alfatihah ke karyawan
5. Bacaan Al-Quran nanti itu dipilih satu anggota, baca Quran nanti ada yang satu mimpin kemudian ditirukan ke temen karyawan yang lain setelah bebrapa ayat selesai baca artinya.
6. Membaca Almaksurot dibagi satu anggota
7. Kemudian satu anggota lagi membacaan doa
8. Kalau ada pengumuan info yang penting disitu diberitahukan. Di yatim mandiri ada tiga divisi, divisi operasional, divisi pendistribusian dan pendayagunaan, divisi funraising, kalau memang di divisi masing-masing ada pengumuman barulah setelah acara doa diumumkan disitu setelah itu kemudian langsung bekerja

[22] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. kebiasaan para karyawan yang datang awal biasanya mereka sholat dhuha dulu.

Budaya diatas peneliti membenarkan karena pada saat observasi di objek penelitian, peneliti mempunyai pengalaman ikut serta dalam melaksanakannya.

Ada sangsi peringatan bagi karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan ini, satu dua kali pemimpin atau atasan hanya memperingatkan. Seterusnya ya kesadaran masing-masing karyawan, karena kegiatan ini termasuk budaya organisasi yang seharusnya wajib bagi semua anggota yang bernaung di Yayasan Yatim Mandiri. Dan apabila berkelanjutan atasan sendiri yang akan memanggil dan memperingatkan. Dalam proses penelitian di yatim mandiri, peneliti tidak menemukan jenis pelanggaran ini, meurut peneliti anggota yang sudah bergabung dengan yayasan yatim mandiri tau akan kegiatan tersebut dan sudah mendarah daging.

Dari keterangan diatas peneliti mendapat informasi langsung dari beberapa nara sumber yaitu karyawan dan juga staf HRD. Diluar wawancara record yang peneliti lakukan, beliau-beliau juga mengimbuhkan perihal sangsi tersebut. Peneliti dengan sigap mencatat apabila mendapat informasi diluar wawancara record.

d. Kebijakan SOP di Yayasan yatim mandiri

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> **"**Apabila anggota yang melanggar s.o.p atau kurang bagus dalam s.o.p kita kasih peringatan masih dalam surat pelanggaran. Pelanggaran itu ya terkait kesusilaan seperti selingkuh atau apa atau pelanggaran korupsi.[23]

[23] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari penjelasan responden dapat diketahui bahwa kebijakan dalam melaksanakan SOP (standart Operasional Prosedur) sangat diterapkan dan tegas. Dari pernyataan responden sangsipun tidak segan dilakukan oleh atasan apabila karyawan melanggar.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "Di yayasan yatim mandiripun goncengan lanang wedok itu termasuk pelanggaran itu di sini juga tidak boleh istilah sentuh menyentuh walau sekedar nyeblek tok ae gag boleh mbak, jadi menyentuh lawan jenis saja g boleh mbak apalgi pacaran. [24]

Dari pernyataan responden diatas menyatakan bahwa SOP juga dihubungkan dengan keislaman. Dalam islam memang hal ini sangat penting dan juga sudah dijelaskan di dalam Al-Quran.

> *Dalam memberikan batasan - batasan dalam pergaulan antara laki-laki dan wanita. Allah SWT memberikan hukum- hukum tersebut adalah guna memberikan kemaslahatan kepada umat manusia, agar manusia pada umumnya dan umat islam pada khususnya, dapat terhindar dari perbuatan zinah. karena, sebagaimana yang telah kita ketahui, perbuatan zinah antara laki-laki dan wanita dapat terjadi karena adanya hubungan dan komunikasi antara mereka tanpa adanya sekat-sekat hukum didalamnya. Allah SWT telah melarang perbuatan bersentuhan antaralaki-laki dan perempuan yang bukan mukhrimnya.*

Telah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Al-Isra' ayah 32 yang berbunyi:

[24] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Dan janganlah kamu mendekati zina; sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji. Dan suatu jalan yang buruk".[25]

e. Hubungan pemimpin dengan karyawan di Yatim Mandiri

Hubungan antar anggota sangatlah berpengaruh terhadap kinerja. Apalagi hubungan atasan dan bawahan, apabila atasan tidak bersahabat mungkin akan terjadi kurangnya semangat dan menurunnya produktifitas anggota. Karena pada dasarnya acuan dari pemimpin itu sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

"Hubungan pemimpin dengan staf ya rata-rata kekeluargaan ya baik."[26]

Pernyataan responden sanagat benar adanya. Peneliti melihat sendiri hubungan yang terjalin antar anggota organisasi amupun anggota dengan atasan. Rasa kekeluargaan mereka sangat tinggi. Mereka pun tidak canggung berbicara sesama rekan kerja dalam satu devisi maupun dengan devisi lain, yang lebih baiknya lagi anggota dengan atasanpun sangat care dan terasa tidak ada batasan di antara sesama anggota.

f. Pelatihan anggota Baru di yatim Mandiri surabaya

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

"Kebanyakan dari karyawan disini ya mbak, memang dari anak didik kita di MEC yang mempunyai akademis yang bagus dan ingin ikut serta dalam Yayasan ini. Kami membuka lebar untuk merangkul mereka. Untuk

[25] TERJEMAHAN Al-Quran
[26] Wawancara rsponden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses seleksi kita karyawan kita melakukan dengan cara wawancara yang dilakukan oleh HRD."[27]

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

"Ada siswa yang awal masuk yang kita training dengan bagaimana mereka itu punya kemampuan untuk bisa intelek zakat, yang kedua dia dilatih dengan leader shipnya membangun sebuah tim kerja samanya selain itu meeka komunikasi secara still nya termasuk juga, yang ketiga mereka didik untuk jabatan kepala cabang. Jadi siswa yang berprestasi kita didik ya kita lakukan pelatihan.fungsinya apabila kita membuka cabang dimana kita sudah punya stok gitu. Dan apabila ada karyawan yang resend kamu gantikan sana. Jadi ada jenjangnya."[28]

Dari pernyataan tersebut bisa dijelaskan bahwa Yayasan Yatim Mandiri membrikan kesempatan bai anak asuhnya untuk ikut serta dalam yayasan yatim mandiri. Bukan hanya dari peserta didiknya saja tetapi masyarakat yang ikut bergabung dengan Yatim mandiri juga diperbolehkan dengan melihat kemampuan dari calon karyawan tersebut. Karyawan baru yang terpilih akan diberkan bekal dari Yayasan Yatim Mandiri Pusat selama kurun waktu satu tahun. Setelah dirasa cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas di emban, karyawan akan dipindah tugaskan ke cabang Yatim Mandiri atau tetap berada di Yayasan Mandiri Pusat, tergantung dari kebijakan yayasan tersebut.

g. Budaya Organisasi Perspektif islam

Untuk mengetahui kebutuhan da'wah yang semakin beragam diperlukan organisasi Islam yang memiliki Tujuan, Visi, Misi dan Nilai-nilai yang jelas.

[27] Wawancara tanggal 07-2016
[28] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu, juga memiliki strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan ke depan. Sehingga organisasi Islam dapat ditata dengan sistim organisasi dan management modern yang profesional.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "membangun sekolah, itukan sebelumnya tidak pernah terfikir di pengurus yang lainnya, tapi inilah pendidikan adalah solusi terbaik untuk adik-adik yatim untuk mencetak generasi. Apabila kita menitipkan adik-adik kesekolah lain kita tak pernah tau kualitas sekolah itu seperti apa mau dibentuk anaknya seperti apa, tapi disaat kita bisa membangun sekolah sndiri kita itu kan bisa kita mengontrol melihat kurikumlum pola pengajarannya. Dan bisa mecetak generasi anak yatim yang luar biasa seperti mereka dalam bidang pendidikan, akademik, akademik dari segi mental maupun keagamaan."[29]

Dalam pernyataan diatas dapat dilihat bahwa yayasan yatim mandiri bukan hanya sekedar membantu anak yatim tetapi dengan pernyataan diatas dakwahpun dilakukan oleh mereka.

Pernyataan ini diungkapkan oleh responden :

> "idealnya memang ini lembaga dakwah ya paling tidak karyawan harus sama-sama mendakwakan pada diri sendiri juga orang lain dan misalnya kita ke donatur dengan pakaian yang rapi. Dan dari segi keseharian mungkin ... emm ... namanya juga lembaga dakwah paling tidak kita juga harus upgrade pengetahuan ya ...

[29] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> seputar zakat dan sebagainya kemudian juga juga bisa memberikan solusi-solusi kepada donatur yang menanyakan apa ... problematika mereka mungkin disehari-harinya ada semacam ploblematika yang tidak mungkin curhat ke temannya karna mungkin takutnya nyebar tiap kita dateng ke mereka paling tidak mereka memberikan emm ... curahannya permasalahan paling tidak kita bisa ikut ... jika kita tidak bisa memberikan solusi paling tidak kita ikut mendengarkan, merasakan apa yang mereka rasakan. Kemudian pelayanan kita juga harus baik kepada mereka bukan cuman mengambil dana mereka tapi juga bisa mungkin menanyakan kabar menanyakan apa yang kira-kira ada hubungannya dengan mereka sehingga donatur akan lebih loyal lagi kepada kita.[30]

Dari pernyataan responden dapat dilihat Dalam sebuah lembaga islam dakwah terdapat nilai-nilai Budaya Organisasi islami yang tertanam, demikian Yayasan yatim mandiri surabaya yang dilakukan penelitian. Yaitu :

1. Keikhlasan

   Keikhlasan adalah mengerjakan semua kewajiban dengan hasil maksimal dan terbaik dengan disertai dengan niat yang bersih. Berapapun nilai penghasilan yang didapat dari organisasi itu, seorang yang ikhlas akan tetap melakukan kewajibannya dengan maksimal. Bahkan kebanyakan ada yang merasa bahwa sesungguhnya Ia tidak pantas diberikan penghargaan sebesar yang Ia dapat saat itu karena merasa pekerjaannya masih belum maksimal, Ia merasa nilai yang Ia dapat terlalu tinggi. Ia akan terus belajar menjadi lebih baik untuk organisasinya. Pada

[30] Wawancara responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

umumnya sifat seperti ini ada dalam sebuah orgaisasi dakwah. Bahkan terkadang mereka menganggap bahwa pekerjaannya adalah sebuah dakwah dan jihad baginya. Seperti wahyu Allah dalam Al-Quran Al-Fatir ayat 29 yang berbunyi :

> "Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca kitab Allah, mendirikan shalat dan menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka dengan diam-diam dan terang-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tiada merugi." [31]

Berbeda dengan manajemen yang konvensional. Sesorang hanya akan mau bekerja sesuai dengan apa yang tertulis dalam "JOB DESCRIPTION" sesuai jabatannya dan sesuai bayaran yang didapat. Tidak peduli bagaimana hasil pekerjaannya. Lain dengan seorang yang ikhlas akan berusaha terus memperbaiki dan mengevaluasi hasi kerjanya, menuju hasil yang terbaik.

2. Kebersamaan

Kebesamaan dalam organisasi adalah hal yang sangat penting yang jika tidak ada akan sangat merepotkan pimpinan organisasi. Meskipun berhimpun tetapi dalam organisasi tidak ada nilai kebersamaan, maka sebenarnya sama saja dengan sendiri-sendiri. Pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan bayaran dan "JOB DESCRIPTION" saja tanpa peduli dengan rekannya. Dalam organisasi yang islami satu sama lain akan saling peduli dan saling membantu meringankan beban rekannya, yang pada hakikatnya adalah saudaranya.

3. Pengorbanan

[31] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam organisasi perlu ada pengorbanan dari setiap individu yang ada di dalamnya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap elemen organisasi harus mau berkorban untuk tujuan bersama organisasi. Misalkan dalam rangka menyusun dan melaksanakan sebuah event dakwah dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan harus memperhatikan kondisi para bawahannya dalam mencapai target tersebut dan terus memotivasinya. Seorang pimpinan juga harus terus berpikir dan bekerja keras untuk mencapai target itu juga. Di saat target tercapai sebaiknya memberikan bonus kepada karyawan. Sebaliknya jika target tidak tercapai maka sebaiknya tidak menyerah dan memotivasi bawahannya untuk menjadi lebih baik di kemudian hari. Seorang pimpinan dalam organisasi harus mau berkorban untuk organisasi, bukan malah memanfaatkan organisasi untuk dirinya.

4. Amanah

Nilai sentral dalam membangun budaya organisasi adalah konsep amanah. Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, atau dengan kata lain ia menginginkan memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.

Dalam organisasi atau manajemen, konsep manajemen ini sangatlah penting, karena setiap orang yang ada dalam organisasi pada dasarnya adalah memengang tugas dan wewenang menyangkut kinerja organisasi. Sikap amanah akan mejadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh denagn didekasi dan tanggung jawab, bahkan Jalaluddin bahkan memenganggap amanah sebagai basis atau dasar dalam manajemen dasar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Shiddig atau kejujuran

Dalam organisasi atau dalam ruang social apapun kejujuran sikap terpuji mutlak diperlikan. Seseorang muslim uyang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintah kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur). Allah berfirman :

> "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (QS. At-Taubat: 119). [32]

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan (tidak menutup-nitupi) serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menuju (baik pada teman sejawat atau atasan).

b. Fathanah Berarti mengerti

Memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau keryawan harus tahu persis apa tugas dan kewajiban. Lebih lanjut sifat ini akan menimbulkan kriatifitasan dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Kriatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu penngetahuan, peraturan din informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum.

Allah swt berfirman dala Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :

[32] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ

> "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.[33]

Demikian halnya firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71 yang Artinya :

> "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.[34]

Dua surat diatas menjelaskan bagi kaum muslimin terhadap sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

a. Pembentukan Budaya organisasi di yayasan yatim Mandiri Surabaya

Budaya Organisasi di Yayasan ini tidak muncul begitu saja akan tetapi perlu proses untuk mencapainya. Dan apabila sudah terbentuk maka tidak

[33] Terjemahan Al-Quran
[34] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan hilang begitu saja. Dalam proses Budaya Organisasi memang ada yang melatarbelakangi agar budaya organisasi bertahan dan semakin kuat. Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak.

Budaya organisasi di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya haruslah dipelajari bagi seluruh karyawan. Ada cara khusus agar para karyawan mentransformasikan elemen-elemen organisasi, sebagai berikut :

1. Cerita-cerita

   Cerita yang dimaksud adalah bagaimana perjuangan mendirikan organisasi dengan memulai dan bertahan sampai saat ini. Sejarah pasang surut organisasi dan mengatasi kemelut dalam situasi tak menentu merupakan sebuah kisah yang akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

2. Ritual atau upacara-upacara

   Bukan hanya di masyarakat yang terdapat ritual, tetapi di dalam perusahaan juga sering ditemui adanya ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan.

   Usaha dari karyawan maupun pemimpin untuk tetap mempertahankan ritual yang sudah menjadi kegiatan rutin di Yatim Mandiri. Bukan hanya di masyarakat yang terdapat ritual, tetapi di dalam perusahaan juga sering ditemui adanya ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ritual ini memang dilakukan agar karyawan tidak lupa tujuan awal Yayasan Yatim Mandiri Surabaya. Karyawanpun akan selalu mengingatsetiap akan melakukan pekerjaan.

3. Simbol-simbol material

Simbol-simbol atau lambang-lambang material, seperti pakaian seragam, ruang kantor dan lain-lain atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan. Sebab, dengan simbol-simbol itulah kita dengan cepat mengidentifikasi bagaimana, nilai, keyakinan, norma, dan lain-lain itu menjadi milik bersama dan dipatuhi.

Simbol logo dari Yayasan yatim Mandiri ini merupakan ungkapan pengharapan dari pendiri Yayasan Yatim Mandiri agar cita-cita dan tujuan terwujud untuk menjadikan anak-anak yatim piatu menjadi pribadi mandiri dan sukses akan kehidupannya.

Seragam atau atribut di Yayasan merupakan suatu yang penting dan tidak dapat diremehkan. Karena merupakan budaya yang wajib diketahui untuk seluruh anggota.

4. Bahasa

Bahasa merupakan salah satu media terpenting didalam transformasi nilai-nilai suatu organisasi. Untuk diterima dalam suatu lingkungan harus memahami bahasa yang berlaku. Bahasa merupakan unsur jelas dari budaya organisasi.

Peneliti sendiri melihat saat melakukan sesi wawancara kepada salah satu responden, bahasa ini sudah sampai mendarah daging di dalam sebuah organisasi. Bahasa ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan budaya organisasi di organisasi tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pengarahan Pemimpin atau pengurus Yatim mandiri Surabaya

Yatim mandiri melakukan sebuah perencaan kegiatan karyawan. Untuk menunjang kinerja pegawai, yatim amndiri rutin melakukan pembinaan bagi anggotanya, da apabila ada sebuah program baru dan juga pengumuman pasti langsung disosialisasikan kepada karyawan.

c. **Budaya Organisasi yang terbentuk di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya**

Terdapat Budaya organisasi yang diterapkan di Yayasan Yatim Mandiri. Budaya organisasi yang dianut adalah untuk membentuk sikap dan perilaku keryawan dalam bekerja maupu melayani donatur. Budaya organisasi di Yatim Mandiri itu disingkat TRUS. seperti yang diungkapkan oleh beberapa Responden sebagai berikut :

1. T singkatan dari True atau benar sidiq

   Jadi Yatim Mandiri menanamkan diseluruh sdm Yatim Mandiri untu jujur dan tidak melakukan kecurangan.

2. R singkatan dari Responsibility

   Yatim Mandiri mengusahakan memiliki respon yang cepat, jadi setiap ada sesuatu yang kurang beres segera ditangani entah itu masalah eksternal maupun internal, eksternal itu misalnya terhadap donatur ato rekan kerja lembaga yang lain dan itu harus ditanggaoi dengan benar, terkait yang internal mungkin ada pelayanan misalnya keuangan yang melayani devisi itu mungkin ada yang kurang pas dan langsung ditangani dengan cepat.

3. U singkatan Unridibel

   Yatim Mandiri kita menjadi budaya organisasi kita bahwa kita konsen pada pengembangan dan pembinaan pada karyawan. Maknnya dana pembinaan itu cukup besar kayak pagi ada ngajinya, dua kali sabtu dalam satu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bulan dan kemudian ada ivent-ivent tertentu seperti buka puasa bersama kemudian ada pembinaan yang sifatnya keterampilan ato sifatnya bulanan ato taunan. Akridebel itu konsen dengan kemampuan karyawan kita makannya tidak jarang mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan dilembag yang lain. Misalnya dari lembaga yang terkait pelatian HRD kita juga mengikuti traini pabrik speking dan juga membuat slet prsentasi yang bagus. Dan skil organisasi.

4. S singkatan dari Servise excellent

Yayasan yatim Mandiri berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga yg ling dan meskipun ke rekan hrd sendiri, dan saya juga harus memberika pelayanan-pelayanan karyawan yang lain terkait dengan kekarywan, jadi dalam masing-masing sdm harus memiliki percayaan tim yang tinggi itu percaya.

Budaya organisasi lain yang ad di Yatim mandiri yaitu kegiatan pagi sebelum masuk jam kerja ke mushollah, kegiatan di mushollah. Kegiatan ini dilakukan setengah jam sebelum kegiatan kerja dilakukan sekita pukul setengah delapan pagi. sebagai berikut :

a) kirim alfathiha ke Almarhum-Almarhum pendiri yayasan yatim mandiri
b) kirim alfatihah kepada Almarhum-Almarhum dari keluarga Karyawan
c) kirim alfatihah untuk program-programnya di yayasan yatim mandiri supaya kebarokahan
d) dan kirim alfatihah ke karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Bacaan Al-Quran nanti itu dipilih satu anggota, baca Quran nanti ada yang satu mimpin kemudian ditirukan ke temen karyawan yang lain setelah bebrapa ayat selesai baca artinya.

f) Membaca Almaksurot dibagi satu anggota

g) Kemudian satu anggota lagi membacaan doa

h) Kalau ada pengumuan info yang penting disitu diberitahukan. Di yatim mandiri ada tiga divisi, divisi operasional, divisi pendistribusian dan pendayagunaan, divisi funraising, kalau memang di divisi masing-masing ada pengumuman barulah setelah acara doa diumumkan disitu setelah itu kemudian langsung bekerja

i) kebiasaan para karyawanyang datang awal biasanya mereka sholat dhuha dulu.

Budaya diatas peneliti membenarkan karena pada saat observasi di objek penelitian, peneliti mempunyai pengalaman ikut serta dalam melaksanakannya.

Ada sangsi peringatan bagi karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan ini, satu dua kali pemimpin atau atasan hanya memperingatkan. Seterusnya ya kesadaran masing-masing karyawan, karena kegiatan ini termasuk budaya organisasi yang seharusnya wajib bagi semua anggota yang bernaung di Yayasan Yatim Mandiri. Dan apabila berkelanjutan atasan sendiri yang akan memanggil dan memperingatkan. Dalam proses penelitian di yatim mandiri, peneliti tidak menemukan jenis pelanggaran ini, meurut peneliti anggota yang sudah bergabung dengan yayasan yatim mandiri tau akan kegiatan tersebut dan sudah mendarah daging.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti mendapat informasi langsung dari beberapa nara sumber yaitu karyawan dan juga staf HRD. Diluar wawancara record yang peneliti lakukan, beliau-beliau juga mengimbuhkan perihal sangsi tersebut. Peneliti dengan sigap mencatat apabila mendapat informasi diluar wawancara record.

d. Kebijakan SOP di Yayasan yatim mandiri

kebijakan dalam melaksanakan SOP (standart Operasional Prosedur) sangat diterapkan dan tegas. Dari pernyataan responden sangsipun tidak segan dilakukan oleh atasan apabila karyawan melanggar.

SOP juga dihubungkan dengan keislaman. Dalam islam memang hal ini sangat penting dan juga sudah dijelaskan di dalam Al-Quran.

> *"Dalam memberikan batasan - batasan dalam pergaulan antara laki-laki dan wanita. Allah SWT memberikan hukum- hukum tersebut adalah guna memberikan kemaslahatan kepada umat manusia, agar manusia pada umumnya dan umat islam pada khususnya, dapat terhindar dari perbuatan zinah. karena, sebagaimana yang telah kita ketahui, perbuatan zinah antara laki-laki dan wanita dapat terjadi karena adanya hubungan dan komunikasi antara mereka tanpa adanya sekat-sekat hukum didalamnya. Allah SWT telah melarang perbuatan bersentuhan antaralaki-laki dan perempuan yang bukan mukhrimnya. Telah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Al-Isra' ayah 32 yang berbunyi:*[35]

e. Hubungan pemimpin dengan karyawan di Yatim Mandiri

Hubungan antar anggota sangatlah berpengaruh terhadap kinerja. Apalagi hubungan atasan dan bawahan, apabila atasan tidak bersahabat mungkin akan terjadi kurangnya semangat dan menurunnya produktifitas anggota. Karena pada

[35] TERJEMAHAN Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dasarnya acuan dari pemimpin itu sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan.

Peneliti melihat sendiri hubungan yang terjalin antar anggota organisasi amupun anggota dengan atasan. Rasa kekeluargaan mereka sangat tinggi. Mereka pun tidak canggung berbicara sesama rekan kerja dalam satu devisi maupun dengan devisi lain, yang lebih baiknya lagi anggota dengan atasanpun sangat care dan terasa tidak ada batasan di antara sesama anggota.

f. Pelatihan anggota Baru di yatim Mandiri surabaya

Yayasan Yatim Mandiri membrikan kesempatan bai anak asuhnya untuk ikut serta dalam yayasan yatim mandiri. Bukan hanya dari peserta didiknya saja tetapi masyarakat yang ikut bergabung dengan Yatim mandiri juga diperbolehkan dengan melihat kemampuan dari calon karyawan tersebut. Karyawan baru yang terpilih akan diberkan bekal dari Yayasan Yatim Mandiri Pusat selama kurun waktu satu tahun. Setelah dirasa cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas di emban, karyawan akan dipindah tugaskan ke cabang Yatim Mandiri atau tetap berada di Yayasan Mandiri Pusat, tergantung dari kebijakan yayasan tersebut.

Untuk mengetahui kebutuhan da'wah yang semakin beragam diperlukan organisasi Islam yang memiliki Tujuan, Visi, Misi dan Nilai-nilai yang jelas. Selain itu, juga memiliki strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan ke depan. Sehingga organisasi Islam dapat ditata dengan sistim organisasi dan management modern yang profesional.

Seperti penjelasan teori teori organisasi diatas bahwa budaya organisasi secara islam yaitu Kegiatan ataupun perilaku yang diwariskan kepada anggota baru untuk memahami, berpersepsi, memikirkan, dan merasakan terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah-masalah yang dihadapi agar mereka diterima sebagai bagian organisasi atau kelompok.

Dalam sebuah lembaga islam dakwah terdapat nilai-nilai Budaya Organisasi islami yang tertanam, demikian Yayasan yatim mandiri surabaya yang dilakukan penelitian. Yaitu :

1. Keikhlasan

   Keikhlasan adalah mengerjakan semua kewajiban dengan hasil maksimal dan terbaik dengan disertai dengan niat yang bersih. Berapapun nilai penghasilan yang didapat dari organisasi itu, seorang yang ikhlas akan tetap melakukan kewajibannya dengan maksimal. Bahkan kebanyakan ada yang merasa bahwa sesungguhnya Ia tidak pantas diberikan penghargaan sebesar yang Ia dapat saat itu karena merasa pekerjaannya masih belum maksimal, Ia merasa nilai yang Ia dapat terlalu tinggi. Ia akan terus belajar menjadi lebih baik untuk organisasinya. Pada umumnya sifat seperti ini ada dalam sebuah orgaisasi dakwah. Bahkan terkadang mereka menganggap bahwa pekerjaannya adalah sebuah dakwah dan jihad baginya. Seperti wahyu Allah dalam Al-Quran Al-Fatir ayat 29 yang berbunyi :

   > "Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca kitab Allah, mendirikan shalat dan menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka dengan diam-diam dan terang-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tiada merugi."[36]

[36] Terjemahan Alquran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbeda dengan manajemen yang konvensional. Sesorang hanya akan mau bekerja sesuai dengan apa yang tertulis dalam "JOB DESCRIPTION" sesuai jabatannya dan sesuai bayaran yang didapat. Tidak peduli bagaimana hasil pekerjaannya. Lain dengan seorang yang ikhlas akan berusaha terus memperbaiki dan mengevaluasi hasi kerjanya, menuju hasil yang terbaik.

2. Kebersamaan

Kebesamaan dalam organisasi adalah hal yang sangat penting yang jika tidak ada akan sangat merepotkan pimpinan organisasi. Meskipun berhimpun tetapi dalam organisasi tidak ada nilai kebersamaan, maka sebenarnya sama saja dengan sendiri-sendiri. Pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan bayaran dan "JOB DESCRIPTION" saja tanpa peduli dengan rekannya. Dalam organisasi yang islami satu sama lain akan saling peduli dan saling membantu meringankan beban rekannya, yang pada hakikatnya adalah saudaranya.

3. Pengorbanan

Dalam organisasi perlu ada pengorbanan dari setiap individu yang ada di dalamnya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap elemen organisasi harus mau berkorban untuk tujuan bersama organisasi. Misalkan dalam rangka menyusun dan melaksanakan sebuah event dakwah dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan harus memperhatikan kondisi para bawahannya dalam mencapai target tersebut dan terus memotivasinya. Seorang pimpinan juga harus terus berpikir dan bekerja keras untuk mencapai target itu juga. Di saat target tercapai sebaiknya memberikan bonus kepada karyawan. Sebaliknya jika target tidak tercapai maka sebaiknya tidak menyerah dan memotivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahannya untuk menjadi lebih baik di kemudian hari. Seorang pimpinan dalam organisasi harus mau berkorban untuk organisasi, bukan malah memanfaatkan organisasi untuk dirinya.

4. Amanah

Nilai sentral dalam membangun budaya organisasi adalah konsep amanah. Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, atau dengan kata lain ia menginginkan memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.

Dalam organisasi atau manajemen, konsep manajemen ini sangatlah penting, karena setiap orang yang ada dalam organisasi pada dasarnya adalah memengang tugas dan wewenang menyangkut kinerja organisasi. Sikap amanah akan mejadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh denagn didekasi dan tanggung jawab, bahkan Jalaluddin bahkan memenganggap amanah sebagai basis atau dasar dalam manajemen dasar.

a. Shiddig atau kejujuran

Dalam organisasi atau dalam ruang social apapun kejujuran sikap terpuji mutlak diperlikan. Seseorang muslim uyang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintah kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur). Allah berfirman :

> "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (QS. At-Taubat: 119)."[37]

[37] Terjemahan Alquran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan (tidak menutup-nitupi) serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menuju (baik pada teman sejawat atau atasan).

b. Fathanah Berarti mengerti

Memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau keryawan harus tahu persis apa tugas dan kewajiban. Lebih lanjut sifat ini akan menimbulkan kriatifitasan dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Kriatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu penngetahuan, peraturan din informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum.

Allah swt berfirman dala Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :[3]

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ سَبِيلِهِۦ صَفّٗا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ

"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."[38]

Demikian halnya firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71 yang Artinya :

"Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah

[38] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.[39]

Dua surat diatas menjelaskan bagi kaum muslimin terhadap sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

[39] Terjemahan Al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Yayasan Yatim Mandiri Surabaya dalam hasil observasi dan praktik di dalam dunia kerja ternasuk jenis budaya ideologis, pemrosesan informasi intuitif yaitu pemrosesan *yang dihasilkan dari serangkaian proses pengalaman* diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi yaitu dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.

Ada empat udaya organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri yaitu pertama T singkatan dari True atau benar sidiq. Yatim Mandiri menanamkan diseluruh sdm Yatim Mandiri untu jujur dan tidak melakukan kecurangan. Kedua R singkatan dari Responsibility. Yatim Mandiri mengusahakan memiliki respon yang cepat, jadi setiap ada sesuatu yang kurang beres segera ditangani entah itu masalah eksternal maupun internal, eksternal itu misalnya terhadap donatur ato rekan kerja lembaga yang lain dan itu harus ditanggaoi dengan benar, terkait yang internal mungkin ada pelayanan misalnya keuangan yang melayani devisi itu mungkin ada yang kurang pas dan langsung ditangani dengan cepat. Ketiga U singkatan Unridibel . Yatim Mandiri kita menjadi budaya organisasi kita bahwa kita konsen pada pengembangan dan pembinaan pada karyawan. Keempat S singkatan dari Servise excellent. Yayasan yatim Mandiri berusaha melayani yang prima baik pada donatur maupun rekan lembaga yang lain.

Nilai-nilai Budaya Organisasi yang tertanam di Yayasan yatim mandiri surabaya yang dilakukan penelitian. Yaitu : Keikhlasan, kebersamaan. pengorbanan dan amanah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. SARAN DAN REKOMENDASI

Yayasan Yatim Mandiri Surabaya mempunyai Budaya Organisasi yang sudah ada. Untuk mencapai Budaya Organisasi yang diinginkan dan berjalan baik, peneliti memiliki beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi yayasan. Diantaranya : Bagi Yayasan, demi mengoptimalkan kelangsungan pelaksanaan pembentukan budaya organisasi, hendaknya pengurus yayasan dapat menambah dan melengkapi sarana dan prasarana yang masih kurang dan belum lengkap agar Budaya Organisasi dapat berjalan dengan baik. Agar Budaya Organisasi dapat terlaksana dan semakin baik bagi atasan yayasan hendaknya meningkatkan pengawasan dan selalu memberikan bimbingan tentang budaya organisasi dan motivasi bagi karyawan. Sehingga karyawan merasa Budaya organisasi juga perlu diterapkan sehingga sistem layanan di Yayasan tetap berjalan dengan baik. Jika perlu budaya organisasi yang sudah dibentuk yayasan ditulis dicetak dan di tempel didinding sehingga budaya organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut tidak terlupakan oleh karyawan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi terdapat keterbatasan dalam penelitian, diantaranya kurangnya respon yang baik dari beberapa karyawan di Yatim Mandiri. Bisa dilihat dari awal penelitian ini dilakukan, untuk memberikan surat ijin penelitian dari kampus saja peneliti sempat ditolak oleh satpam dari Yatim Mandiri Surabaya walaupun dengan perkataan yang sopan, alhasil peneliti harus dialihkan ke cabang MEC. MEC merupakan salah satu prasarana dari Yayasan Yatim Mandiri Surabaya di bidang Pendidikan yaitu tempat perkuliahan yang diperuntukkan bagi anak-anak asuhan dari yayasan. Alhamdulillah dengan ijin Allah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti dibantu dari karyawan MEC kita dituntun untuk bisa meneliti di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

Penelitian berjalan dengan baik, walaupun respon yang didapat dari beberapa karyawan yang kurang bersahabat. Alhamdulillah banyak juga karyawan yang sangat membantu jalannya penelitian ini, penelitipun tak luput mengucapkan banyak terimah kasih. Dengan adanya majalah dan artikel yang diterbitkan oleh yayasan, bisa menjadi bahan tambahan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Umar Nimran, 1997,*Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya

John R. Schermerhorn, 2001, *Manajemen Buku 1,* terj. M. Parnawa Prutanta, Surya Dharma Ginting, Sheelyana Junaedi, Diah Widiastuti, ANDI Yogyakarta, YogyakartA

Tephen P. Robbins, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima,* terj. Halida, Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta

Ali Ramadhan, 2013, "*Indonesia Bangsa dan Budaya*", Sosial Budaya(online), diakses pada Desember 2017 dari https://www.kompasiana.com

Munir.M., 2006, *Metode Dakwah,* Kencana, Jakarta

Zaini Muchtarom,1996, *dasar-dasar Manajmen,* Al-Amin dan IKFA, Yogyakarta

Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Bumi Aksara,Jakarta

Veithzail Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai,* Rajawali Pers,Jakarta

Amitai etzioni, 1985, *Organisasi-Organisasi Modern,* UI-Press,, Jakarta

John M. Ivancevich, Robert konopaske dan Michael T. Matteson, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi,* Erlangga, Jakarta

Edy Sutrisno,2010, *Budaya Organisasi,* Kencana, Jakarta

Lexi J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Edisis Refisi,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung

Margono, 2006, *Metodelogi Penelitian Pendidikan,* PT. Rineka Cipta, Jakarta

Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek,* PT. Rineka Cipta, Jakarta

Bungin Burhan, 2001, "*Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*", Airlangga University Press, Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Arifin Tahir, 2014, *"Perilaku Organisasi",* Deepublish, Yogyakarta

Kurnia dkk, 23013, *Menjadi Pemikir dan Politisi Islam*, Al-Azhar Pres, Bogor

Bungin Burhan, 2001, "*Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*", Airlangga University Press, Surabaya

Arikunto Suharsimi, 2002, "*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*", Rineka Cipta, Jakarta

Sugiono, 2009, *"Memahami Penelitian Kualitatif",* Alfabeta, Bandung

Ali Aziz, 2004, *"Ilmu Dakwah",* Kencana, Jakarta

Sugiono, 2013, *"Metode Penelitian Pendidikan",* Alfabeta, Bandung

Tani Handoko, 1987, *"Manajemen Buku 2",* BPFE, Yogyakarta

Edi Sutrisno, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia",* Kencana, Jakarta

Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, Hal : 145

http://yatimmandiri.org/, online, diakses pada novemebr 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id