



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDUKUNG
KEGIATAN DAKWAH di YAYASAN AL HAYYU**

SKRIPSI

Ditujukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Bidang Manajemen
Dakwah

Oleh :

A'yuna Friska Rahmadani
NIM :B94217089

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDUKUNG KEGIATAN DAKWAH di YAYASAN AL-HAYYU

SKRIPSI

Disusun oleh:

A'yuna Friska Rahmadani

B94217089

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
pada tanggal 13, Januari 2022

Tim Penguji,

Penguji I



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II



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

Penguji III



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I,
S.Pd.,M.Pd,Kons.
NIP.197708082007101004



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP.197912142011011005

Surabaya, 13 Januari 2022

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003²

PERNYATAAN KEASLIHAN KARYA

Bismillahirrahmanirrahim...

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya;

Nama : A'yuna Friska Rahmadani

NIM : B94217089

Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi berjudul Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelat yang saya peroleh dari skripsi

Sidoarjo, 17 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



A'yuna Friska Rahmadani
B94217089

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : A'yuna Friska Rahmadani

NIM : B94217089

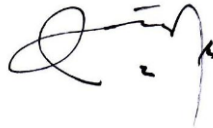
Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : “Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu”

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya,

Menyetujui
Pembimbing,



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302004121001



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 akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : A'yuna Friska Rahmadani
NIM : B94217089
Fakultas/Jurusan : FDK / Manajemen Dakwah
E-mail address : Tuyunrahma08@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Budaya Organisasi dalam mendukung

Kegiatan dakwah di Tayasan Al Hayyu

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini 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 *fulltext* 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 pribadi, 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, 03 Oktober 2023

Penulis

(nama terang dan tanda tangan)

ABSTRAK

A'yuna Friska Rahmadani, B94217089, 2021. Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pembentukan budaya organisasi serta menemukan karakteristik budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah di Yayasan Al Hayyu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data primer terdiri dari hasil lapangan dan Wawancara narasumber. Kemudian, sumber data sekunder terdiri dari dokumen. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan wawancara, observasi dokumentasi dan triangulasi. Dalam teknis validitas data peneliti menggunakan uji kredibilitas perpanjangan keikutsertaan, meningkatkan ketekunan dan triangulasi. Pada teknis analisis data peneliti menggunakan teknik analisa data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Diantaranya adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Yayasan Al Hayyu membentuk budaya organisasi melalui proses. Pertama, pengasuh melibatkan pengurus disetiap kegiatan bersama. Kedua, pengasuh mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama. Ketiga, pengasuh melakukan sosialisasi terhadap individu pengurus Yayasan Al Hayyu. Keempat, pengasuh berperilaku sebagai model yang dapat mendorong individu kedalam organisasi. Kelima, terbentuk Perilaku pengurus berdasarkan ajaran. Yayasan Al Hayyu dalam hal praktik menerapkan karakteristik budaya organisasi. Hal itu dibuktikan bahwa pengurus memiliki tanggung jawab yang besar, kesadaran diri dan kesediaan dalam

mengabdikan. Perilaku tersebut mewujudkan dalam satu bahasa berupa semboyan Yayasan Al Hayyu. Yaitu berbunyi “Ngudi Kawelasan Gusti Kanthi Tulusing Ati“. Hal itu berarti bahwa pengurus Yayasan Al Hayyu terus melakukan kebaikan tanpa mengharap imbalan sampai puncak ketulusan karena ketaatan kepada Allah SWT. Adapun timbal balik diberikan tanpa kesetaraan usaha melainkan keseluruhan tanpa terkecuali.

Kata Kunci : Budaya Organisasi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**“Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah
di Yayasan Al Hayyu”**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIHAN KARYA	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ASBTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Konsep	8
F. Sistematika Pembahasan	10

BAB II : KAJIAN TEORITIK.....	12
A. Kerangka Teoritik	12
1. Budaya Organisasi	12
a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Fungsi Budaya Organisasi	12
c. Manfaat Budaya Organisasi	12
d. Langkah-langkah Pembentukan Budaya Organisasi.....	13
e. Karakteristik Budaya Organisasi	15
f. Dimensi Budaya Organisasi.....	16
2. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam	16
3. Dakwah	19
a. Pengertian Dakwah	19
b. Bentuk-bentuk Kegiatan Dakwah	20
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	22
 BAB III : METODE PENELITIAN	 24
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	24
B. Deskripsi Lokasi Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Tahap-tahap Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Validitas Data	32
G. Teknik Analisis Data.....	33
 BAB IV : HASIL PENELITIAN	 34

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Penyajian Data	45
C. Analisis Data	68
BAB V : PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
C. Keterbatasan Penelitian.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86
<i>Lampiran I</i> Dokumentasi	86
<i>Lampiran II</i> Pedoman Wawancara	89
<i>Lampiran III</i> Transkrip Wawancara	91
<i>Lampiran IV</i> Surat Izin Penelitian	112
<i>Lampiran V</i> Biografi Penulis	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola organisasi, pada umumnya sudah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern. Seperti halnya penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi dan sebagainya. Namun ada juga organisasi yang masih di kelola secara tradisional. Hal itu semua bertujuan untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Akan tetapi masih banyak para manajemen organisasi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi. Dalam organisasi terdapat budaya yang harus diterapkan oleh semua anggota.¹ Budaya organisasi menjadi suatu kekuatan sosial yang tidak nampak. Kekuatan sosial tersebut dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Dari aktivitas kerja tersebut dapat memunculkan budaya organisasi di lingkungan pekerjaan.

Adanya budaya dalam sebuah organisasi berpeluang untuk membangun perilaku organisasi yang lebih baik. Harapannya para pelaku organisasi mampu menghadapi segala tantangan dan menyelesaikan berbagai macam persoalan. Karena sejauh ini, banyak organisasi yang mengalami kevakuman. Hal itu dikarenakan banyak faktor. Dalam budaya organisasi terdapat pola mengenai cara menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan dalam sebuah instansi.²

¹ I Wayan Suwendra. 2018. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*". Bandung; Nilacakra. Hal 4

² Wahyu, Ian. 2018. "*Strategi Peningkatan Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi*". Jurnal Pendidikan. Vol. 3, No. 1.,Hal. 46

Jika organisasi memiliki perilaku organisasi yang baik maka, organisasi dapat berkembang dan bertahan. Begitu juga sebaliknya.

Setiap organisasi memiliki banyak variasi dalam hal praktik yang unik. Hal itu bertujuan untuk mencapai keefektifan organisasi. Demikian juga, organisasi memiliki perbedaan sistem makna. Perbedaan itu menyebabkan perbedaan perilaku para anggota organisasi dan perilaku organisasi itu sendiri. Namun inti kehidupan organisasi dapat ditemukan di dalam budayanya. Budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan.³ Dalam hal ini, budaya tidak mengacu pada latar belakang individu. Melainkan budaya menjadi suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Makna dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar anggota dan pihak manajemen.

Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya yang kuat mempengaruhi cara orang berpikir dan berperilaku. Terlebih mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan, prioritas, dan praktik pada organisasi. Namun budaya yang lemah mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai organisasi. Hal itu dapat menghambat kemampuan organisasi secara efektif dalam lingkungan eksternal. Budaya dalam organisasi berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas para anggota dalam kemudahan mengakomodasi bahwa komitmen bekerja lebih penting dari kepentingan dirinya sendiri. Bagaimana cara peningkatan stabilitas dan premis dalam pengambilan

³Edy Sutrisno.2018.*Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group. Hal 17

keputusan.⁴ Budaya organisasi dijadikan sebagai alat strategis. Alat yang mengantarkan organisasi agar memiliki perilaku anggota yang mumpuni.

Dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan jika tanpa ada budaya yang mengaturnya. Budaya organisasi berguna sebagai pegangan dalam mengejar tujuan. Tanpa adanya budaya organisasi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, hubungan antar anggota tidak baik dikarenakan hubungan tersebut tidak dilandasi oleh semangat pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi hubungan kerjasama akan tercipta dengan baik. Adanya kebersamaan dalam bekerja menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan lebih baik sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.⁵ Oleh karena itu, penerapan budaya sangat diperlukan pada organisasi. Hal itu dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi juga akan mampu memberikan kontribusi terhadap masyarakat yang terlibat.

Penerapan budaya organisasi diperlukan dalam lingkungan pekerjaan. Organisasi lembaga dakwah yang mengembangkan nilai-nilai Islam sebagai sebuah budaya organisasi. Pengertian budaya organisasi Islam adalah nilai, berdasarkan Islam bahwa dalam pemikiran dan simbol dapat mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan

⁴Burhanudin.2018 .*“Pemimpin Dalam Budaya Organisasi”* Jurnal Politic Dan Social. Vol. 10, No. 1, Hal 5

⁵ Lukman Hakim. 2011. *“Pembangunan Budaya Organisasi Yang Menunggulkan Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif”*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol. 15, No. 2, Hal 155

kebiasaan seseorang hidup.⁶ Adanya hal tersebut dapat diterapkan oleh para anggota dalam kegiatan dakwah pada organisasi lembaga dakwah.

Dalam lembaga dakwah terdapat aktivitas yang dilakukan. Adapun kegiatannya yaitu kegiatan yang mengacu untuk mempermudah kegiatan dakwah secara efektif dan efisien. Anggota organisasi diharapkan dapat memahami budaya organisasi pada lembaga dakwah. Hal tersebut menjadikan perilaku anggota dan organisasi lebih baik. Dengan demikian budaya organisasi mampu mendukung kegiatan dakwah pada organisasi lembaga dakwah. Terdapat firman Allah SWT yang menjelaskan dalam surat Al Qashash/28:87 sebagai berikut,

وَلَا يَصُدُّكَ عَنْ آيَاتِ اللَّهِ بَعْدَ إِذْ أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ وَالَّذِي أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُشْرِكِينَ

Artinya ; “Dan janganlah sekali-kali mereka dapat menghalangimu dari (menyampaikan) ayat-ayat Allah, sesudah ayat-ayat itu diturunkan kepadamu, dan serulah mereka kepada (jalan) Tuhanmu, dan janganlah sekali-sekali kamu termasuk orang-orang yang mempersekutukan Tuhan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa jadikanlah dakwah kepada Tuhanmu sebagai puncak tujuanmu dan visi amalmu. Hindarilah segala sesuatu yang menyelisihinya itu. Seperti halnya memiliki sifat riya’ atau menyetujui

⁶ SURIPTO, Teguh. 2016. “Strategic Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami”. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol. Vi, No. 2, Hal 145

kehendak batil. Jika Rasulullah diperintahkan dengan perkara-perkara ini, maka orang-orang beriman lebih utama untuk menjalankan perintah ini. Dengan hal ini, anggota organisasi dapat menjadikan budaya organisasi islami sebagai pendukung kegiatan dakwah pada organisasi lembaga Dakwah. Sehingga pelaku dakwah lebih mengutamakan pengabdian kepada Allah SWT dalam pelaksanaan dakwah.

Pada dasarnya, pembentukan sebuah organisasi terdapat tahap-tahapan tersendiri dan membutuhkan waktu yang lama. Dibutuhkan waktu yang relative lama untuk membangun sebuah organisasi, karena dalam suatu organisasi terdapat pasang surut yang memerlukan sebuah alternative yang dapat di implementasikan untuk kemajuan organisasi. dalam budaya organisasi diperlukan alternative dan upaya agar organisasi tersebut dapat berkembang dan kemudian diatur dan dirubah. Sehingga organisasi Islam dapat ditata dengan sistem organisasi dan manajemen modern yang profesional.

Yayasan Al Hayyu merupakan organisasi lembaga dakwah. Yayasan Al Hayyu terletak di Desa Medaeng, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo. Yayasan Al Hayyu didirikan sejak 7 Agustus 2019. Yayasan Al Hayyu berkembang dengan pesat. Hingga saat ini, Al Hayyu mempunyai dua cabang Yayasan dan menaungi beberapa Majelis Dzikri WA Ta'lim. Al Hayyu juga mempunyai berbagai macam kegiatan. Diantaranya adalah santunan bulanan untuk fuqara, rutinan istighotsah, pelaksanaan PHBI, pemberian pelatihan, kegiatan sosial dan keagamaan. Yayasan tersebut sangat menjunjung tinggi nilai-nilai islami pada organisasi. Pada Yayasan Al Hayyu juga terdapat budaya organisasi. Hal tersebut dipahami dan diterapkan oleh pengurus dengan baik.

Para pengurus Yayasan menyelenggarakan berbagai kegiatan atas pengabdian kepada Allah SWT. Mereka hanya mengharap rahmad dan ridho dari Allah SWT. Hal tersebut menjadikan pelaksanaan dakwah tulus sampai ke hati. Sepertihalnya pendidikan untuk diri pribadi. Sehingga, pujian bukan merupakan tujuan mereka. Para pengurus mempunyai latar belakang yang berbeda. Diantaranya adalah pekerja, mahasiswa dan anak sekolah. Namun hal itu bukan menjadi kendala bagi Yayasan. Mereka selalu mengupayakan apapun untuk keperluan Yayasan. Bahkan mereka berani berkorban tenaga dan biaya. Hal itu merupakan bentuk jihad yang sesungguhnya. Pengurus mengawal perilaku para salafus shalih dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga asas rahmatan lil alamin dapat dirasakan oleh sekitar. Para pengurus juga sangat berhati-hati dalam penggunaan dana Yayasan. Sebisa mungkin dana Yayasan dimanfaatkan untuk ummat.⁷

Dengan demikian, perlunya dilakukan penelitian pada hal tersebut. Dalam hal ini, budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah menjadi fokus penelitian. Yayasan Al Hayyu Sidoarjo sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengertian kepada para pengurus Yayasan keseluruhan. Bahwasannya dalam kegiatan dakwah agar selalu berorientasi kepada Allah SWT bukan kepada makhluk dan lainnya. Adapun keberuntungan yang ada menjadi penyebab ridhonya Allah SWT. Serta pengawalan terhadap perilaku para salafus shalih sangat efektif digunakan dalam pelaksanaan dakwah. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat topik pembahasan tersebut dalam penelitian

⁷ Wawancara Oleh Ketua Yayasan Al Hayyu

yang berjudul “Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari adanya perluasan bahasan materi. Sehingga peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Al Hayyu?
2. Bagaimana Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu?

C. Tujuan Penelitian

Dengan menggunakan rumusan masalah tersebut, peneliti mempunyai tujuan penelitian yaitu :

- 1) Untuk Mengetahui Proses Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Al Hayyu
- 2) Untuk menemukan Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu

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 Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik Budaya Organisasi. Dan

diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu dan menjadi acuan untuk penelitian lanjutan secara universal.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi kepada para pengelola lembaga dakwah tentang Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah dan Menambah wawasan bagi para pengelola lembaga dakwah pada umumnya, bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam keberlangsungan sebuah lembaga.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah batasan dalam sebuah penelitian agar Penelitian terfokus membahas terkait dengan rumusan masalah dalam penelitian. Adapun konsep dalam penelitian antara lain :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi budaya organisasi merupakan serangkaian nilai norma aturan dalam organisasi yang harus diyakini dan dipahami dan kemudian dipraktekkan oleh seluruh anggota dalam organisasi untuk dijadikan panduan dan aturan mengenai dasar tata cara berperilaku dalam dunia pekerjaan dan dalam lingkup organisasi.⁸ Budaya organisasi memiliki arti sebagai nilai pandangan dan pikiran berdasarkan aturan yang mempengaruhi perilaku sikap iman dan kebiasaan anggota dalam

⁸ Asep Iwan Setiawan. 2015 .“*Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam*”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 344

organisasi.⁹ definisi lain dari budaya organisasi adalah serangkaian makna yang yang harus dijalankan oleh seluruh anggota ta yang dapat dijadikan perbedaan dan dengan organisasi yang lain.¹⁰Dengan budaya organisasi yang dijalankan akan tercipta interaksi sosial yang baik dari seluruh anggota organisasi.¹¹

2. Dakwah

Menurut Muhammad Khidir Hussain bahwa dakwah memiliki arti seruan yang berisikan motivasi kepada khalayak umum agar mereka termotivasi untuk melakukan kebaikan dan menjauhi kemungkar yang setara dengan prinsip amar ma'ruf nahi munkar yang berorientasi kepada pencapaiankesuksesan dunia dan akhirat.¹² Quraish Shihab menjelaskan bahwa dakwah ialah aktivitas yang menyeru dan mengajak para umat agar mereka memiliki usaha merubah diri dari yang awalnya berbuat kejahatan menjadi berubah melakukan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁹ Teguh Suropto. 2016 .“*Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami*”.Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol. Vi, No. 2., Hal 145

¹⁰ Asep Iwan Setiawan. 2015 .“Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 345

¹¹ Lukman Hakim. 2011 .“*Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif*”. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol. 15, No. 2., Hal 151

¹² Muhammad Rasyid Ridla, 2008 .“*Perencanaan Dalam Dakwah Islam*”. Jurnal Dakwah. Vol. Ix, No. 2., Hal 150

kebaikan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk masyarakat.¹³

3. Yayasan

Pada pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 mendefinisikan yayasan sebagai berikut : Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas harta kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota.¹⁴

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah adalah budaya organisasi Yayasan Al Hayyu yang dibentuk, diterapkan saat berinteraksi dengan semua anggota yayasan, dan diwariskan dari generasi ke generasi dalam mendukung kegiatan dakwah yang merupakan kewajiban umat Islam sebagai upaya untuk merealisasikan ajaran Islam dalam kehidupan manusia melalui organisasi lembaga dakwah yaitu berupa yayasan.

F. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berguna untuk memudahkan pola penyusunan dalam penelitian peneliti mengurutkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

¹³ Muafi Bkn Thohir. 2021 .“Konsep Dakwah Nabi Nuh Dalam Kitab *Tafsir Al Qurtubi Karya Abu Abdullah Muhammad*”. Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam. Vol. 7, No. 1., Hal 163

¹⁴ Siti Ropiah, dkk. 2019.“*Implementasi Fungsi Perencanaan Yayasan Dalam Meningkatkan Kualitas Pemberdayaan Masyarakat*” Jurnal Manajemen Dakwah. Vol. 4, No. 2., Hal 172

Bab pendahuluan menyajikan berbagai tujuan dalam fokus yang akan diteliti yang menggambarkan dan menjelaskan kepada pembaca secara jelas mengenai penelitian yang akan diteliti oleh peneliti.

BAB II KERANGKA TEORITIK

Kerangka teoritik terdapat berbagai pengertian, kajian teori secara konseptual, yang menjabarkan mengenai budaya dalam sebuah organisasi berdasarkan perspektif teori dan juga perspektif Islam yang didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjabarkan secara detail mengenai cara atau langkah yang digunakan dalam penelitian dalam metode penelitian terdapat pendekatan dan jenis penelitian yang menyajikan mengenai gambaran secara utuh tentang metode penelitian yang digunakan.

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini membahas mengenai rumusan masalah dan memaparkan hasil penelitian yang sudah dianalisis sehingga hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban yang telah diformulasikan pada ada masalah yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian pada bab penutup menjawab masalah yang dipaparkan dalam rumusan masalah pada bab ini juga memberikan saran dan rekomendasi oleh peneliti. Serta terdapat lampiran-lampiran yang mendukung selama proses penelitian dijalankan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teoritik

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dalam organisasi yang wajib diketahui dipahami diyakini dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga mereka dapat mempraktekkan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai dasar aturan berperilaku sehingga tatanan dalam organisasi tercipta dengan baik.¹⁵

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins (2008: 294) sebagai berikut:¹⁶

1. Tercipta budaya organisasi yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Menciptakan suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Memberikan kemudahan terciptanya komitmen lebih tinggi daripada kepentingan individu.
4. Sebagai perekat yang menyatukan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pengurus.
5. Menjadi mekanisme yang memandu, mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku pengurus.

c. Manfaat Budaya Organisasi

¹⁵ Asep Iwan Setiawan. 2015 .“*Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam*”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 344

¹⁶ Asep Iwan Setiawan. 2015 .“*Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam*”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 346 - 347

Manfaat budaya organisasi menurut Robins (1993) sebagai berikut:¹⁷

1. Sebagai pembatas yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Dalam Setiap organisasi diperlukan budaya yang kuat sebagai penguat para anggota dengan yang lainnya.
2. Menciptakan rasa memiliki bagi para anggota organisasi. budaya organisasi menjadi ciri khas tersendiri bagi organisasi. maka apabila budaya organisasi kuat maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik.
3. Budaya organisasi lebih memprioritaskan kepentingan bersama daripada individual.
4. Terjaga stabilnya organisasi, mempersatukan komponen-komponen organisasi yang direkatkan agar dapat menciptakan kondisi organisasi yang terjaga kestabilannya.

d. Langkah-langkah Pembentukan Budaya Organisasi

Upaya membangun budaya organisasi menurut Hickman dan Silva bahwa terdapat tiga syarat yang dapat dilakukan dalam upaya membangun budaya:¹⁸

a) Commitment(Komitmen)

Komitmen adalah rasa yang kuat dalam mempertahankan eksistensi dalam organisasi yang dapat menjadikan organisasi semakin

¹⁷Edy Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group.Hal. 18

¹⁸ Muhammad Arif Syihabuddin. 2019 .“*Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*”.Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2,. Hal 114

berkembang dan maju karena setiap anggotanya memiliki rasa mempertahankan organisasinya dalam segala kondisi dan keadaan.

b) *Competence* (Kompetensi)

Kompetensi yang dimiliki oleh para anggota akan mendukung kemajuan organisasi dan memudahkan proses pencapaian tujuan organisasi.

c) *Consistency* (Konsistensi)

Konsistensi menciptakan rasa kemantapan dan keyakinan sehingga melahirkan rasa tanggung jawab untuk kelangsungan hidup organisasi.

Robbins menjelaskan bahwa proses dalam membentuk budaya organisasi dapat dilakukan dengan melalui tiga tahap: ¹⁹

- a) Perekrutan dan mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama hanya dapat dilakukan oleh pendiri.
- b) Anggota yang tidak memahami budaya organisasi dapat diberikan indoktrinasi serta sosialisasi mengenai cara berpikir dan mengatasi sebuah permasalahan.
- c) Pendiri memiliki peran besar bagi para anggota sebagai motivator dan menanamkan nilai, dan asumsi yang baik sesuai visi dan misi organisasi, sehingga ketika berhasil, visi pendiri menjadi tampak dan determinan utama dari sebuah keberhasilan.

e. Karakteristik Budaya Organisasi

¹⁹ Muhammad Arif Syihabuddin. 2019. “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam”. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2., Hal 115

Karakteristik budaya organisasi terdapat 10 karakteristik yang menjadi kunci utama dalam budaya organisasi yaitu :²⁰

- a) *Member identity* yaitu anggota secara keseluruhan dibandingkan identitas dalam lingkup Kelompok kerja pada bidang profesinya masing-masing.
- b) *Group emphasis* yaitu besarnya aktivitas secara kelompok lebih diutamakan daripada individual.
- c) *People focus* yaitu pertimbangan mengenai pengambilan keputusan manajemen terhadap anggota organisasi.
- d) *Unit integration* yaitu mengkondisikan unit-unit yang beroperasi secara bersama-sama dalam sebuah organisasi.
- e) *Control* yaitu pengendalian perilaku anggota melalui banyaknya aturan, peraturan dan pengawasan dalam organisasi.
- f) *Risk tolerance* yaitu memotivasi dan memberikan dorongan kepada anggota untuk lebih bergairah dalam menjalankan tugasnya.
- g) *Reward criteria* yaitu imbalan yang diberikan kepada anggota mengenai usaha yang telah diberikan kepada organisasi yang setara dengan kinerjanya masing-masing.
- h) *Conflict tolerance* yaitu memberikan arahan kepada anggota dalam menangani konflik yang muncul agar dapat menemukan solusi pemecahan masalahnya.

²⁰Edy Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group.Hal. 17

- i) *Means-ends orientation* yaitu cara mengembangkan hasil usaha melalui teknik dan proses yang di tekankan.
- j) *Open-system focus* yaitu yaitu melakukan pengawasan untuk mengubah lingkungan eksternal ke lingkungan yang sangat mendukung respon yang baik untuk organisasi.

f. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi pada dimensi budaya organisasi Terdapat dua hal yang paling utama yang dapat digambarkan dan dibandingkan di antara organisasi yang lain. Dua dimensi tersebut adalah dimensi kekuatan dan dimensi isi. Dimensi kekuatan adalah ukuran untuk para anggota Apakah telah menjalankan dengan sungguh-sungguh. Dimensi isi adalah bagaimana Norma-norma, nilai-nilai dan gaya, yang spesifik yang kemudian dilakukan penetapan menjadi karakteristik bagi sebuah organisasi yang dapat dijadikan ciri khas organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.²¹

2. Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam juga mengatur mengenai budaya organisasi Islam mengkaji dan membahas secara luas mengenai budaya organisasi baik yang umum ataupun yang khusus. Pembahasan didalamnya mencakup berbagai kajian yang dapat dijadikan sebagai pedoman dan panduan dalam kehidupan berorganisasi. Dalam Islam budaya organisasi digambarkan dan dijelaskan sebagai pedoman, tatanan, dan panduan yang

²¹Edy Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group.Hal. 8

memiliki nilai-nilai yang sangat baik untuk dapat dipraktekkan dan diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Seperti contoh dalam kehidupan organisasi para anggota dituntut untuk selalu memiliki rasa ikhlas, selalu memegang amanah dan selalu saling membantu dengan para anggota atau jamaah. Penjelasan yang konkret mengenai budaya organisasi telah dijelaskan dalam alquran dan juga Hadits. Penjelasan dalam Alquran mengkaji mengenai budaya organisasi yang dijelaskan dalam firman Allah pada surat Al Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاٰعِيْنَ

Artinya:

“Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku’lah beserta orang-orang yang ruku” (Q.S. al-Baqarah: 43)

Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nisaa ayat 71:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا خُذُوْا حِذْرَكُمْ فَاَنْفِرُوْا ثُبٰتٍ اَوْ اَنْفِرُوْا جَمِيْعًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama” (Q.S. an-Nisa’ : 71)

Allah SWT juga berfirman dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلٍ لِتَعَارَفُوْا
اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ

Artinya:

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Q.S. al-Hujurat: 13).

Ayat-ayat tersebut menerangkan bahwa urgensi kebersamaan dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi. Hal tersebut dapat mempermudah terselesainya pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat dikaji dalam Islam dari referensi berbagai ulama muslim budaya artinya daya, cipta, dan Karsa manusia sedangkan Islam yaitu Wahyu.²² yang diberikan kepada Nabi Muhammad yang dijadikan pedoman dan petunjuk oleh umat manusia hal tersebut juga memiliki fungsi menjaga hubungan antara manusia dengan Tuhan manusia dengan sesama manusia dan juga sebagai salah satu cara terdorong untuk menciptakan kebudayaan.

Contoh dari kebudayaan Islam adalah orang-orang melakukan pembangunan masjid dengan gaya arsitektur yang indah megah dan Agung. Hal tersebut yang disebut sebagai kebudayaan titik dari paparan di atas dapat diketahui adanya keterkaitan antara budaya dan Islam titik melalui hubungan tersebut dijadikan

²² Muhammad Arif Syihabuddin. 2019. *“Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam”*. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2., Hal 116

sebagai bukti bahwa Islam adalah agama yang memberikan arah sebagai pembimbing bagi geraknya kebudayaan dan pengembangan kultur yang bercorak dan memiliki identitas Islam. Maka dari itu dapat dipahami bahwa budaya organisasi menurut perspektif Islam yakni adanya karya cipta manusia dalam suatu organisasi yang kemudian disepakati secara bersama-sama yang berdasarkan ajaran dalam agama Islam.

3. Dakwah

a. Pengertian Dakwah

Menurut Muhammad Khidir Hussain bahwa dakwah memiliki arti seruan yang berisikan motivasi kepada khalayak umum agar mereka termotivasi untuk melakukan kebaikan dan menjauhi kemungkaran yang setara dengan prinsip *Amar Ma'ruf Nahi Munkar* yang berorientasi kepada pencapaian kesuksesan dunia dan akhirat.²³

Quraish Shihab menjelaskan bahwa dakwah ialah aktivitas yang menyeru dan mengajak para umat agar mereka memiliki usaha merubah diri dari yang awalnya berbuat kejahatan menjadi berubah melakukan kebaikan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk masyarakat.²⁴

b. Bentuk - Bentuk Kegiatan Dakwah

²³ Muhammad Rasyid Ridla, 2008 .“*Perencanaan Dalam Dakwah Islam*”. Jurnal Dakwah. Vol. IX, No. 2,. Hal 150

²⁴Moh. Muafi Bkn Thohir. 2021 .“*Konsep Dakwah Nabi Nuh Dalam Kitab Tafsir Al Qurtubi Karya Abu Abdullah Muhammad*”.Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam. Vol. 7, No. 1,. Hal 163

Bentuk-bentuk kegiatan dakwah sebagai berikut:²⁵

1) Bil lisan (dakwah dengan lisan)

Dakwah dengan lisan adalah salah satu cara mengajak umat manusia dengan ajaran Islam yang disampaikan melalui lisan baik berupa pengajian, ceramah, seminar ataupun diskusi agama Islam. Dakwah dengan lisan meliputi berbagai hal diantaranya:

- *Qoul Ma'ruf* perkataan yang baik yang diucapkan sehari-hari sesuai ajaran-ajaran islam contohnya perkataan salam, hamdalah dan syukur.
- *Nashihuddin* berisi tentang pemberian nasihat kepada umat yang memiliki permasalahan dalam kehidupan agar mendapatkan solusi pemecahan masalahnya Sesuai ajaran agama Islam contohnya penyuluhan agama.
- *Mujadalah* adalah perdebatan argumentasi antar umat Islam untuk mencapai hasil dan kemudian disepakati secara bersama-sama.
- *Mudzakarah* yakni ketika orang berbuat salah maka umat yang baik akan saling mengingatkan dalam hal kebaikan.
- *Majlis Taklim* berguna untuk membahas sub bab atau materi dalam ajaran Islam yang

²⁵ Ali Hasyimy, 1982. "Dakwah Menurut Al-Qur'an" Jakarta; Bulan Bintang. Hal 205

mengambil dari referensi buku atau kitab dan kemudian ditutup dengan dialog tanya jawab antar sesama guna menemukan solusi dari kebingungan yang dialami untuk ditemukan solusi dan jawaban.

- *Pengajian Umum* yaitu melakukan kajian dakwah yang menyampaikan pesan tidak terlalu banyak tetapi orang yang mendengarkan tertarik untuk merubah Melakukan kebaikan..
- 2) *Bil-hal* (dakwah dengan perbuatan)
Dakwah bil hal adalah kegiatan dakwah yang dijalankan dengan menggambarkan perilaku yang baik dalam perbuatan sehari-hari yang sesuai dengan ajaran Islam contoh yang harus dimiliki seseorang yang baik adalah saling tolong menolong sesama umat manusia contoh lain yaitu saling memberikan bantuan atau santunan yang bernilai produktif konsumtif sebagai wujud pengabdian kepada umat Islam.
- 3) *Bil-Qolam* (dakwah dengan tulisan)
Sedangkan *Bil Qolam* adalah bentuk dakwah yang dilakukan dengan perantara tulisan . berbagai cara dapat dilakukan untuk menyebarkan ajaran Islam. Melalui jalur dakwah pada masa Rasulullah dakwah disampaikan hanya melalui lisan. Mekanismenya adalah dari mulut ke mulut Tetapi semakin maju peradaban Islam model dakwah dapat dilakukan dengan metode metode yang lain. saat ini, kegiatan dakwah dapat dilakukan dengan melalui tulisan yakni dan dakwah dapat menyebarkan

ajaran dakwah melalui tulisan baik melalui internet majalah buku atau hasil karya yang lainnya yang memiliki nilai yang positif yang dapat mendorong dan mengajak umat manusia menuju kebaikan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu diperlukan untuk mengetahui pembaruan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Titik penelitian terdahulu digunakan sebagai data pendukung yang diambil oleh peneliti sebagai data pendukung tentang budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

Pertama Penelitian yang dilakukan oleh bernama Wahyu.²⁶ Judul penelitian “strategi peningkatan kinerja SDM melalui budaya organisasi”. Penelitian dilakukan oleh Dyah Ayu Kusumawati .²⁷ Penelitian tersebut mengkaji mengenai peningkatan perilaku kerja Islam dengan budaya organisasi Islami sebagai variabel moderasi titik ketiga penelitian dilakukan oleh Arifudin.²⁸ Penelitian ini mengkaji mengenai “Analisa Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Bandung”. keempat Penelitian yang dilakukan oleh Rizza Akbar

²⁶ Ian Permana Wahyu. 2018 “*Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi*”. Jurnal Pendidikan, Hukum Dan Bisnis. Vol. 3, No. 1

²⁷ Diah Ayu Kusumawati. 2015 “*Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*”. Jurnal Unissula. Vol. 2, No. 1

²⁸ Opan Arifudin. 2020. “*Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung*”. Jurnal Ilmiah Mea. Vol. 4, No. 2,

²⁹dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan PT Primatexco Indonesia Di Batang”. penelitian yang ditulis oleh Maulina Sihotang.³⁰ dengan judul penelitian yaitu “Hubungan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Guru Pada Pendidikan Eka Wijaya Bogor”.

Penelitian tersebut dapat diketahui bahwa telah banyak kajian tentang budaya organisasi. Hal tersebut dapat ditinjau dari berbagai aspek dan tujuan sehingga penelitian tersebut dapat dianalisis dan ditemukan persamaan dan juga perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang saat ini diteliti Adapun pertamanya yaitu semuanya mengkaji mengenai budaya organisasi dan perbedaannya yaitu pada sasaran objek aspek tujuan dan jenis penelitian pada penelitian ini peneliti terfokus pada kajian budaya organisasi dalam objek penelitian peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga kajian tentang budaya organisasi dapat dijabarkan secara detail.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

²⁹ Muhammad Rizza Akbar. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Pt. Primatexco Indonesia Di Batang”. Journal Of Social And Industrial Psychology. Vol. 2, No. 1, 2013

³⁰ Hotmaulina Sihotang. 2017 .“Hubungan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Yayasan Pendidikan Eka Wijaya Bogor”. Jurnal Uki. Vol. 6, No. 1,

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang Budaya Organisasi dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu. Pada penelitian ini menjelaskan mengenai budaya organisasi di Yayasan Al Hayyu Sidoarjo. Adapun pendekatan yang di ambil oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini adalah penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menjabarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam sebuah organisasi dengan melibatkan cara atau metode yang diambil oleh peneliti³¹.

Dalam hal ini, peneliti akan menyajikan data dengan model jenis penelitian deskriptif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Diantaranya adalah ingin memahami secara mendalam dan menggali makna dari subjek yang diteliti. Tujuan penelitian ini yaitu menggambarkan obyek penelitian, mengungkap makna dibalik fenomena, dan menjelaskan fenomena yang terjadi.³² Penelitian ini akan dilaksanakan secara langsung dengan mendatangi narasumber atau informan dilapangan yaitu Yayasan Al Hayyu.

³¹Albi Anggita & Johan Setiawan, . 2018. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”. Sukabumi; Cv Jejak Hal. 7

³² I Wayan Suwendra, . 2018. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”. Bandung; Nilacakra Hal. 8

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yang berjudul “Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah”. Yaitu beralamatkan di Jln. Yos Sudarso, Medaeng Waru Sidoarjo. Yayasan Al Hayyu terletak tepat diatas rumah pengasuh yang berada diantara rumah warga sekitar. Para pengurus biasa menyebutnya dengan sebutan nama “Gladak”. Penetapan lokasi penelitian dalam kajian ini dilakukan secara purposif. Pemilihan lokasi dilandasi oleh pertimbangan sebagai berikut: (a) Yayasan Al Hayyu melestarikan nilai kehidupan para salafussalih dalam kegiatan dakwah (b) Yayasan Al Hayyu menjadi organisasi lembaga dakwah yang mengawal laku dan ajaran Islam disertai manajerial yang professional.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menyesuaikan dengan penelitian kualitatif. Hal ini menyajikan secara langsung hakikat antara hubungan peneliti dan narasumber. Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber primer dan sumber sekunder.³³

a. Sumber Primer.

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer dari informasi dalam bentuk kata-kata, tindakan perorangan, observasi dan interview dari subjek penelitian. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penggalan data primer yang dilakukan peneliti

³³Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*”. Bandung; Alfabeta. Hal 225

bersumber dari informan. Diantaranya adalah Pembina, Ketua, Sekretaris, Bendahara dan anggota pengurus di Yayasan Al Hayyu. Hal ini bertujuan agar data dapat diperoleh secara langsung dari pihak yang terlibat dengan kebutuhan penelitian.

b. Sumber Sekunder.

Data sekunder peneliti diperoleh dari bahan pustaka dengan mencari data atau informasi berupa benda-benda tertulis seperti buku, jurnal, dokumen dan pendukung lainnya. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti akan menggunakan data sekunder dari data profil yayasan, struktur kepengurusan, program kegiatan dan lain sebagainya. Hal itu bertujuan agar data yang diperoleh peneliti lebih akurat dengan adanya bukti nyata.

D. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan penelitian perlu disusun guna memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tahapan penelitian ini sebagai berikut:

1) Tahap Pra Lapangan

Pada tahap pra Lapangan adalah tahap persiapan sebelum peneliti melakukan penelitian di lapangan. Adapun pada tahap pra lapangan berisikan mengenai beberapa tahapan diantaranya:

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Penyusunan rancangan penelitian oleh peneliti yaitu peneliti menyusun proposal penelitian yang membahas mengenai BAB I, BAB II, BAB III yang awalnya didiskusikan dengan dosen dan mendapatkan persetujuan untuk melanjutkan penelitian maka pada tahap ini dosen akan

membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti untuk dilanjutkan ke tahap pengerjaan selanjutnya.

b. Menentukan Objek Penelitian

Peneliti akan menentukan objek penelitian sebagai objek yang akan dilakukan penelitian peneliti melakukan pengumpulan data dan informasi yang penting mengenai objek penelitian yang akan dilakukan penelitian kemudian peneliti harus meneliti dan menganalisis kesesuaian judul dengan permasalahan yang disusun dalam rumusan masalah. Pada penelitian ini peneliti menjadikan Yayasan Al Hayyu Sidoarjo sebagai objek penelitian.

c. Menentukan Narasumber

Narasumber menjadi kunci dalam suatu penelitian. Peneliti menentukan narasumber yang memenuhi kriteria penelitian. Peneliti menentukan narasumber yang mengetahui dan memahami Yayasan secara keseluruhan. Hal tersebut berguna untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam. Oleh karena itu, narasumber penelitian ini terdiri dari beberapa orang yang terlibat langsung dalam kepengurusan Yayasan Al Hayyu Sidoarjo.

d. Mengurus Surat Perizinan

Peneliti mengajukan permohonan surat perizinan untuk penelitian melalui Siakad. Kemudian, surat tersebut disetujui oleh Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta kepala prodi Manajemen Dakwah. Lalu, surat izin tersebut dilanjutkan kepada sekretaris prodi Manajemen Dakwah. Setelah itu, surat diterima oleh peneliti sebagai pemohon yang akan disampaikan kepada Ketua Yayasan Al Hayyu Sidoarjo. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan perizinan dalam kegiatan penelitian. Sehingga,

peneliti lebih mudah mengakses data terhadap objek pilihan.

e. **Menyiapkan Perlengkapan Penelitian**

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan perlengkapan penelitian guna memberikan kemudahan kepada peneliti dalam proses penelitian ketika di lapangan. Beberapa perlengkapan yang dipersiapkan oleh peneliti adalah alat perekam, alat tulis, menulis dan beberapa alat yang digunakan untuk mengumpulkan dokumentasi. Tujuannya alat tersebut digunakan untuk melakukan proses pengumpulan data melalui wawancara, observasi ataupun dokumentasi yang diambil oleh peneliti dari Yayasan Al Hayyu Sidoarjo.

f. **Etika Penelitian**

Etika penelitian wajib dipahami oleh peneliti karena dalam menjalankan penelitian ketika peneliti melakukan wawancara maka diperlukan etika yang baik agar peneliti dapat membangun hubungan sosial yang baik dengan para anggota dalam organisasi. Hal tersebut juga bertujuan agar peneliti mudah mendapatkan data yang diinginkan.

2) **Tahap Lapangan**

Tahap ke lapangan dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan data-data yang ada dalam lapangan organisasi:

a. **Persiapan Diri dan Memasuki Lapangan**

Pada tahapan ini peneliti harus mengetahui dan mendalami terlebih dahulu latar belakang dan fokus penelitian yang akan diteliti. Selain itu persiapan yang harus dilakukan oleh peneliti adalah mematangkan secara fisik dan juga mental dan tidak melupakan etika Penelitian. pada tahap ini peneliti

juga akan menjelaskan kepada narasumber bahwa peneliti bermaksud untuk menggali data lebih dalam tentang budaya organisasi di lembaga dakwah Yayasan Al Hayyu Sidoarjo.

b. Berperan-Serta dan Mengumpulkan Data

Peneliti melakukan penelitian di yayasan Al- Hayyu dibatasi oleh waktu dalam artian peneliti telah menyusun jadwal penelitian secara tepat, dan luwes yang dapat disetujui oleh objek penelitian. Hal tersebut dikarenakan bahwa ketika peneliti telah terjun ke lapangan. Maka sebagai antisipasi keadaan yang ada di lapangan yang susah untuk diramal namun berbeda apabila informan memiliki waktu luang tersendiri dan menyempatkan untuk memberikan banyak informasi penting kepada peneliti sesuai dengan fokus penelitian yang diteliti. Ketika ada kesempatan secara langsung peneliti terjun ke lapangan maka peneliti dapat melihat secara langsung kondisi dan keadaan yang ada di lapangan peneliti dapat mengumpulkan dan mencatat berbagai data yang dijadikan bahan untuk penelitian.

3) Tahap Pasca Lapangan

Pada tahap pasca lapangan peneliti mengumpulkan dan menyusun semua data yang didapatkan dari hasil penelitiannya di lapangan baik hasil yang berisikan fakta-fakta yang didapatkan di lapangan. Lalu peneliti mereview dan melakukan analisis data yang telah didapatkan di lapangan dan kemudian disusun dalam bentuk laporan penelitian.

a. Analisis Data

Peneliti menyusun transkrip hasil wawancara dan dilanjutkan dengan proses coding sesuai dengan focus penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan

penyajian data yang didapatkan setelah mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang selanjutnya penulis analisis data yang diperoleh.

b. Penyusunan Laporan Penelitian

Peneliti melakukan penyusunan laporan penelitian di akhir tahap penelitian. Setelah melakukan penyusunan laporan penelitian peneliti melakukan evaluasi kembali dan mengecek kesesuaian hasil penelitian yang ada dilapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Data melibatkan hal-hal khusus yang perlu dipikirkan secara mendalam tentang aspek-aspek kehidupan yang akan dijelajahi. Adapun teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi:³⁴

1) Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati kegiatan, perilaku, tindakan, interaksi dan aspek lainnya antar anggota di lingkungan organisasi. Data terdiri dari catatan lapangan. Tindakan ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lengkap dan terpercaya. Hal itu dikarenakan pengumpulan data dari lingkungannya yang alami. Dalam kegiatan observasi ini umumnya dilakukan dengan mengamati peristiwa kegiatan. Diantaranya yaitu saat berjalannya program dan kegiatan rapat kerja yang dilakukan oleh pengurus Yayasan Al Hayyu.

³⁴Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*”.Bandung; Alfabeta. Hal 225

2) Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan seputar focus penelitian dengan harapan narasumber merespon dan menjawab pertanyaan dari peneliti. Dengan wawancara informan akan memberikan informasi mengenai budaya organisasi yang ada di Yayasan Al-Hayyu Sidoarjo. Hal ini bertujuan agar peneliti mendapat banyak informasi apa adanya tanpa intervensi peneliti. Dalam hal ini, peneliti akan menentukan tema wawancara terhadap narasumber yang ada. Narasumber pada penelitian ini yaitu para pengurus Al Hayyu. Tema wawancara yaitu pembentukan budaya organisasi.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data yang berupa dokumen, catatan penting, catatan harian, karya yang tertulis, yang mendukung focus penelitian. Hal ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menambah pemahaman atau informasi seputar penelitian. Dengan dokumentasi diharapkan data-data seperti sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, serta aspek-aspek terkait dengan budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah Yayasan Al Hayyu.

4) Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan penggabungan teknik pengumpulan data dan sumber data yang didapatkan di lapangan. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Hal itu bertujuan agar lebih memahami terhadap apa yang telah ditemukan.

F. Teknik Validitas Data

Pada penelitian ini, dilakukan teknik validitas data. Validitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang ditemukan dapat dikatakan tepat atau tidak. Peneliti menggunakan data yang dipaparkan sesuai dengan fakta di lapangan³⁵. Pengertian tersebut menegaskan bahwa tidak adaperbedaan yang signifikan. Diantara realita yang terjadi pada objek penelitian dengan laporan yang disajikan oleh peneliti.

Peneliti juga menggunakan uji kredibilitas sebagai perpanjangan partisipasi peneliti dan sesuai dengan triangulasi.³⁶ Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan, wawancara narasumber yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan hal ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang diberikan sesuai kenyataan. Hal itu dilakukan sampai peneliti menemukan kebenaran terhadap suatu data. triangulasi berarti teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Konfirmasi ini dilakukan peneliti dengan memberikan laporan penelitian terlebih dahulu kepada narasumber yang akan diteliti agar mendapatkan koreksi sebelum penelitian ini dipublikasikan

³⁵Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*”. Bandung; Alfabeta. Hal 267

³⁵*Ibid.* Hal 270 - 273

³⁶*Ibid.* Hal 270 - 273

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data diperlukan oleh peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan³⁷.

1) Data Reduction (Reduksi Data)

Tahap ini peneliti diharuskan dapat mengolah data sebanyak-banyaknya sesuai focus penelitian tentang budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah Yayasan Al Hayyu. Oleh karena itu, peneliti melakukan pencatatan secara detail. Peneliti mendapatkan banyak data ketika peneliti berada di lapangan dalam waktu yang relative lama.

2) Data Display (Penyajian Data)

Data display berguna untuk memudahkan peneliti untuk melakukan langkah selanjutnya. Pada penyajian data diuraikan dari bahasa lisan ke bahasa tulisan yang telah difahami oleh peneliti. Pada tahap ini diharapkan peneliti mampu menyajikan data yang berkaitan dengan budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah Yayasan Al Hayyu.

3) Conclusion Drawing/Verification

Pada langkah ini, peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang merujuk pada rumusan masalah agar dapat menjawab rumusan masalah yang di paparkan oleh peneliti berkaitan dengan budaya organisasi dalam mendukung kegiatan dakwah Yayasan Al Hayyu.

³⁷*Ibid*, Hal 247 - 252

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

a. Sejarah Yayasan Al Hayyu

Yayasan Al Hayyu merupakan organisasi lembaga dakwah. Latar belakang didirikannya Yayasan Al Hayyu. Yaitu bermula dari pendiri/pengasuh yang bernama bapak Mustofa Effendi. Beliau adalah sosok yang berjiwa sosial dan terbiasa bermasyarakat. Beliau dari latar belakang pesantren, mengajar di pesantren dan pengabdian di beberapa lembaga dakwah. Dalam prosesnya beliau mempunyai guru spiritual bernama Alm. Gus Dian Mas'ud. Beliau merupakan orang alim yang mempunyai jalur sanad keilmuan sampai kepada Rosulullah SAW. Beliau sebelum meninggal memberi mandat kepada bapak Mustofa Effendi agar segera mendirikan majlis atau sebuah tempat untuk sarana orang-orang dalam meningkatkan keimanan kepada Allah SWT serta kemampuan dalam menyantuni yatim piatu, janda dan dhuafa. Majlis tersebut diberi nama Al Hayyu atau istilahnya "GLADAK". Al Hayyu merupakan simbol kehidupan. Bapak Mustofa Effendi mempunyai santri sewaktu mengajar di pesantren. Beliau juga terkenal ramah dan sangat perhatian dikalangan semua santri. Sehingga beliau dibersamai para santri yang masih dalam jangkauan saat mendirikan majlis atau "GLADAK". Gladak tersebut terletak di lantai dua rumah pribadi beliau bagian depan. Bangunan tersebut didirikan di Jl. Yos Sudarso No.09 RT.07 RW.03 Medaeng, Waru Sidoarjo. Tepat pada hari Rabu tanggal 7 Agustus 2019 (Rabu Wage 7 Dzulhijjah 1440).

Setelah itu gladak digunakan berbagai macam aktifitas keagamaan. Pada saat itu Alm. Gus Dian Mas'ud

masih hidup. Dikarenakan selama prosesnya terdapat pemuda pemudi dari murid atau santri bapak Mustofa Effendi semasa di pesantren. Beliau memberi mandat kembali kepada bapak Mustofa Effendi agar mengurus surat legalitas organisasi lembaga dakwah. Dalam prosesnya sempat mengalami kedilemaan terhadap penamaan. Sehingga Yayasan Sosial dan Keagamaan Al Hayyu yang resmi tertulis pada akta notaris Yayasan. Hal itu diresmikan secara legal pada tanggal, 31 Agustus 2020. Namun beliau mempublikasikan di lapangan dengan sebutan Yayasan Majelis Dziki Wa Ta'lim Al Hayyu. Seiring berjalannya waktu semakin banyak pelaksanaan kegiatan. Sehingga hal tersebut menjadikan Yayasan dan majlis berbeda jenis namun dalam satu naungan Al Hayyu. Untuk wilayah majlis berkonsentrasi pada laku atau ajaran spiritual. Untuk wilayah Yayasan berkonsentrasi pada aktifitas sosial, keagamaan, pendidikan, dakwah dan sebagainya. Yayasan hanya berpusat di desa Medaeng, Waru Sidoarjo. Majelis terdapat di pusat dan cabang yang terletak di beberapa tempat. Masing-masing tersebut dikendalikan oleh jamaah Al Hayyu. Hal itu bertujuan agar Al Hayyu lebih dekat masyarakat dengan membawa misi dakwah. Hingga saat ini banyak jamaah dan masyarakat yang terlibat dalam menghidupkan Al Hayyu di wilayah Yayasan maupun majlis. Hal itu tentu bertujuan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah SWT di setiap aktifitas.

b. Arti dan Lambang

1. Gunung : Struktur atau karya berbentuk kerucut atau segitiga (bagian atas meruncing) yang terinspirasi dari bentuk gunung api dari pewayangan. Hal itu melambangkan alam semesta dan seisinya.

2. Warna Hijau : Yaitu melambangkan pengayoman, energisosial, kebahagiaan, kegembiraan, kehangatan, loyalitas, pemahaman dan kebijaksanaan.
3. Warna Putih : Yaitu melambangkan kemurnian dalam perjalanan ngudi Kawelasane gusti.
4. Warna Biru : Yaitu melambangkan banyu segoro yang selalu menerima segala ketentuan sang pencipta.
5. Warna Kuning : Yaitu melambangkan harapan yang terus berkembang seperti mercusuar.
6. Bintang Sembilan : Yaitu menghidupkan dan meneruskan paham salafus shalih.
7. Al Hayyu : Berupaya menghidupkan (nguri-nguri) ajaran para salafus shalih dan cita-cita para leluhur.

c. Letak dan Keadaan

Sekretariat Yayasan Al Hayyu pusat terletak di Jl.YosSudarso No.09 RT.07 RW.03 Medaeng, Waru Sidoarjo. Yayasan Al Hayyu juga menaungi beberapa Majelis Dzikri Wa Ta'lim. Hal itu terletak di berbagai kota. Diantaranya adalah Sidoarjo, Surabaya dan Mojokerto. Adapun wilayah lokasi penelitian yaitu di Yayasan Al Hayyu Pusat. Letak Yayasan dapat diakses dengan kendaraan roda dua maupun pejalan kaki. Hal itu dikarenakan letak Yayasan disekitar rumah warga. Kendaraan roda empat terkendala untuk menuju Yayasan. Hal itu juga dikarenakan jalan menuju Yayasan berupa gang kecil yang berukuran sekitar 1½ meter. Akan tetapi kendaraan roda empat dapat mengakses jalan utama menuju gang Yayasan. Letak Yayasan berdekatan dengan pusat keramaian. Diantaranya adalah pom bensin, masjid, pabrik dan tempat nongkrong.

Adapun batasan-batasan wilayah Yayasan Al Hayyu. Diantaranya adalah sebelah Timur dibatasi oleh rumah bapak Fatoni sekeluarga, sebelah Barat dibatasi oleh rumah bapak Sujiran sekeluarga, sebelah Utara dibatasi oleh rumah bapak Bakir sekeluarga dan sebelah Selatan dibatasi oleh tembok belakang. Yayasan terdiri dari 2 lantai. Pada bagian lantai satu merupakan rumah pengasuh. Pada bagian lantai dua merupakan Aula atau ruang serba guna Yayasan yang biasa disebut “GLADAK“ seluas 5x5 meter. Dilengkapi dengan fasilitas tempat wudhu yang terletak di halaman luar lantai satu, anak tangga di area luar lantai satu menuju lantai dua dan kamar mandi dalam di area lantai dua. Gladak Al Hayyu terdiri dari bangunan bata merah tanpa plester, atap menggunakan genting, alas menggunakan karpet, jendela menggunakan bambu dan ruangan tanpa pintu. Lalu untuk halaman parkir terletak di halaman rumah warga sesekitar.

Yayasan terdapat 120 orang binaan. Diantaranya yaitu 38 yatim piatu, 80 janda dan 2 kaum dhuafa. Data tersebut dapat bertambah maupun berkurang. Jika bertambah maka, manajemen yayasan telah meninjau. Jika berkurang maka, yang bersangkutan telah meninggal dunia atau melanjutkan pendidikan di pesantren atau dirasa telah berdaya. Mereka bertempat tinggal di rumah masing-masing pada wilayah sekitar. Yayasan juga mempunyai donatur dimanapun dari segala jenis maupun usia. Kemudian majlis juga terdapat beberapa jamaah serta santri. Dalam kepengurusan Yayasan mempunyai struktur pengurus. Diantaranya yaitu pembina, ketua, sekretaris, bendahara dan para anggota dari keseluruhan yang berkenan terlibat. Latar belakang mereka yaitu pekerja, wirausaha dan pelajar. Mereka adalah pengurus atau muhibbin Al Hayyu yang

inklusif. Mereka bersikap terbuka dengan pendatang baru. Hal itu dikarenakan Al Hayyu milik kita bersama. Sehingga banyak pendatang yang singgah untuk sementara bahkan selamanya. Namun hal ini tetap dalam pantauan yang ketat oleh pengurus.

Yayasan Al Hayyu melakukan interaksi sosial. Diantaranya yaitu interaksi pengurus dengan Yatim Piatu, Fuqara, Donatur, Jamaah dan Masyarakat. Bentuk interaksi sosial dengan yatim piatu dan fuqara yaitu pada kegiatan tertentu dan setiap pemberian santunan. Bentuk interaksi sosial dengan donatur, jamaah dan masyarakat yaitu disemua kegiatan. Bentuk interaksi sosial antar pengurus dan anggota yang terlibat yaitu disetiap agenda rapat dan aktifitas setiap hari. Selama proses inkulturasi diketahui bahwa mayoritas mereka beragama Islam dan terlibat dalam organisasi lembaga dakwah. Diantaranya adalah NU, Muhammadiyah dan LDII. Yayasan Al Hayyu bekerja sama dengan jamaah dalam hal institusi ekonomi pada tahap persiapan dan akan direalisasikan. Diantaranya yaitu budi daya peternakan, perikanan, perkebunan dan racikan herbal.

d. Visi, Misi dan Motto

Yayasan Al Hayyu memiliki visi misi dan motto yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun visi misi dan motto yayasan sebagai berikut:

Visi

Mewujudkan keutuhan nilai asas Rahmatan Lil Alamin.

Misi

- Menanamkan dan mengembangkan nilai asas Rahmatan Lil Alamin dalam kehidupan sosial dan keagamaan.

- Membantu untuk menciptakan dan mewujudkan generasi yang berasaskan Rahmatan Lil Alamin.
- Melestarikan norma-norma kehidupan para Salafus Shalih

Motto

“Ngudi Kawelasan Gusti Kanthi Tulusing Ati”

e. Legal Formal

Yayasan Al Hayyu memiliki legalitas melalui aspek legal Formal sebagai berikut;

Nama : Yayasan Sosial Dan Keagamaan

AlHayyu “ Yayasan AlHayyu”

Alamat :

Jl.YosSudarsoNo.09RT.07RW03Medaeng, Waru
Sidoarjo

Telepon : 085 235 346 580

Rekening Bank : BSI - 1135683939 a.n Yayasan
Sosial Dan Keagamaan Al Hayyu

Sosial Media : (Youtube @AlHayyu_Channel)
(Instagram @Al.Hayyu)

NPWP : 96.377.426.0-643.000

Akta Notaris : M.HILMI,SH., MH.,M.Kn No :
3, Tanggal, 31Agustus2020

SK Kemenkumham :

A-HU.0020180.AH.01.12.Tahun2020Tgl09-09-20

f. Struktur Organisasi

Adapun susunan pengurus Yayasan Al Hayyu sebagai berikut;

Pendiri : Mustofa Efendi, S.Pdi.

Pengawas : Muhammad Taajul Arifien, S.H

Pembina : Muhamad Mahfudzi

Ketua Umum : Adam Dzulfikri, S.Pd

Wakil Ketua : Haris Fitroh Sayiid Abdulloh
Sekretaris I : Syami Aulia
Sekretaris II : Moch Satrio Harmanto
Bendahara I : Soleh Mahfudin, S.T
Bendahara II : Arlihandra Yana S, S.Kom

Bidang - bidang

1) *Bidang Enterprise*

Koordinator : Jauhari Achmad Pradana
Anggota : Ahmad Nasrulloh

2) *Bidang Pendidikan*

Koordinator : Ahmad Chanif Fuadi, S.T
Anggota : Nur Halimatus Sa'diyah

3) *Bidang Keagamaan*

Koordinator : Ahmad Hanif
Anggota : Rohmatul Ummah
Diyana Putri Nur Hanifah
Ika Putri Sovia Dhani

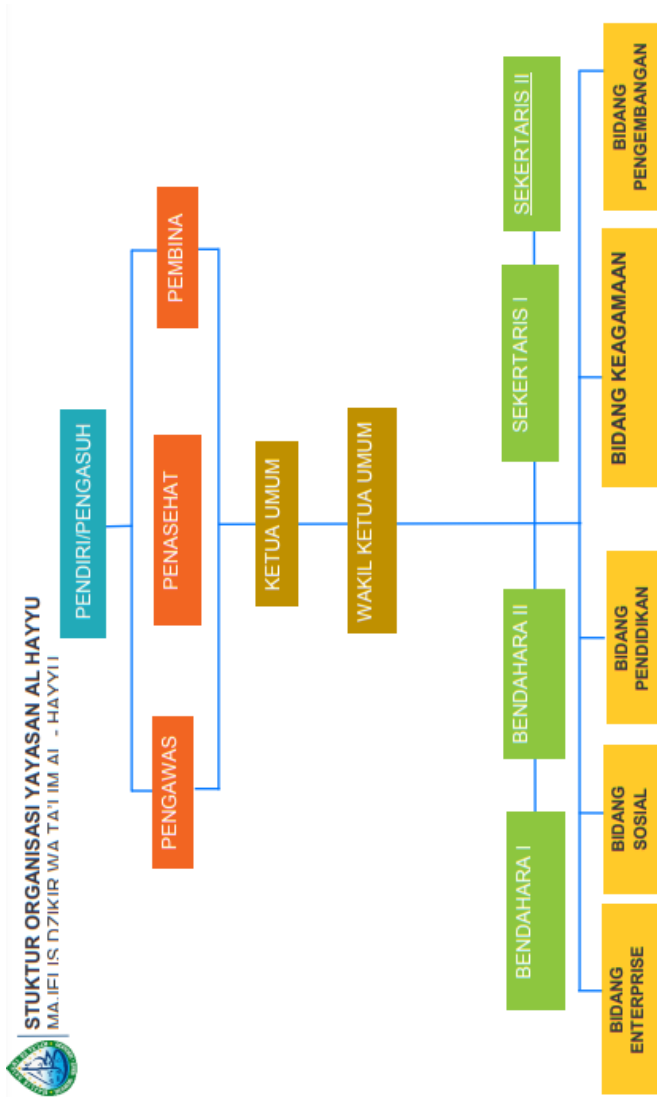
4) *Bidang Sosial*

Koordinator : Kholid Abdi
Anggota : Munir Abdulloh
Dewi Faricha Fatoni
Sarah Dwi Sari

5) *Bidang Pengembangan*

Koordinator : Sugiarto, S.T
Anggota : Yusuf Dharmawan, S.T
Andik Irawan

Struktur Organisasi Yayasan Al Hayyu



g. Program – Program

Adapun beberapa macam program yang dimiliki oleh Yayasan Al Hayyu. Diantaranya adalah;

1) Program Pendidikan

a) Pelatihan Operasional Komputer

Pelatihan Operasional Komputer merupakan sarana pengembangan soft skill yang bertujuan untuk menambah keilmuan dalam mengoperasikan komputer. Kegiatan ini bekerja sama dengan rumah kursus komputer “KODE HACK“ milik salah satu donatur. Peserta pelatihan yaitu para adik-adik binaan Yayasan Al Hayyu. Dalam hal ini, peserta juga mendapatkan sertifikat kelayakan setelah melalui proses pelatihan di setiap tingkatan.

b) Bimbingan Bacar Tulis Al Quran

Bimbingan Baca Tulis Al Quran (BTQ) merupakan sarana pembelajaran Al Quran yang bertujuan untuk mendeklarasikan Al Quran. Kegiatan ini dapat diikuti oleh segala jenis dan terdapat beberapa kategori. Diantaranya adalah kategorianak, remaja, dewasa hingga lansia. Harapannya dari program ini dapat mencetak seseorang yang berjiwa pembelajar, pengajar dan pengamal Al Quran baik untuk kalangan pribadi, keluarga maupun masyarakat sekitar. Keunggulan dari program yaitu mendapat pengarahannya sertifikasi beberapa metode guru Al Quran.

2) Program Sosial

a) Berbagi Sembako & Santunan

Program ini merupakan kegiatan bulanan yang diberikan kepada sejumlah fuqara dan adik adik

- yatim binaan yayasan. Hal ini bertujuan untuk berbagi senyum dari sebagian yang bisa kita upaya berikan untuk mereka tanpa menunda.
- b) *Sedekah Pangan Berah Semesta Alam*
Program ini merupakan kegiatan berbagi berupa makanan siap saji gratis untuk semua kalangan. Pelaksanaannya setiap hari jum'at legi dan dibagikan setelah sholat jum'at. Perlu diketahui bahwa hal ini juga sebagai bentuk memuliakan tetangga, menumbuhkan sifat ke ikhsanan, haul para Nabi, Wali, Ulama, Muslim dan Mukmin serta memperluas asas Rahmatan Lil Alamin. Dengan harapan agar seluruh semesta alam selalu mendapat keberkahan dan kawelasan dari Allah SWT.
 - c) *Senyum Guru Ngaji*
Program ini merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memuliakan para pejuang Al Quran. Dengan memberi bingkisan dan hadiah uang saku. Pelaksanaannya bersamaan dengan moment menjelang lebaran Idul Fitri.
 - d) *Spesial Ramadhan*
Spesial Ramadhan merupakan program khusus di bulan Ramadhan. Dalam hal ini Yayasan mengadakan kegiatan berbuka bersama para fuqara, adik yatim dan jamaah untuk bersilaturahmi serta memberi bingkisan lebaran kepada para fuqara dan adik yatim binaan. Hal ini bertujuan agar mereka juga turut merasakan indahnya lebaran dengan kebersamaan.
- 3) *Program Keagamaan*
- a) *Istighotsah / Khususiyah*
Program ini merupakan kegiatan spiritual yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan

- ketaqwaan terhadap Allah SWT. Pelaksanaannya setiap hari di pertengahan malam.
- b) Yasin Tahlil Diba'iyah
Program ini merupakan kegiatan bulanan yang dilaksanakan setiap kamis malam jum'at legi. Hal ini berkaitan dengan program sedekah pangan. Saat kegiatan ini dibacakan yasin tahlil serta diba'iyah dengan tujuan kirim doa/haul para Nabi, Wali, Ulama, Muslim dan Mukmin.
 - c) Peringatan Hari Besar Islam
Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) merupakan kegiatan tahunan yang bertujuan untuk melestarikan hari besar islam. Diantaranya adalah Muharram, Maulid Nabi dan sebagainya. Pada kegiatan ini Yayasan bersama seluruh jamaah untuk mensupport program berupa tenaga maupun biaya.
 - d) Tebar Daging Qurban
Program ini merupakan kegiatan tahunan Yayasan. Dalam hal ini Yayasan menerima hewan ataupun daging qurban serta menyalurkannya kepada para fuqara dan adik yatim binaan serta masyarakat sekitar. Hal ini bertujuan agar mereka juga ikut merasakan nikmatnya daging qurban saat Idul Qurban.
 - e) Jam'ul Jawami'
Jam'ul Jawami' merupakan kegiatan tahunan yaitu kirim do'a yang dikhususkan untuk para ruh leluhur sedunia. Hal ini bertujuan agar senantiasa tersambung tali silaturahmi antar muslim baik yang masih hidup ataupun yang telah meninggal dunia.
 - f) Ngaji Kitab

Program ini merupakan kegiatan pemahaman terhadap keilmuan Islam. Hal ini bertujuan untuk memberi ajaran serta pendidikan spiritual untuk dapat menyikapi kehidupan dan persiapan kematian.

g) Napak Tilas

NapakTilas merupakan perjalanan spiritual yang berlokasi di beberapa tempat. Diantaranya adalah Pantai Serang Segoro Kidul, Pulau Mandalika, Gunung Bromo, dan beberapa makam para Waliyullah dan Ulama. Hal ini bertujuan untuk tabarrukan, menambah keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT serta meningkatkan keistiqomahan dalam beribadah pada keadaan apapun bersama siapapun ditempat manapun sampai kapanpun.

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti berusaha untuk memaparkan seluruh data dan fakta yang peneliti dapatkan selama penelitian. Data dan fakta tersebut didapatkan melalui wawancara, dokumentasi, maupun observasi di Yayasan Al Hayyu. Data dan fakta tersebut berkaitan dengan rumusa masalah yang diajukan. Dalam hal ini, peneliti meneliti tentang proses dan karakteristik budaya organisasi Yayasan Al Hayyu. Adapun yang menjadi narasumber sebagai berikut:

- NS 1 : Pembina Yayasan Al Hayyu
- NS 2 : Ketua Umum Yayasan Al Hayyu
- NS 3 : Sekretaris Yayasan Al Hayyu
- NS 4 : Bendahara Yayasan Al Hayyu
- NS 5 : Anggota Pengurus Yayasan Al Hayyu

Sebagaimana data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Peneliti menyajikan data untuk menjawab

masalah yang diangkat. Adapun data tersebut meliputi beberapa hal yang akan diuraikan lebih lanjut, sebagai berikut :

1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Al Hayyu

- **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh anggota organisasi sehingga dapat memberikan makna tersendiri bagi organisasi dan menjadi dasar berperilaku didalamnya. Sepertihalnya budaya organisasi yang terdapat pada Yayasan Al Hayyu. Hal ini di sampaikan oleh narasumber 1,2,3,4 dan 5 sebagai berikut;

“Yaitu mewujudkan nilai asas rahmatan lil alamin.” (NS,1/11/11/2021)

“Yang terbentuk disini itu yaa seperti melestarikan sikap perilaku salafus shalih. Nah dari sini harapannya kita dapat menirukan perilaku baik dari beliau. Kemudian mengawal asas rahmatan lil alamin. Ini agar asas tersebut mudah dipahami dan diterapkan di kehidupan sehari-hari.” (NS,2/08/11/2021)

“Konsepnya itu ... rahmatan lil alamin yang pernah disampaikan oleh beliau mendiang Gus Dian ... menyatakan santri dari beliau itu harus mengikuti apa yang telah dicontohkan oleh beliau seperti salah satunya itu tadabbur alam ... istighotsah setiap malam, dan tawashul pada seluruh alam dan mbah mbah yang sudah tiada atau almarhum/ah.” (NS,3/09/11/2021)

“Menganut ... asas Rahmatan lil Alamin dan ... meniru laku para Salafus Shalih.”
(NS4/09/11/2021)

“Ada pada visi dan misinya al hayyu. Visinya mengawal asas rahmatan lil alamin dan misi itu salah satunya melestarikan norma para salafushalih.”(NS5/12/11/2021)

Hasil wawancara tersebut yaitu budaya organisasi mewujudkan pada visi dan misi yang ada pada Yayasan Al Hayyu. Hal itu dijiwai dan dipraktikkan oleh pengurus dan semua orang yang terlibat di Yayasan Al Hayyu. Sehingga budaya tersebut membentuk karakter pribadi para pengurus.

- Fungsi Budaya Organisasi

Adanya budaya pada organisasi memiliki fungsi. Fungsi tersebut memberikan kemudahan bagi organisasi. Sehingga penerapan budaya pada Organisasi sangat diperlukan. Seperti halnya yang disampaikan oleh narasumber 1,2 dan 5 sebagai berikut;

“Menjadi sarana pengembangan diri serta landasan kegiatan yang ada di yayasan.”
(NS1/11/11/2021)

“Adanya itu ya sangat membantu kita semua dalam beraktifitas sehingga terarah dan merasa lebih percaya diri untuk mencapai tujuan.”(NS2/08/11/2021)

“Fungsinya ya membantu para anggota agar lebih terarah dan menjadi karakter dari yayasan al hayyu tersendiri.” (NS5/12/11/2021)

Tanggapan narasumber tersebut menjelaskan bahwa budaya berfungsi sebagai landasan pengurus Yayasan Al Hayyu dalam berperilaku untuk mencapai tujuan. Hal itu menjadi karakter bagi Yayasan Al Hayyu. Sehingga dalam beraktifitas dapat dijalankan dengan baik.

- **Pentingnya Budaya Organisasi**
Budaya Organisasi penting untuk mendukung aktifitas kegiatan. Hal itu dikarenakan dapat menciptakan karakter. Hal ini disampaikan oleh narasumber 1,2 dan 5 sebagai berikut;

“Yang menjadi dasar untuk merancang satu kegiatan itu ... ada dua nilai ... Norma norma salafushalih artinya nilai nilai para salafushalih serta yang kedua asas rahmatan lil alamin jadi nantinya kegiatan ini apakah mengandung dua unsur ini ketika yayasan al hayyu membuat suatu program membuat suatu kegiatan baik itu yang bersifat sosial ataupun keagamaan tidak terlepas dari dua poin ini.” (NS1/11/11/2021)

“Disetiap kegiatan disetiap aktifitas disetiap interaksi tentu mempunyai target dan tujuan. Adanya itu kita kembalikan ke asas rahmatan lil alamin dan apakah terdapat perilaku yang di lakukan oleh salafus shalih gitu.”(NS2/08/11/2021)

“Pentingnya itu dari sini kita dapat belajar bagaimana sikap tawadu’ dan bagaimana menyikapi agar lebih sopan. Sehingga kita dapat belajar lebih banyak lalu terbentuk dan bersikap.” (NS5/12/11/2021)

Dari tanggapan tersebut diketahui bahwa budaya organisasi penting sekali untuk mendukung suatu aktifitas kegiatan di Yayasan Al Hayyu. Menjadikan para pengurus bersikap lebih baik, mempelajari segala hal lebih luas, Cara pandang dan perilaku menjadi sangat bernilai. Terdapat 2 nilai yang menjadi dasar berperilaku yaitu melestarikan norma salafushalih dan mengawal asas rahmatan lil alamin.

- **Manfaat Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai nilai manfaat. Hal itu dirasakan oleh Yayasan Al Hayyu dalam penerapan budaya organisasi. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 2 dan 4 sebagai berikut;

“Manfaatnya itu yang pertama kita bisa saling mengasihi semua elemen masyarakat jadi ntah itu kalo kata dawuhnya gus mus selaku pengasuh ya entah itu beda aliran, agama dan kasta. Kita saling mengasihi.” (NS2/08/11/2021)

“Para pengurus jadi berperilaku yang terarah ... jadi pembeda mungkin dengan organisasi yayasan yang ada lainnya.” (NS4/09/11/2021)

Narasumber menyampaikan bahwa adanya budaya organisasi menjadi ciri khas pembeda

Yayasan Al Hayyu dengan organisasi yang lain. Selain itu dapat menyatukan segala aspek yang berkaitan dengan pemahaman budaya yang sama. Yayasan Al Hayyu juga mengasahi seluruh elemen masyarakat. Sehingga hal tersebut membuat Yayasan Al Hayyu dapat bertahan dengan stabil.

- **Komitmen**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang atas tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sifat tersebut terdapat pada diri pengurus Yayasan Al Hayyu. Hal itu disampaikan oleh narasumber 1 dan 5 sebagai berikut;

“Komitmen anggota ini masing masing dari pribadi dan ini suatu hal yang agak nya sulit untuk diketahui secara pasti. Tapi kalau pertanyaan ini ditujukan ke saya yo sampek mati.” (NS1/11/11/2021)

“Jadi komitmen kita terhadap yayasan itu bentuknya seperti seberapa besarnya al hayyu itu besaran dari diri kita.” (NS5/12/11/2021)

Tanggapan tersebut menyatakan bahwa Yayasan Al Hayyu dapat bertahan dengan segala upaya dan komitmen dari masing-masing pengurus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya Al Hayyu juga berasal dari besarnya perjuangan para pengurus. Bahkan narasumber pertama menyatakan bahwa dirinya berkomitmen sampai mati untuk terlibat di Yayasan Al Hayyu.

- Kemampuan

Berkaitan dengan kemampuan anggota dalam menjalankan tugas. Para pengurus di Yayasan Al Hayyu saat menjalankan tugas dari berbagai macam aktifitas dakwah. Mereka berupaya dengan segala kemampuan yang ada. Hal itu disampaikan oleh narasumber 1,2 dan 4 sebagai berikut;

“Kulo kinten sampai saat ini sudah luar biasa namun pas ada beberapa anggota yang aa.. hanya sebagai partisipant terlepas dari hal itu tapi selama beberapa tahun ini sudah banyak kegiatan kegiatan dari sekian yang terjadi dan tetep istiqomah di program mingguan bulanan tahunan bahkan dadakan itu terus terjadi ... jadi terjadinya acara ini bentuk komitmen anggota ini bentuk tanggung jawab kemampuan anggota menjalankan tugas sehingga sampai terjadi.” (NS1/11/11/2021)

“Kalo kemampuan ya alhamdulillah SDM nya Al hayyu itu bagus bagus ya. Jadi ada yang bagian pendanaan itu sangat bagus sekali. Ada yang cakap dalam bagian negosiasi. Ada yang berkemampuan untuk mencari link nah itu sangat dibutuhkan. Tapi alhamdulillah sejauh ini kemampuan para anggota Al Hayyu komplit semuanya bagus dan otomatis tugas tugas di Al Hayyu semuanya bisa ter cover berjalan dengan baik karena para anggotanya sudah dibekali kemampuan tersebut Intinya saling melengkapi.”(NS2/08/11/2021)

“Anggota organisasi yayasan ... memiliki kemampuan yang beda-beda. Ada juga yang

mampu ngaji, ada juga yang mampu memimpin tahlil, ada yang mampu dibaan terbangun gitu jadi untuk melaksanakan kinerjanya masing-masing sesuai keahliannya masing-masing.”
(NS4/09/11/2021)

Menurut data narasumber perihal kemampuan pengurus dalam mempertahankan Yayasan Al Hayyu tidak perlu diragukan. Adanya kekurangan dapat dilengkapi dengan kelebihan bahkan kelebihan juga mampu menciptakan sesuatu yang lebih maksimal. Seperti halnya ada yang berkemampuan dalam mencari objek sasaran, bernegosiasi, mengisi program mengaji, yasin tahlil diba'iyah serta kemampuan yang lain. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terjadi aktifitas kegiatan pada waktu tertentu merupakan kemampuan pengurus dalam menjalankan tugas. Hal tersebut dapat mendukung kemajuan Yayasan Al Hayyu dalam mencapai tujuan.

- **Konsistensi**
Konsistensi menciptakan rasa keyakinan yang melahirkan rasa tanggung jawab untuk kelangsungan hidup organisasi. Konsistensi tersebut dimiliki oleh para pengurus terhadap nilai yang diyakini pada Yayasan Al Hayyu. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 1 dan 2 sebagai berikut;

“Yakin sekali karena nilai tersebut bukan kita yang membuat tapi para pendahulu ulama asas rahmatan lil alamin dan norma norma para salafushalih ini bukan hasil dari pikiran al hayyu tapi ini nilai ulama yang dari dulu sudah terjadi

dan sampai saat ini langgeng. Jadi saya rasa yakin sekali bahwa asas rahmatan lil alamin ini nantinya yang akan dengan sendirinya menjadi keberlangsungan organisasi.” (NS1/11/11/2021)

“Saya pribadi yakin dengan mengawal asas rahmatan lil alamin serta melestarikan laku salafus shalih itu memberikan kita sebuah pelajaran kehidupan. Bagaimana kita bisa menyikapi problem kehidupan dengan cara yang sederhana namun sangat bermakna. Jadi Al Hayyu percaya diri untuk menjadi yang terdepan dalam berperilaku.”(NS2/08/11/2021)

Adanya hal itu, pengurus yakin dan percaya diri dalam berperilaku. Hal tersebut dikarenakan terdapat nilai laku ulama dahulu yang tentunya membawa kebermanfaatan hingga saat ini. Para pengurus dapat menyikapi problem kehidupan dengan sederhana namun sangat bermakna. Sehingga Yayasan Al Hayyu akan terus memberikan kebermanfaatan untuk ummat.

- **Proses Pembentukan Budaya Organisasi**

Dalam proses pembentukan budaya organisasi terdapat tahapan. Hal tersebut juga dilakukan oleh Yayasan Al Hayyu. Sepertihalnya yang telah disampaikan oleh narasumber 1 dan 2 sebagai berikut;

“Beliau mempertahankan individu yang terlibat dalam yayasan karena ingin mengajak kepada keseluruhan agar dapat merasakan apa pun yang beliau juga rasakan. Tentu rasa yang dimaksud

itu dapat membawa pelajaran dalam kehidupan kita dan mampu merubah pola pikir kita menjadi pribadi yang sederhana tetapi luar biasa.”
(NS1/11/11/2021)

“Karena beliau bapak Mustofa Effendi pendiri sekaligus pengasuh serta guru dan bapak kita ingin menjadikan orang-orang yang terlibat di Al Hayyu ikut merasakan apa yang beliau rasakan dalam hal yang baik. Lalu merubah cara pandang serta berpikir kita segalanya menjadi mudah dan penuh makna. Apabila semua orang yang terlibat sama-sama melakukan dan merasakan hal yang sama akan jauh terasa lebih indah dalam beribadah kepada Allah SWT. Akhirnya ya semua bisa sejalan tanpa ada rasa tekanan.”(NS2/08/11/2021)

Dari tanggapan tersebut diketahui bahwa pengasuh juga melibatkan pengurus disetiap aktifitas kegiatan. Sehingga pengurus yang terlibat turut merasakan apa yang dirasakan oleh pengasuh dalam hal kebaikan. Pengasuh juga mempertahankan pengurus agar turut merasakan dengan penuh kesabaran dan ketekunan. Hal itu bertujuan agar pengurus mempunyai pola pikir yang positif dan berjalan di atas ajaran serta memaknai setiap kehidupan tanpa ada rasa tekanan.

- Peran Pengasuh

Sosok pengasuh atau pimpinan memiliki peran penting dan tanggung jawab besar terhadap organisasi. Pengasuh di Yayasan Al Hayyu banyak terlibat disetiap prosesnya. Hal itu juga dibuktikan

oleh sikap beliau sebagai pengasuh atau pendiri yayasan Al Hayyu. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 1 dan 2 sebagai berikut;

“Khususnya pengasuh lebih dari itu beliau juga guru kami lebih dari itu beliau juga bapak dari kami jadi beliau mampu menggabungkan antara organisasi dengan toriqoh atau laku spiritual. Beliau orang yang memegang transmisi keilmuan dari gurunya guru gurunya sampai Rosulullah SAW ... tidak hanya besar atau kecilnya yayasan tidak hanya aaa.. kuantitas pemirsa di yayasan tapi beliau mampu membawa kita sampai kepada ilmu yang terkait dengan ketuhanan ... ketika berbuat aktifitas yang baik cakupannya di al hayyu atau di pribadi atau di luar sana selama sejauh tidak berubah tidak melenceng dari apa yang telah di ajarkan guru kami yakin kita akan mengalami hal yang sama. Ada istilah sopo wonge seng belajar dan merguru opo syetan yang jadi gurunya. Jadi bukan syetan yang menghalangi kita berbuat tapi diri kita menjadi syetan untuk berbuat ... Bahkan ada satu hal yang selalu beliau dawuhkan yaitu yakin yen awakmu niru guru yakin awakmu pasti bakal kecipratan opo seng di oleh guru kalo dibahasakan itu transmisi keilmuan. Sehingga jelas apa yang kita lakukan bukan dari hasil pemikiran kita.” (NS,1/11/11/2021)

“Beliau selalu memberi arahan, menasehati, memberi wawasan cara pandang ulama kepada kita saat pengajian, perjalanan, dan setiap aktifitas kegiatan. Beliau juga dalam keadaan

apapun berusaha untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari hari sebelumnya dan tetap di jalur istiqomah dalam kebaikan disetiap keadaan. Sehingga mampu membuat kita memahami dan turut serta.” (NS2/08/11/2021)

Hasil wawancara menyatakan bahwa bentuk sikap beliau yang telah di sampaikan oleh narasumber tersebut mampu menjadikan pengurus memahami makna dan bersikap yang sama. Sehingga jelas apa yang dilakukan pengurus bukan dari hasil pemikirannya melainkan transmisi keilmuan dari guru sambung ke gurunya sampai kepada Rasulullah SAW. Beliau melakukan pendekatan, komunikasi serta sosialisasi terhadap individu maupun kelompok pengurus. Hal itu dilakukan beliau saat pertemuan pengajian ataupun disetiap sebelum, saat dan sesudah adanya kegiatan. Sikap beliau juga menjadi contoh bagi pengurus untuk selalu istiqomah dalam hal kebaikan setiap saat di segala keadaan. Dalam hal ini peneliti menemukan temuan teori baru. Yaitu sebelumnya pengasuh melibatkan pengurus disetiap aktifitas kegiatan dan sampai pada akhirnya pengurus berperilaku sesuai aturan dan ajaran.

2. Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu

- **Identitas Anggota**

Aplikasi karakter dalam berperilaku merupakan hal mendasar. Yayasan Al Hayyu mempunyai beberapa karakteristik inti dari budaya organisasi. Untuk mengetahui kondisi dan keadaan suatu organisasi. Hal itu diperlukan sebuah identitas. Dalam hal ini pengurus membentuk identitas anggota dalam satu kelompok Yayasan Al Hayyu.

Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 1 dan 5 sebagai berikut;

“Kalo di legal formal ya seragam ... tapi secara umum siapapun yang punya jiwa ... Rasa ingin membantu sosial keagamaan dan mempunyai nilai nilai asas rahmatan lil alamin itulah al hayyu.” (NS1/11/11/2021)

“Ya kalo identitas internal keliatanlah para anggota para pengabdian di al hayyu dari seragam pengurus. Kalo identitas di luar ya semua orang bisa dikatakan punya rasa hak milik terhadap yayasan al hayyu. Toh yayasan ini bukan milik pribadi tetapi milik ummat siapapun yang ingin memperjuangkan dalam hal kebaikan.” (NS5/12/11/2021)

Hasil wawancara tersebut yaitu Identitas anggota dapat diketahui dari legal formal yang berupa seragam Al Hayyu. Selibhnya siapapun yang terlibat dan mempunyai satu tujuan yang sama dapat dianggap sebagai Al Hayyu. Karena sejatinya Al Hayyu milik ummat dan tanggung jawab bersama.

- Proses Bersama

Dalam hal proses tentu lebih efektif dan efisien apabila dikerjakan secara bersama. Seluruh aktifitas kegiatan Yayasan Al Hayyu dilakukan oleh pengurus. Hal itu bersifat gotong royong tanpa individual. Kebersamaan itu disampaikan oleh narasumber 3,4 dan 5 sebagai berikut;

“Saling membantu jadi gak ada kata individual di Alhayyu ... semisal ada rutinan pengajian istighotsah rabuan gak hanya Cuma satu orang

yang bergerak tapi semua dari belanja, bagiin makanan atau menata sepeda motor diparkiran. Jadi gak ada individual masing-masing semuanya bekerjasama.” (NS3/09/11/2021)

“Gotong royong saling membantu ... bekerja sama.” (NS4/09/11/2021)

“Yaaa temen-temen kalo ada kegiatan dikerjakan bareng-bareng. Saling melengkapi dari kekurangan dan kelebihan yang ada.” (NS5/12/11/2021)

Narasumber tersebut menegaskan bahwa apapun yang terjadi diselesaikan secara bersama oleh pengurus. Untuk mencapai suatu tujuan yang besar para pengurus Yayasan Al Hayyu melibatkan sekian banyak orang untuk menjadi satu kekuatan dan mencapai keunggulan yang utuh.

- **Pengambilan Keputusan**

Terjadinya suatu aktifitas dikarenakan adanya sebuah keputusan. Pada setiap aktifitas kegiatan di Yayasan Al Hayyu terdapat manajemen dalam mengambil suatu keputusan. Sepertihalnya yang telah disampaikan oleh narasumber 1 dan 4 sebagai berikut;

“Jadi kalau keputusan dasarnya dari musyawarah bersama itu kalo diwilayah organisasi ada ketua sebagai pengambil keputusan dan ini yang penting ada juga pengasuh/pendiri yang menjadi penentu keputusan tertinggi itusih tapi tetep asas

musyawarah yang selama ini dikedepankan.”
(NS1/11/11/2021)

“Pertama kita musyawarah dulu sama pengurus nanti kalau udah ada beberapa opsi udah bulat nanti kita ... konsultasi kepada pendiri atau kepada para sesepuh dari Yayasan ini untuk ... diurai kembali nah baru nanti ada keputusan.”
(NS4/09/11/2021)

Diketahui hasil penelitian menurut narasumber tersebut. Yaitu Yayasan Al Hayyu dalam mengambil sebuah keputusan atas dasar musyawarah bersama. Hal itu melalui tahap yang disetujui oleh Ketua dan diketahui oleh pembina serta pengasuh Yayasan Al Hayyu. Sehingga keputusan dipertimbangkan dari segala aspek yang tidak membawa kemudhorotan bagi satu pihak melainkan kemaslahatan untuk umat.

- **Maksimalkan Kondisi**

Dalam mengondisikan anggota diperlukan cara agar dapat berkontribusi bersama. Sehingga posisi yang ada berperan sesuai tugasnya. Seperti halnya yang disampaikan oleh narasumber 1 dan 2 sebagai berikut;

“Nggeh ngaji kuncinya ... Karena dihalaqoh ngaji ada ilmu kebersamaan ada komunikasi ada pengetahuan yang akhirnya setelah kita tahu berupaya untuk mengaplikasiny.”(NS1/11/11/2021)

“Alhayyu itu tidak mengikat jadi siapapun yang ingin bahasa jowonya itu ngalap barokah nggeh itu ya monggo jadi untuk memaksimalkan ya kita menyampaikan betapa indahnya kita bercepek-cepek di Al hayyu bahasanya bukan capek ya kita meluangkan waktu itu betapa indahnya karena apa di satusisi kita belajar untuk ilmu sosial kita melatih jiwa kita terus melatih keihklasan jadi kita sampaikan itu diajarkan itu nah otomatis insyallah dari pribadi anggota Al hayyu itu bisa semaksimal mungkin untuk bisa berkontribusi disetiap acaranya dan Alhamdulillah semakin tahun ini anggota Al hayyu yang bergriya semakin banyak.” (NS2/08/11/2021)

Data narasumber tersebut menyatakan bahwa Yayasan Al Hayyu mengondisikan anggota untuk berkontribusi secara maksimal yaitu melalui nasehat pengasuh yang disampaikan pada setiap pertemuan. Nasehat tersebut menggerakkan jiwa pengurus agar berkontribusi dengan maksimal untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu juga dapat melalui cerita langsung antar anggota yang terlibat. Dalam pelaksanaannya di Al Hayyu tidak mengikat dan menarget secara khusus kepada individu. Akan tetapi pengurus berproses atas kesadaran pribadi.

- **Proses Kontrol**

Dari keseluruhan aktifitas kegiatan diperlukan adanya pengontrolan. Adanya kontrol tersebut dapat diketahui kendala dan perkembangan. Dalam mengontrol perilaku anggota Yayasan Al Hayyu juga terdapat proses. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 2,3 dan 5 sebagai berikut;

“Untuk mengontrol sebenarnya itu bukan dikapasitas kami sebagai pengurus juga cumin biasanya apabila terjadi pengontrolan atau hal yang tidak diinginkan gimana ya kita bikin panggilan ajak ngobrol. Nah jadi untuk yang ngemaintenants perilaku itu biasanya ada beliau pengasuh dan pembina. Tapi sejauh ini Alhamdulillah para anggota Al hayyu tetap dijalur yang baik.”(NS2/08/11/2021)

“Pertama kita ada coordinator dari setiap lini. Terus kedua ada briefing sebelum acara dan evaluasi setelah acara ... dari sini kita bisa mengontrol segalanya dengan baik dan tertata.” (NS3/09/11/2021)

“Untuk mengontrol ya dari kita sendiri. Aku salah rek yo opo sekirane ben dadi bener. Yang kedua pastilah ada pengasuh/pendiri memberi nasehat pastilah menyarankan kita agar lebih baik terhadap suatu tugas atau amanah mesti iku.” (NS5/12/11/2021)

Dari tanggapan narasumber tersebut diketahui bahwa proses mengontrol perilaku anggota dapat melalui kesadaran pribadi, para koordinator disetiap lini bahkan pengasuh langsung. Sehingga apabila diketahui terdapat keteledoran maka, dapat diambil sikap secara langsung. Dalam proses tersebut terletak saat briefing sebelum dan evaluasi setelah kegiatan.

- Pengambilan resiko
Resiko merupakan sebuah hal yang tidak bisa dihindari. Akan tetapi hal itu dihadapi dengan solusi.

Para pengurus Al Hayyu memiliki keberanian dalam mengambil berbagai macam resiko. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 2,3 dan 4 sebagai berikut;

“Saat menghadapi resiko kita tanpa panic sih. Kita pahami dulu resiko apa yang dihadapi terus memakai cara yang efektif untuk melaluinya.”(NS2/08/11/2021)

“Tanpa perlu khawatir dan terus beranilah melaksanakan segala hal dengan berbagai cara yang baik.” (NS3/09/11/2021)

“Kata Gus Dian ojek ngarep opo-opo yen gak oleh opo-opo. Jadi wes ojek kuatir gak oleh opo-opo dan ojek arep opo-opo.” (NS4/09/11/2021)

Hasil wawancara menurut narasumber. Diketahui pengurus Al Hayyu mengambil setiap resiko tanpa rasa khawatir dan akan terus melaksanakan kebaikan. Hal itu tentu didasari dengan cara yang efektif dan inovatif. Hal itu diperkuat oleh pendapat narasumber keempat yang menyatakan bahwa keberaniannya dalam mengambil resiko. Hal tersebut didasari dengan rasa tidak mengharap apapun dan tidak khawatir apabila tidak mendapatkan apapun.

- Hubungan Timbal Balik

Dalam hubungan timbal balik ada kewajiban yang harus di lakukan, yaitu membalas apa yang telah diberikan oleh pihak yang melakukan kerjasama. Yayasan Al Hayyu dalam hal praktik

memberi reward terhadap pengurus. Sepertihalnya yang telah disampaikan oleh narasumber 1, 2, 3 dan 4 sebagai berikut;

“Menurut kulo kenal al hayyu ikut serta dan berkontribusi didalamnya ini yang menurut kulo niki sebagai hadiah yang luar biasa sudah diberi kesempatan untuk kenal tau ikut serta dan berkontribusi ... jadi al hayyu tidak hanya sebuah organisasi tapi lebih dari itu ... Sebuah pendidikan tingkat lanjut setelah kita menempuh pendidikan formal non formal ataupun dipesantren nah inilah pendidikan kehidupan yang sebenarnya ini yang saya rasakan. Jadi al hayyu sebagai organisasi iya tapi didalamnya juga terdapat laku spiritual artinya sarana untuk mengenal diri setelah itu ... kita akan mengenal lebih dekat dengan Allah. Jadi ada sebuah ungkapan bahwa (Man Arofa Nafsahu faqod Arofa Robbahu) ini yang menurut saya hadiah yang luar biasa. Dasarnya apa ya kemauan jadi siapa yang mau mendekatkan diri kepada Allah. Jadi tidak ada tolak ukur sejarah atau tolak ukur baku. Jadi memberi kesempatan pengurus untuk mendapat hadiah tersebut.” (NS1/11/11/2021)

“Untuk memberi hadiah di Al Hayyu ini berlaku sebaliknya. Jadi apa yang bisa kita upaya berikan untuk mensupport segala aktifitas di Al Hayyu. Karena sejatinya temen-temen ini istilahe muhibbin Al Hayyu. Hanya untaian doa dan ajaran baik yang dapat diterima dirasakan oleh pengurus disetiap aktifitas. Nantinya yang dapat menjadi pelajaran hidup. Kita ada semboyan

yang berbunyi ngudi kawelasan gusti kanthi tulusing ati.“ (NS2/08/11/2021)

“Pertama kayak setelah kegiatan santunan mungkin makan-makan bareng. Karena apa mungkin dari situ tim juga butuh asupan tenaga karena capeklah istilahnya udah keliling kemana-mana membagikan kewajiban atau sesuatu yang harus diberikan kepada orang yang berkebutuhan.” (NS3/09/11/2021)

“Yang didawuhkan Gus Dian ojok kuatir gak oleh opo-opo yen ojok ngarepno opo-opo ngunduhne niku benjeng nah lak ngoten nggeh. Dadi benjeng niku nopo nggeh benjeng lek pun teng akherat ... kalau ikut ngaji gitu dapat makan pasti ... dapat jajan juga kalo rokok kan bawa sendiri-sendiri.” (NS4/09/11/2021)

Hasil data narasumber pertama menyatakan bahwa pengurus berkesempatan terlibat pada proses didalamnya merupakan sebuah imbalan atau hadiah yang berupa moril. Selain itu pengurus juga mendapat imbalan berupa materil yang dapat dirasakan bersama. Narasumber kedua menyatakan bahwa justru pengurus lah yang memberi kepada Al Hayyu. Mereka memegang teguh semboyan pengabdian kepada Allah SWT. Namun disadari bahwa Al Hayyu tentu memberi imbalan kepada orang yang terlibat didalamnya secara keseluruhan tanpa terkecuali.

- Respon Konflik

Dalam proses sosial akan terdapat konflik. Namun hal itu bisa ditangani dengan bijaksana, efektif dan efisien. Para pengurus Yayasan Al Hayyu bersikap terbuka dan mampu merespon adanya berbagai macam konflik dan kritik. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 1 dan 2 sebagai berikut;

“Konflik dan kritik niki menurut kulo cara pandang mawon yang kurang tepat. Jadi menganggap kritik dari saudara kita itu adalah sesuatu yang aib bagi kita. Pada hakikatnya mboten karena kita punya pendekatan sendiri tentang hal tersebut. Jadi gak ada bahasa konflik dan kritik hanya saja pada cara pandang mawon.” (NS1/11/11/2021)

“Sejauh ini kita menyelesaikan adanya hal tersebut ya dengan tabayyun bersama yang terlibat dan didampingi dengan pengasuh maupun pembina. Lalu ada musyawarah dan pertimbangan setelah itu terjadi keputusan gitu aja.”(NS2/08/11/2021)

Data narasumber tentang konflik dan kritik tersebut diselesaikan dengan baik oleh para pengurus. Hal itu menggunakan cara pandang dan pendekatan yang khusus. Sepertihalnya tabayyun terlebih dahulu atau menggunakan cara pandang yang baik dalam berpikir.

- Hasil dan Proses

Adanya proses akan memberikan hasil. Dari hasil tersebut dapat juga dikembangkan dengan berbagai macam teknik. Pada Yayasan Al Hayyu juga

mempunyai penilaian terhadap hasil maupun proses dari suatu aktifitas yang ada. Sepertihalnya yang disampaikan oleh narasumber 1 sebagai berikut;

“Jadi yang terkait dengan aktifitas yang sifatnya diluar lingkup al hayyu seperti santunan diba’an dan sebagainya yang berkaitan dengan orang luar al hayyu itu tolak ukurnya ya terjadi aja. Kita tidak punya target khusus harus rame harus banyak pemirsa harus ada Kegiatan A B ndak tapi terjadi kegiatan nah ini tolak ukur hasil. Untuk tolak ukur proses ini diwilayah internal jadi apakah sipelaku temen-temen di al hayyu ini mendapatkan pelajaran atau hikmah ketika melakukan suatu aktifitas baik.”
(NS,1/11/11/2021)

Pendapat narasumber tersebut meyakini bahwa yayasan Al Hayyu dalam menilai proses terletak pada terjadinya suatu kegiatan atau program. Sedangkan menilai hasil pada hikmah yang didapat oleh pengurus.

- **Perubahan Lingkungan**

Setiap aktifitas perlu diadakannya pengawasan. Hal itu untuk mengetahui dan bersikap terhadap keadaan. Sehingga upaya untuk mengubah lingkungan dapat lebih maksimal. Adapun bentuk respon Yayasan Al Hayyu terhadap lingkungan external akan disampaikan oleh narasumber 1,2,4 dan 5 sebagai berikut;

“Lingkungan external ini jadi konsern kita artinya bahwa asas rahmatan lil alamin norma

para salafus shalih subjeknya adalah lingkungan external sekitar.” (NS1/11/11/2021)

“Kami Al Hayyu merespon external dengan cara menjadi sebuah tempat masyarakat dalam meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Saat program pengajian, tebar daging qurban, sedekah pangan dan program lain-lain itu juga melibatkan masyarakat. Jadi semaksimal mungkin Al Hayyu memberi pelayanan masyarakat untuk segala kehidupan.” (NS2/08/11/2021)

“Untuk masyarakat sekitar itu responnya ... mendukung ... adanya yayasan ini ... lalu respon yayasan kepada ... masyarakat kekurangan itu dapat juga bantuan dari yayasan ... terus kalo ada event-event besar gitu kita undang masyarakat sekitar untuk berkontribusi kepada yayasan ... setiap khususnya setiap malam itu masyarakat sekitar ini diberikan hadiah doa serta al-fatihah untuk kebaikan yang ada dari jamaah.” (NS4/09/11/2021)

“Al hayyu menjadi wadah berupaya memberi pelayanan yang terbaik disegala hal kehidupan untuk ummat. Saling menghargai terhadap yang lebih tua dan saling menyayangi terhadap yang lebih muda.” (NS5/12/11/2021)

Narasumber tersebut menyatakan bahwa respon Yayasan Al Hayyu terhadap lingkungan external merupakan fokus utama. Hal itu dibuktikan dengan adanya keterlibatan masyarakat external di setiap

aktifitas. Sehingga Yayasan Al Hayyu berupaya untuk menjadi pelayan ummat dan sarana pembelajaran hidup. Hal ini berpotensi besar dalam mengubah lingkungan menjadi ke arah yang lebih baik.

C. Analisis Data

Merujuk pada hasil penyajian data yang telah peneliti sajikan pada sub bab sebelumnya dengan penyesuaian terhadap perspektif teoritis dan keislaman. Hal ini dalam menganalisis suatu data. Hasil penelitian terkait fokus penelitian akan dijabarkan secara sistematis dan terperinci dengan penyesuaian terhadap hasil penelitian di lapangan. Adapun analisis data tersebut akan diuraikan lebih lanjut, sebagai berikut:

a) Perspektif Teoritis

1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Al Hayyu

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi.³⁸

Budaya organisasi di Yayasan Al Hayyu mewujudkan pada visi dan misi. Hal itu berupa asas rahmatan lil alamin serta perilaku para salafus shalih. Budaya tersebut dijiwai dan dipraktekkan oleh pengurus dan semua orang yang terlibat di Yayasan Al Hayyu. Sehingga pengurus Yayasan Al Hayyu

³⁸Asep Iwan Setiawan. 2015 .“*Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam*”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 344

terarah dalam mencapai tujuan. Sehingga hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori.

Budaya organisasi terbentuk dan berfungsi menurut Robbins (2008: 294) sebagai berikut:³⁹

- a. Tercipta budaya organisasi yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Menciptakan suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Memberikan kemudahan terciptanya komitmen lebih tinggi daripada kepentingan individu.
- d. Sebagai perekat yang menyatukan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pengurus.
- e. Menjadi mekanisme yang memandu, mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku pengurus.

Hal tersebut menjadikan pengurus Yayasan Al Hayyu memiliki cara pandang dan perilaku yang sangat bernilai. Selain itu, sebagai landasan pengurus Yayasan Al Hayyu dalam berperilaku untuk mencapai tujuan. Hal ini dibuktikan dengan adanya sikap pengurus di setiap kegiatan. Hal itu menunjukkan bentuk karakter pribadi dari Yayasan Al Hayyu.

Manfaat budaya organisasi menurut Robins (1993) sebagai berikut:⁴⁰

³⁹ Asep Iwan Setiawan. 2015 .“*Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam*”. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 346 - 347

⁴⁰Edy Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group.Hal. 18

1. Sebagai pembatas yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Dalam Setiap organisasi diperlukan budaya yang kuat sebagai penguat para anggota dengan yang lainnya.
2. Menciptakan rasa memiliki bagi para anggota organisasi. budaya organisasi menjadi ciri khas tersendiri bagi organisasi. maka apabila budaya organisasi kuat maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik.
3. Budaya organisasi lebih memprioritaskan kepentingan bersama daripada individual..
4. Terjaga stabilnya organisasi, mempersatukan komponen-komponen organisasi yang direkatkan agar dapat menciptakan kondisi organisasi yang terjaga kestabilitasnya.

Budaya organisasi yang terdapat di Yayasan Al Hayyu mempunyai nilai manfaat bagi para pengurus serta masyarakat yang terlibat. Manfaatnya yaitu menjadikan karakter pengurus berbeda dengan lainnya. Selain itu dapat menyatukan segala aspek yang berkaitan dengan pemahaman budaya yang sama. Hal itu dibuktikan dengan segala aktifitas kegiatan yang menghadirkan masyarakat dari semua kalangan dan golongan. Sehingga hal tersebut membuat organisasi dapat bertahan dengan stabil.

Upaya membangun budaya organisasi menurut Hickman dan Silva bahwa terdapat tiga syarat yang dapat dilakukan dalam upaya membangun budaya:⁴¹

1) *Commitment*

Komitmen adalah rasa yang kuat dalam mempertahankan eksistensi dalam organisasi yang dapat menjadikan organisasi semakin berkembang dan maju karena setiap anggotanya memiliki rasa mempertahankan organisasinya dalam segala kondisi dan keadaan.

2) *Competence*

Kompetensi yang dimiliki oleh para anggota akan mendukung kemajuan organisasi dan memudahkan proses pencapaian tujuan organisasi.

3) *Consistency*

Konsistensi akan menciptakan sebuah rasa kemantapan serta keyakinan sehingga dapat melahirkan rasa tanggung jawab untuk kelangsungan hidup organisasi.

Yayasan Al Hayyu memiliki syarat dalam proses membangun budaya organisasi. Pertama, yaitu komitmen para pengurus dalam mempertahankan eksistensi Yayasan Al Hayyu. Hal itu dibuktikan oleh para pengurus yang senantiasa terlibat disetiap aktifitas kegiatan. Besarnya Yayasan Al Hayyu merupakan besaran juga dari upaya pengurus. Bahkan narasumber 1 sebagai pembina menyatakan komitmen sampai mati

⁴¹ Muhammad Arif Syihabuddin. 2019. “*Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*”. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2., Hal 114

terhadap Yayasan Al Hayyu. Kedua, yaitu kompetensi pengurus dalam menjalankan tugas. Program yang terdapat di Yayasan Al Hayyu dapat diwujudkan dengan berbagai macam kemampuan para pengurus. Sepertihalnya kelompok pengurus dalam beberapa bidang. Diantaranya adalah bidang pendidikan, sosial, keagamaan, enterprise dan pengembangan. Hal itu sangat membantu Yayasan Al Hayyu dalam mencapai tujuan. Ketiga, yaitu konsistensi pengurus dalam meyakini nilai serta bertanggung jawab untuk kelanjutan Yayasan Al Hayyu. Nilai yang terdapat di Yayasan Al Hayyu mengkiblat para ulama dan salafus shalih. Sepertihalnya memuliakan tetangga serta masyarakat secara umum, berjihad dengan harta dan tenaga, mendoakan para leluhur sedunia. Hal tersebut sampai sekarang menjadi ajaran kehidupan. Sehingga pengurus yakin sekali bahwa nilai tersebut juga mampu mengawal keberlangsungan Yayasan Al Hayyu.

Robbins menjelaskan bahwa proses dalam membentuk budaya organisasi dapat dilakukan dengan melalui tiga tahap:⁴²

- 1) Pendiri hanya melakukan perekrutan dan mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama.
- 2) Melakukan indoktrinasi serta sosialisasi terhadap individu dalam organisasi terkait cara berpikir dan merasakan sesuatu.

⁴²Muhammad Arif Syihabuddin. 2019 .“*Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*”.Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2., Hal 115

- 3) Perilaku yang dimiliki oleh pendiri berlaku sebagai model yang dapat mendorong individu dalam organisasi untuk dapat mengidentifikasi, menanamkan keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika berhasil, visi pendiri menjadi tampak dan determinan utama dari sebuah keberhasilan.

Data yang diperoleh yaitu. Yayasan Al Hayyu juga menggunakan tahapan dalam membentuk budaya organisasi. Yaitu melalui pengasuh yang melibatkan serta mempertahankan individu untuk berproses dan memiliki cara berpikir serta merasakan hal yang sama. Hal itu dibuktikan dengan sikap beliau. Beliau melakukan pendekatan, komunikasi serta sosialisasi terhadap individu maupun kelompok pengurus. Hal itu dilakukan beliau saat pertemuan pengajian ataupun disetiap sebelum, saat dan sesudah adanya kegiatan. Penyampaian itu berupa suatu nilai yang akan menjadi tujuan bersama saat terlibat di Yayasan Al Hayyu. Hal itu tentu memberikan kebermanfaatan untuk seluruh ummat tanpa terkecuali. Sikap beliau juga menjadi contoh bagi pengurus untuk selalu istiqomah dalam hal kebaikan setiap saat di segala keadaan. Sehingga pengurus yang terlibat memahami betul akan makna dan bersikap yang sama. Hasil penelitian tersebut terdapat temuan teori baru. Yaitu sebelumnya pengasuh melibatkan pengurus disetiap aktifitas kegiatan dan sampai akhirnya pengurus berperilaku sesuai aturan dan ajaran.

2. Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu

Karakteristik budaya organisasi terdapat 10 karakteristik yang menjadi kunci utama dalam budaya organisasi yaitu :⁴³

- 1) *Member identity* yaitu anggota secara keseluruhan dibandingkan identitas dalam lingkup Kelompok kerja pada bidang profesinya masing-masing.
- 2) *Group emphasis* yaitu besarnya aktivitas secara kelompok lebih diutamakan daripada individual.
- 3) *People focus* yaitu pertimbangan mengenai pengambilan keputusan manajemen terhadap anggota organisasi.
- 4) *Unit integration* yaitu mengkondisikan unit-unit yang beroperasi secara bersama-sama dalam sebuah organisasi.
- 5) *Control* yaitu pengendalian perilaku anggota melalui banyaknya aturan, peraturan dan pengawasan dalam organisasi.
- 6) *Risk tolerance* yaitu memotivasi dan memberikan dorongan kepada anggota untuk lebih bergairah dalam menjalankan tugasnya.
- 7) *Reward criteria* yaitu imbalan yang diberikan kepada anggota mengenai usaha yang telah diberikan kepada organisasi yang setara dengan kinerjanya masing-masing.
- 8) *Conflict tolerance* yaitu memberikan arahan kepada anggota dalam menangani konflik yang muncul agar dapat menemukan solusi pemecahan masalahnya.

⁴³Edy Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Prenatamedia Group.Hal. 17

- 9) *Means-ends orientation* yaitu cara mengembangkan hasil usaha melalui teknik dan proses yang di tekankan.
- 10) *Open-system focus* yaitu yaitu melakukan pengawasan untuk mengubah lingkungan eksternal ke lingkungan yang sangat mendukung respon yang baik untuk organisasi.

Yayasan Al Hayyu terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi. Pertama, yaitu identitas pengurus Yayasan Al Hayyu yang berupa seragam. Hal itu seringkali digunakan oleh pengurus saat kegiatan pada waktu tertentu. Selain itu, Yayasan Al Hayyu memberi identitas secara umum kepada siapapun yang memiliki jiwa yang sama dan berkenan terlibat. Hal itu dikarenakan Yayasan Al Hayyu bukan milik pribadi melainkan ummat bersama yang terlibat. Kedua, yaitu pengurus Yayasan Al Hayyu melaksanakan berbagai macam aktifitas kegiatan secara bersama-sama, gotong royong dan saling melengkapi. Hal ini dibuktikan oleh pengurus yang melakukan berbagai macam aktifitas untuk mempersiapkan program rutin istighotsah. Sepertihalnya persiapan konsumsi, menata sepeda dan membereskan ruangan.

Ketiga, yaitu dalam hal pengambilan keputusan di Yayasan Al Hayyu menggunakan konsep musyawarah. Berawal dari gagasan beberapa pengurus yang dipertimbangkan lalu disetujui oleh Ketua dan diketahui oleh pembina serta pengasuh. Namun keputusan tersebut tentu mempertimbangkan nilai manfaat dan ajaran yang akan didapat oleh pengurus serta orang yang terlibat. Keempat, yaitu semua orang yang terlibat di Yayasan Al Hayyu terkondisikan untuk bergerak bersama. Kelima, yaitu dalam hal pengontrolan di Yayasan Al Hayyu bersifat tidak mengikat. Sehingga tidak ada hukuman

maupun denda. Namun hal itu berupa nasehat pribadi. Kontrol tersebut dapat melalui perantara Ketua, pembina maupun pengasuh secara langsung atau bahkan kesadaran pribadi.

Keenam, yaitu pengurus merasa tanpa khawatir saat menghadapi resiko. Hal itu tentu didasari dengan cara yang efektif dan inovatif. Sepertihalnya pada saat pemberian sembako dan santunan bulanan di masa pandemi. Pengurus dengan inovasi dan perjuangannya tetap menyalurkan hal tersebut kepada penerima. Hal itu disampaikan langsung dari rumah ke rumah. Pengurus juga tetap menerapkan protokol kesehatan saat di lapangan. Ketujuh, yaitu proses yang dilalui pengurus terdapat suatu ajaran pelajaran kehidupan. Hal itu merupakan bagian dari reward Yayasan Al Hayyu terhadap pengurus serta orang yang terlibat. Selain itu terdapat reward berupa materi yang dapat dirasakan bersama. Yaitu makan bareng setelah kegiatan berbagi sembako dan santunan. Jadi hal tersebut tidak diberikan serta merta kepada satu pihak melainkan seluruh pihak yang terlibat. Lain dari itu, para pengurus dalam hal praktik disertai dengan semboyan ngudi kawelasan gusti kanthi tulusing ati. Hal itu berarti bahwa apapun kondisinya, maka tujuan utama berperilaku yaitu agar senantiasa mendapat keberkahan dan welas asih dari Allah SWT. Hal tersebut merupakan temuan teori baru. Teori yang ada menjelaskan bahwa imbalan diberikan setara dengan usaha. Data yang diperoleh bahwa imbalan diberikan secara menyeluruh tanpa kesetaraan. Pengurus juga memiliki mental pengabdian. Sehingga imbalan bukan sebuah harapan.

Kedelapan, para pengurus bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik yang ada. Konflik dan kritik tersebut diselesaikan dengan baik oleh para pengurus.

Hal itu menggunakan cara pandang dan pendekatan yang khusus. Sepertihalnya tabayyun terlebih dahulu atau menggunakan cara pandang yang baik dalam berpikir. Kesembilan, yaitu penilaian terhadap proses maupun hasil. Yayasan Al Hayyu menilai proses terletak pada terjadinya suatu kegiatan atau program. Sedangkan menilai hasil pada hikmah yang didapat oleh pengurus. Kesepuluh, yaitu respon terhadap lingkungan external. Respon Yayasan Al Hayyu terhadap lingkungan external merupakan focus utama. Hal itu dibuktikan dengan adanya keterlibatan masyarakat external disetiap aktifitas. Sehingga Yayasan Al Hayyu berupaya untuk menjadi pelayan ummat dan sarana pembelajaran hidup.

b) Perspektif Keislaman

1) Proses Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Al Hayyu

Al Hayyu membentuk budaya Organisasi. Hal itu bertujuan untuk melestatikan perilaku para salafus shalih dan mengawal asas rahmatan lil alamin. Yayasan Al Hayyu berupaya untuk menjadi sarana dalam meningkatkan ketakwaan diri kepada Allah SWT yang disertai dengan motto “Ngudi Kawelasan Gusthi Kanthi Tulising Ati”. Sebagaimana firman Allah SWT. (Q.S Al Hujurot 49:13) yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مَذَكَّرًا وَاُنْثَىٰ جَعَلْنَكُمْ سُوءَ بَيَا وُقِيَابَ اللَّتَعَارِ فَوَ اٰنَاكَ
۱۳ - رَمَكُمِنْدَ اللّٰهَاتِفِكُمِنَا اللّٰه عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan

seorang perempuan, yakni berasal dari keturunan yang sama yaitu Adam dan Hawa.”

Ayat tersebut tidak menggunakan panggilan hanya kepada orang-orang beriman. Akan tetapi menyebut seluruh manusia tanpa kecuali. Artinya ayat tersebut mengurai prinsip dasar manusia. Hal itu menegaskan asal usul manusia dengan menunjukkan kesamaan derajat kemanusiaan manusia. Ayat tersebut mengingatkan agar tidak ada manusia yang merasa bangga diri dari pada yang lain. Sepertihalnya berbeda jenis, bangsa, suku, warna kulit dan kondisi bawaan. Hal itu tidak menjadikan derajat satu manusia berbeda dengan yang lain. Melainkan bertujuan agar manusia saling mengenal sehingga bisa memberi manfaat untuk sesama. Perkenalan dibutuhkan untuk saling menarik pelajaran dan pengalaman. Hal itu menjadi modal meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT. Hasilnya tiap manusia dapat merasakan kedamaian, kesejahteraan dunia dan kebahagiaan akhirat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian di Yayasan Al Hayyu.

2) Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Al Hayyu.

Yayasan Al Hayyu memiliki karakteristik budaya organisasi. Hal itu diterapkan oleh para pengurus. Karakteristik tersebut menjadi ciri khas untuk mencapai tujuan bersama yang baik. Sepertihalnya karakteristik Nabi Muhammad SAW. Beliau memiliki karakteristik berupa akhlak yang terdapat pada Al Quran. Sepertihalnya berupa akhlak kemuliaan dan

keluhuran. Hal tersebut tidak hanya diakui oleh manusia melainkan beserta Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT. (Q.S Al Qalam 68:4)

وَإِنَّكَ لَعَلَّٰدُخْدِقٌ عَظِيمٌ

Artinya:

“Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Rasulullah SAW selalu berpegang pada adab, perintah, larangan dan ketentuan yang terkandung dalam Al Quran. Oleh karena itu kita yang mengakui sebagai ummatnya, seharusnya meneladani pribadi Nabi Muhammad SAW dalam kehidupan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian di Yayasan Al Hayyu.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penyajian data dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

Yayasan Al Hayyu membentuk budaya organisasi melalui beberapa proses. Hal itu diterapkan dalam lingkungan internal Yayasan Al Hayyu. Pertama, pengasuh melibatkan pengurus disetiap kegiatan bersama. Kedua, pengasuh mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama. Ketiga, pengasuh melakukan sosialisasi terhadap individu pengurus Yayasan Al Hayyu. Keempat, pengasuh berperilaku sebagai model yang dapat mendorong individu kedalam organisasi. Kelima, terbentuk Perilaku pengurus berdasarkan ajaran. Hasil penelitian tersebut menyempurnakan data teori yang ada.

Pengurus Yayasan Al Hayyu memiliki tanggung jawab yang besar, kesadaran diri dan kesediaan dalam mengabdikan. Karakteristik tersebut diterapkan pada setiap aktifitas kegiatan di Yayasan Al Hayyu oleh pengurus. Perilaku tersebut mewujudkan dalam satu bahasa berupa semboyan Yayasan Al Hayyu. Yaitu berbunyi “Ngudi Kawelasan Gusti Kanthi Tulusing Ati“. Terdapat salah satu data yang diperoleh tidak sesuai dengan teori karakteristik pada Reward Criteria. Hal itu dijelaskan bahwa imbalan diberikan setara dengan usahanya. Data baru yang diperoleh yaitu para pengurus Yayasan Al Hayyu terus melakukan kebaikan tanpa mengharap imbalan sampai puncak ketulusan karena ketaatan kepada Allah SWT. Yayasan Al Hayyu juga memberi imbalan kepada para pengurus yang terlibat tanpa kesetaraan usaha melainkan keseluruhan tanpa terkecuali.

B. Saran Dan Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian maka peneliti memiliki saran dan rekomendasi, sebagai berikut:

a. Lembaga Penelitian

Yayasan Al Hayyu memiliki budaya organisasi yang bernilai sangat mendalam. Dan juga menerapkan berbagai macam karakteristik budaya organisasi. Hal itu menjadi tolak ukur para pengurus dalam berproses khususnya pada aktifitas dakwah. Namun sebaiknya hal itu disosialisasikan oleh yayasan Al Hayyu kepada organisasi lembaga dakwah lainnya melalui sarasehan. Agar para aktivis lembaga dakwah membentuk dan mempertimbangkan dengan baik terhadap budaya organisasi yang tentunya tidak menimbulkan kemudhorotan dan kedzaliman.

b. Penelitian Lanjutan

Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja”.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih ada keterbatasan selama melakukan penelitian. Keterbatasannya yaitu peneliti hanya meneliti proses pembentukan dan karakteristik budaya organisasi dalam objeknya. Pelaksanaan wawancara yang singkat dikarenakan beberapa narasumber memiliki waktu yang terbatas dan jarak rumah dengan Yayasan Al Hayyu juga jauh sehingga saat proses wawancara dilaksanakan secara langsung dan via *whatsapp*. Kegiatan di Yayasan Al Hayyu juga kebanyakan pada malam hari sehingga observasi juga dilakukan saat malam hari selebihnya menyesuaikan jadwal. Selain itu, keterbatasan peneliti dalam penulisan ini,

peneliti merasa masih terdapat banyak kekurangan. Sehingga peneliti berharap adanya tanggapan dan respon dari pembaca.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, Albi & Johan Setiawan. 2018. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Sukabumi: CV Jejak
- Akbar, Muhammad Rizza. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Pt. Primatexco Indonesia Di Batang”*. Journal Of Social And Industrial Psychology. Vol. 2, No. 1.
- Arifudin, Opan. 2020. *“Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung”*. Jurnal Ilmiah Mea. Vol. 4, No. 2,
- Burhanudin. 2018. *“Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi”* Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan. Vol. 10, No. 1., Hal 5
- Hakim, Lukman. 2011. *“Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif”*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol. 15, No. 2. Hal 151-155
- Hasyimy, Ali. 1982. *“Dustur Dakwah Menurut Al-Qur'an”*. Jakarta: Bulan Bintang
- Kusumawati, Diah Ayu. 2015. *“Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi”*. Jurnal Unissula. Vol. 2, No. 1
- Ridla, Muhammad Rasyid. 2008. *“Perencanaan Dalam Dakwah Islam”*. Jurnal Dakwah. Vol. IX, No. 2., Hal 150.

- Ropiah, Siti. dkk. 2019. *“Implementasi Fungsi Perencanaan Yayasan Dalam Meningkatkan Kualitas Pemberdayaan Masyarakat”*. Jurnal Manajemen Dakwah. Vol. 4, No. 2., Hal 172
- Setiawan, Asep Iwan. 2015. *“Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam”*. Jurnal Anida. Vol. 14, No. 2., Hal 346 – 347
- Sihotang, Hotmaulina. 2017. *“Hubungan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Yayasan Pendidikan Eka Wijaya Bogor”*. Jurnal Uki. Vol. 6, No. 1.
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Suripto, Teguh. 2016. *“Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami”*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol. Vi, No. 2., Hal 145
- Sutrisno, Edy. 2018. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Prenatamedia Group
- Suwendra, Wayan. 2018. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Bandung: Nilacakra
- Syihabuddin, Muhammad Arif. 2019. *“Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam”*. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. Vol 11, No. 2., Hal 114-116.
- Thohir, Moh. Muafi Bkn. 2021. *“Konsep Dakwah Nabi Nuh Dalam Kitab Tafsir Al Qurtubi Karya Abu Abdullah Muhammad”*. Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam. Vol. 7, No. 1., Hal 163.

Wahyu, Ian Permana. 2018. “*Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi*”. Jurnal Pendidikan, Hukum Dan Bisnis. Vol. 3, No. 1, Hal. 46



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A