



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BUDAYA KERJA DI YAYASAN DOMPET AMANAH UMAT SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S. Sos)

Disusun oleh :

Risky Aprilia Putri

B94219094

Dosen Pembimbing:

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

NIP.197512302003121001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Risky Aprilia Putri
NIM : B94219094
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan jujur dan bersungguh – sungguh bahwa skripsi yang berjudul **Budaya Kerja Di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo** adalah benar merupakan karya sendiri, hal –hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 27 Maret 2023

Yang membuat pernyataan


D1AKX490554440
Risky Aprilia Putri

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penelitian Proposal Skripsi ini di susun oleh :

Nama : Risky Aprilia Putri
NIM : B94219094
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Judul Penelitian : Budaya Kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan

Surabaya, 27 Maret 2023

Menyetujui Dosen Pembimbing



Dosen Pembimbing

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

(NIP. 197512302003121001)

LEMBAR PENGESAHAN UJI SKRIPSI

BUDAYA KERJA DI YAYASAN DOMPET AMANAH UMAT SIDOARJO

Disusun Oleh

Risky Aprilia Putri

B94219094

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu,
Pada Tanggal 03 April 2023

Tim Penguji

Penguji I


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

Penguji II


Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III


Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Penguji IV


Drs. Syaifuddin Zuhri, M.Si
NIP. 196610242014111001

Surabaya, 03 April 2023

Dekan




Dr. Moch. Cholilul Arif, S.Ag, M.Fil.I
NIP. 197110171998031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

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 : RISKY APRILIA PUTRI
NIM : B94219094
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : riskyputri0401@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 KERJA DI YAYASAN DOMPET AMANAH UMAT SIDOARJO

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, 24 Oktober 2023

Penulis

(Risky Aprilia Putri)

ABSTRAK

Risky Aprilia Putri, NIM. B94219094, 2023, Budaya Kerja di Yayasan Dompot Amanah Sidoarjo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo serta menganalisis faktor yang menghambat dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber data dan teknik. Kemudian, untuk analisis data peneliti menggunakan pendekatan Miles dan Huberman.

Hasil dari penelitian yang diperoleh adalah Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo menerapkan budaya kerja dengan menerapkan lima nilai, berikut adalah nilai yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. pertama disiplin, kedua keterbukaan, ketiga saling menghargai, keempat kerjasama, dan yang kelima fleksibilitas. Nilai-nilai yang diterapkan untuk melaksanakan budaya kerja dan mendukung adanya sistem kerja baru pada Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Kemudian faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo terdiri dari tujuh faktor, yakni pertama prasangka buruk, kedua prinsip kerja yang tidak sesuai, ketiga pengalaman pahit, keempat prioritas yang rendah dalam bekerja, kelima sudut pandang negatif terhadap pekerjaan, keenam pembandingan, dan yang ketujuh adalah kurangnya literatur. Faktor-faktor tersebut merupakan penghambat dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Kata kunci : Budaya Kerja, Penghambat Budaya Kerja, Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN UJI SKRIPSI.....	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Konsep	6
1. Budaya Kerja	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II.....	9
KAJIAN TEORITIK.....	9
A. Kerangka Teori	9
1. Budaya Kerja	9
2. Framework	20
B. Penelitian Terdahulu	20
BAB III	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Metodologi Penelitian	24
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	24
2. Lokasi Penelitian.....	24
3. Jenis dan Sumber Data	24
4. Tahap-Tahap Penelitian	25
5. Teknik Pengumpulan Data	29
6. Teknik Validitas Data	30
7. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV	32
HASIL PENELITIAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
1. Profil Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur	32
2. Visi Misi Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur	33
3. Struktur Organisasi Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur	33
4. Program Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur.....	34
5. Layanan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur.....	36
B. Penyajian Data	36
C. Analisis Data.....	56
1. Persepektif Teori.....	56
2. Persepektif Islam	66
BAB V	68
PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran dan Rekomendasi.....	69
C. Keterbatasan penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN PANDUAN WAWANCARA.....	73
TRANSKIP WAWANCARA.....	75

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Olahraga Rutin Setiap Hari Rabu	41
Gambar 2. Kajian Spiritual untuk Karyawan dan Masyarakat Sekitar Setiap Bulan	41
Gambar 3. Peyampaian Rancangan Kerja dan Evaluasi	43
Gambar 4. Acara Amal Yang Dihadiri Oleh Seluruh Donatur	45
Gambar 5. Acara Milad LAZ DAU	46
Gambar 6. Kerjasama seluruh karyawan DAU Dalam Acara Milad	47
Gambar 7. Rapat Membuat Konsep Event Berbagi Dengan Yatim Dhuafa	49
Gambar 8. Pemberian Bantuan Pada Janda & Dhuafa.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu mempunyai budaya tertentu. Adanya budaya karena kebiasaan yang dilakukan sehingga timbul adanya budaya. Tanpa adanya budaya manusia akan kehilangan karakteristik yang ada. Budaya yang dimiliki setiap manusia tentu berbeda. Budaya akan mempengaruhi perilaku setiap manusia. Seperti halnya dengan bekerja. Budaya memegang erat adat istiadat yang ada. Dalam dunia kerja tentu selalu ada budaya dalam setiap tempatnya. Budaya kerja akan memberikan efek bagi setiap karyawan. Adanya budaya kerja dalam perusahaan akan berikan efek bagi seluruh karyawan baik dalam perilaku karyawan maupun kinerja dari masing-masing karyawan. Perilaku karyawan berhubungan dengan produktivitas karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan budaya kerja merupakan nilai yang penting dalam proses bekerja.

Budaya kerja merupakan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah yayasan, organisasi maupun perusahaan. Adanya budaya kerja menjadi sebuah pedoman dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam mengambil sebuah sikap dalam perilaku terhadap karyawan. budaya kerja dapat diartikan dengan suatu kumpulan dan kebiasaan karyawan. Kumpulan tersebut terdapat dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, didalam kumpulan nantinya akan menjadi program dimana kumpulan program tersebut dapat membedakan antara organisasi atau perusahaan satu dengan organisasi atau perusahaan yang lain.¹ Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menginginkan suatu komitmen segala aspek dalam perusahaannya, maka perusahaan harus memilah terlebih dahulu segala nilai norma serta budaya dalam perusahaan dimana perusahaan memberikan suatu penjelasan kepada karyawan dengan harapan agar karyawan akan lebih mengenal sistem yang berlaku didalam perusahaan.

Dengan adanya budaya kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan agar karyawan lebih memahami dengan sistem dan norma yang berlaku didalam perusahaan, adanya budaya kerja didalam perusahaan atau yayasan akan membuat karyawan lebih memahami kondisi dari perusahaan. Pelaksanaan budaya kerja yang sesuai dengan penerapan yang telah ditentukan oleh perusahaan nantinya akan berdampak pada produktivitas karyawan dalam perusahaan, menjalankan budaya kerja didalam perusahaan bukan hal yang mudah, karena karyawan juga

¹ Oktiani, Kurniasari, dan Utami, "Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja," *Jurnal Kajian Ilmiah* 19 No.2 (Mei 2019): 100.

harus memahami dan mengikuti aturan dan norma yang telah dibuat oleh perusahaan. Menuntut terus menerus tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana, hal itu akan membuat karyawan patah semangat dan performanya dalam perusahaan juga akan menurun, hal itu yang menyebabkan proses dan pelaksanaan budaya kerja akan terhambat.² Maka dari itu adanya proses dan pelaksanaan budaya kerja dalam perusahaan akan menjadikan karyawan akan lebih menyesuaikan diri dengan kondisi di perusahaan juga akan bersemangat dan meningkatkan performanya dalam bekerja.

Budaya kerja tidak dijalankan dalam perusahaan sehingga mengakibatkan performa dan semangat karyawan menurun, hal ini dikarenakan karyawan kurang memahami adanya nilai, norma, maupun kebiasaan yang ada dalam perusahaan sehingga karyawan merasa tidak sejahtera. Karyawan dituntut untuk selalu prima dalam bekerja namun perusahaan tidak memberikan feedback apapun kepada karyawan, dengan begitu karyawan pun menjadi malas untuk bekerja dan tidak mau untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu budaya kerja mengedepankan perilaku keimanan kepada tuhan, karena perilaku keimanan dalam budaya kerja memegang peran penting bagi kelanjutan budaya kerja baik dari sendiri maupun dalam berperilaku dengan sekitar. Tanpa penerapan sistem keimanan yang benar dan tepat akan berdampak pada tidak produktifnya dalam bekerja, mengesampingkan iman bagi sebuah organisasi maupun perusahaan maka akan berakibat rapuh, kacau, dan tidak terarah.³ Kesadaran mengenai kinerja karyawan berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kaidah, dan kebiasaan yang menjadi satu kesatuan keyakinan yang selanjutnya menjadi kebiasaan dan perilaku karyawan yang ada di perusahaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.⁴

Budaya kerja harus dibarengi keterbukaan atau transparansi dari perusahaan, budaya kerja yang tertutup akan menghambat pelaksanaan budaya kerja yang baik bagi karyawan, bisa saja nantinya akan timbul kecenderungan pilih kasih antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.⁵ Di era globalisasi persaingan persaingan antar perusahaan semakin meningkat, untuk itu perlunya sumber daya manusia yang mumpuni agar dapat memberikan keuntungan

² Oktiani dan Winarno, "Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang." *Jurnal Persepektif* 18 No. 1 (2020): 85

³ Halid, "Menghasilkan Keunggulan Berkelanjutan Melalui Manajemen Budaya Kerja 'AMANU' Di Universitas Islam Jember." *FENOMENA* 20 No. 1 (2021): 2

⁴ Putranti, Megawati, dan Setyobudi, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol." *Jurnal Inspirasi Dan Manajemen* 2 No.2, (2018): 192.

⁵ Frinaldi dan Ali Embi, "Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan Pns dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)." *Jurnal Humanus* 10 No.1, (2011): 53

perusahaan karena karyawan sebagai sentral dalam perusahaan yang akan menentukan apakah perusahaan bisa bersaing atau tidak. Tidak hanya potensi dari karyawan saja namun atasan seperti manajer juga harus memiliki kompetensi agar bisa bersaing, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan adanya nilai dan norma yang ada dalam perusahaan. Jika budaya kerja berjalan dengan baik maka karyawan juga akan termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Dalam budaya kerja terdapat beberapa unsur yang harus dipenuhi, diantaranya yaitu sikap terhadap pekerjaan, yang dimaksud dengan sikap terhadap pekerjaan yakni kesenangan dalam bekerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain. Karyawan merasa lebih senang dan suka bekerja. Yang lainnya adalah perilaku pada waktu bekerja, karyawan yang memenuhi budaya kerja dengan baik akan lebih bertanggung jawab dengan tugas dan kewajiban dalam bekerja, cermat, teliti, membantu karyawan lain yang membutuhkan. Dengan begitu budaya kerja akan berjalan baik didalam perusahaan, begitupun dengan karyawan akan lebih meningkatkan performa dan semangat dalam bekerja. Namun untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu melaksanakan budaya kerja yang baik dalam perusahaan yang salah satunya adalah pemberian reward, disamping itu budaya juga meliputi lingkungan kerja, kebiasaan dalam bekerja, nilai dan norma yang berlaku didalam perusahaan.

Budaya kerja dalam yayasan maupun perusahaan memiliki peran penting guna untuk menunjang proses karyawan dalam bekerja. Adanya budaya kerja memiliki nilai penting sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Faris mengungkapkan bahwa kualitas sumberdaya manusia terkadang memiliki hambatan dalam persaingan proses pelaksanaan budaya kerja, hal ini disebabkan oleh karena faktor seperti kesiapan diri dalam menerima lingkungan bekerja. Dalam proses pelaksanaan budaya kerja diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan pada perusahaan. Anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Namun, bukan berarti adanya permasalahan tersebut akan membuat proses pelaksanaan budaya kerja tidak diterapkan didalam perusahaan. Aldri juga berpendapat bahwa dalam hal suatu perusahaan mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi adanya sinergisitas antara karyawan dengan pimpinannya, dengan begitu para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik di antara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja. Nilai dari

budaya kerja sendiri nantinya akan menjadi acuan para karyawan dalam menyikapi perbedaan yang ada didalam perusahaan.⁶

Dengan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan dengan budaya kerja karyawan. Budaya kerja dianggap penting dan harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Adanya pelaksanaan budaya kerja didalam perusahaan menjadikan agar karyawan menjadi sentral didalam perusahaan karena dengan pelaksanaan budaya yang baik dan terarah akan berdampak pada perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan misi yang telah diterapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja karyawan dan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan budaya kerja serta mengetahui faktor yang mempengaruhi budaya kerja disetiap lembaga, organisasi, ataupun perusahaan yang memiliki budaya kerja yang telah menjadi sebuah kebiasaan dan norma yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan secara berulang dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas namun dengan melanggar atau tidak mengikuti proses budaya kerja akan berdampak pada perilaku secara moral yang telah disepakati bahwa kebiasaan tersebut adalah kebiasaan yang harus ditaati dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan bersama.

Dalam Islam bekerja merupakan perintah suci Allah kepada manusia, cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk memuliakan diri sendiri saja, namu juga sebagai manifestasi dari amalan yang baik dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Penjelasan tersebut terdapat pada Q.S. Al-Qashash : 77 yang berbunyi :

اَتَّبِعْ فِيْمَا آتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(QS. Al-Qashash: 77)*⁷

⁶ Sanjaya, "Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin).", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 7 No. 7, (2021): 71

⁷ Bagus Mohamad Ramadhan, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun." *Jestt* 2, No. 4, (April 2015):277

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa manusia sebagai hamba Allah swt sudah diwajibkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Namun tidak hanya diperkenankan untuk beribadah saja, manusia juga diwajibkan untuk mencari penghidupan dengan cara bekerja. Dalam bekerja kita juga dikenalkan dengan budaya kerja dimana budaya kerja akan membentuk dan menentukan sikap, watak, karakter individu dalam bekerja. Dengan budaya kerja yang baik akan menjadikan pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti akan nilai-nilai sehingga begitu pentingnya memahami budaya kerja.

Yayasan Dompot Amanah Umat (DAU) merupakan lembaga ZISWAF yang bergerak dalam bidang sosial dan dakwah, juga merupakan lembaga yang berprinsip untuk mensejahterakan umat dengan berbagai program yang telah diterapkan didalam yayasan. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo adalah sebagai wadah untuk anak yatim dan dhuafa agar lebih mandiri dengan melalui kegiatan sosial secara transparan, amanah, dan profesional. Memberdayakan yatim, piatu, dan dhuafa melalui program dakwah, pendidikan, ekonomi, kesehatan dan lingkungan. Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pemberdayaan SDM dan juga mempunyai banyak program kerja dalam bidang ekonomi, social, pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan agama. Dengan begitu perlu adanya SDM yang berkompeten untuk mengelola dan menjalankan semua program kerja dengan baik, untuk itu peneliti mengambil fokus dan judul penelitian “Budaya Kerja Di Yayasan Dompot Amanah Ummat Sidoarjo “.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk mengetahui pelaksanaan budaya kerja yang telah diterapkan oleh organisasi maupun perusahaan, penelitian ini juga dapat memberikan pandangan terhadap pentingnya budaya kerja bagi karyawan didalam perusahaan. Penelitian ini juga akan memberikan informasi baik terhadap karyawan maupun atasan seperti manajer bahkan untuk masyarakat umum akan pentingnya budaya kerja yang jika dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku didalam perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja. Dalam bidang keilmuan, teori yang disajikan juga bisa dijadikan sebagai rujukan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo ?
2. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis faktor penghambat dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi organisasi. Lembaga, maupun perusahaan sebagai rujukan dan untuk menambah wawasan pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang budaya kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman terutama bagi Lembaga, Yayasan, ataupun perusahaan untuk lebih memperhatikan pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan.

E. Definisi Konsep

Pada bagian ini, peneliti memaparkan definisi konsep pada penelitian yang berjudul **“budaya kerja dalam di Dompot Amanah umat Sidoarjo “**. Pada bagian ini penelitian akan memaparkan konsep yang digunakan dalam penelitian, adanya definisi konsep untuk menggambarkan secara singkat penelitian yang sedang diteliti dan terarah. Tanpa adanya definisi konsep, maka penelitian tidak akan sempurna. Dengan definisi konsep juga akan memberikan pemahaman kepada pembaca agar lebih memahami penelitian yang telah dilakukan. Berikut peneliti telah memaparkan definisi konsep diantaranya adalah

1. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu kumpulan kebiasaan dan kegiatan yang berada didalam organisasi atau perusahaan, sehingga adanya kebiasaan dan kegiatan tersebut dapat membedakan antara organisasi atau perusahaan satu dengan organisasi dan perusahaan yang lain. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menginginkan suatu komitmen dalam setiap aspek di kegiatan yang ada organisasi atau perusahaannya, dimana organisasi atau perusahaan akan memberikan penjelasan dan pengertian mengenai sistem yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan. Adanya budaya kerja akan menjadi proses pembelajaran

mengenai kebiasaan dan peraturan yang dilakukan oleh karyawan dalam mengenal organisasi atau perusahaan⁸.

Menurut Nawawi budaya kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara berulang. Adanya budaya kerja didalam perusahaan memiliki arti yang cukup dalam, karena budaya kerja akan merubah sikap dan perilaku dari sumber daya manusia terutama dalam perusahaan. Dimana pelaksanaan budaya kerja yang baik dan tepat akan berdampak pada kualitas karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Schein, berpendapat bahwa budaya adalah sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu yang tercipta karena adanya kebiasaan disuatu kelompok. Sehingga adanya budaya kerja karena kebiasaan yang dilakukan disuatu organisasi ataupun perusahaan, kebiasaan yang terarah akan menjadikan karyawan juga akan mengikuti dengan baik.⁹

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah suatu bagian-bagian yang telah dijelaskan oleh peneliti. Dimana tujuan adanya sistematika pembahasan adalah untuk mempermudah pembaca dalam memahami rangkaian penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian yang memiliki judul **“Budaya Kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo”** memiliki sistematika pembahasan yang berjumlah lima bab, berikut adalah pemaparan dari penjelasan masing-masing bab.

BAB 1 Pendahuluan : pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi dan sistematika pembahasan. Pada bagian ini menjelaskan dasar-dasar penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait arah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

BAB II Kajian Teoritik : kajian teoritik terdiri dari penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teoritik, dan sub-bab khusus yang mengarah pada fokus penelitian, pada bagian ini peneliti memaparkan beberapa teori sebagai dasar penelitian. Peneliti mengambil teori-teori dari para ahli dan penelitian terdahulu sebagai acuan dan menyakinkan para pembaca bahwa penelitian yang sedang diteliti memiliki dasar ilmiah dan mempunyai orisinalitas.

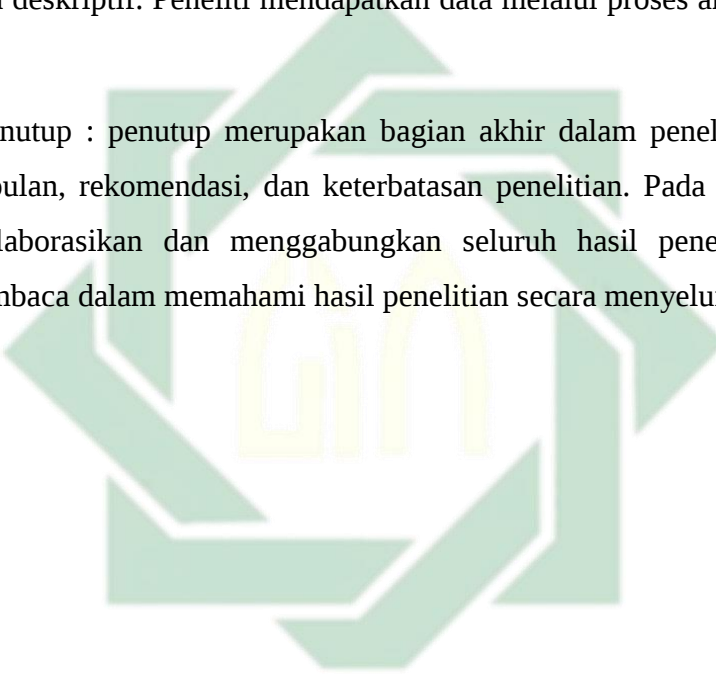
⁸ Oktiani, Kurniasari, dan Utami, “Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja,” Mei 2019., *Jurnal Kajian Ilmiah* 19 No. 2, (Mei 2018): 100

⁹ Adha, Qomariah, dan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.”, *Jurnal Penelitian Ipteks* 4 No. 1. (Januari 2019):. 50

BAB III Metode Penelitian : dalam metode penelitian terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi data, dan analisis data. Pada bagian ini peneliti memaparkan pendekatan yang digunakan dan teknik pengolahan data yang digunakan peneliti dalam menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : dalam bagian hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari gambaran umum subjek penelitian, penyajian data dan hasil dari teori-teori yang telah dipaparkan. Pada bagian ini pula peneliti memaparkan hasil penelitian dan pembahasan secara deskriptif. Peneliti mendapatkan data melalui proses analisis data ditahap sebelumnya.

BAB V Penutup : penutup merupakan bagian akhir dalam penelitian, bab penutup terdiri dari kesimpulan, rekomendasi, dan keterbatasan penelitian. Pada bagian ini peneliti mencoba mengkolaborasikan dan menggabungkan seluruh hasil penelitian guna untuk mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian secara menyeluruh.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teori

Kerangka teoritik merupakan poin atau bagian penting dalam sebuah penelitian, adanya kerangka teori berfungsi untuk memfokuskan penelitian agar lebih terarah. Pada bagian ini peneliti memaparkan fokus penelitian dengan lebih rinci dengan menganalisis permasalahan penelitian dan menggunakan gambaran dan konsep dari teori para ahli.

1. Budaya Kerja

a) Definisi Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sebuah norma didalam sebuah kumpulan sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan dari kelompok atau masyarakat¹⁰. Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memaknai sebuah pekerjaan, dimana kebiasaan dan aturan tersebut akan menjadi tolak ukur seseorang dalam berperilaku didalam organisasi ataupun perusahaan. Budaya kerja dapat diartikan sebuah kebiasaan dari kelompok, Hadari Nawawi berpendapat bahwa budaya kerja adalah kebiasaan karyawan dalam suatu perusahaan yang dilakukan secara berulang. Sedangkan menurut Ahmed dan Shafiq berpendapat bahwa budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu kumpulan program yang didefinisikan dalam suatu organisasi dimana program tersebut dapat menjadi pembeda antara organisasi atau perusahaan yang satu dengan organisasi dan perusahaan yang lain.¹¹ Adanya nilai-nilai budaya dalam proses manajemen akan menghasilkan peningkatan kualitas pada sumber daya manusianya.

Budaya kerja memiliki ciri khas tersendiri diantaranya selalu berkaitan dengan pola nilai, sikap, tingkah laku, sistem kerja, dan bahasa yang biasanya digunakan. Budaya kerja berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan dan proses seleksi norma yang ada dalam proses interaksi sosial diantara karyawan. Adanya budaya kerja diharapkan akan mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, kepatuhan pada norma, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan dalam bekerja. Pada dasarnya adanya budaya kerja digunakan sebagai pedoman

¹⁰ Pattipawae, "Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar." *Jurnal Sasi* 17 No. 3. (Juli-September 2011): 32

¹¹ Oktiani, Kurniasari, dan Utami, "Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja," *Jurnal Manajemen* 19 No. 2. (Mei 2019): 99

dalam bertindak terutama didalam perusahaan, sehingga akan tercipta identitas dari perusahaan.

b) Budaya kerja dalam persefektif Islam

Dalam persefektif islam budaya kerja terkandung dalam Al Qur'an pada surah Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

أَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash: 77)

Dalam ayat Al-Qur'an diatas dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk bekerja. Dalam bekerja seorang pekerja pastinya akan mengikuti budaya kerja yang telah diterapkan ditempat kerja, adanya budaya kerja akan membentuk pekerja atau karyawan dalam membentuk karakter dan sikap yang sesuai dengan lingkungan dan kondisi tempat kerja, sehingga akan tercipta kondisi kerja yang nyaman. Islam mengajarkan untuk manusia untuk giat bekerja karena bekerja merupakan kewajiban dalam memenuhi kebutuhan duniawitanpa meninggalkan kewajiban akhirat. Sehingga dalam bekerja harus sesuai dengan syariat agama yang selalu mengedapkan kejujuran, kedisiplinan, dan keikhlasan.¹²

Tafsir yang dikemukakan oleh kementrian Agama RI yang memberikan menafsirkan bahwa tidak berarti seseorang hanya boleh beribadah murni (mah'ah) dan melarang memperhatikan dunia. Namun seseorang dituntut untuk bisa selaras antara ibadah akhirat dan keperluan dunia yang telah Allah anugerahkan. Begitupun dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dengan begitu karyawan berhak menerima upah atau gaji dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Dengan begitu pula seorang karyawan mendapatkan nikmat yang telah diberikan Allah SWT melalui pekerjaan yang telahdikerjakan, nikmat yang telah Allah berikan dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup agar selalu senantiasa beribadah kepada Allah dan selalu berbuat baik terhadap sesama

¹² Bagus Mohamad Ramadhan, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun.", *Jestt* 2, No. 4, (April 2015):278

manusia dengan bersedekah dan berbuat baik sesama manusia. ¹³Dalam bekerja seorang karyawan akan mengikuti budaya kerja yang telah diterapkan di tempat kerja, dengan adanya budaya kerja yang diterapkan bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan dan visi misi dari yayasan ataupun perusahaan dapat dicapai. Tujuan lain dari budaya kerja sendiri untuk membentuk karakter dari karyawan sehingga karyawan bisa mengeksplor kemampuan yang dimiliki.

Akhlakul karimah dilahirkan berdasarkan sifat-sifat yang terpuji, akhlak terpuji (mahmudah) adalah tingkah laku yang merupakan tanda kesempurnaan iman seseorang kepada Allah. Orang yang memiliki akhlak terpuji ini dapat bergaul dengan masyarakat luas, karena dapat melahirkan sifat saling tolong menolong dan menghargai sesamanya. Akhlak yang baik bukanlah semata-mata teori yang muluk-muluk, melainkan akhlak sebagai tindak tanduk manusia yang keluar dari hati. Sesuatu yang dikatakan baik, bila ia mendatangkan rahmat, memberi perasaan senang atau bahagia, bila ia dihargai secara positif. Hal ini sangat selaras dengan akhlak yang ditanamkan oleh tempat kerja, dimana karyawan dilatih untuk memiliki attitude yang telah diterapkan oleh yayasan atau perusahaan. Dengan begitu peran budaya kerja sangat dibutuhkan guna untuk membentuk akhlak atau attitude pada pribadi karyawan terutama sikap yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Antara akhlak duniadengan sesama manusia dan lingkungan sekitar juga dengan akhlak akhirat terhadap Allah. Ada beberapa hal yang diperhatikan dalam akhlak, diantaranya adalah ¹⁴:

Akhlak terhadap Allah antara lain:

- 1) Mengenal Allah dengan segala sifat kesempurnaan-Nya,
- 2) Mencintai Allah melebihi cinta kepada siapapun,
- 3) Melaksanakan segala perintah dan menjahui larangan-Nya,
- 4) Berusaha dan berdoa untuk memperoleh keridlaan Allah,
- 5) Mensyukuri nikmat dan karunia Allah dan Menerimadengan ikhlas semua Qada' dan Qadar setelah berikhtiar.

Akhlak terhadap sesama manusia:

¹³ Riksan Herdiana, Zaka Al-Farisi, "Perbandingan Penggunaan Deiksis Persona Dalam Terjemahan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris Pada Surat Al-Qashash." *Ta'lim al-'Arabiyyah: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab & Kebahasaaraban* 6 No.1, (2022): 108

¹⁴ Albab, "Pendidikan Akhlak dalam Q.S. Al-Qashash Ayat 76-81 Tafsir Al-Mishbah Karya M. Quraish Shihab." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2 No.2, (2023) : 602

- 1) Sabar dalam menghadapi ucapan ataupun perbuatan oranglain yang menyakiti kita,
- 2) Benar atau jujur dalam berbicara dan bersikap terhadap orang lain,
- 3) Amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan oranglain,
- 4) Adil dalam memberikan hak kepada orang lain,
- 5) Kasih sayang dengan suka memberi dan menolong terhadap sesama
- 6) Menepati Janji yang telah diucapkan dan disepakati waktunya

Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا

Artinya : *Hendaklah kalian senantiasa berlaku jujur, karena sesungguhnya kejujuran akan mengantarkan pada kebaikan dan sesungguhnya kebaikan akan mengantarkan pada surga. Jika seseorang senantiasa berlaku jujur dan berusaha untuk jujur, maka dia akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur. (HR. Muslim, hadist no. 2607).*

Kejujuran merupakan pilar utama dalam menyempurnakan keimanan, kejujuran juga membawa seseorang dalam kemuliaan dan keadilan. Seorang mukmin hendaknya berlaku amanah, jujur dalam segala anugerah Allah SWT kepada dirinya, menjaga anggota lahir dan anggota batinnya dari maksiat. Serta mengerjakan perintah-perintah Allah SWT. Menjadi orang yang jujur atau pendusta merupakan pilihan bagi setiap orang, dan masing-masing pilihan memiliki konsekuensi sendiri. Bagi orang yang memilih menjalani hidupnya dengan penuh kejujuran dalam aspek kehidupannya, maka ia akan memiliki citra yang baik di mata orang-orang yang mengenalnya. Dalam bekerja nilai keterbukaan sangat penting dalam menjalankan budaya kerja, salah satu keterbukaan ialah kejujuran,¹⁵ dimana kejujuran dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan

¹⁵ Winarsih, Denas Hasman Nugraha, dan Endah Tri Wahyuningsih, "Nilai Kejujuran dalam Kitab Riyadush Shalihin dan Relevasinya dalam Pencegahan Fraud di KSPPS Yaummi Maziyyah Assa'adah Pati." *Qulubana: Jurnal Manajemen Dakwah* 2 No.1, (2021): 69

kewajiban menjadi poin penting dalam melaksanakan budaya kerja di yayasan maupun perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran harus ditanamkan pada diri karyawan dari awal karena segala hal terkait dengan tempat kerja menjadi tanggung jawab bagi seluruh karyawan didalam perusahaan atau yayasan. Baik dari atasan ke karyawan maupun pihak yayasan kepada para donatur dan mitra yayasan, terutama antar karyawan harus saling terbuka dalam segala hal yang berkepentingan dengan pekerjaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai. Begitupun sebaliknya jika elemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak saling memiliki keterbukaan maka keberlangsungan dari yayasan atau perusahaan akan terkendala dan hancur. Untuk itu keterbukaan dan kejujuran sangat penting dalam melaksanakan budaya kerja.

c) Fungsi Budaya Kerja

Robbins berpendapat bahwa budaya kerja menjelaskan mengenai tiga kekuatan untuk mempertahankan budaya kerja, diantaranya adalah ¹⁶:

- 1) Praktik seleksi, bertujuan untuk memilah dan memberdayakan individu-individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Manajemen puncak, dimana manajemen puncak memiliki dampak yang cukup besar didalam budaya kerja
- 3) Sosialisasi, maksud dari sosialisasi agar para karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja.

Adanya budaya kerja memiliki fungsi dalam membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, tanpa adanya budaya kerja yang diterapkan maka akan menyulitkan perusahaan dalam menyelaraskan segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Robbins berpendapat bahwa peran atau fungsi budaya kerja, diantaranya adalah :¹⁷

- 1) sebagai pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain
- 2) memberikan rasa identitas kepada para karyawannya
- 3) memudahkan dalam penerusan komitmen stabilitas sistem sosial di dalam organisasi
- 4) membentuk kendali para karyawan melalui sikap serta perilaku didalam organisasi.

¹⁶ Dolphina, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan." (Juni 2012): 2

¹⁷ Sembiring, "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.", *Jurnal Ilmiah Methonomi* 6 No 1.(2020): 23

d) Manfaat dan Pentingnya Budaya Kerja

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang. Menurut Sastradipoera, manfaat program budaya kerja bagi suatu perusahaan sangat penting untuk¹⁸:

- 1) Karyawan Baru. Guna untuk mencapai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, perlu adanya budaya kerja dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada para karyawan.
- 2) Perubahan Teknologi. Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam perusahaan. Dapat diartikan bahwa suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi kondisi suasana karyawan suatu perusahaan disebabkan teknologi yang mengharuskan karyawan menguasainya dengan demikian diperlukan budaya kerja.
- 3) Mutasi. Adanya mutasi biasanya diperuntukan bagi karyawan yang akan dipindah tugaskan oleh perusahaan ke tempat yang baru. Biasanya hal ini terjadi karena adanya kenaikan jenjang karir atau pindah penempatan kerja. Adanya mutasi juga sangat penting dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan suasana dan lingkungan tempat bekerja, dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.
- 4) Promosi. Dalam menjalankan budaya kerja feedback yang diperoleh oleh karyawan salah satunya adalah promosi jabatan oleh pemimpin perusahaan, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Untuk mendapatkan promosi dari pimpinan biasanya terdapat persyaratan tambahan diantaranya adalah pendidikan yang telah dicapai, hal ini biasanya mempengaruhi promosi yang diterapkan.

e) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

¹⁸ Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta, " Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 7. (2019): 11

Menurut pendapat para ahli, ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja, diantaranya adalah :¹⁹

- 1) Perilaku pemimpin, perilaku atau kebiasaan dari seorang pimpinan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan biasanya akan menjadi panutan bagi para karyawan.
- 2) Seleksi karyawan, dengan menempatkan para karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan akan menumbuhkan rasa nyaman dan rasa saling memiliki antar karyawan.
- 3) Budaya organisasi, dengan adanya organisasi yang terstruktur maka karyawan juga memiliki budaya kerja yang harus dibangun guna untuk menyelaraskan kebiasaan dan komitmen yang tercipta.
- 4) Kejelasan misi perusahaan, jika misi perusahaan telah ditetapkan maka baik pimpinan maupun karyawan harus dapat memastikan bahwa misi dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
- 5) Keteladanan pemimpin, adanya pimpinan yang baik tentu akan dapat menjadi contoh bagi karyawan yang lain dalam berperilaku maupun dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desk masing-masing.
- 6) Proses pembelajaran, guna menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan karyawan maka dibutuhkan proses pembelajaran yang berkelanjutan guna untuk tetap mengembangkan keterampilan dan pengetahuan terutama bagi para karyawan.
- 7) Motivasi, salah satu factor yang mempengaruhi budaya kerja adalah motivasi. Gunanya motivasi adalah sebagai dorongan untuk lebih mengembangkan potensi dalam diri baik dalam menyelesaikan masalah maupun kemampuan dalam menyusun inovasi-inovasi.

Londong menjelaskan bahwa ada delapan poin dalam faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan diantaranya adalah :²⁰

- 1) **Seleksi kerja.** Berkaitan dengan karyawan baru yang harus berada ditahap seleksi kerja guna untuk mengikuti proses budaya kerja dengan baik.
- 2) **Budaya organisasi.** Adanya budaya organisasi didalam perusahaan akan mempermudah seluruh karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan sistem yang ada didalam perusahaan.

¹⁹ Bambang Purwanggono, Rani Ruminta, Sinta Irawati. " Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Menerapkan Budaya Kerja 5S", (2014): 57

²⁰ Darmawan dan Riana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai", (2018) : 323

- 3) **Budaya luar.** berkaitan dengan adanya budaya dari luar yang dibawa akan memberikan dampak saling melengkapi antara budaya yang telah diterapkan didalam perusahaan dengan budaya luar, namun dalam mengambil budaya luar harus diberengi dengan seleksi yang cukup agar budaya luar mampu mengimbangi budaya kerja yang telah diterapkan didalam perusahaan.
- 4) **Misi perusahaan.** Adanya misi perusahaan adalah sebagai acuan seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan begitu budaya kerja akan membantu para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tepat dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) **Proses pembelajaran.** Adanya budaya kerja salah satunya adalah sebagai proses pembelajaran untuk seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan, karyawan akan diproses untuk lebih berkembang baik secara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan.
- 6) **Keinginan untuk diakui.** Berkaitan dengan rasa untuk diakui sebagai karyawan, dengan adanya budaya kerja maka karyawan akan melombakan kemampuannya dalam meningkatkan kinerjanya.
- 7) **Keinginan untuk berprestasi.** Adanya rasa ingin menjadi karyawan yang berprestasi, karena biasanya dengan karyawan yang memiliki prestasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja akan mendapat sebuah *reward* yang telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan
- 8) **Keinginan untuk memenuhi rasa aman.** Berkaitan dngan adanya rasa aman saat berada didalam perusaan, tidak adanya rasa takut dan khawatir dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saat bekerja.

Sedangkan Apriyanti berpendapat bahwa budaya kerja dipengaruhi enam faktor, diantaranya adalah :

- 1) Inovasi
- 2) Tanggung jawab
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Pengetahuan
- 5) Sistem kerja
- 6) Motivasi.

f) Penerapan pelaksanaan Budaya Kerja

Robbins menjelaskan bahwa budaya kerja dapat dibangun dan dipertahankan tergantung pada filsafat pendiri dan pemimpinnya, dimana kriteria budaya kerja dapat dibangun dan dibentuk yang bergantung pada lingkungan bekerja. Pengaruh pemimpin dalam proses membangun budaya kerja juga sangat mempengaruhi, dimana pemimpin yang menentukan perilaku dan sikap yang dapat diterima maupun yang tidak dapat diterima. Adanya budaya kerja juga tergantung dalam penerapan nilai proses seleksi budaya kerja, dimana hal tersebut dapat dicapai dengan sosialisasi bagi karyawan. Robbins juga berpendapat bahwa ada beberapa faktor dalam membentuk dalam menerapkan budaya kerja diantaranya adalah :²¹

- 1) *Individual Autonom*. Hal ini terkait dengan kemandirian, tanggung jawab, dan peluang untuk melatih setiap individu yang memiliki inisiatif dalam perusahaan.
- 2) *Structure*. Berkaitan dengan pengawasan secara langsung pada karyawan, berguna sebagai pengaturan dan pengontrolan perilaku karyawan.
- 3) *Support*. Berkaitan dengan kontribusi dan sikap saling peduli pimpinan baik semua karyawan.
- 4) *Identity*. Dalam hal ini berkaitan dengan pengenalan dan menginformasikan pada semua karyawan mengenai keseluruhan organisasi lebih mendalam dan lebih dari satuan kerja karyawan.
- 5) *Performance – Reward*. Berkaitan dengan pemberian penghargaan dalam perusahaan yang didasarkan atas kinerja individu setiap karyawan.
- 6) *Conflict Tolerance*. Berkaitan dengan konflik yang timbul karena interaksi antar karyawan dan kelompok kerja, serta harus adanya saling menerima perbedaan yang ada.
- 7) *Risk – Tolerance*. Berkaitan dengan dorongan bagi karyawan agar semakin kreatif, inovatif, dan maju.

Moekijat juga berpendapat bahwa cakupan dalam budaya kerja memiliki makna disetiap poinnya, diantara cakupan makna tersebut adalah :²²

- 1) *Displin*, Perilaku yang selalu beracu pada norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan.

²¹ Astutik dan Priantono, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo." *Jurnal Manajemen* 17 No.1, (Mei 2020): 84

²² Firdaus dan Kirana, "Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul." *Jurnal EBBANK* 10 No. 2, (Desember 2019): 51

- 2) Keterbukaan, merupakan sikap yang menandakan kesiapan untuk menerima maupun memberi informasi yang benar pada semua karyawan guna untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai, dimana perilaku ini sangat penting dalam proses budaya kerja. Perilaku ini ditunjukkan sebagai penghargaan terhadap sesama individu.
- 4) Kerjasama, merupakan kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Penerapan dan nilai kerja yang dikemukakan oleh Gomes adalah bahwa budaya kerja akan mampu mencapai sukses tertinggi jika memiliki sasaran dan target yang tepat, diantaranya point yang dikemukakan Gomes dalam membangun budaya kerja adalah :

- 1) Bahasa yang digunakan dalam organisasi, biasanya ini diungkapkan dengan adanya kebiasaan dan ritual atau hal-hal yang dilakukan karyawan dalam menghadapi segala situasi yang ada didalam organisasi.
- 2) Nilai dan standart yang digunakan dalam organisasi, biasanya hal ini sebagai acuan dalam membentuk dan menerapkan budaya kerja didalam perusahaan atau organisasi.
- 3) Nilai dan prinsip yang ingin dicapai, dalam membangun dan menerapkan budaya kerja didalam perusahaan akan ada nilai yang harus dicapai dalam proses budaya kerja. Sepertinya adanya peningkatan kinerja pada karyawan.
- 4) Kebijakan dan prinsip ideologis, dimana ini mengarah pada perilaku perusahaan atau organisasi terhadap karyawan.
- 5) Aturan dalam perusahaan, dalam membangun dan menerapkan budaya kerja terdapat aturan yang harus dipatuhi dan hal-hal apa saja yang harus dipelajari terutama bagi karyawan baru guna agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan perusahaan.
- 6) Interaksi antar karyawan, dimana dalam membangun dan menerapkan budaya kerja didalam perusahaan harus ada baik interaksi antara karyawan dengan karyawan yang lain ataupun interaksi atasan dengan bawahan.
- 7) Kompetensi khusus yang dari para karyawan, hal ini dibutuhkan dalam perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu menyalurkan kemampuan keahliannya dari generasi satu ke generasi selanjutnya.
- 8) Adanya satu kesamaan dalam mengarahkan persepsi, hal ini dilakukan agar mengurangi timbulnya perbedaan persepsi antar karyawan baik perbedaan pemikiran, kebiasaan, dan bahasa yang digunakan terutama bagi karyawan baru yang diajarkan saat proses sosialisasi.

- 9) Adanya rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dalam berinteraksi sehari-hari dengan karyawan yang lain. Seperti ide dan citra perusahaan yang dikembangkan sebagai karakteristik perusahaan baik secara sadar maupun tidak sadar.

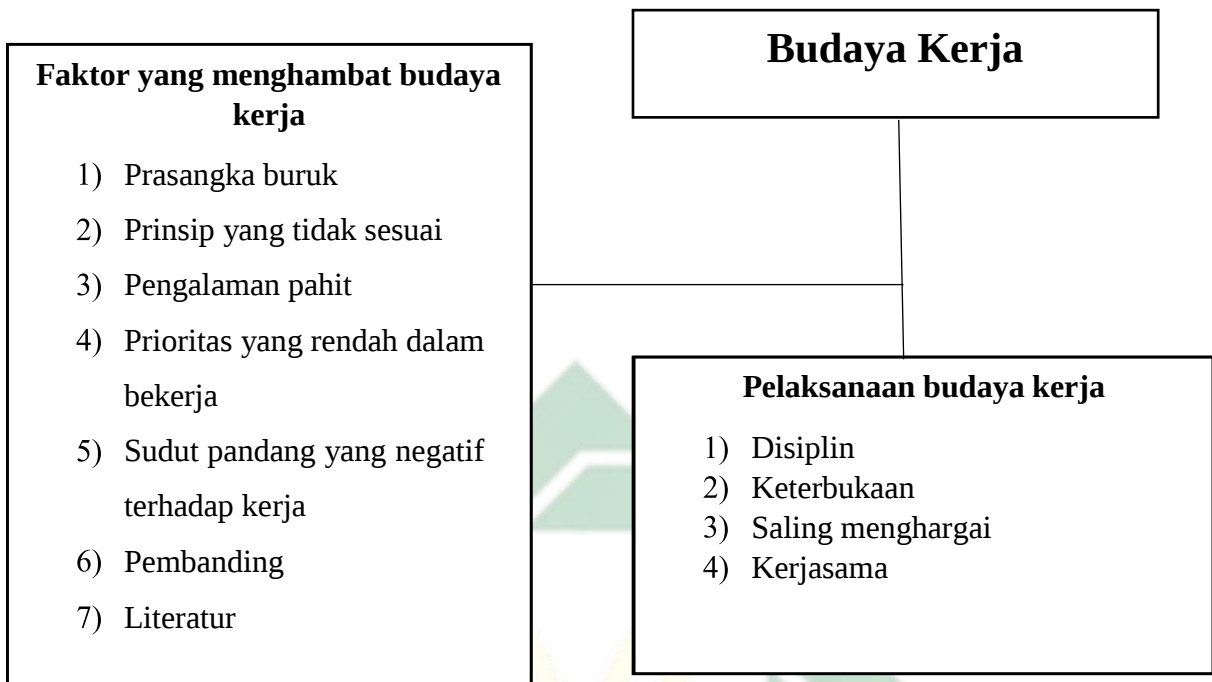
g) Faktor penghambat budaya kerja

Afendi menjelaskan bahwa dalam menjalankan budaya kerja terdapat faktor yang menghambat budaya kerja, diantaranya adalah :²³

- 1) Prasangka buruk. Dimana karyawan selalu memiliki prasangka yang buruk dalam proses pelaksanaan budaya kerja sehingga akan menciptakan suasana yang kurang nyaman terutama bagi karyawan yang lain.
- 2) Prinsip yang tidak sesuai. Memiliki prinsip yang tidak sesuai dengan prinsip yang telah diterapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan merasa kesulitan untuk mengikuti budaya kerja didalam perusahaan.
- 3) Pengalaman pahit. Adanya kenangan atau pengalaman yang kurang menyenangkan dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan budaya kerja yang diterapkan dan tidak mampu bersaing baik secara kemampuan dan keterampilan dengan karyawan yang lain.
- 4) Prioritas yang rendah dalam bekerja. Memiliki prioritas yang rendah dalam bekerja merupakan salah satu yang menghambat dalam proses budaya kerja diperusahaan, hal ini bisa dikarenakan adanya fokus yang terpecah dalam bekerja.
- 5) Sudut pandang yang negatif terhadap kerja. Biasanya dikarenakan adanya kurangnya rasa percaya terhadap pekerjaan, memiliki pengalaman yang buruk saat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Pembeda. Adanya sikap selalu dibandingkan akan membuat karyawan merasa terpuruk dan akan merusak mental karyawan dalam bekerja.
- 7) Literasi. Kurangnya memahami keadaan atau lingkungan dalam perusahaan akan mengakibatkan karyawan kurang memahami budaya kerja yang ada didalam perusahaan.

²³ Astutik dan Priantono, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo." *Jurnal Manajemen* 17 No. 1, (Mei 2020): 85

2. Framework



B. Penelitian Terdahulu

Salah satu point penting dalam penelitian kualitatif adalah adanya teori baru atau mengembangkan teori terdahulu. Penelitian terdahulu adalah bagian dari sumber referensi guna untuk mendapatkan penelitian yang relevan. Dengan adanya bagian penelitian ini peneliti akan lebih memahami penelitian melalui sudut pandang yang berbeda. Adapun beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

1. Nurvi Oktiani dan Rani Kurniasari Dkk. 2019 dengan judul “ **Pelatihan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja** “. Penelitian yang dilakukan menggunakan dua metode yakni metode kualitatif dan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh pelatihan dan budaya kerja dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan, sehingga nantinya akan menjadi bahan masukan untuk mengambil kebijakan dan strategi peningkatan produktivitas. Persamaan penelitian dengan penelitian saat ini terletak pada fokus penelitiannya, dimana penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama berfokus pada budaya kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dimana penelitian saat ini hanya menggunakan satu fokus saja yakni budaya kerja sedang penelitian sebelumnya memiliki dua fokus yakni

pelatihan dan budaya kerja dengan menggunakan dua metode yakni kualitatif dan kuantitatif.²⁴

2. Join Rachel Laturmas 2017 dengan judul “ **Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon**”²⁵, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis dari penelitian ini adalah budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan maupun parsial. Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu, penelitian saat ini berfokus pada budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tujuan penelitian, pada penelitian saat ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran budaya kerja dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan dan untuk menganalisis strategi yang digunakan untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan lainnya antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan, pada penelitian terdahulu lebih mengarah pada pengaruh dari kedua fokus penelitian sedangkan penelitian saat ini akan lebih menganalisis secara mendalam fokus penelitian.
3. Leylia Khairani, Robi Sugara dan Hasmanan Khair 2022 dengan judul penelitian “**Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan**” penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, begitupun dengan fokus penelitian yang juga memiliki pengaruh yang signifikan antara fokus satu dengan fokus yang lain. Terdapat persamaan antara penelitian saat ini yang sedang diteliti oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama memiliki fokus penelitian budaya kerja untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan. Namun perbedaan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada

²⁴ Oktiani, Kurniasari, dan Utami, “Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja,” *Jurnal Kajian Ilmiah* 19 No 2. (2019): 98.

²⁵ Join Rachel Laturmas, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2 No. 2. (2018): 155

fokus tujuan penelitian, dimana penelitian terdahulu memiliki banyak fokus penelitian sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan dua fokus penelitian. Penelitian terdahulu lebih mengarah pada pengaruh dari fokus penelitian sedangkan penelitian saat ini lebih menganalisis secara detail dari fokus penelitian.²⁶

4. Nur Oktivitas, Slamet Heri Winarno 2020 dengan judul “ **Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Service Tangerang** “ penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menguji tentang hubungan atau pengaruh dari budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan antara penelitian saat ini terletak pada fokus penelitian yang sama yakni budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun metode yang digunakan beda penelitian saat ini menggunakan metodologi kualitatif sehingga hasil dari penelitian saat ini memaparkan fokus penelitian dengan lebih detail dan mendalam. Perbedaan yang lainnya pada penelitian saat ini hanya menganalisis secara mendalam dari fokus penelitian sedangkan dipenelitian sebelumnya tujuan dari penelitian untuk menganalisis dan pengaruh signifikan antar fokus penelitian.²⁷
5. Jalal Firdaus, Kusuma Chandra Kirana, Prayekti 2019 dengan judul “ **Analisis Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Adi Abadi Bantul** “ penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil dari penelitian ini mengarah pada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas karyawan. Persamaan dengan penelitian saat ini terletak pada fokus penelitian yang diteliti, dimana peneliti saat ini juga meneliti dengan fokus penelitian budaya kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada jenis pendekatan atau metode yang digunakan, dimana penelitian saat ini berfokus pada menganalisis secara detail dan mendalam pada fokus penelitian sedangkan dalam penelitian terdahulu lebih memaparkan pengaruh yang

²⁶ Leylia Khairani, Robi Sugara, Hasmanan Khair, " Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pda Upt Asrama Haji Medan ", *MANEGGIO* 5, no. 1 (March 2022): 42.

²⁷ Oktiani dan Winarno, "Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang." *Persepektif : Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 18 No 1 (Maret 2020): 82.

signifikan antar fokus penelitian. Perbedaan yang lain dalam penelitian saat ini adalah penelitian saat ini hanya menggunakan dua fokus penelitian sedangkan penelitian terdahulu menggunakan lebih dari dua fokus penelitian.²⁸



²⁸ Firdaus dan Kirana, "Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul.", *Jurnal EBBAN* 10 No. 2, (2019): 49.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan bagian yang menjelaskan terkait cara peneliti memahami penelitian. Peneliti menggunakan judul “ **Budaya Kerja Di Dompét Amanah Umat Sidoarjo** ” dengan harapan hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan terutama bagi lembaga, yayasan, bahkan perusahaan akan budaya kerja dan pelaksanaan budaya kerja. Peneliti menggunakan Deskriptif kualitatif, dimana peneliti akan menganalisa secara detail dan mendalam mengenai fokus penelitian yang nantinya akan menampilkan hasil data secara real tanpa adanya proses manipulasi. Menurut Strauss dan Corbin berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya, sehingga penelitian kualitatif merujuk pada analisis data yang tidak sistematis.²⁹ Pendapat ahli yang lain seperti Bogdan dan Taylor yang berpendapat bahwa metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau berasal dari lisan dan perlakuan seseorang yang diamati.³⁰ Pada penelitian kualitatif lebih memtingkatkan sifat penelitian yang memiliki syarat akan nilai-nilai didalamnya, penelitian kualitatif akan mencari jawaban atas pertanyaan yang menyoroti tentang munculnya pengalaman sosial lapangan sekaligus perolehan maknanya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di yayasan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompét Amanah Umat Sidoarjo yang berada di desa Buncitan Sedati Sidoarjo. Letak dari yayasan Dompét Amanah Umat Sidoarjo ini berada di sebelah timur kabupaten Sidoarjo. Selain merupakan kantor pusat dari yayasan Dompét Amanah Umat Sidoarjo, bangunan tersebut juga terdapat panti asuhan untuk anak yatim Dhuafa yang bertempat dilantai tiga dari gedung yayasan Dompét Amanah Umat Sidoarjo.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Ada beberapa jenis data yakni jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif biasanya dengan cara wawancara, observasi,

²⁹ Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kualitatif*. “, Airlangga University Press (Surabaya, 2009): 8

³⁰ *Ibid* Hal 9

dokumentasi, dan diskusi. Data kualitatif merupakan data yang berupa data dan kalimat, bentuk data kualitatif yang lain dapat berupa hasil pengambilan gambar lapangan dan perekaman video maupun suara saat melakukan observasi lapangan. Sedangkan data kuantitatif biasanya diperoleh melalui data yang berbentuk angka dan perbandingan. Penelitian ini dibagi menjadi dua yakni data utama (primer) dan data penunjang (sekunder).

b. Sumber Data

Berdasarkan sumber datanya, data penelitian dapat dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder, berikut adalah sumber data penelitian :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, pada data utama dalam penelitian kualitatif biasanya berupa kata, tingkah laku, ungkapan, kalimat, dan perilaku. Data utama dalam penelitian kualitatif adalah data yang diperoleh secara langsung dengan narasumber atau informan, dalam memperoleh data secara langsung adalah dengan melakukan wawancara secara langsung dengan narasumber.³¹ Sumber data primer merupakan data yang bersifat up to date. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah karyawan di yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, dimana peneliti melakukan penelitian dengan fokus penelitian mengenai budaya kerja di yayasan dompet amanah umat Sidoarjo dengan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Direktur dan Manager di setiap divisi di yayasan Dompot Amanah Sidoarjo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang sesungguhnya dari objek penelitian. Adanya data sekunder akan membantu melengkapi jawaban atas pengalihan dalam data primer, data sekunder membuat informasi yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder yang sering digunakan dalam tambahan data diperoleh dari profil objek penelitian, sejarah, visi-misi yayasan, struktur dan program kerja di yayasan, social media, artikel yang terkait dengan penelitian.

4. Tahap-Tahap Penelitian

Berikut ini adalah tahapan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, diantaranya adalah :

a. Tahapan pra-Lapangan

³¹ Farida Nugrahani, "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa." (Surakarta 2014): 19

Tahapan pra-lapangan dilakukan sebagai persiapan sebelum melakukan penelitian diobjek penelitian, berikut adalah tahapan pra lapangan penelitian diantaranya adalah:

1) Membuat rancangan penelitian

Tahap yang pertama dalam melakukan penelitian adalah membuat rancangan penelitian, peneliti bisa membuat rancangan penelitian dengan menentukan isu permasalahan yang nantinya dapat digunakan untuk mencari keunikan dalam permasalahan penelitian. Rancangan penelitian merupakan tahapan awal dalam penelitian, peneliti dapat mengumpulkan teori-teori terkait fokus penelitian. Dalam merancang penelitian, peneliti harus memahami masalah yang terjadi dalam penelitian, setelah memahami masalah penelitian dilanjutkan dengan mengumpulkan teori yang terkait dengan permasalahan dan fokus penelitian. Pencarian permasalahan bisa dilakukan dengan pengamatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan berbagai masalah yang ditemukan, peneliti akan lebih memahami keunikan dari permasalahan tersebut, sehingga dari keunikan permasalahan yang telah diamati oleh peneliti nantinya akan dijadikan sebagai fokus penelitian. Dengan sudah ditemukannya fokus penelitian, akan mempermudah peneliti dalam menyusun struktur penelitian. Struktur penelitian terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan judul penelitian.

2) Menentukan objek penelitian

Dalam menentukan objek penelitian harus berdasarkan fokus penelitian yang diteliti. Menentukan objek penelitian, peneliti harus menyusun beberapa kriteria guna untuk menilai kelayakan dari calon objek penelitian. Objek penelitian juga harus terkait dengan fokus penelitian. Tempat yang dijadikan objek penelitian harus sesuai dengan jurusan dan fokus penelitian. Peneliti harus memilih objek penelitian yang mampu menjawab masalah-masalah yang diangkat didalam penelitian.

5. Membuat proposal penelitian

Tahapan selanjutnya adalah menyusun proposal penelitian, pembuatan proposal penelitian sangat penting dalam proses penelitian, dengan tidak adanya proposal penelitian maka peneliti akan kesusahan dalam merancang dan menyusun penelitian yang sesuai. Dalam proposal memiliki beberapa bab, diantaranya bab pertama terkait dengan pendahuluan, bab kedua terkait dengan kajian teori penelitian, dan bab yang ketiga terkait dengan metode

penelitian. Proposal penelitian dapat digunakan untuk pengajuan kegiatan penelitian di tempat objek penelitian.

6. Perizinan penelitian

Setelah tahapan membuat proposal telah dilakukan, tahapan selanjutnya yakni mengurus perizinan guna untuk izin kepada objek penelitian. Perizinan dilakukan agar objek penelitian merasa aman dengan informasi yang diberikan pada peneliti karena izin didapat dari instansi terkait. Dalam mengurus perizinan dapat dimulai dengan perizinan secara online dilaman one day service yang bisa diakses di sinau.uinsby.ac.id. nantinya perizinan tersebut akan langsung tersambung dengan bagian akademik di fakultas Dakwah dan Komunikasi. Jika perizinan telah disetujui dan berhasil diterbitkan, peneliti membawa keterangan perizinan tersebut pada objek penelitian di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dan menunggu persetujuan dari objek penelitian.

7. Melakukan survey lokasi penelitian

Sebelum melakukan penelitian di objek penelitian yang telah ditentukan. Peneliti bisa melakukan survey tempat di objek penelitian, gunanya agar peneliti dapat mengetahui keadaan objek penelitian. Peneliti juga dapat set up dan mempersiapkan keperluan sebelum melakukan penelitian. Dengan begitu peneliti dapat melakukan penelitian secara optimal di objek penelitian.

8. Menyusun instrument pertanyaan penelitian

Tahapan terakhir dalam pra penelitian adalah menyusun instrumen pertanyaan. Instrument pertanyaan penelitian disusun berdasarkan kebutuhan penelitian yang nantinya akan dioptimalkan dalam pengambilan data di objek penelitian seperti wawancara, dokumentasi dan observasi di objek penelitian. Adanya instrument pertanyaan untuk menggali informasi secara lebih mendalam dengan informan. Instrument pertanyaan harus disusun dengan sistematis agar informasi yang dapat dari informan akan lebih optimal.

b. Tahapan pelaksanaan penelitian

Tahap pelaksanaan penelitian dilakukan setelah melakukan tahap pra-lapangan. Setelah perizinan telah disetujui oleh objek penelitian, maka peneliti bisa melakukan tahapan pelaksanaan penelitian di lapangan. Pada tahapan ini peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Dalam proses pengumpulan data yang

dilakukan peneliti meminta bantuan kepada staff dan manager yayasan Dompot Amanah Umnat Sidoarjo selaku informan yang memiliki data yayasan.

1) Persiapan diri antara peneliti dan objek penelitian

Dalam mempersiapkan diri sebelum melakukan penelitian di objek penelitian, hendaknya peneliti membangun hubungan dengan pihak atau narasumber dari objek penelitian guna agar saat penelitian berjalan dengan baik. Dengan menjalin hubungan yang baik dengan narasumber atau informan dari objek penelitian akan menciptakan rasa saling nyaman sehingga saat proses wawancara berlangsung dengan yang diharapkan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menjalin hubungan yang baik dengan narasumber diantaranya adalah memperhatikan attitude saat didepan orang, penampilan yang rapi akan membuat orang akan menerima dengan baik, dan juga manner yang baik.

2) Terjun kelokasi penelitian

Dalam proses terjun kelokasi penelitian, peneliti hendaknya sudah mengerti kondisi dan suasana tempat penelitian. Disamping menjalin hubungan baik dengan narasumber dan pihak tempat penelitian, peneliti harus mampu menyesuaikan kondisi yang ada di tempat penelitian. Peneliti harus mampu mengimbangi keadaan ditempat penelitian agar dalam proses penelitian tidak terhambat, namun tetap dibarengi dengan sikap sopan santun yang baik pula. Dalam proses pencarian data hendaknya peneliti menggunakan bahasa yang mudah dipahami guna untuk mempermudah dalam proses pencarian data di tempat penelitian.

3) Tahapan analisis data

Pada tahap analisis data peneliti mengulas kembali data-data yang telah didapat melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dipilah dan diambil yang sesuai dengan fokus penelitian. Jika peneliti tidak melakukantahapan analisis data maka peneliti akan kesulitan dalam menyaring informasi yang telah diberikan oleh informan, dampaknya akan mengurangi kredibilitas penelitian yang dilakukan. Setelah memilih data yang sesuai dengan struktur penelitian, data kemudian disusun dan dihubungkan dengan teori ilmiah. Dengan begitu akan memperjelas inti dari data tersebut dan agar penelitian juga tetap sesuai dengan kaidah keilmuan. Langkah terakhir dalam analisis data yakni peneliti mulai menulis dan mendeskripsikan data yang diperoleh didalam laporan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya adalah :

a. Wawancara

Pendapat ahli Taylor dan Bogdan mengatakan bahwa wawancara merupakan hubungan secara langsung dengan subjek penelitian, hubungan secara langsung berupa komunikasi secara langsung dan juga berbicara tatap muka secara langsung dengan narasumber. Dengan adanya komunikasi dan tatap muka secara langsung peneliti akan lebih mudah memahami narasumber dengan baik. Dengan tatap muka secara langsung akan lebih memahami sudut pandang narasumber mengenai fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti, disamping itu peneliti akan lebih memahami terkait dengan keadaan social ditempat penelitian. Proses wawancara dengan narasumber harus memperhatikan penggunaan bahasa yang mudah dimengerti dan attitude yang baik pula. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data paling penting pada penelitian kualitatif. Karena, proses pengumpulan data utama secara langsung dengan informan adalah dengan wawancara.³² Wawancara memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang ada keterkaitannya dengan rumusan masalah dalam memperoleh data. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan melibatkan beberapa Staff yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, termasuk Direktur dan Manager Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Wawancara dilakukan secara tatap muka atau langsung di kantor Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

2. Observasi

Schensul Given berpendapat bahwa observasi merupakan hal yang sangat fundamental dalam penelitian kualitatif. Observasi bermanfaat untuk mengumpulkan berbagai data perilaku atau interaksi sosial. Data-data observasi dapat berupa open-ended data yaitu pola-pola atau closed & coded data yaitu konfirmasi pola-pola tertentu. Metode observasi terdiri dari beberapa macam yakni observasi partisipasi / participant observation, observasi non-partisipasi/ non participant observation, observasi tersembunyi/ covert observation, observasi langsung/ direct observation dan observasi naturalistik. Bungin mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu: Observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur, dan observasi kelompok.³³

³² Wahyudin Darmalaksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan." *Pre-print Digital Library*, (2020): 3

³³ Tjipto Subandi, "Metode Penelitian Kualitatif." *Muhammadiyah university Press*, (Surakarta, 2006): 27

- a) Observasi partisipasi adalah (participant observation) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
- b) Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
- c) Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

Dalam observasi yang dilakukan peneliti mengamati budaya kerja yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat, tujuan dari observasi sendiri adalah untuk memperkuat data yang telah diperoleh dari informan. Nantinya hasil dari kegiatan observasi akan dijabarkan dan ditulis dalam bentuk proposal penelitian, dimana proposal tersebut akan menjadi bukti bahwa peneliti berhasil melaksanakan penelitian. Observasi dilakukan saat kegiatan doa dan mengaji bersama dipimpin oleh direktur yayasan, kegiatan olahraga rutin disetiap minggu disela jam kerja kantor, kegiatan diskusi santai antar anggota dan manager saat jam istirahat.

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bukti konkrit yang menjadi pertanggung jawaban atas kegiatan observasi dan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti. Dokumentasi biasanya berupa memo atau catatan, gambar, video, dan suara rekaman. Tujuan adanya dokumentasi adalah sebagai data pendukung untuk memperkuat data. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi laporan kegiatan, gambar atau foto saat wawancara dan sekitar kegiatan dalam yayasan yang diteliti, rekaman suara hasil wawancara dengan informan. Dari ketiga teknik pengumpulan data yang sudah dipaparkan adanya alat yang guna menunjang penunjang pengumpulan data agar mendapatkan hasil yang maksimal sangat diperlukan seperti smartphone, clip on microphone atau perekam suara, bolpen dan buku catatan. Adanya alat bantu untuk pengumpulan data akan membuat proses pengumpulan data lebih detail sehingga hasil penelitian lebih maksimal.

6. Teknik Validitas Data

Teknik validitas data merupakan teknik yang digunakan sebagai pembenaran data yang telah diperoleh peneliti setelah melakukan proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh akan dikatakan valid jika data yang telah diperoleh dan

kondisi yang terjadi dengan objek penelitian tidak mempunyai perbedaan yang signifikan. Untuk mengecek kevalidan dari sebuah data adalah dengan melakukan pengecekan data secara berulang. Teknik validasi yang digunakan oleh peneliti adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi sendiri tidak hanya digunakan untuk mengecek kebenarannya, namun dapat digunakan untuk memperkaya data. Selain itu, triangulasi juga dapat digunakan untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data sehingga triangulasi bersifat reflektif.³⁴ Peneliti dapat menyilangkan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian digabungkan menjadi satu untuk mendapatkan sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti akan memadukan hasil wawancara dengan hasil observasi. Hal tersebut akan dilakukan untuk membandingkan hasil informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Adanya teknik validitas data agar peneliti memperoleh jawaban yang valid terutama dengan informan, hal ini dikarenakan penelitian kualitatif sangat rentan dengan penelitian yang subjektif terutama dari informan.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah upaya mencari dan menata secara sistematis dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Analisis data juga mengatur secara sistematis bahan dan hasil wawancara dan observasi lalu menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, atau teori baru. Hal tersebut berguna untuk meningkatkan pemahaman seorang peneliti dalam menyajikan data dan kasus sebagai temuan. Teknik analisis data yang diterapkan oleh peneliti adalah mentranskrip data, kategorisasi, dan analisis.³⁵ Teknik analisis data yang digunakan adalah data analisis yang dilakukan oleh Miles dan Huberman memiliki aneka macam cara untuk memperoleh hasil, kegiatan dan proses dalam analisis yang dilakukan oleh Miles dan Huberman memiliki beberapa tahapan diantaranya adalah observasi, wawancara, intisari dokumen dan yang penting rekaman. Analisis data yang menggunakan oleh Miles dan Huberman akan menggunakan kata-kata yang disusun dalam teks yang diperluas, analisis data dengan menggunakan pandangan Miles dan Huberman memiliki tiga alur kegiatan diantaranya adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Nantinya temuan tersebut akan menjadi temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang menjadi suatu objek atau gambaran yang menjadi data yang

³⁴ Farida Nugrahani, "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa." (Surakarta 2014): 35

³⁵ Tjipto Subandi, "Metode Penelitian Kualitatif." *Muhammadiyah University Press*, (2006): 56

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur

Yayasan dompet amanah umat sidoarjo merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dibidang sosial dan dakwah, dimana yayasan dompet amanah umat sidoarjo juga memberdayakan anak yatim dan dhuafa. Melalui program-program yang ada di yayasan dompet amanah umat sidoarjo seperti dari aspek pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan lingkungan. Yayasan dompet amanah umat sidoarjo berlokasi di Jl. Raya Buncitan No. 01, Buncitan Sedati Sidoarjo. Disamping memberdayakan yatim Dhuafa yayasan dompet amanah umat sidoarjo juga memberdayakan bunda yatim agar dapat meningkatkan perekonomian keluarganya. Berawal dari Bapak Agus Sumartono yang merasa perihatin dengan anak-anak yatim dan dhuafa disekitar lingkungannya yang kurang mendapatkan bantuan, membuat Bapak Agus Sumartono tergerak hatinya untuk memberikan wadah untuk anak yatim dhuafa baik dari segi pendidikan, kesehatan, hingga tempat tinggal. Bantuan sosial yang diberikan pada masyarakat terutama bagi masyarakat yang kurang mampu.

Dengan adanya Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo akan membantu perekonomian masyarakat lingkungan sekitar terutama bagi masyarakat desa buncitan dan sekitarnya. Selain membarikan bantuan pada anak-anak yatim dhuafa Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo juga memberdayakan bunda yatim untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo memiliki tenaga yang professional dan amanah dengan kata lain Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo merupakan lembaga yang mengelola dana umat yang diperuntukan untuk kegiatan sosial. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo bukan merupakan sebuah lembaga yayasan saja tetapi juga merupakan Panti Asuhan Istiqomah yang menampung santri laki –laki yatim dhuafa, terdapat sekitar 25 santri laki-laki yang berada di Panti Asuhan Istiqomah. Santri-santri panti asuhan Istiqomah juga diperlakukan layaknya santri disebuah pesantren mereka di beri pendidikan yang layak, di penuhi segala kebutuhan, dan diajarkan ilmu-ilmu layaknya seperti pesantren.

Seiring dengan berkembangnya waktu, akhirnya Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo mendapatkan izin sebagai lembaga amil zakat resmi dengan SK Kemenag 520 tahun 2017 dan juga dipercaya untuk mengemban amanah sebagai Nadzir wakaf uang dengan SK BWI No. 3.3.00169 tahun 2016. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo mendapat izin sebagai lembaga amil zakat skala Provinsi berdasarkan SK Direktur 37 Jenderal Bimas Islam

Nomor 754 Tahun 2022 mendapatkan izin skala Provinsi maka nama yang awalnya lembaga amil zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menjadi lembaga amil zakat Dompot Amanah Umat Jawa Timur Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo juga aktif dalam kegiatan-kegiatan BAZNAS di tingkat Kabupaten, Propinsi dan Nasional. Kami juga aktif dalam Forum Zakat (FOZ) tingkat Propinsi, Nasional dan Internasional sekaligus dalam program- program kemanusiaan dan kebencanaan.

2. Visi Misi Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur

Didalam setiap lembaga, instansi, organisasi, maupun perusahaan pastinya memiliki visi dan misi yang menjadi acuan dan tujuan baik dalam menjalankan program kerja maupun oprasional dari yayasan atau perusahaan tersebut. Begitupun dengan Yayasan Dompot Amanah Umat yang memiliki visi dan misi, sebagai berikut :

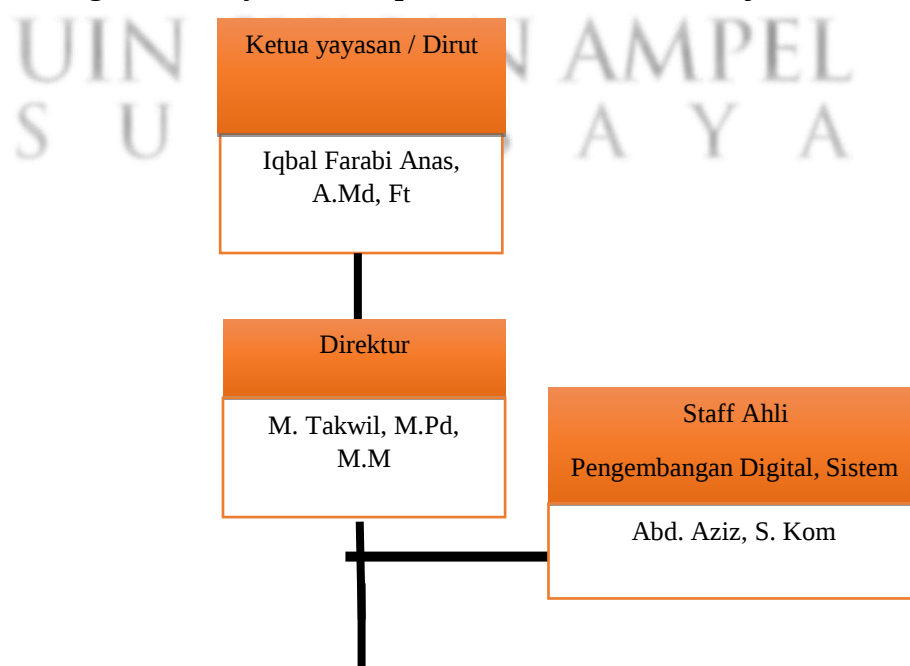
a. Visi

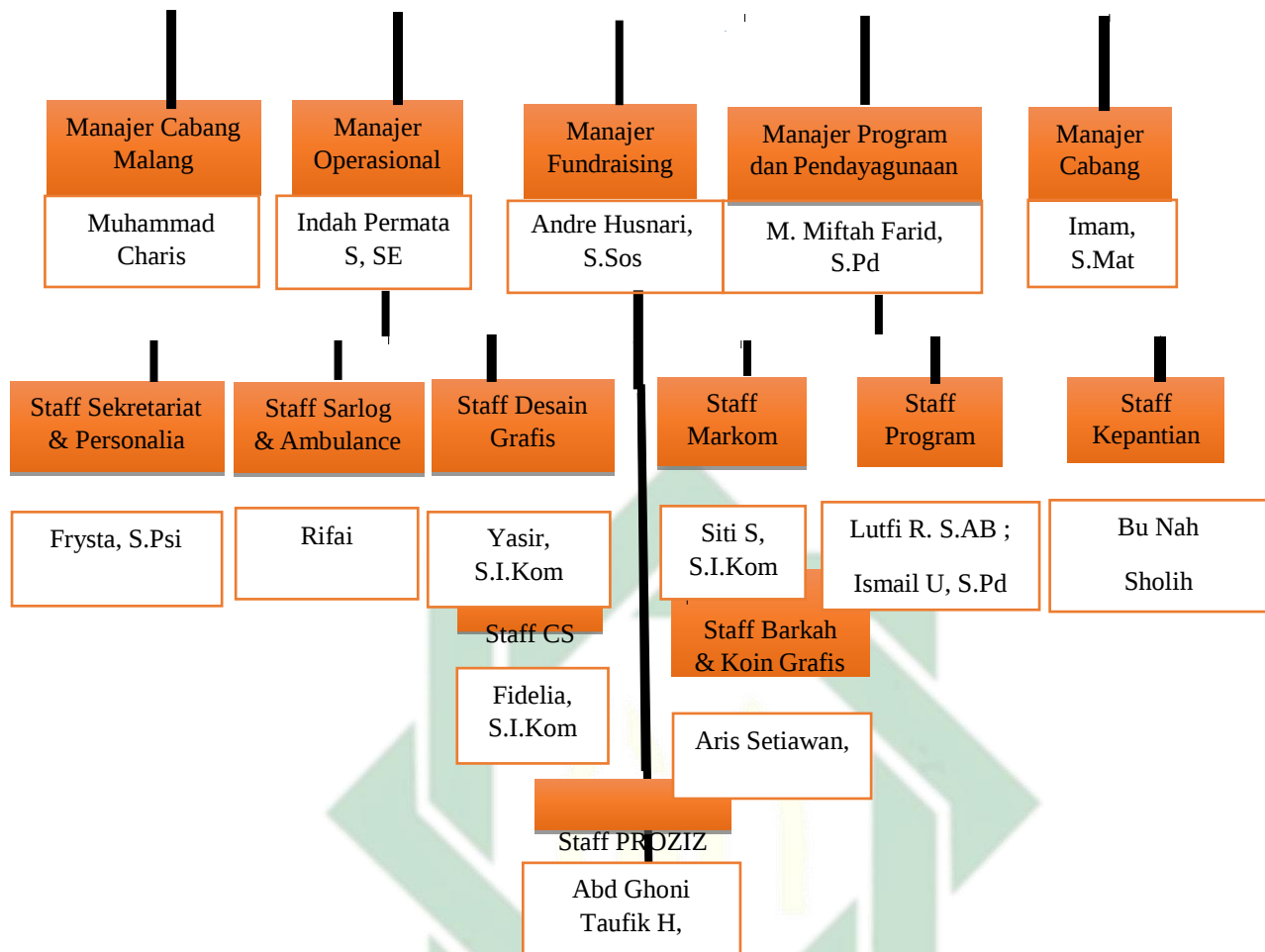
“ Menjadi lembaga peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terdepan dan terpercaya dalam memberdayakan yatim, piatu dan mustahik. “

b. Misi

- 1) Memberdayakan yatim, piatu, dan dhuafa melalui program dakwah, pendidikan, ekonomi, kesehatan dan lingkungan.
- 2) Meningkatkan kredibilitas lembaga melalui perbaikan kualitas manajemen dan pertanggungjawaban yang amanah secara transparan.
- 3) Menjadi mitra pemerintah dalam meningkatkan mutu SDM umat Islam.

3. Struktur Organisasi Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur





4. Program Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur

Yayasan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat (LAZDAU) merupakan lembaga yang mengelola dana umat yang secara professional dan amanah untuk membantu kegiatan sosial dimasyarakat sekitar yayasan dompet amanah umat. Guna untuk menunjang pemberian bantuan sosial kemasyarakat, Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur membuat program –program yang mendukung kegiatan sosial. Dengan adanya program yang ada akan membantu para yatim dhuafa dalam meringankan perekonomian keluarganya. Diantara program yang dijalankan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur adalah :

a. Dompot Ekonomi Umat (DEU)

1) Usaha Bunda Yatim Istiqomah (UBYS)

Usaha Bunda Yatim (UBYS) merupakan salah satu program Ekonomi yang di kembangkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat (LAZDAU), yang mana tujuannya untuk membantu bunda yatim agar tidak hanya menerima bantuan secara tunai yang diharapkan mampu mandiri dan berkembang. UBYS sendiri sudah menghasilkan

beberapa produk olahan dari ikan bandeng yang dapat dipesan seperti : bandeng presto, bandeng bakar, otak-otak bandeng, dll.

b. Dompot Pendidikan Umat (DPU)

1) Beasiswa Anak Berprestasi

Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat (LAZ DAU) menggagas sebuah program, yakni Program Beasiswa Anak Berprestasi. Program ini bertujuan untuk mencegah terjadinya putus sekolah dari anak yatim dan dhuafa, sehingga mereka dapat melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi. Pemberian beasiswa rutin kepada siswa PAUD – SMA yang berstatus Yatim, piatu, dhuafa. Yayasan Dompot Amanah Umat juga memberikan bantuan beasiswa bagi mereka yang yatim, piatu disertai dengan surat kematian orang tua. Sedangkan untuk dhuafa, wajib melampirkan Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) dan disetujui setelah survey.

c. Dompot Kesehatan Umat (DKU)

1) Berbagi Air Bersih

Berbagi Air Bersih merupakan salah satu program Dompot Kesehatan Umat (DPU) yang dikembangkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat (LAZDAU), yang mana tujuannya untuk memberikan kemanfaatan bagi masyarakat hingga ke pelosok desa dengan memfasilitasi air bersih. Program ini diadakan, karena ada beberapa desa yang berada di pedalaman/pelosok masih sangat kesulitan dalam mendapatkan air bersih untuk mandi, minum maupun kebutuhan mereka sehari-hari.

d. Dompot Kepedulian (DK)

1) Senyum Dhuafa

Senyum Dhuafa merupakan program Dompot Kepedulian (DK) yang dimiliki oleh LAZ Dompot Amanah Umat dengan tujuan untuk memberi bekal para dhuafa untuk dapat hidup mandiri, dengan cara mereka dibekali dengan pelatihan-pelatihan berwirausaha, permodalan hingga pendampingan sampai dapat berusaha secara mandiri. Target dari program ini ialah untuk menjadikan mustahik menjadi muzakki, dimana ia tidak lagi membutuhkan bantuan akan tetapi justru malah mengeluarkan zakat atas usahanya sendiri.

2) TRESNA

Program ini untuk berkontribusi aktif menyelesaikan masalah kemanusiaan, bencana alam dan bencana kemanusiaan lainnya. Program ini dilaksanakan oleh Tim Respon Bencana (TRESNA), yaitu tim yang dibentuk secara khusus untuk membantu di bidang kebencanaan: Mitigasi, evakuasi dan recovery akibat bencana menjadi tugas dan fungsinya.

5. Layanan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur

Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur memiliki beberapa pelayanan guna untuk memudahkan para donatur dan mustahik dalam mendapatkan pelayanan yang terbaik. Beberapa pelayanan yang diberikan yayasan dompet amanah umat diantaranya adalah :

a. Go Zakat

LAZ Dompot Amanah Umat membuka layanan jemput zakat untuk memudahkan para muzakki membayar Zakat, Infaq, Sedekah dan Waqaf. Tim kami akan mendatangi rumah ataupun kantor Anda sekaligus mengkonfirmasi pembayaran dan membawa amanah anda secara profesional.

b. Istiqomah Aqiqoh

Layanan Istiqomah Aqiqoh adalah unit usaha dari Yayasan Dompot Amanah Umat yang didirikan untuk memberikan manfaat bagi pengembangan dakwah dan ekonomi masyarakat sekitar tempat usaha umumnya dan secara khusus sebagai unit usaha produktif panti Asuhan istiqomah, dan sebagian hasil dari unit usaha di pergunakan untuk keperluan Yayasan.

c. Ambulance Emergency DAU

Layanan ambulance diperuntukan bagi masyarakat yang kurang mampu yang terkadang kesulitan menyewa ambulance untuk mengantar keluarganya untuk berobat. Layanan ambulance merupakan layanan gratis dari dompet amanah umat. Diharapkan layanan ini akan membantu keluarga dhuafa yang mengalami kesusahan. Ambulance Dompot Amanah Umat terus berupaya untuk dapat memberikan layanan terbaik bagi masyarakat yang membutuhkan pertolongan medis.

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui hasil penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan narasumber yang nantinya akan menjawab masalah penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini. Hasil penelitian dan pembahasan akan memuat sebagai hasil

wawancara dan observasi penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2022 dan februari 2023. Objek dari penelitian ini dilakukan di kantor pusat Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur. Dalam penyajian data ini peneliti akan memaparkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dengan teori- teori yang telah ada.

Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang berjumlah lima orang, narasumber yang telah diwawancarai memiliki bagian atau posisi yang berbeda antara satu sama lain. Pada narasumber 1 yakni Direktur Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur yang dilakukan pada tanggal 11 Januari 2023, Narasumber 2 yakni Manager Oprasional Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2023, narasumber 3 yakni staff Oprasional Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2023, Narasumber 4 yakni Manager Fundraising Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur yang dilakukan pada tanggal 16 Januari 2023, narasumber 5 yakni Staff Fundraising Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur yang dilakukan pada tanggal 17 Januari 2023.

Data yang belum lengkap saat wawancara akan dilengkapi dengan data hasil observasi secara langsung dengan rentang waktu yang sesuai yakni pada bulan Desember 2022 sampai februari 2023. Hal ini dilakukan guna untuk memperkuat data hasil wawancara dan observasi, dengan begitu adanya penelusuran arsip yang ada akan membantu peneliti dalam memperoleh data. Dalam penyajian data, peneliti juga mengungkapkan bukti dan informasi di lapangan, bukti tersebut berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur. Berikut adalah narasumber yang peneliti wawancarai :

N1 : Direktur Yayasan Dompot Amanah Umat

N2 : Manager Pendayagunaan Yayasan Dompot Amanah Umat

N3 : Manager Fundraising Yayasan Dompot Amanah Umat

N4 : Manager Operasional Yayasan Dompot Amanah Umat

N5 : Staff Yayasan Dompot Amanah Umat

Dengan adanya pemaparan data ini guna untuk menjawab permasalahan yang diangkat oleh peneliti, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa narasumber peneliti mendapatkan data sebagai berikut :

1. Pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur

Budaya kerja merupakan hal yang penting dalam bekerja akan membentuk karakter dari karyawan, disamping itu dengan adanya budaya kerja yang baik akan membuat hubungan antar karyawan menjadi baik, mampu membangun kekeluargaan antar karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dampak yang dihasilkan yayasan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Berikut ini adalah upgrade pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo Jawa Timur.

“.....Sebenarnya kita itu punya slogan atau jargon, namanya adalah S.I.A.P singkatan dari Spiritual, integritas, akhlak, profesional dan progress. Itu yang menjadi suatu karakter pribadi karyawan, jadi karyawan diharap memiliki spiritual seperti ke musollah untuk sholat berjamaah, lalu do'a pagi. Kemudian ada integritasnya jadi mereka mempunyai tanggung jawab dan rasa kejujuran dalam bekerja. Kemudian ada akhlak dimana karyawan harus menjadi sikapnya dalam bekerja ya walaupun tidak terlalu formal tapi seluruh karyawan harus menjaga ettidudnya. Dengan begitu diharapkan ya kita semua bisa membangun budaya kerja SIAP untuk menjadi goalsnya yayasan dan membangun kekompakan juga kekeluargaan antar karyawan. Lalu ada professional ya bersangkutan dengan perencanaan dalam menjalankan program yang ada di LAZ DAU, yang terakhir ada progresif dimana harus ada kemajuan disetiap pengerjaan target bekerja,update terbaru terkait pekerjaan juga. Setiap pagi itu sekarang sudah tidak didivisi masing-masing menyampaikan progress kerja dan rencana kerja pada hari itu agar progresifnya tersampaikan dan dilakukan secara terencana ini kami sebutnyakerja team dan hal yang baru juga adalah kegiatan olahraga badminton disetiap rabu, dengan adanya kegiatan ini bisa menumpuhkan kekompakan, kepedulian dan rasa kekeluargaan yang kuat antar karyawan. Kegiatan olahraga menjadi kebiasaan-kebiasaan yang sebenarnya orientasinya kepada membangun integritas karyawan. Adanya juga kegiatan yang baru dimulai di 2023 ini yakni kegiatan kajian agama rutin yang dilakukan diakhir bulan jadi kajian ya untuk memotivasi

dan ceramah agama sebagai kebutuhan spiritual untuk karyawan.....” (N1, 11 Januari 2023)

“.....Jadi yang saya ketahui dan saya laksanakan setiap hari budaya kerja LAZ DAU yang dikatakan pak takwil itu memang betul, seperti budaya kerja disini kalo pagi itu ya baca Qur'an, lalu ada lagi sholat dhuha itu ya semua karyawan juga melaksanakannya masing-masing. Kalau mengaji ya kita disini itu setiap hari karna istiqomahnya sebelum kita kerja ngaji dulu. Yang kedua budaya selanjutnya terkait ketika sesama karyawan atau dengan atasan itu saling bertegur sapa, kalau terkait dengan seragam ya sama kalau kita ada agenda atau kegiatan kita semua berseragam. Disini itu budaya yang pakai adalah budaya yang kalem jadi semuanya lebih fleksibel, ada juga budaya sepatu juga kita tetap pakai karna memang bentuk formalnya seperti itu. Dan yang utama itu senyum salam sapa dilakukan setiap hari di LAZ DAU ini, kalau profesional itu sudah jelas karna kita sebelum itu kita melakukan rekrutmen yang sesuai dengan yang kita butuhkan, budaya kerja itu kan di ambil dari sistem yang diakui mulai dari ijazah akademik maupun dari pengalaman. Kalo spiritualnya ya hampir sama karena untuk menguatkan salah satunya adalah kalo ada adzan ya kita langsung untuk sholat, lalu setiap akhir bulan ada kajian agama dan karyawan juga ikut.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....Baiknya budaya kerja disini itu seperti keluarga si jadi nggak kayak diluar yang harus kayak gini-gini ujungnya nanti tertekan, kerja kita disini santai tapi sesuai dengan target atau rancangan yang telah ada, kalo dulu komunikasi antar karyawan memang kurang baik karena ada sekat tembok yang membedakan divisi satu dengan divisi yang lain. Jadi kita kerja seperti ada alur birokrasinya, tapi kalo sekarang komunikasi itu langsung 2 arah jadi antara atasan dan staff bisalangsung berkomunikasi jadi kerja lebih enak dan nyaman dan miskomunikasinya juga sangat berkurang. Lah dari program kerja sendiri di awal tahun ini ada percepatan rancangan kerja dimana pekerjaan harus segera di selesaikan di triwulan awal tahun ini. Kalo misalnya dari divisi lain ada rancangan kerja ya kita eksekusi bareng kita selesaikan hari itu juga tanpa harus meeting dulu, jadi kerja kita bisa lebih efektif dan fleksibel. Diluar pekerjaan, kita itu kayak keluarga, ya kita anggap semua yang ada di LAZ DAU ini adalah keluarga, kalo lagi olahraga ya kita olahraga bareng, kalo sore hujan ya kita makan indomie bareng, saat

kumpul atau sedang tidak mengerjakan pekerjaan ya kita bilangnya family time DAU.....” (N3, 14 Januari 2023)

“.....Budaya kerja disini sekarang itu lebih fleksibel, kita nggak diharuskan pakai seragam kayak dulu, setiap hari juga selalu ada evaluasi terkait pekerjaan yang kemarin dan perencanaan kerja yang dilakukan hari ini, yang bikin asik disini ya setiap hari rabu kita bisa olahraga di gedung sebarbaguna betro anak panti juga ikut si jadi semuanya bisa ngerasain seneng bisa olahraga bareng, disamping itu juga budaya kita disini ya setiap pagi ada doa dan ngaji pagi habis itu dilanjut mendoakan para donatur, mustahik, dan anak panti itu yang buat kita lebih menyatu, kompak sama kekeluargaannya itu semakin erat. Untuk sisi spiritualnya alhamdulillah-nya kita cukup diberi amunisi ya seperti ada kajian akhir bulan, lalu doa pagi kayak tadi, sholat dhuha dan sholat jamaah kalo menurut aku si ini cukup ya. Semua kita lakuin bareng si kalo butuh bantuan ya yang lain mau bantu jadi kerja juga lebih nyaman dan fleksibel.....”(N4, 16 Januari 2023)

“.....Alhamdulillah budaya kerja yang paling saya rasanya dampaknya ya dari sisi komunikasinya, orang-orang disini itu sangat peduli satu sama lain kalo lagi susah ya dibantu. Budaya kerja disini juga hampir semua aspek untuk membentuk karakter karyawannya cukup baik. Kalo diurut ya ada doa pagi jam 8pagi habis itu kita nyantai dulu sambil ngobrol kerjaan apa aja yang dilakukan hari ini, habis itu ya kerja seperti biasa kalo ada yang penyaluran ya kerjanya diluar kantor yang design atau buat konten atau ngurusin data-data mustahik ya dikantor. Kalo sholat dzuhur dan asyar ya jamaah bareng sama anak-anak panti juga, kalo hari rabu ya kita semua badminton bareng di gedung serbaguna, kalo ada kajian ya kita ikut walaupun tetap harus ada yang standby di CS nya si. Hampir semua kegiatan kita selalu interkasi satu sama lain, lah itu lo yang buat kita semua itu kayak keluarga, kompaknya juga kerasa banget. Sekrang itu kita lagi transisi ke sistem kerja yang lebih gampang si menurutku karena memang sekerang kerjanya lebih cepat selesai contohnya pembuatan majalah untuk para donatur lebih cepet selesainya karena ikut membantu bukan hanya satu divisi sajayang mengerjakan....” (N5, 17 Januari 2023)

Pada hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan narasumber 1 yang menjelaskan bahwa budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo adalah S.I.A.P yang memiliki arti Spiritual, Integritas, Akhlak, Profesional, dan Progress. Dimana hal itu sudah dijalankan oleh seluruh karyawan yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Narasumber 1 juga menjelaskan bahwa ditahun 2023 ini sistem kerja yang digunakan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam proses transisi sistem kerja yang lebih agile dan fleksibel.



Gambar 1. Olahraga Rutin Setiap Hari Rabu



Gambar 2. Kajian Spiritual untuk Karyawan dan Masyarakat Sekitar Setiap Bulan

Pernyataan ini juga diperkuat oleh narasumber 3 yang menerangkan bahwa sistem kerja yang diubah sekarang sudah tidak ada lagi sekat tembok antar divisi, sehingga antar divisi lebih bisa berkomunikasi dua arah kerja yang dilakukan juga lebih fleksibel. Narasumber 4 juga memperjelas pernyataan narasumber 1 dan 3 yang menjelaskan bahwa sistem kerja yang digunakan sekarang lebih fleksibel sehingga rasa kekeluargaan dan kekompakan antar karyawan juga semakin erat.

Selain itu hasil dari observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa letak tempat kerja karyawan mengalami perubahan dimana divisi fundraising dan divisi pendayagunaan dijadikan satu dilantai atas yang bersebelahan dengan musollah dan kordinasi tidak harus diadakan diruang meeting namun didirektur Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo berkeliling keruang atas untuk memantau dan berkordinasi dengan tim.

Sebagai lembaga zakat Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo berupaya melaksanakan budaya kerja dengan baik, yang nantinya bertujuan agar dapat menciptakan karakter dari karyawan. Dengan adanya budaya kerja yang baik diharapkan akan membuat nyaman karyawan dalam bekerja. Berikut adalah beberapa hal terkait dengan pelaksanaan budaya di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

a. Disiplin

“.....Karena disini memulai transisi ke bentuk kerja yang lebih agile jadi ya kerjanya kita disini santai namun tidak meninggalkan ketepatan waktu dalam bekerja maupun dalam melakukan kegiatan yang lain, ketepatan penampilan ya walaupun sekarang tidak diharuskan memakai seragam tapi id card tetap digunakan sebagai tanda pengenalan....”(N1, 11 Januari 2023)

“.....Kita memang harus disiplin baik dalam waktu maupun dalam bekerja, di DAU jam 8 kita sudah mulai untuk mengaji pagi dan mendoakan para donatur, dari deadline dalam menyelesaikan pekerjaan juga sekarang juga lebih ketat kalau uda disepakati 2 hari jadi ya kita harus kerja gimana cara 2 hari pekerjaan itu selesai. Disamping kita memang santai dalam kerja tapi kalo soal ketepatan waktu itu utamanya.....”(N3, 14 Januari 2023)

Berdasarkan dalam hasil wawancara, kedua narasumber yakni narasumber 1 dan 3 mempunyai jawaban yang sama yakni sistem kerja yang santai dan fleksibel tidak membuat karyawan menjadi mengabaikan waktu dan budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Ketika pelaksanaan budaya kerja yang mengharuskan karyawan untuk disiplin baik dalam waktu maupun dalam penampilan dan performa dalam bekerja. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo menerapkan budaya kerja yang disiplin dengan harapan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan mustahik tidak menunggu terlalu lama untuk mendapatkan haknya.



Gambar 3. Peyampaian Rancangan Kerja dan Evaluasi

Disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam menerapkan dan melaksanakan budaya kerja, karena dengan menerapkan disiplin akan membuat karyawan meningkatkan semangat dan peformanya dalam bekerja, begitupun yang dilakukan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam menerapkan budaya kerja yang disiplin dengan harapan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan mustahik tidak menunggu terlalu lama untuk mendapatkan haknya. Berikut adalah hasil jawaban peneliti bersama informan dalam pelaksanaan budaya kerja disiplin terutama di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

“.....Disamping keaktifan kerja dan deadline kerja harus sesuai, seperti halnya kita yang sekarang tidak menggunakan seragam dalam bekerja kecuali memang kalo kita ada penyaluran dana ya kita tetap menggunakan seragam karena aturannya seperti itu. Begitupun juga sepatu, kita ya kalo lagi kerja kadang ya ganti sandal apalagi sekarang ruang kerjanya diatas ya malah nggak pakek sandal atau sepatu soalnya sebelah sama musollah. Tapi kita tetap sesuai dengan aturan berangkat kerja harus menggunakan sepatu.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....Karena disini sistem kerja berubah jadi pola kerjanya berbeda dengan yang dulu, sekarang itu kita dituntut untuk cepat-cepat walaupun kerjanya nggak terlalu formal banget sih, kalo ada ide atau konsep rancangan kerja yang sesuai harus segera dikerjain dan harus selesai tepat waktu. Karena kita memang menyalur zakat jadi kan banyak donatur yang minta didatangi untuk pengambilan zakatnya lah itu juga kita harus disiplin waktu ya bisanya si setengah jam atau maksimal lima belas menit kita harus sudah ditempat janji dengan donatur, karna kan kesiapan kita juga bisa dilihat dari disiplinnya waktu.....” (N4, 16 Januari 2023)

“.....Komunikasi yang baik antar karyawan juga menjadi adanya sikap disiplin, bekerja dengan adanya tim kan butuh komunikasi dua arah agar pekerjaan selesai sesuai dengan deadline yang telah ditentukan” (N5, 17 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan narasumber 2, 4 dan 5 ada beberapa hal yang dilakukan dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. pada gambaran umumnya inti dari yang disiplin kerja yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo adalah disiplin waktu dan peforma dalam bekerja, Narasumber 2 dan 4 menjelaskan bahwa budaya kerja disiplin akan membangun semangat karyawan dalam bekerja, dengan disiplin waktu akan membuat sikap terutama karyawan dalam menghargai waktu sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama narasumber 5 yang menjelaskan bahwa adanya komunikasi akan membuat disiplin antar karyawan semakin meningkat, ini dikarenakan adanya komunikasi yang baik antar karyawan membuat pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo semakin aktif dan produktif.

b. Keterbukaan

“.....Jadi sama halnya yang saya katakan tadi karna kita sekarang pakai sistem kerja yang lebih agile dan fleksibel jadi membuat karyawan akan lebih leluasa untuk mengkonsep ide-ide dan langsung mengeksekusi saat itu juga.....” (N1, 11 Januari 2023)

“.....Karena sekarang laporan persetujuan tidak bergantung pada atasan saja, jadi ya informasi apapun apalagi terkait dengan rencana kerja ya lebih mudah, informasinya itu sekarang lebih luas. Pokoknya kalo itu bisa buat kerja lebih cepat ya gapapa langsung dikerjakan saja.....” (N3, 16 Januari 2023)

“.....Mungkin karna sistem kerja yang lebih fleksibel ya jadi buat kita komunikasi itu kayak lebih enak, kita butuh apa sama yang bersangkutan uda gak perlu lagi harus izin sama manager atau direktur dulu terus ya kita komunikasinya juga lebih enak dan santai si.....” (N4, 16 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 1,3, dan 4 memiliki persamaan jawaban yang sama yakni sistem kerja yang baru dan lebih bisa menyesuaikan keadaan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat karyawan merasa memiliki rasa saling keterbukaan satu sama lain terutama dalam bekerja. Keleluasaan

dalam mengekspresikan sistem kerja yang telah dibuat juga sangat dinikmati oleh karyawan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Informasi dan komunikasi yang diperoleh secara langsung menjadi semangat karyawan dalam segera menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 4. Acara Amal Yang Dihadiri Oleh Seluruh Donatur

Keterbukaan antar karyawan dan atasan terkait dengan pekerjaan membuat antara karyawan dengan atasan seperti manager dan direktur tidak memiliki batasan struktural dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterbukaan bukan hanya ditunjukan kepada seluruh karyawan saja, namun baik dari donatur, mitra, mustahik. Yayasan Dompot Amanah umat Sidoarjo juga memiliki sikap keterbukaan kepada komponen-komponen yang mendukung, Yayasan Dompot Amanah umat meyampaikannya melalui acara-acara yang dilakukan. Adanya keterbukaan bagi seluruh karyawan dan atasan menjadi salah satu yang dilakukan dalam melaksanakan proses budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

c. Saling Menghargai

“.....Kami semua yang mengambil langkah agile itu kan pertahun 2023 ini kan, menurut saya kerja teamnya sudah sangat terbangun antar karyawan, team juga sekarang lebih cepat, kemudian medianya kan juga lebih aktif lagi mereka juga lebih banyak berinovasi semua saling membantu dan memberi saran agar pekerjaan cepat selesai.....” (N1, 11 Januari 2023)

“.....Sangat terasa kekeluargaannya karna satu sama lain saling membantu dan menghargai satu sama lain, jadi tidak seperti halnya perbedaan antara staff dan manager tapi sangat terasa kekeluargaannya kadang ya seperti teman, saudara, bahkan keluarga.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....Setiap personal yang punya karakter yang berbeda-beda dan background yang berbeda-beda jadi ada banyak sikap yang harus disesuaikan dalam

menghadapi karakter seperti itu. Jadi dari kitapun juga harus saling bisa memahami satu sama lain disini. Lah ini yang membuat kita itu jadi kayakkeluarga.....” (N3, 16 Januari 2023)

“.....Perbedaan dalam berpendapat itu pasti ya, kita sendiri tidak bisa melarang hak orang untuk berpendapat tapi enakanya di DAU walaupun kita beda pendapat kita bisa saling menghargai pendapat masing-masing, kita disini bisa menempatkan diri kapan harus bicara kapan harus diam. Jadi itu bisa jadi cara agar karyawan nggak tersinggung.....” (N5, 17 Januari 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama informan 1,2,3, dan 5 memiliki jawaban yang sama yakni dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan harus saling menghargai satu sama lain, perbedaan dalam berpendapat dan memiliki karakter yang berbeda-beda membuat antar karyawan saling menghargai dan memahami.



Gambar 5. Acara Milad LAZ DAU

Dengan begitu akan menciptakan rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Saat sikap saling menghargai sudah benar-benar ternam dikaryawan, dengan begitu kekompakan dalam bekerjapun seperti menyelesaikan rancangan kerja, melakukan event sosial, juga akan lebih efektif. Adanya saling menghargai baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman, perbedaan membuat karyawan menjadi lebih saling mengenal karakter karyawan yang lain, sehingga akan meminimalisir pertengkaran dalam bekerja.

d. Kerjasama

“.....Kerjasama kita disini cukup baik karena memang sistem kerja yang harus cepat-cepat jadi setiap ada rancangan kerja kita sudah bagi tugas biar cepat selesai.....”(N1, 11 Januari 2023)

“.....Kita saling membantu si misalnya kalo ada yang punya konsep dan ide terus ya di sampaikan saat evaluasi habis itu ya kita kerja bareng-bareng saling bagi tugas.....”(N2, 14 Januari 2023)

“.....karena sekarang kita itu kerjanya bareng-bareng ya jadi lebih mengenal karakter karyawan yang lain, kerjaan juga juga cepat selesai karena mulai dari konsep sampek selesai itu banyak yang nyumbang tenaga sama pikiran.....” (N5, 17 Januari 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 1, 2, dan 3 memiliki jawaban yang sama yakni kerjasama yang dijalankan oleh karyawan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dikerjakan bersama-sama, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai dan sesuai dengan target dan deadline yang ditentukan. Seperti yang dijelaskan informan 1 yang menjelaskan bahwa sistem kerja yang baru membuat pekerjaan harus dikerjakan dengan cepat-cepat, hal yang sama juga diungkapkan oleh informan 2 yang mengatakan bahwa konsep dan ide yang disampaikan nantinya akan dikerjakan bersama- sama, pengeksekusian pekerjaan yang bersama-sama itu membuat pekerjaan akan lebih cepat selesai.



Gambar 6. Kerjasama seluruh karyawan DAU Dalam Acara Milad

Begitupun dengan yang diungkapkan oleh informan 5 yang mengatakan bahwa dari pekerjaan yang dilakukan bersama-sama akan membuat antar karyawan menjadi lebih memahami karakter masing-masing sehingga kerja sama yang dijalankan akan lebih efektif.

Dengan adanya kerjasama yang baik dengan sesama karyawan akan berdampak pada rancangan pekerjaan yang cepat selesai dan berjalan sesuai yang ditargetkan. Contohnya seperti pada acara Milad Yayasan Dompot Amanah Umat yang ke-6 seluruh karyawan bekerjasama untuk mempersiapkan kegiatan dan event yang dilaksanakan setiap minggu dalam satu bulan. Selain agar pekerjaan cepat untuk selesai rasa kekeluargaan dan kekompakan sesama karyawan semakin kuat.

e. Fleksibilitas

“.....Update terbaru terkait pekerjaan, setiap pagi itu sekarang sudah tidak di divisi masing-masing, kita menyampaikan progress kerja dan rencana kerja pada hari itu agar progresifnya tersampaikan dan dilakukan secara terencana ini kami sebutnya kerja team. Sistem kerja yang fleksibel jadi buat karyawan lebih bisa mengeksplor inovasi-inovasi yang baru.....” (N1, 11 Januari 2023)

“.....Per awal tahun 2023 kita itu sedang transisi ke sistem kerja yang baru yang dulu setiap ada konsep atau ide harus persetujuan manager dan atasan dulu, tapi sekarang sistem kerja kita sangat berbeda karena konsep dan inovasi bisa langsung dikerjakan dan dievaluasi setiap hari, karyawan atau sebutannya team juga juga saling membantu menyelesaikan pekerjaan. Jadi ya pekerjaan selesai sesuai dengan ketentuan.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....Budaya kerja disini sekarang itu lebih fleksibel, kita gak diharuskan pakai seragam kayak dulu, setiap hari juga selalu ada evaluasi terkait pekerjaan yang kemarin dan perencanaan kerja yang dilakukan hari ini, yang bikin asik dan kita sebagai karyawan juga lebih nyaman saat kerja.....” (N3, 14 Januari 2023)

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama narasumber 1, 2, dan 3 yang menjelaskan jawaban yang sama terkait dengan pelaksanaan sistem kerja yang baru membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi cepat selesai. Hal yang dijelaskan oleh narasumber 1 bahwa setiap hari para karyawan selalu menyampaikan progress pekerjaan masing-masing agar terencana kerja tersampaikan dengan terencana. Dengan sistem kerja yang fleksibel karyawan menjadi lebih bisa untuk mengeksplor inovasi ide-ide yang terbaru. Hal yang sama juga dijelaskan oleh narasumber 2 dan 3 yang mengatakan bahwa perpindahan sistem kerja yang fleksibel akan menjadikan karyawan lebih mudah untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan nyaman dan tanpa keterpaksaan, dengan adanya penyampaian progress dan evaluasi setiap hari membuat karyawan lebih cepat untuk berorientasi dengan pekerjaan

dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan aturan dan nilai yang telah diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.



Gambar 7. Rapat Membuat Konsep Event Berbagi Dengan Yatim Dhuafa



Gambar 8. Pemberian Bantuan Pada Janda & Dhuafa

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amah Umat Sidoarjo memiliki banyak perubahan yang signifikan, perpindahan sistem kerja yang lama ke sistem kerja yang baru sangat berdampak dihasil yang diperoleh terutama bagi setiap individu. Menggunakan sistem kerja yang lebih agile dan fleksibel membuat budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo semakin berjalan dengan lancar dan membuat karyawan menikmati budaya kerja yang telah diterapkan.

Dari pemaparan diatas pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo telah menerapkan nilai-nilai dalam pelaksanaan budaya kerja, hal tersebut didukung dengan adanya perpindahan sistem kerja yang baru. Nilai-nilai yang telah diterapkan dalam pelaksanaan budaya kerja di Yaysan Dompot Amanah Umat Sidoarjo diantaranya adalah :

- 1) Disiplin

- 2) Keterbukaan
- 3) Saling menghargai
- 4) Kerjasama
- 5) Fleksibilitas

2. Faktor penghambat pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Dalam pelaksanaan budaya kerja ada beberapa faktor penghambat dari pelaksanaan budaya kerja itu sendiri, faktor penghambat yang menonjol akan membuat pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan berjalan tidak lancar dan sesuai harapan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

a. Prasangka buruk

“.....Mungkin karna beda generasi ya jadi ada gep gitu antara karyawan yang tua sama karyawan yang muda, kadang ada perdebatan karena beda pendapat, yang tua pinginnya sesuai biasanya aja tapi yang muda pinginya ada inovasi baru, jadi ga selaras gitu.....” (N1, 11 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 1 dapat diketahui bahwa prasangka buruk sering kali terjadi pada pelaksanaan budaya kerja, seperti yang dipaparkan oleh narasumber 1 yang mengungkapkan bahwa prasangka buruk terhadap sesama karyawan sering kali terjadi sehingga membuat karyawan memiliki pemikiran yang tidak logis dalam menghadapi karyawan lain, seperti halnya dalam pemikiran karyawan yang lebih tua mereka memiliki pemikiran yang kurang terbuka terkait dengan sistem sistem kerja yang baru sedangkan karyawan milenial mereka memiliki pemikiran yang lebih jauh terkait dengan rancangan kerja ditambah dengan sisitem kerja yang fleksibel membuat karyawan lebih leluasa dalam dan berinovasi dalam bekerja, hal ini yang membuat terdapat tembok besar yang menghalangi karyawan tua dan karyawan muda untuk berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

“.....Karyawan itu ada yang sering telat kalo doa pagi, kadang uda selesai doa pagi baru datang jadi gak tepat waktu.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....kalo ada janji sama donatur itu sering telatnya, preparanya itu gak dari awal gitu loh jadi ya sering telat kalo ada janji sama donatur....”(N3, 16 Januari 2023)

Pernyataan yang sama juga di ungkapkan oleh narasumber 2 dan 3 yang mengatakan bahwa karyawan sering mengabaikan waktu yang ada baik dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di kantor maupun saat diluar kantor seperti janji bertemu dengan donatur, manajemen waktu mereka yang berantakan membuat beberapa karyawan memiliki prasangkaburuk terkait dengan persiapan mereka yang tidak bisa diatur dengan baik padahal seharusnya sudah dipersiapkan jauh-jauh hari.

Dengan adanya prasangka buruk dari beberapa karyawan dalam menanggapi karyawan yang lain membuat pelaksanaan budaya kerja menjadi terhambat, dengan begitu berdampak pada kerjasama tim menjadi yang kurang baik. Prasangka buruk yang timbul antar karyawan juga berdampak pada kelayakan dalam tim saat bekerja. Prasangka buruk yang berkepanjangan akan membuat suasana bekerja tidak nyaman, interaksi antar karyawan akan berkurang, dan akan menimbulkan permasalahan antar karyawan.

b. Prinsip yang tidak sesuai

“.....Kalau di DAU sendiri kita disini ya harus punya prinsip satu untuk tujuan dari yayasan, walaupun prinsip pribadi dari karyawan yang lain tidak sama ya tidak masalah yang penting prinsip satu tujuan untuk yayasan kita harus sama semua. Kan tidak mungkin kita beda prinsip semua nanti arah tujuan kita terombang ambing.....”(N1, 11 Januari 2023)

“.....kita disini punya latar belakang yang berbeda beda, punya prinsip dan pemikiran yang berbeda-beda dan punya circle yang berbeda-beda tapi ya tetap disini kita ada aturan kita ada batas sampai mana prinsip dan pemikiran akan berhenti, pada intinya kita saling menghormati aja si dini tujuan kita ya buat kesejahteraan umat terutama mustahik jadi ya kalo tujuan diluar itu harus pribadinya yang bisa ngerem.....”(N3, 16 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 1 dan 3 yang mengatakan bahwa jika setiap karyawan memiliki prinsip mereka pribadi namun saat dalam bekerja prinsip yang diterapkan harus sesuai dengan tujuan dari yayasan, dengan begitu akan lebih mudah untuk menyelaraskan prinsip guna untuk mencapai tujuan dari yayasan sendiri, prinsip yang tidak sesuai akan membuat karyawan bertindak tidak pada aturan yang telah diterapkan dengan begitu budaya kerja yang telah diterapkan akan

terhambat, dampak pekerjaan akan terus menumpuk karena penyelesaiannya tidak sesuai dengan deadline, begitupun dengan suasana kerja menjadi tidak kondusif. Sehingga prinsip yang ditanamkan kepada karyawan harus sesuai dengan prinsip yayasan dalam mencapai tujuan, dengan begitu budaya kerja akan berjalan sesuai aturan yang telah diterapkan. Setiap karyawan jelas memiliki prinsip yang berbeda-beda namun saat berada di yayasan prinsip yang diterapkan harus sesuai untuk mencapai tujuan dari yayasan atau organisasi. Prinsip yang tidak sesuai akan menghambat proses budaya kerja yang telah berjalan, sehingga seluruh karyawan harus bisa mengatur prinsip dan pemikiran saat bekerja. Dengan begitu prinsip dan budaya kerja yang telah diterapkan akan berjalan sesuai dengan aturan yang telah diterapkan terutama di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

c. Pengalaman pahit

“.....Kita kalo ada apa-apa selalu diomongin bareng-bareng, jadi menurutku ya karyawan disini gak ada kalo yang trauma gitu, disini kita semua pada seneng semua apalagi kekeluargaan kita makin erat sekarang...”(N3, 16 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 3 yang mengungkapkan bahwa sebagian karyawan tidak memiliki pengalaman pahit yang proses pelaksanaan budaya kerja hingga sampai pada kondisi trauma. Seluruh karyawan juga sangat mampu bersaing secara baik dari segi kemampuan dan keterampilan antar karyawan, bahkan dengan adanya sistem kerja yang baru membuat saling menghargai antar karyawan dan saling membantu, hal ini membuat rasa kekeluargaan karyawan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo semakin erat.

“.....Mungkin lebih ketersinggungannya yak arena kadang itu anak-anak kalo bercanda agak berlebihan si jadi ya kadang yang dibercandain jadi tersinggung, tapi kalo yang sampek trauma gitu ngga si.....”(N4, 16 Januari 2023)

“Mungkin kalo pengalaman yang kurang baik ya pernah ada yang berpendapat terus di potong atau ga diterima sama yang lain, kan jadinya ada trauma untuk gak berpendapat lagi dan itu pernah kejadian disini mbak sebelum ada sistem kerja yang baru ini.....”(N5, 17 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan narasumber 4 yang mengungkapkan mengenai pengalaman pahit juga menyertai proses budaya kerja yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, rasa tersinggung terhadap perkataan atau tingkah laku orang-orang sekitar membuat karyawan merasa tidak

nyaman, namun masih dalam batasan dan tidak mengakibatkan trauma. Hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber 5 yang mengatakan bahwa pengalaman pahit yang berdampak pada trauma pada karyawan juga salah satu yang menghambat pelaksanaan budaya kerja, dimana karyawan akan merasa kurang nyaman proses pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan karena merasa khawatir pengalaman pahit yang pernah diperoleh kembali terjadi. Narasumber mengatakan bahwa sebelum adanya transisi sistem kerja yang baru karyawan akan menyampaikan konsep dan ide rancangan kerja saat meeting, namun karena dulu sistem kerja masih belum fleksibel sehingga membuat karyawan kurang untuk memberikan ide atau konsep yang baru, sehingga disaat karyawan memiliki konsep atau ide baru namun karyawan yang lain menganggap bahwa konsep tersebut terlalu menyimpang dari tujuan hal ini membuat karyawan berpendapat memiliki rasa trauma untuk berpendapat kembali.

d. Prioritas yang rendah dalam bekerja

“.....Alhamdulillahnya karyawan disini sangat memprioritaskan pekerjaan ya mbak, karna selama kita ada dikantor ya prioritas adalah pekerjaan, tapi kalo pulang ya uda beda lagi, bahkan kadang kita ya lembur kalo misalnya ada pekerjaan yang uda mepet banget sama deadline.....” (N2, 14 Januari 2023)

“.....Kita disini dibuat untuk mencintai pekerjaan yang dikerjakan si ya jadinya kalo uda cinta kan harus di prioritaskan, jadi ya kita bekerja dengan senang hati kalo lagi dikantor ya utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan, tapi emang diluar menyelesaikan pekerjaan kumpul bareng sama karyawan yang lain juga pelengkap gitu.....” (N4, 16 Januari 2023)

“.....Namanya juga bekerja ya mbak kita ya dituntut untuk tanggung jawab dengan pekerjaan yang kita pegang, jadinya mau gamau ya harus diprioritaskan biar cepat selesai.....” (N5, 17 Januari 2023)

Berdasarkan hasil yang dikakukan oleh peneliti bersama narasumber 2 yang menjelaskan bahwa prioritas dalam bekerja harus diutamakan oleh setiap karyawan, mengutamakan pekerjaan saat bekerja adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, sama halnya yang ungkapkan oleh narasumber 4 dan 5 yang mengatakan bahwa seluruh karyawan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo harus memiliki rasa cinta dengan pekerjaan, dengan begitu seluruh karyawan akan memprioritaskan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya tanpa harus adanya pemaksaan oleh atasan. Hal yang sering menjadi pengaruh karyawan mencintai pekerjaannya adalah disamping pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal

yang mulia dari sisi yang lain yakni kekeluargaan yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo sangatlah erat, pekerjaan diselesaikan dengan bersama-sama, hal ini yang membuat karyawan mencintai pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan dengan tepat waktu.

Yayasan Dompot Amanah Umast Sidoarjo dalam melaksanakan budaya kerja tidak mendapati bahwa karyawan memiliki prioritas yang rendah dalam bekerja. Namun sebaliknya, karyawan sangat memprioritaskan pekerjaan saat bekerja. Hal ini tunjukan karyawan hingga sampai lembur diluar jam kantor untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga pelaksanaan budaya kerja berjalan dengan baik.

e. Sudut pandang yang negatif terhadap kerja

“.....Kita melihat semua pekerjaan yang ada ya tanggung jawab kita bersama, mulai dari konsep sampai tugas selesai semua pihak ikut campur tangan dengan pekerjaan dan kita pun menjalanninya juga dengan senang hati dan enjoy.....”
(N2, 14 Januari 2023)

“.....Kalo kita memandang pekerjaan dengaa negatif ya pastinya menyelesaikannya juga pasti males dan molor, hal itu yang kita antisipasi agar karyawan tidak males dalam bekerja. Kita harus berpikiran positif bahwa yang kita kerjakan disini disamping itu bekerja juga sebagai ladang pahala karena yang kita kerjakan nantinya akan sampai pada umat yang membutuhkan.....” (N3, 16 Januari 2023)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber 2 yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang ada merupakan tanggung jawan yang harus dilakukan dan diselesaikan dengan baik, semua pihak juga ikut serta didalam pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan adalah hal utama yang dilakukan karyawan. Adanya sudu pandang yang positif terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan akan meminimalkan adanya hambatan dalam pelaksanaan kerja dan proses budaya kerja, sehingga dengan begitu budaya kerja yang terapkan cukup membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sebuah pekerjaan yang dikerjakan. Sama halnya yang disampaikan oleh narasumber 3 yang mengungkapkan bahwa memandang sebuah pekerjaan harus didasari pemikiran yang positif sehingga dalam mengerjakannya tidak merasa berat hati, pekerjaan akan cepat selesai, dan budaya kerja yang dilakukan berjalan sesuai rencana. Hal ini dikarenakan salah satunya

adalah budaya kerja yang diterapkan sangat efektif untuk mempengaruhi nilai dan perilaku karyawan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam bekerja.

f. Pembandingan

“.....Kadang ya ada si yang bedain antara karyawan sepuh sama karyawan yang lebih muda, sebenarnya ya kasian ya kalo dibanding-bandingkan gitu, takutnya yang dibandingkan kan down terus kerjanya kurang semangat.....”(N4, 16 Januari 2023)

“.....Sifat iri atau kayak mengunggulkan diri sendiri itu pasti ada aja, disini juga gitu ada beberapa yang membandingkan dirinya dengan karyawan yang lain, ada karyawan yang biasa aja nanggepinnya tapi ada karyawan yang baper jadinya insecure. Tapi kita disini ya berusaha untuk saling menguatkan satu sama lain berusaha untuk tidak membandingkan diri dengan yang lain aja.....” (N5, 17 Januari 2023)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan narasumber 4 yang menjelaskan bahwa terkadang masih membanding-bandingkan dengan karyawan yang lain terutama antara karyawan yang memiliki jangka umur yang cukup jauh, adanya pembandingan antar karyawan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan budaya kerja yang telah diterapkan. Sehingga nantinya akan timbul ketidaknyamanan saat memiliki project kerja bersama dan timbulnya sekat atau tembok besar diantara keduanya. Sehingga pembandingan sangat menghambat proses pelaksanaan budaya kerja terutama pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber 5 yang mengungkapkan dalam sebuah organisasi, yayasan, atau bahkan perusahaan pasti ada karyawan yang membandingkan dirinya dengan karyawan yang lain, pembandingan akan membuat karyawan menjadi down sehingga akan berdampak pada performanya dalam bekerja akan menurun, hal tersebut akan merusak mental dan membuat budaya kerja yang dijalankan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

g. Literatur

“.....Masih ada aja si karyawan itu yang kurang paham mekanisme kerjanya disini padahal sudah lama, contohnya ya kurang paham sistem kerja sekarang itu lebih fleksibel dan agile jadi masih ada beberapa karyawan yang masih pakai sistem kerja yang lama jadi kalo kerja nunggu arahan dari saya dulu.....” (N1,11 Januari 2023)

“.....Budaya disini itu sebenarnya sudah jelas, pagi berdoa dan breafing, setelah itu kerja sesuai jobdesk masing-masing tapi kadang itu masih ada aja yang kurang jelas tentang jobdesknya dan kurang pemahaman terkait rancangan kerja yang dibuat jadi kayak bigung gittu.....” (N3, 16 Januari 2023)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber 1 yang menjelaskan bahwa beberapa karyawan masih kurang memahami sistem kerja yang baru sehingga karyawan masih mangandalkan perintah dari atasan. Karyawan harus bisa melihat situasi yang ada, dengan sistem kerja yang lebih agile dan fleksibel seharusnya karyawan juga bisa mengikuti mekanisme sistem kerja yang baru, namun pada keadaan dilapangan masih ada karyawan yang masih kurang memahami sistem kerja yang baru, karyawan yang lebih tua berpotensi besar masih belum bisa mengikuti sistem kerja yang baru, hal ini membuat proses pelaksanaan kerja lebih berjalan tidak lancar dan menghambat proses pelaksanaan budaya kerja yang telah di terapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Hal yang sama juga di jelaskan oleh narasumber 3 yang mengatakan bahwa setiap karyawan harus bisa memahami budaya kerja dan aturan yang telah diterapkan oleh sebuah perusahaan atau yayasan. Semua harus berjalan sesuai dengan jobdesk dan perannya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kurangnya literatur akan mengakibatkan karyawan menjadi kurang memahami aturan dan kondisi yang ada, untuk itu literatur. yang kurang juga sebagai salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja yang ada di di YayasanDompot Amanah Umat Sidoarjo.

C. Analisis Data

Berdasarkan penyajian data yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan menyusun analisis data menggunakan teori yang relevan. Peneliti akan menjabarkan dan menjabarkan keselarasan hasil penelitian dengan teori yang ada. Pada bagian ini, peneliti akan meninjau berdasarkan persefektif teori dan persefektif islam. Berikut ini adalah analaisis data yang berkaitan dengan penyajian data sebelumnya :

1. Persefektif Teori

a. Pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Tujuan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam melaksanakan budaya kerja adalah untuk menciptakan dan membentuk karakter, nilai dan sikap pada masing-masing karyawan, maka dari itu point-point yang terdapat pada cakupan nilai budaya kerja memiliki makna dan maksud guna untuk meyelaraskan aturan dan kebiasaan yang ada di yayasan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Moekijat terkait dengan penerapan pelaksaannya budaya

kerja. Nilai atau aturan yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Moekijat. Adapun nilai-nilai yang selaras adalah sebagai berikut:

1) Disiplin

Menurut Moekijat disiplin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta mengembangkan tabiat.³⁶ Biasanya kata disiplin memiliki pandangan suatu hukuman yang harus ditaati, namun hal tersebut bukan makna yang sebenarnya. Disiplin akan lebih menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan sikap yang layak pada pekerjaannya dan merupakan salah satu cara pengawasan dalam membuat peran yang berhubungan dengan disiplin.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dalam pelaksanaan budaya kerja menurut Moekijat salah satunya adalah memiliki nilai disiplin, dimana hal itu diterapkan dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Mulai beralihnya sistem kerja yang baru lebih agile dan fleksibel membuat karyawan harus disiplin dalam mengerjakan rancangan kerja, karyawan bekerja cepat-cepat dan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan membuat sistem kerja yang telah diterapkan lebih efektif.

Nilai disiplin yang diterapkan membuat karyawan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga berdampak pekerjaan yang cepat terselesaikan, pelayanan baik pada donatur atau penerima manfaat juga semakin cepat dan efektif. Efek yang lain dengan adanya nilai disiplin yakni penyampaian dan evaluasi kerja yang dilakukan karyawan mampu memunculkan ide dan inovasi-inovasi terbaru dalam mengembangkan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, selain itu komunikasi dua arah yang dijalankan karena adanya sistem kerja yang baru dapat meminimalisir adanya kesalahpahaman, komunikasi juga berdampak pada pelayanan baik dengan donatur, penerima manfaat, dan menjadi lebih cepat dan tanggap dengan begitu pelaksanaan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan. Disamping itu karyawan juga memiliki semangat dalam bekerja sehingga performansi yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat, hal ini dapat meningkatkan kualitas keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

2. Keterbukaan

³⁶ Muklas Catio, Denok Sunarsi, "Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 12, No.02 (Juni 2020): 21

Menurut Moekijat keterbukaan merupakan sikap yang menandakan kesiapan dalam menerima maupun memberikan informasi yang sesuai pada seluruh karyawan guna untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.³⁷ Hal yang sama juga diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam menanggapi keterbukaan secara profesional terkait dengan pekerjaan, adanya keterbukaan atau transparan dalam bekerja membuat karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja. Dengan adanya transisi sistem kerja agile dan fleksibel yang dilakukan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat karyawan juga memiliki keluasaan dalam mengekspresikan dan mengembangkan potensi baik secara pengetahuan maupun dalam keterampilan, dengan begitu karyawan akan menikmati pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut hasil penelitian, dengan adanya keterbukaan yang berkaitan dengan pekerjaan akan berdampak pada antar karyawan tidak memiliki batasan struktural dengan atasan seperti manager ataupun direktur yayasan, sehingga karyawan akan lebih leluasa dalam berinovasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan dan memberikan konsep dan ide yang baru dalam pekerjaan. Nilai keterbukaan yang diterapkan membuat sesama karyawan akan memaksimalkan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan dan staff menerapkan nilai keterbukaan ini juga untuk meningkatkan kepercayaan baik dengan donatur, kepada penerima manfaat, dan kepada mitra serta lembaga yang berkerjasama dengan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Dengan adanya keterbukaan seluruh karyawan juga akan meminimalkan terjadinya kesalahpahaman antar karyawan, donatur, penerima manfaat, dan mitra sehingga karyawan tidak perlu menyembunyikan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Keterbukaan merupakan salah satu poin atau nilai yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam melaksanakan budaya kerja.

2) Saling Menghargai

Menurut Moekijat saling menghargai merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab orang lain terhadap mitra kerja atau masyarakat.³⁸ Saling menghargai antar sesama karyawan salah satu hal yang terpenting untuk mengapresiasi pencapaian sesama karyawan, adanya sikap saling menghargai sesama karyawan atau dengan mitra akan membuat hubungan kerja akan lebih efektif. Saling

³⁷ Pandelaki, "Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong." *Katalogis 6*, No.5, (Mei 2018): 36

³⁸ Saragih dan Hermawan, "Budaya Kerja Petani Pada Masyarakat Transmigran di Kecamatan Basarang Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah." *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 3, No.3, (2019): 152

menghargai juga menunjukkan kepedulian terhadap sesama pekerja dalam menjalankan tugas, sehingga jika nilai saling menghargai dibutuhkan dalam pelaksanaan budaya kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adanya saling menghargai antar sesama karyawan, atasan ke bawahan, atau dari karyawan kepada mitra bisa saling memahami karakter dan sikap masing-masing, sehingga jika terjadi permasalahan perbedaan pendapat dan pemikiran tidak mengganggu nilai saling menghargai yang telah diterapkan untuk masing-masing individu karyawan. Saat sikap saling menghargai sudah tertanam di masing-masing individu karyawan, maka akan berdampak pada rasa kekeluargaan dan kekompakan akan terjalin, karyawan akan lebih menikmati pekerjaan yang menjadi tanggungjawab. Nilai saling menghargai bukan hanya ditujukan pada sesama karyawan saja namun nilai tersebut harus ditujukan baik kepada donatur, penerima manfaat, anak-anak panti, juga mitra dan lembaga dibawah naungan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. adanya nilai saling menghargai akan menimbulkan rasa kepedulian antar sesama, dengan begitu saat merancang konsep kerja, melakukan eksekusi, dan mengevaluasi pekerjaan akan berjalan sesuai dengan nilai budaya kerja yang diterapkan, hal ini akan meminimalisir pertengkaran sesama karyawan karena rasa kekeluargaan dan kekompakan karyawan sudah terjalin dengan kuat. Sehingga nilai saling menghargai sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan budaya di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

3) Kerjasama

Menurut Moekijat kerjasama merupakan kesediaan untuk memberi dan menerima bantuan atau kontribusi kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target bersama, kerjasama yang dimaksud adalah sikap bersedia memberikan kontribusi baik waktu, tenaga dan lainnya untuk mencapai tujuan bersama³⁹. Adanya kerjasama sesama karyawan akan meringankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, pekerjaan akan selesai sesuai dengan target dan deadline yang telah diberikan.

Menurut hasil yang dilakukan oleh peneliti dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo kerjasama yang baik sesama karyawan akan berdampak pada kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan sistem kerja yang baru dan mengharuskan karyawan untuk bekerja secara cepat-cepat dan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan membuat karyawan harus memiliki sistem kerjasama yang sesuai dengan nilai pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan sehingga

³⁹ Saragih dan Hermawan. *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 3, No.3, (2019): 153-154

dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target. Kerjasama yang baik bukan hanya antar anggota saja namun juga seluruh pihak yang terkait seperti kerjasama dengan atasan, kerjasama dengan donatur dimana pelayanan yang diberikan harus maksimal dan tanggap, kerja sama dengan penerima manfaat (Mustahik) dimana divisi yang bertanggung jawab dapat mengordinir agar penyaluran manfaat tepat sasaran, dan kerja sama dengan mitra dan lembaga yang dinaungi dimana event atau kegiatan yang dikonsep bisa berjalan dengan lancar. Dengan semua pihak melaksanakan nilai kerjasama maka pelaksanaan budaya kerja akan menjadi lebih ringan dan dikerjakan dengan senang hati. Konsep dan ide-ide yang disampaikan nantinya akan dikerjakan bersama-sama, dengan pengeksekusian kerja yang dilakukan bersama-sama akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai. Dengan pekerjaan yang dilakukan bersama-sama sesama karyawan akan lebih memahami karakter masing-masing.

4) Fleksibilitas

Dalam teori pelaksanaan budaya kerja yang dikemukakan oleh Moekijat tidak terdapat poin atau nilai fleksibel. Budaya kerja yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo salah satunya adalah fleksibilitas yang merupakan proses dimana seseorang dapat melakukan segala sesuatu dengan keluwesan dan tanpa adanya tekanan dari siapapun. Fleksibel dalam bekerja biasanya dapat berupa sikap atau sifat adaptif seseorang untuk dapat mengerjakan atau mendapatkan solusi dari berbagai permasalahan yang mungkin tidak terduga sebelumnya. Fleksibel juga digunakan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan mudah dan cepat, adanya fleksibilitas ditempat kerja akan membuat karyawan lebih mudah untuk mengatur jalannya sistem kerja yang nyaman dan tanpa tekanan dengan harapan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan sangat memuaskan. Fleksibilitas bisa diartikan sebagai kemauan untuk merubah atau mencoba hal baru yang lebih menarik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo menerapkan nilai atau poin pelaksanaan budaya kerja yang fleksibel, adanya peralihan sistem kerja yang baru membuat karyawan harus bisa beradaptasi dengan cepat. Sistem kerja yang fleksibel membuat budaya kerja menjadi lebih nyaman bagi karyawan karena karyawan akan lebih aktif dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, fleksibel dalam bekerja juga membuat karyawan akan lebih tepat dalam menyelesaikan masalah yang tidak terduga, hal ini sangat dibutuhkan dalam membangun karakter dan integritas karyawan terhadap pekerjaan. Dengan sistem kerja yang fleksibel karyawan menjadi lebih bisa untuk

mengeksplorasi inovasi ide-ide yang terbaru, pekerjaan akan lebih cepat untuk selesai, dan karyawan tidak merasa tertekan dengan lingkungan dalam yayasan.

Dari pemaparan diatas diketahui bahwa adanya persamaan teori, antara teori yang dikemukakan oleh Moekijat dengan hasil penelitian yang dilakukan dilapangan. Persamaan dalam teorinya adalah dalam nilai atau poin yang sama diantaranya nilai disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Selain itu ada satu poin atau nilai yang tidak terdapat di teori yang dipaparkan oleh Moekijat, namun ditemukan saat penelitian dilapangan, poin atau nilai tersebut adalah fleksibilitas, dimana point tersebut sangat nampak saat adanya peralihan sistem kerja yang baru.

3. Faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Dalam pelaksanaan budaya kerja yang baik akan berdampak pada lingkungan kerja yang sehat dan karakter atau sikap karyawan yang terbentuk, karena memang pada dasarnya budaya kerja merupakan norma, nilai, aturan untuk membentuk karakter dari individu karyawan guna untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau yayasan. Namun terkadang pelaksanaan budaya kerja sendiri akan menghadapi rintangan atau penghambat dalam melaksanakan budaya kerja yang baik dan sehat, jika tidak dapat ditangani dengan tepat maka kedepannya akan terjadi permasalahan akibat dari hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja yang telah diterapkan.

1) Prasangka buruk

Menurut Afendi, prasangka buruk sering diartikan dimana karyawan selalu memiliki pemikiran yang tidak baik dalam proses budaya kerja sehingga menciptakan suasana yang kurang nyaman terutama bagi karyawan.⁴⁰ Adanya prasangka buruk terhadap sesama karyawan mengakibatkan pemikiran tidak logis dalam menghadapi sesama karyawan. Jika di terus terjadi nantinya akan timbul kesenjangan dalam berinteraksi sesama karyawan, hal ini menghambat pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan oleh yayasan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo terdapat beberapa karyawan yang memiliki prasangka buruk dengan karyawan yang lain salah satu faktor yang mempengaruhi prasangka buruk tersebut adalah perbedaan usia

⁴⁰ Astutik dan Priantono, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo." *Jurnal Manajemen* 17 No. 1, (Mei 2020): 87

karyawan, mereka menganggap bahwa karyawan yang lebih tua mereka memiliki pemikiran yang kurang luas sehingga kurangnya ide atau inovasi yang dimunculkan sedangkan karyawan yang lebih muda mereka cenderung memiliki inovasi terbaru dalam merancang pekerjaan sehingga proses bekerja berjalan lebih kondusif. Selain itu rasa ketidakpercayaan dengan sesama membuat adanya prasangka buruk yang muncul, hal ini akan menimbulkan perselisihan terutama antar karyawan. Prasangka buruk muncul tidak hanya dengan sesama karyawan saja namun prangka buruk juga bisa muncul dengan pihak-pihak yang terkait seperti dengan karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi, dengan donatur, dengan penerima manfaat, maupun dengan mitra atau lembaga dibawah naungan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Dengan adanya prasangka buruk seperti itu mengakibatkan terjadinya kesenjangan dalam berinteraksi sesama karyawan, sehingga pelaksanaan budaya kerja akan terhambat dan berjalan tidak sesuai dengan yang diterapkan.

2) Prinsip yang tidak sesuai

Menurut Afendi dalam faktor yang menghambat budaya kerja salah satunya adalah prinsip yang tidak sesuai yakni pemikiran yang tidak sesuai dengan prinsip yang telah diterapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan kesulitan untuk mengikuti budaya kerja yang ada.⁴¹ Prinsip yang tidak sesuai pula membuat karyawan menjadi tidak memiliki batasan aturan dalam bekerja, dengan begitu sistem kerja yang diterapkan tidak berjalan dengan baik sehingga berdampak pada lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, karyawan memiliki pemikiran bahwa setiap karyawan memiliki prinsip mereka pribadi namun saat dalam bekerja prinsip yang diterapkan harus sesuai dengan tujuan dari yayasan, dengan begitu akan lebih mudah untuk menyelaraskan prinsip guna untuk mencapai tujuan. Hal ini harus diperhatikan agar pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo berjalan sesuai dengan aturan dan nilai yang diterapkan. Dampak dari prinsip yang tidak sesuai akan terjadinya kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan karyawan menjadi malas untuk bekerja sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.

3) Pengalaman pahit

Menurut Afendi pengalaman pahit termasuk salah satu faktor yang menghambat budaya kerja. Pengalaman pahit mengakibatkan trauma pada karyawan sehingga dapat

⁴¹Abdul Rivai, "Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik." *Jurnal Academica Fisip Untad* 05, No.01, (2013): 951

mengakibatkan performa kerja dari karyawan menjadi menurun dan tidak sesuai dengan target yang diterapkan.⁴² Adanya pengalaman pahit pada karyawan membuat karyawan akan merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan peneliti, karyawan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo mengalami pengalaman pahit ketika bekerja. Hal tersebut muncul dikarenakan rasa tersinggung yang dialami oleh karyawan, dengan begitu karyawan memiliki rasa pengalaman pahit. Rasa tersinggung juga muncul karena bahan bercanda yang tak sesuai dengan karyawan, sehingga terjadi rasa canggung antar karyawan. Pengalaman pahit akan membuat karyawan tidak merasa nyaman dengan kondisi kerja, dengan begitu pelaksanaan budaya kerja tidak berjalan sesuai dengan semestinya. Namun pengalaman pahit yang dialami oleh karyawan tidak membuat karyawan menjadi trauma dengan kondisi kerja, hal ini bisa diatasi dengan saling meminta maaf dan saling menghargai dengan sesama karyawan. Dengan meminta maaf dan saling menghargai sesama akan membentuk karakter dari karyawan dan membuat suasana dan kondisi kerja menjadi nyaman, karyawan juga menikmati pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, saling menghargai sesama karyawan menimbulkan rasa kekeluargaan yang kuat dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

4) Prioritas yang rendah dalam bekerja

Menurut Afendi prioritas yang rendah dalam bekerja juga merupakan faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja, prioritas kerja yang rendah dalam individu karyawan akan membuat karyawan mengesampingkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan begitu pekerjaan akan terhambat, tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.⁴³

Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa karyawan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo memiliki nilai prioritas yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab. Prioritas dalam bekerja harus diutamakan oleh setiap karyawan, mengutamakan pekerjaan saat bekerja dan memiliki rasa cinta dengan pekerjaan adalah salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan, dengan begitu seluruh karyawan akan memprioritaskan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya tanpa harus adanya pemaksaan oleh atasan. Hal yang sering menjadi pengaruh karyawan mencintai pekerjaannya

⁴² Pandelaki, "Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong." *Katalogis* 6, No. 5, (Mei 2018): 37

⁴³ Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, I Wayan Bagia, "Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 7, No. 1, (2019): 36

adalah disamping pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang mulia dari sisi yang lain yakni kekeluargaan yang ada di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo sangatlah erat, dengan begitu prioritas kerja karyawan tidak dipermasalahkan dalam pelaksanaan budaya kerja.

5) Sudut pandang negatif terhadap kerja

Menurut Afendi yang mengemukakan faktor penghambat pelaksanaan budaya kerja diantaranya adalah sudut pandang negatif terhadap kerja. Biasanya ini terjadi karena kurangnya rasa percaya terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan dan memiliki pengalaman buruk dengan pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerja menjadimalas dan tidak semangat dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam pekerjaan.⁴⁴

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, pekerjaan merupakan tanggung jawab bagi seluruh karyawan yang harus dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Semua pihak harus ikut serta dalam pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan akan cepat untuk selesai. Penelitian yang dilakukan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo tidak ditemukannya sudut pandang karyawan yang negatif terhadap sebuah pekerjaan, seluruh karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan senang hati. Hal ini dikarenakan sistem kerja yang fleksibel membuat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Sehingga dalam proses budaya kerja yang diterapkan sudut pandang negatif terhadap kerja bukan menjadi hambatan dalam melaksanakan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

6) Pembandingan

Menurut Afendi mengemukakan bahwa faktor lain yang menghambat budaya kerja adalah pembandingan. Dimana adanya sikap selalu dibandingkan baik dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang akan membuat karyawan merasa terpuruk, hal tersebut akan membuat mental karyawan down. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi terganggu dan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Dari hasil yang penelitian yang dilakukan oleh peneliti, bahwa di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo masih terdapat membandingkan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain terutama terkait dengan usia. Adanya pembandingan antar karyawan

⁴⁴ | Putu Agus Eka Cahyantara, dan Made Subudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, No. 7, (2015):2020

dengan berpatokan pada usia membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam mengikuti sistem kerja dan budaya kerja yang diterapkan, dengan begitu kemungkinan akan timbul persaingan dan sekat tembok besar dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya pembandingan pula karyawan akan merasa down atau tidak percaya diri dengan skill dimiliki, hal ini akan berdampak pada yayasan yang peforma dan kinerja karyawannya menurun. Pembandingan bukan hanya dari karyawan saja, namun terkadang bisa dari donatur, atau mitra. Mereka terkadang membandingkan hal yang sama. Adanya pembandingan membuat pelaksanaan budaya kerja menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan semestinya. Dengan begitu perlu adanya sikap untuk tidak membandingkan karyawan satu dengan karyawan yanglain, karena dengan adanya pembandingan membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan suasana dan kondisi kerja yang kemungkinan akan berdampak pada peforma karyawan yang akan menurun dengan adanya pembandingan.

7) Literatur

Menurut pemaparan Afendi yang memaparkan bahwa literatur yang kurang membuat pekerja kurang memahami kondisi lingkungan dalam perusahaan yang akan mengakibatkan pekerja tidak memahami budaya kerja yang telah diterapkan. Dengan begitu karyawan akan sulit untuk beradaptasi baik dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan kerja, literatur yang kurang pula menjadi penghambat budaya kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami kondisi lingkungan kerja dengan baik seperti masih kurangnya dalam memahami sistem kerja yang lebih fleksibel sehingga ada beberapa karyawan yang masih mengandal perintah dari atasan terlebih dahulu. Karyawan harus bisa melihat situasi yang ada, dengan sistem kerja yang lebih agile dan fleksibel seharusnya karyawan juga bisa mengikuti mekanisme sistem kerja yang baru, namun pada keadaan dilapangan masih ada karyawan yang masih kurang memahami sistem kerja yang baru, karyawan yang lebih tua berpotensi besar masih belum bisa mengikuti sistem kerja yang baru, hal ini membuat proses pelaksanaan kerja lebih berjalan tidak lancar dan menghambat proses pelaksanaan budaya kerja yang telah diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Semua harus berjalan sesuai dengan jobdesk dan perannya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kurangnya literatur akan mengakibatkan karyawan menjadi kurang memahami aturan dan kondisi yang ada.

4. Persepektif Islam

Budaya kerja dalam Islam haruslah memiliki motivasi, dan memupuk sifat dinamik, pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepada padanyaseperti daya cipta, akal, pemikiran, bakat tersendiri, dan kemampuan-kemampuan yang lain. Bekerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan, bukan hanya kewajiban akhirat saja namun kewajiban di dunia juga harus dikerjakan dengan baik seperti bekerja. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini banyak perusahaan yang mengadopsi dan memadupadankan budaya kerja asing dengan budaya kerja local yang santun dan ramah, namun semua itu haruslah sesuai dengan aturan dan ajaran Islam, dalam pelaksanaan budaya kerja hendaknya haruslah memiliki dilandasi dengan sifat Shiddiq yang artinya jujur, tablig yang berarti menyampaikan kebenaran dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Istiqomah yang artinya konsisten dalam iman dan menerapkan nilai-nilai yang baik dalam menghadapi tantangan, Fathanah yang berarti mengerti dan memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban sebagai pekerja, Amanah yang berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.⁴⁵ Hal tersebut sesuai dengan pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo yang menggunakan nilai-nilai islami seperti yang diajarkan Islam, melaksanakan budaya kerja dengan baik dan sesuai merupakan salah satu ibadah yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Allah berfirman dalam surah Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*(QS. Al-Qashash: 77)

Berdasarkan ayat diatas, Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan berusaha guna untuk kepentingan dunia dan kepentingan akhirat secara seimbang. Islam juga memerintahkan kita untuk berbuat baik dengan sesama, sama halnya dalam budaya kerja yang didalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai dan norma yang harus dilaksanakan oleh setiap individu di tempat kerja hal ini berguna untuk membangun sikap dan karakter yang

⁴⁵ Moh. Mukhsin, "Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang)." *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 1, No.2,(November 2017):208

luhur dan sesuai dengan ajaran dan aturan Islam.⁴⁶ Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo sudah menerapkan pelaksanaan budaya kerja sesuai dengan ajaran Islam seperti menanamkan nilai-nilai sifat yang dimiliki oleh Rasulullah SAW seperti: Shiddiq, Tablig, Amanah, Fathanah, Istiqomah. Nilai-nilai tersebut telah dikemas menjadi S.I.A.P. yang memiliki kepanjangan Spiritual, Integritas, Akhlak, Profesional dan progress. Dengan adanya sistem kerja yang *agile* dan fleksibel akan memberikan karyawan nyaman dalam bekerja, menciptakan rasa kekeluargaan dan kekompakan sesama karyawan, dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Shihab yang menjelaskan bahwa agama Islam menuntut kaum muslimin untuk bekerja secara professional terhadap pekerjaannya, yang dimaksud adalah bukan hanya mengejar keberkahan duniawi saja sekaligus juga mengejar keberkahan akhirat sebagai bekal untuk kehidupan setelah kematian di dunia. Dengan begitu sebagai seorang muslim haruslah memahami dan mengerti nilai-nilai yang dilakukan saat bekerja, hal ini sama halnya dengan budaya kerja yang akan membentuk sikap dan karakter pegawai dalam menyesuaikan melaksanakan kerja dengan nyaman dan sesuai dengan aturan.⁴⁷

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁶ Andika Radyasmita, Sri Abidah Suryaningsih, "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo.", *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5, No.1, (2022): 122

⁴⁷Andika Radyasmita, Sri Abidah Suryaningsih., *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5, No.1, (2022): 123

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanakan Budaya Kerja

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan analisi data pada bab sebelumnya, adanya budaya kerja yang diterapkan di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo dapat membangun sikap dan karakter dari seluruh karyawan. Beberapa hal yang menjadi nilai atau poin dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat adalah sebagai berikut :

- a) Disiplin yakni nilai yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat karyawandisiplin baik dalam waktu bekerja maupun dari kinerja yang dilakukan dalam bekerja.
- b) Keterbukaan menjadi nilai yang diterapkan dalam melaksanakan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo, adanya keterbukaan membuat karyawan lebih transparan terhadap pekerjaan baik dengan sesama karyawan, donatur, penerima manfaat, maupun mitra yang terlibat.
- c) Saling Menghargai merupakan nilai budaya kerja yang dimana karyawan bisa menghargai dan memahami karakter masing-masing individu yang berdampak pada rasa kekeluargaan dan kekompakan terutama dengan sesama karyawan.
- d) Nilai kerjasama yang diterapkan oleh Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan dan kekompakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung yang diberikan.
- e) Fleksibitas yakni nilai budaya kerja yang diterapkan berdampak pada karyawan lebih nyaman dan akan lebih aktif dalam mengarjakan pekerjaan maupun tanggung jawab yang diberikan

2. Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Budaya Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya, dalam pelaksanaan budaya kerja terdapat faktor yang menghambat budaya kerja yaitu perasangka buruk, pengalaman pahit, pembeding, dan literatur yang kurang. Maka dari itu terdapat solusi untuk menyelesaikan hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja di Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo. penyelesaian dari hambatan-hambatan dalam pelaksanaan budaya kerja adalah sikap rasa saling percaya dan saling memahami satu sama lain terhadap sesama karyawan akan menimbulkan kondisi kerja yang nyaman. Disamping itu perlu adanya penyatuan visi misi yang dilakukan oleh seluruh karyawan, dengan adanya penyatuan visi misi akan memudahkan seluruh karyawan untuk melangkah bersama dalam mengembangkan Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

B. Saran dan Rekomendasi

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut ini adalah saran dan

rekomendasi dari peneliti terhadap Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo selaku objek penelitian dan kepada peneliti selanjutnya:

1. Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Melihat Yayasan Dompot amanah Umat Sidoarjo yang baru melakukan peralihan sistem kerja baru yang lebih agile dan fleksibel, sehingga perlu adanya adaptasi lebih lanjut terutama bagi karyawan yang telah berumur. Sehingga nantinya diharapkan karyawan yang telah berumur akan mampu beradaptasi dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan memakai sistem kerja yang baru. Perlu adanya komunikasi yang intens antar karyawan terkait dengan pekerjaan yang diharapkan akan mampu menghilangkan sekat atau rasa sungkan pada masing-masing karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan bersama sudah tidak ada lagi rasa canggung antar karyawan. Hal ini akan membuat rasa kekeluargaan semakin erat dan budaya kerja yang diterapkan akan berjalan sesuai dengan SOP dari Yayasan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

2. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk membuat penelitian lebih lanjut terkait dengan budaya kerja yang diterapkan dengan lebih rinci dan spesifik. Baik dari faktor yang menghambat dan faktor yang mempengaruhi budaya kerja dalam sebuah lembaga, yayasan, ataupun perusahaan. Selain itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencari data dan referensi secara detail dan mendalam agar lebih banyak lagi teori baru terkait dengan budaya kerja.

C. Keterbatasan penelitian

Peneliti sadar bahwa tidak ada penelitian yang sempurna, termasuk dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Sehingga masih banyak hal yang perlu disempurnakan. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah pembahasan yang kurang mendalam, ini dikarenakan peneliti hanya berfokus hanya pada 2 hal pembahasan yang dikaji, peneliti juga kesulitan mencari referensi yang lebih spesifik

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rivai. "Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik." *Jurnal Academica Fisip Untad* 05, no. 01 (2013): 951.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (25 Januari 2019): 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Albab, Ulil. "Pendidikan Akhlak dalam Q.S. Al-Qashash Ayat 76-81 Tafsir Al-Mishbah Karya M. Quraish Shihab." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 2 (2023).
- Andika Rodyasmita, Sri Abidah Suryaningsih. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 122.
- Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, I Wayan Bagia. "Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 7, no. 1 (2019): 36.
- Astutik, Mardi, dan Seger Priantono. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo." *Jurnal Manajemen* 17, no. 1 (30 Oktober 2020): 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>.
- Bagus Mohamad Ramadhan. "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun." *Jestt* 2, no. 4 (April 2015).
- Darmawan, Made Wahyu, dan I Gede Riana. "Analisis Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai," t.t., 18.
- Dolphina, Erlin. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan," 2012, 7.
- Farida Nugrahani. "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa." Surakarta, 11 Juni 2014.
- Firdaus, Jalal, dan Kusuma Chandra Kirana. "Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul." *EEBANK* 10, no. 2 (Desember 2019): 51.
- Frinaldi, Aldri, dan Muhamad Ali Embi. "Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan Pns dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)." *Humanus* 10, no. 1 (30 Juli 2012): 52. <https://doi.org/10.24036/jh.v10i1.486>.
- Halid, Ahmad. "Menghasilkan Keunggulan Berkelanjutan Melalui Manajemen Budaya Kerja 'AMANU' Di Universitas Islam Jember." *Fenomena* 20, no. 1 (2 Maret 2021): 1–18. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.43>.
- I Putu Agus Eka Cahyantara, dan Made Subudi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 7 (2015): 2020.
- Join Rachel Luturmas. "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2, no. 2 (2017).
- Leylia Khairani, Robi Sugara, Hasmanan Khair. *MANEGGIO* 5, no. 1 (Maret 2022): 42.
- Moh. Mukhsin. "Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang)." *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 1, no. 2 (November 2017): 208.

- Muklas Catio dan Denok Sunarsi. "Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *Qquilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Ekonomi* 17, no. 02 (Juli 2020).
- Muslich Anshori, Sri Iswati. *Buku Ajar Metologi Penelitian Kualitatif*. 1. Airlangga University Press, 2009.
- Oktiani, Nurvi, Rani Kurniasari, dan Camelia Putri Utami. "Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja." *Jurnal Kajian Ilmiah* 19, no. 2 (Mei 2019): 14.
- . "Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja" 19, no. 2 (2019): 14.
- Oktiani, Nurvi, dan Slamet Heri Winarno. "Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang." *Jurnal Perspektif* 18, no. 1 (2 Maret 2020): 82–90. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.7551>.
- Pandelaki, Margotje Treisje. "Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong." *Katalogis* 6, no. 5 (2018): 37.
- Pattipawae, Dezonda R. "Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar." *SASI* 17, no. 3 (30 September 2011): 31. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi, Megawati Megawati, dan Setyobudi Setyobudi. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2, no. 2 (31 Desember 2018): 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>.
- Riksan Herdiana, Zaka Al-Farisi. "Perbandingan Penggunaan Deiksis Persona Dalam Terjemahan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris Pada Surat Al-Qashash." *Ta'lim al-'Arabiyyah: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab & Kebahasaaraban* 6, no. 1 (2022).
- Sanjaya, Fanlia Adiprimadana. "Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)." *JIEB* 7, no. 1 (2021): 13.
- Saragih, Susan Sevina, dan Ade Hermawan. "Budaya Kerja Petani Pada Masyarakat Transmigran di Kecamatan Basarang Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah." *Administrais - Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 3, no. 3 (2019): 152.
- Sembiring, Rasmulia. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan" 6, no. 1 (2020): 10.
- Tjipto Subandi. "Metode Penelitian Kualitatif." Dalam *Metode Penelitian Kualitatif*, 1 ed. Muhammadiyah University Press, 2006.
- Wahyudin Darmalaksana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan." *Pre-print Digital Library*, 2020.
- Winarsih, Denas Hasman Nugraha, dan Endah Tri Wahyuningsih. "Nilai Kejujuran dalam Kitab Riyadush Shalihin dan Relevasinya dalam Pencegahan Fraud di KSPPS Yaummi Maziyyah Assa'adah Pati." *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 2, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.54396/qlb.v2i1.257>.