

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA BUDAYA ORGANISASI
DI CV. RABBANI ASYSA BANDUNG JAWA BARAT**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun oleh:

**Lutvie Maas Irfansyah
10240016**

Pembimbing

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 19 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Implementasi Nilai Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Di CV Rabbani Asysa
Bandung Jawa Barat**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lutvie Ma'as Irfansyah
NIM/Jurusan : 10240016/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 22 Desember 2014
Nilai Munaqasyah : 83,3 (B+)

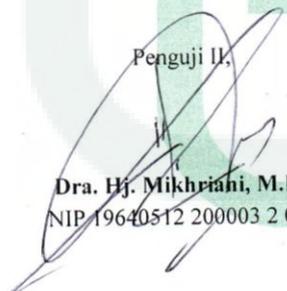
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji II,


Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Penguji III,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 7 Januari 2015
Dekan.




H. Waryono, M.Ag.
NIP 19600101 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Lutvie Maas Irfansyah
NIM : 10240016
Judul Skripsi : Implementasi Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di
CV Rabbani Asysa Bandung, Jawa Barat

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqosah) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Desember 2014

Mengetahui

Ketua Jurusan,



Mrs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NID 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

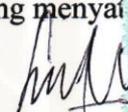
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutvie Maas Irfansyah
NIM : 10240016
Jenjang/ jurusan : S1/Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 7 Oktober 2014

Yang menyat


Lutvie Maas
NIM. 10240016



HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi Ini penulis persembahkan Untuk Almamaterku
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan
Manajamen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Artinya :

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (QS. Al-Ahzab: 21)

Amalan yang Allah sukai setelah yang fardu, adalah menyenangkan hati orang muslim (HR. Tirmidzi)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ النَّبِيِّينَ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji dan syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan segala macam bentuk kenikmatan, baik nikmat Islam, Iman dan Ihsan. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada *uswatun hasanah* baginda Nabi Agung Muhammad SAW.

Setelah berusaha dan berdoa, akhirnya skripsi yang berjudul **“Implementasi Nilai-nilai Islam pada Budaya organisasi di CV Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat”** telah diselesaikan, skripsi ini bertujuan untuk menambah khasanah keilmuan khususnya di bidang Manajemen Dakwah dan menjadi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana jurusan manajemen dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tidak lupa hingga sampai detik terselesaikannya penulisan skripsi ini semuanya tidak terlepas dari bantuan materil, moril dan spiritual dari seluruh pihak. Dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'arie selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Dr. Waryono, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Drs. M. Rasyid Ridla M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Siti Fatimah, M.Pd, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan luang waktu, ilmu, bimbingan serta motivasi hingga skripsi ini bisa terselesaikan.
5. Dosen-dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang dengan ikhlas memberikan segala ilmunya kepada kami.
6. Kedua orang tua, Ayah Cecep dan Bunda Yayu, yang telah membesarkan, mendidik, dan selalu memberikan perhatian dan kasih sayang tanpa banding yang besar kepada peneliti beserta segenap keluarga besar.
7. Terima kasihku kepada K.H. Habbil Ghomam, K.H Muhammad Munawwar Ahmad, K.Hafidz Tanwir, K.H Zakky Hasbullah, yang terus menasehati agar menjadi manusia yang disayang Allah dan RasulNya.
8. Bapak Ibnu Ramdhani beserta seluruh jajaran direksi Rabbani Asysa yang telah membantu memberikan segala informasi dan kemudahannya dalam penelitian ini.
9. Teman – teman ku, MD angkatan 2010, khususnya Hilman, Dean, fahmi, miftah yasir yang telah memberikan banyak tawa dan canda dalam perjalanan kuliah di MD.
10. Keluarga ku PP Almunawwir komplek L khususnya saudara ku kamar Villa Bawah kalian harta karun ku, terimakasih segalanya.

12. Semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan laporan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan laporan tugas akhir skripsi ini. Semoga laporan tugas akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membaca dan mengkajinya.

Yogyakarta, 7 Oktober 2014

Peneliti



Lutvie Maas Irfansyah

NIM. 10240016

ABSTRAKSI

Lutvie Maas Irfansyah. 2014. **Implementasi Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat**. Skripsi. Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Secara umum, setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda beda. dengan budaya, mereka tahu apa yang harus mereka lakukan, dan yakini dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini juga berlaku pada suatu organisasi, serta perannya terhadap perilaku organisasi sangat besar, maka dari itu budaya organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Rabbani Asysa merupakan perusahaan busana muslim yang memiliki cabang di seluruh indonesia dan Rabbani Asysa memiliki visi misi yang Islami.

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui apa saja nilai-nilai Islam pada budaya organisasi dan bagaimana implementasinya di perusahaan kerudung Rabbani Bandung Jawa Barat, yang mana budaya organisasi ini menjadi nyawa dan pegangan bagi seluruh elemen perusahaan atau organisasi. Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi Achamd Sobirin. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi, sedangkan untuk pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan metode triangulasi.

Dari peneliti dapat diketahui bahwa nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi Rabbani Asysa meliputi akidah, syariah dan akhlak. Nilai- nilai Islam juga terdapat pada elemen budaya organisasi yaitu artefak, nilai dan asumsi dasar. Nilai-nilai Islam ini di berlakukan oleh Rabbani Asysa guna membentuk pribadi karyawan, bukti nyata dakwah mereka terhadap intern perusahaan serta tercapainya visi misi perusahaan.

Kata kunci: Nilai-nilai Islam, Budaya organisasi, Rabbani Asysa.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alîf	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bâ'	b	be
ت	Tâ'	t	te
ث	Sâ'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jîm	j	je
ح	Hâ'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	kh	ka dan ha
د	Dâl	d	de
ذ	Zâl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sâd	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dâd	d	de (dengan titik di bawah)
ط	tâ'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	zâ'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fâ'	f	ef
ق	qâf	q	qi
ك	kâf	k	ka
	lâm		

ل	mîm	l	`el
م	nûn	m	`em
ن	wâwû	n	`en
و	hâ'	w	w
هـ	hamzah	h	ha
ء	yâ'	'	apostrof
ي		Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة عدة	Ditulis Ditulis	Muta'addidah 'iddah
---------------	--------------------	------------------------

C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة علة	ditulis Ditulis	Hikmah 'illah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakâh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فعل	fathah	ditulis	A
فعل		ditulis	fa'ala
ذکر	kasrah	ditulis	i
ذکر		ditulis	zukira
يذهب	dammah	ditulis	u
يذهب		ditulis	yazhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	ditulis	â
		ditulis	jâhiliyyah
2	fathah + ya' mati تنسى	ditulis	â
		ditulis	tansâ
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis	î
		ditulis	karîm
4	dammah + wawu mati فروض	ditulis	û
		ditulis	furûd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
		ditulis	bainakum
2	fathah + wawu mati قول	ditulis	au
		ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”.

القرآن القياس	ditulis Ditulis	al-Qur’ân Al-Qiyâs
------------------	--------------------	-----------------------

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء الشمس	ditulis Ditulis	as-Samâ’ Asy-Syams
-----------------	--------------------	-----------------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض أهل السنة	Ditulis Ditulis	Żawî al-furûd ahl as-sunnah
-------------------------	--------------------	--------------------------------

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Telaah Pustaka	9
G. Kerangka Teoritik	11
H. Metode Penelitian	29
I. Sistematika Pembahasan	36
BAB II : GAMBARAN UMUM CV. RABBANI ASYSA	37
A. Profil Lembaga	37
B. Sejarah Singkat.....	37
C. Visi dan Misi	40
D. Struktur Organisasi	42

E. Produksi Rabbani	43
F. Kegiatan Usaha Rabbani	44
G. Cabang-cabang Rabbani di kota Banudng	46
H. Cooporete Culture	48
BAB III: IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA BUDAYA ORGANISASI DI CV. RABBANI ASYSA.....	49
A. Budaya Organisasi	49
B. Etika Bisnis CV. Rabbani Asysa.....	56
C. Konfigurasi Nilai Islam pada Budaya Organisasi	58
BAB IV : PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Produk yang dihasilkan oleh CV.Rabbani Asysa	43
Tabel 2	Cabang-cabang Rabbani di kota Bandung	46



DAFTAR GAMBAR

Gabar 1 Loga atau lambang perusahaan Rabbani Asysa 60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat”. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami istilah-istilah dalam judul skripsi ini, maka peneliti memberikan batasan dan penegasan sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi dalam judul ini di artikan sebagai penerapan atau pelaksanaan. Jadi yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah implementasi yang bermakna menerapkan atau menggunakan nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung, Jawa Barat.

2. Nilai-nilai Islam

Istilah nilai dalam judul ini diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia.¹ Adapun yang dimaksud dengan nilai-nilai Islam dalam judul ini adalah, seperangkat aturan yang ada di suatu perusahaan sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus terhadap perasaan keterikatan maupun

¹ Pusat pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka 2010), hlm.615.

perilaku yang ada di dalam ajaran yang disampaikan Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia.²

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang di pahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi.³ Jadi yang dimaksud Budaya Organisasi pada judul ini adalah mengidentifikasi pola keyakinan dan nilai nilai serta artefak dan asumsi dasar yang ada di CV. Rabbani Asysa Bandung yang bersifat Islami.

4. CV. Rabbai Asysa

Rabbani merupakan perusahaan yang memiliki program kegiatan yang berlandaskan keislaman, dimana Rabbani tidak hanya sebuah perusahaan Garmen yang menghasilkan produk pakaian dan kerudung Muslimah, akan tetapi perusahaan ini melaksanakan budaya organisasi yang menjadi keharusan dan ditetapkan oleh perusahaan terhadap seluruh elemen perusahaanya dengan menerapkan nilai-nilai keislaman.

Maka dalam hal ini yang menjadi fokus penelitiannya adalah Implementasi atau penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani. Di sini penulis membahas tentang apa saja nilai-nilai Islam yang ada

² A.M Saefudin, *Desekualisasi Pemikiran, Landasan Islamisasi* (Bandung: Mizan, 2009), hlm.94.

³ Achmad sobirin, *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*, (Yogyskarta; Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007). hal 5.

pada budaya organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat dan bagaimana Implementasinya.

B. Latar Belakang Masalah

Aktivitas manusia di dunia ini pada hakekatnya merupakan suatu perjuangan jalan untuk mencapai kesejahteraan, kebahagiaan, dan keselamatan. Ini semua bisa tercapai apabila didasari dengan usaha yang sungguh-sungguh, dengan perencanaan yang matang dan di sertai dengan tindakan yang positif, lebih bermanfaat lagi apabila seluruh aktivitas hidup manusia bertendensi dan bertumpu pada Sang Pencipta, yakni Allah SWT.

Kebahagiaan merupakan tujuan hidup setiap orang, dan orang Islam meletakkan kebahagiaannya dalam bingkai keridhoan Allah SWT. Jika perjalanan dalam hidup kita dapat mencapai apa yang diinginkan sejalan dengan Ridho Allah SWT, maka kita sudah pasti mendapat kebahagiaan. Dalam hidup di dunia ini banyak segi yang dibutuhkan manusia, maka kebutuhan itu haruslah di raih. Salah satunya berupa materi untuk menyambung kehidupannya di dunia.

Dalam ayat Al-Qur'an Surat At-Thalaq ayat 2 dan 3, Allah Swt berfirman :

.....وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (2) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا (3)

Artinya: “...Dan barangsiapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar dan Allah akan memberinya rezeki dari jalan yang tidak di sangka-sangka, dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”.

Menurut Ibnu Katsir sebagai tafsiran dari potongan ayat di atas, bahwasanya, barang siapa yang bertaqwa kepada Allah pada perkara yang diperintahkan-Nya dan meninggalkan yang dilarang-Nya, maka Dia akan memberi jalan keluar pada urusannya, dan memberi rezeki kepadanya dari arah yang tidak dia sangka-sangka, yaitu dari yang tidak terlintas dalam pikirannya.⁴

Ayat di atas pun di pertegas dengan hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Abi Haitim, bahwa Rasulullah Bersabda:⁵

مَنْ انْقَطَعَ إِلَى اللَّهِ كَفَاهُ اللَّهُ كُلَّ مَوْتَةٍ، وَرَزَقَهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ، وَمَنْ انْقَطَعَ إِلَى الدُّنْيَا وَكَلَّهُ اللَّهُ إِلَيْهَا

Artinya : “barangsiapa yang bertaqwa kepada Allah maka Allah akan mencukupkan kebutuhannya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangkanya. Dan barangsiapa yang mendekatkanbtinya pada urusan dunia, maka Allah akan menyerahkan urusannya kepada dunia”

Agama Islam telah memberikan petunjuk melalui para Rasul-Nya. Petunjuk tersebut meliputi segala sesuatu yang dibutuhkan manusia, baik aqidah, akhlak, maupun syari’at. Islam adalah agama yang *komperehensif* dan *universal*. *Komperehensif* berarti syari’at Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Sedangkan *universal* bermakna ajaran Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti.

Dalam ayat di atas, menegaskan bahwa segala sesuatu itu berasal dari Allah, bahkan apapun yang kita kerjakan, jika di landasi karena beribadah

⁴ Muhammad Nasib Ar-rifa’i, *Tafsir Ibnu Katsir jilid4*, (Jakarta: Gema Insani, 2000), hlm.736.

⁵ *Ibid*

kepada Allah, maka Allah akan ikut membantu pekerjaan kita. Lalu ditegaskan kembali oleh Rasul melalui hadistnya, bahwa Allah akan menjamin siapa saja yang bertaqwa kepada Allah atas segala kebutuhannya, dimudahkan segala pekerjaannya dan dipenuhi segala hajat dan kebutuhannya, karena rezeki tidak hanya berupa harta, tetapi juga kesehatan, kemudahan dalam berbagai urusan dunia dan akhirat.

Dalam memenuhi segala kebutuhan, Islam pun mengajarkan untuk tetap berusaha, hanya saja, usaha itu tetap harus dibarengi dengan tawakal kepada Allah, agar segala urusan selalu di barengi dan di ridhoi Allah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Islam merupakan agama yang tidak hanya berkaitan dengan masalah ritual saja, melainkan sebagai suatu sistem yang menyeluruh dan mencakup seluruh aspek kehidupan, termasuk masalah dalam kesejahteraan kehidupan baik duniawi maupun *Ukhrowi*.

Dalam aktivitas kerja dalam menyambung hidupnya, Islam mempunyai pandangan yang jelas, dimana prinsip dan aturan yang ada dalam pandangan Islam dimana aktivitas kerja merupakan salah satu ibadah. Bila kita berbicara tentang nilai dan akhlak dalam ekonomi, maka tampak secara jelas dihadapan kita empat nilai utama, yaitu: *Rabbaniyah* (ketuhanan), Akhlak, Kemanusiaan, Pertengahan (keseimbangan).⁶ Nilai-nilai ini menggambarkan kekhasan (keunikan) yang utama khususnya dalam kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas kerja yang mengedepankan nilai-nilai syari'at Islam, bahkan dalam kenyataannya, nilai-nilai ini merupakan kekhasan yang bersifat menyeluruh

⁶ Yusuf Qardawi, *Peran dan Nilai dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm.23.

yang tampak jelas pada segala sesuatu yang berlandaskan Islam. Nilai-nilai tersebut merupakan bagian dari karakteristik Syari'at Islam dan keunikan peradaban Islam. Atas dasar itu kita menyatakan dengan penuh kepercayaan dan ketenangan atas Syariat islam.

Sebagaimana telah disebutkan di awal, sebagai salah satu aktivitas kerja yang konsisten pada nilai-nilai Islam adalah CV. Rabbani Asysa yang berada di kota Bandung Jawa Barat. Di kota Bandung dengan munculnya perusahaan Jilbab dan busana muslimah membuat trend berbusana tersendiri yang akhirnya menjadi ciri khas bagi kaum hawa itu sendiri. Tidak hanya itu, CV. Rabbani menerapkan nilai-nilai Islam dalam sebuah perusahaannya yang memproduksi hijab.

Rabbani merupakan perusahaan Garmen yang bergerak dalam bidang retail busana muslim dengan *tagline* profesor kerudung Indonesia. Perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia dengan mengeluarkan produk andalan berupa kerudung instan dan produk lain yang juga telah dikembangkan yaitu busana muslim di antaranya kemko, tunik, kastu, serta perlengkapan lainnya seperti ciput atau inner kerudung.

Sebagai sebuah organisasi atau perusahaan, di CV. Rabbani terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Selain itu, Rabbani mampu melaksanakan kegiatan aktivitas bagi semua elemen organisasinya tidak hanya bekerja untuk mencari keuntungan duniawi tetapi menerapkan nilai-nilai Islam dalam bentuk kegiatan yang islami, yang menjadi suatu budaya organisasi yang harus dilaksanakan oleh semua

elemen organisasi, dimana budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang di pahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi.⁷ Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Budaya Organisasi terdiri dari berbagai aspek dan aspek yang paling penting adalah nilai. Sesuatu yang dipercayai sebagai suatu kebenaran. Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang tampak akan memberi tahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah yang perlu diberikan perhatian.

Budaya Organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota inilah yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Dalam mengembangkan Budaya Organisasi, faktor yang sangat penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas. Dan ini dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik yaitu bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai budaya organisasi ke-Islamannya guna tercapainya maksud dan tujuan perusahaan

Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, tentunya akan memainkan peran penting dalam budaya organisasi yang ada dan di anut dalam produksi hijab yang mana perusahaan Rabbani ini walau perusahaan profit tetapi tetap berorientasi dakwah. Bertitik tolak dari hal di atas, peneliti menganggap penting

⁷ Achmad sobirin, *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN,2007), hlm. 5.

permasalahan tersebut di kaji dan ditelaah dalam sebuah skripsi dengan Judul **“Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat”**.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian dan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apa nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV.Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat ?
2. Bagaimana implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV.Rabbani Asysa di Bandung Jawa Barat ?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan pengetahuan tentang Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa di Bandung.

Adapun tujuan khusus yang hendak di capai dalam penulisan skripsi ini, di antaranya dapat mendeskripsikan :

1. Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV.Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat.
2. Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi CV.Rabbani Asysa di Bandung Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penulisan skripsi ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya untuk jurusan Manajemen Dakwah yang berkaitan dengan Budaya Organisasi.
- b. Sebagai dokumentasi dan kontribusi di dalam rujukan *problem solving* persoalan di dunia perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi.

F. Telaah Pustaka

Untuk membuktikan bahwa penelitian ini baru, maka penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu diantaranya :

Skripsi Hafid Safi'i dengan judul "Budaya Organisasi di kantor urusan agama kecamatan sayegan" yang menjelaskan tentang pengelolaan Budaya Organisasi yang secara spesifik yang meliputi norma, artefak, nilai-nilai dan asumsi di kantor urusan agama kecamatan Sayegan Sleman, Yogyakarta.⁸ Yang kesimpulannya, bahwa silaturahmi dan terbinanya rasa persaudaraan dalam lembaga, mampu menciptakan hubungan yang nyaman dan berefek pada kondisi karyawan, sehingga mampu memberikan pelayanan prima. Walaupun teori yang di gunakan sama, tetapi yang menjadi pembeda adalah *setting* yang di gunakan peneliti adalah pada perusahaan, bukan lembaga keagamaan.

⁸ Hafid safi'i, *Budaya Organisasi di kantor urusan agama kecamatan Sayegan, Sleman, Yogyakarta, skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2013) hlm. 6.

Selanjutnya skripsi dari saudari Shinta Kusuma Wati yang berjudul “Nilai spiritual Dalam budaya organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta)” yang menjelaskan mengenai implementasi Budaya Organisasi yang bernilai spiritual di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, yaitu bagaimana lembaga mampu menerapkan prinsip syariat yang ada di Islam menjadi karakter yang dilakukan setiap hari dan diterapkan dalam format yang tidak terstruktur,⁹ yang berkesimpulan, bahwa BMT Al-Ikhlas menerapkan syariat Islam dalam budaya organisasinya yang mereka sebut sebagai budaya spiritual, yang menerapkan nilai-nilai spiritual syariat Islam agar membentuk karakter yang digunakan setiap hari.

Dan yang terakhir penelitian dari saudara Muhammad Mansur yang berjudul “Pelestarian Budaya Organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia”¹⁰. Kesimpulan Skripsi pelestarian budaya organisasi di Kementerian Agama Republik Indonesia bahwa, kekuatan budaya organisasi Kanwil Kemenag DIY ditunjukkan dengan adanya konsistensi pemimpin untuk menegakan peraturan dan dari kesadaran pegawai untuk mau menjalankan peraturan.

Disini yang menjadikannya baru dari penelitian sebelumnya yaitu berfokus pada Nilai-Nilai Islam yang diterapkan pada Budaya Organisasi suatu perusahaan, selain itu *Setting* penelitian dilakukan di lingkungan Perusahaan.

⁹ Shinta Kusuma wati, *Nilai spiritual dalam budaya organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas)*, skripsi, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga 2012) hlm.75.

¹⁰ Muhammad Mansur, *Pelestarian budaya Organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia (studi kasus di kantor Wilayah Kementerian Agama DI Yogyakarta)*, skripsi, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2011) hal. 7.

G. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan tentang Nilai.

a. Nilai

Nilai (*value*) berasal dari bahasa latin “*valere*” yang berarti berguna, berdaya, berlaku. Dalam hal ini mengandung beberapa pengertian, bahwa nilai merupakan kualitas dari sesuatu yang membuat sesuatu itu di sukai, di inginkan, di manfaatkan, berguna, atau dapat menjadi objek kepentingan.¹¹ Nilai juga merupakan apa yang dihargai sebagai suatu kebaikan.¹²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, nilai berarti sifat-sifat (hal-hal) yang penting atau berguna bagi kemanusiaan, misalnya dalam konteks keagamaan, nilai merupakan konsep mengenai penghargaan tinggi yang diberikan oleh warga masyarakat kepada beberapa masalah pokok di kehidupan keagamaan yang bersifat suci sehingga menjadi pedoman tingkah laku keagamaan warga masyarakat bersangkutan.¹³

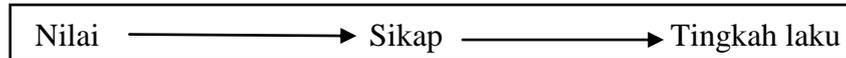
Andreas A Danandjaja dalam bukunya Budaya Organisasi, berpendapat bahwa nilai adalah pengertian-pengertian (*conceptions*) yang dihayati seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar

¹¹ Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, (Jakarta, Golo Riwu, 2000), hlm.721.

¹² Lorent Bagus, *Kamus Filsafat*, (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), hlm.713.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm.615.

atau kurang benar.¹⁴ Nilai hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku dalam sebuah model meteorologis:



Maksud di atas, menunjukkan bagaimana nilai hanya mampu dipahami setelah Nilai itu terbentuk oleh sikap dan tingkah laku seseorang. Pada sebuah organisasi pun akan dipahami, nilai apa yang mereka terapkan dengan mengenal sikap dan perilaku pada setiap elemen-elemen yang berada di lingkungan perusahaan tersebut.

Sebuah nilai dapat dikategorikan sebagai :¹⁵

1) Nilai Subjektif

Sesuatu yang oleh seseorang dianggap dapat memenuhi kebutuhannya pada suatu waktu dan oleh karena itu (seseorang tadi) berkepentingan atasnya (sesuatu itu), disebut bernilai atau mengandung nilai bagi orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, ia dicari, diburu, dan dikejar dengan menggunakan berbagai cara dan alat. Dalam hal ini nilai dianggap *subjektif* dan *ekstrinsik*. Nilai *ekstrinsik* sesuatu atau suatu barang berbeda menurut seseorang dibanding dengan orang lain.

2) Nilai Objektif

Nilai yang didasarkan pada standar dan kriteria tertentu, yang objektif, yang disepakati bersama atau ditetapkan oleh lembaga berwenang. Dalam hal ini nilai dianggap *intrinsik*.

¹⁴ Talizuduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT.Rineke Cipta, 1997), hlm.18

¹⁵ Ibid, hlm 19

Dari beberapa definisi nilai yang telah disebutkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa nilai adalah kualitas dari sesuatu yang membuat sesuatu itu dihargai dan dinilai tinggi sebagai suatu kebaikan dan dapat dijadikan pedoman oleh seseorang dalam bersikap dan bertingkah laku.

b. Nilai-Nilai Islam

Islam adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, yang berpedoman pada kitab suci Al-Qur'an yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah SWT. Berdasarkan pengertian ini, maka apabila berbicara tentang Islam pasti akan merujuk pada Al-Qur'an. Pembahasan nilai-nilai Islam pasti akan terkait dengan Al-Qur'an sebagai pedoman bagi umatnya. Dengan demikian nilai-nilai Islam merupakan sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Qur'an sebagai kitab suci agama Islam sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.

Nilai-nilai Islam juga merupakan himpunan akhlak yang membentuk kepribadian muslim yang unggul, seterusnya berupaya memberikan sumbangan kepada masyarakat, bekerjasama dan berusaha ke arah pembentukan diri, keluarga dan aqidah. Nilai-nilai Islam pada hakekatnya merupakan kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-

ajaran tentang bagaimana manusia seharusnya menjalankan kehidupannya di dunia ini.¹⁶

Sebagaimana diungkapkan di atas, nilai-nilai Islam bersumber pada Al-Qur'an dan Al-hadist. Sebagai sumber pertama adalah Al-Qur'an, dan sebagai sumber kedua adalah Al-Hadist. Nilai Islam yang berpedoman pada kitab suci Al-Qur'an mencakup seluruh persoalan hidup dan kehidupan. Al-Qur'an adalah petunjuk-Nya yang dipelajari yang mana Al-Quran ini adalah pedoman yang penuh dengan kebenaran dan bila mana dibaca secara terus menerus, maka akan membantu menemukan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman bagi penyelesaian berbagai problem hidup dan apabila dihayati serta diamalkan akan menjadikan pikiran, rasa dan karsa mengarah kepada realitas keimanan yang dibutuhkan bagi stabilitas dan ketentraman hidup pribadi dan masyarakat.¹⁷

Islam adalah agama yang menjadi sumber pendidikan kemanusiaan. Islam mendidik manusia berkarakter dan berakhlak yang sumbernya dari aqidah. Sebagaimana aqidah itulah yang membina manusia beribadah kepada Allah SWT sebagai kewajiban hidupnya.

Seorang yang mengaku Islam berarti ia melaksanakan, tunduk dan patuh serta berserah diri sepenuh hati terhadap terhadap hukum-hukum

¹⁶ M. Musrin H.M, *Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasinya dengan Ilmu Pengetahuan*, Wardah, no. 8 (Juni 2010) hlm. 64.

¹⁷ Muhammad Quraish shihab, *wawasan Al-Qur'an*, (penerbit mizan, Bandung 1996) hlm 6.

dan aturan Allah, yang dalam hidupnya selalu berada dalam kondisi aman dan damai, yang akhirnya dapat mendatangkan keselamatan hidup di dunia dan di akherat.¹⁸

Agama Islam membicarakan masalah mendasar untuk kehidupan manusia yaitu akhlak. Kemudian segi ini dihidupkannya dengan kekuatan aqidah dan ibadah kepada Allah sebagai kewajiban dan tujuan hidup. Jadi, ajaran Islam mencakup tiga aspek yang mendasar sebagai kewajiban dan tujuan hidup manusia di dunia. Ketiga aspek itu adalah aqidah, akhlak, dan ibadah.

1) *Aqidah*

Aqidah berasal dari kata *aqada* artinya ikatan dua utas tali dalam satu buhul hingga menjadi tersambung. *Aqada* berarti pula janji, karena janji merupakan ikatan kesepakatan antara dua orang yang mengadakan perjanjian. Aqidah menurut terminologi adalah sesuatu yang mengharuskan hati membenarkannya, yang membuat jiwa tenang dan menjadi kepercayaan yang bersih dari kebimbangan dan keraguan.

Aqidah Islam di dalam Al-Qur'an disebut iman yakni bukan hanya berarti percaya melainkan keyakinan yang mendorong seseorang muslim untuk berbuat. Seseorang dinyatakan iman bukan hanya percaya terhadap sesuatu, melainkan kepercayaan itu mendorongnya untuk mengucapkan dan melakukan sesuatu sesuai

¹⁸ Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Media Grafika, Jakarta 2007), hlm.177.

dengan keyakinannya, karena itu iman bukan hanya dipercayai atau diucapkan, melainkan menyatu secara utuh dalam diri seseorang yang dibuktikan dalam perbuatan.¹⁹

2) Akhlak

Secara etimologi (arti bahasa), akhlak berasal dari kata *khalafa* yang kata asalnya *khuluqun*, yang berarti perangai, tabiat, adat atau *khalqun* yang berarti kejadian, buatan, ciptaan. Jadi, secara etimologi akhlak itu berarti perangai, adat, tabiat, atau sistem perilaku yang dibuat. Akhlak atau sistem perilaku ini terjadi melalui satu konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya akhlak itu harus terwujud. Konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya disusun oleh manusia di dalam sistem idenya. Sistem ide ini adalah hasil proses (penjabaran) daripada kaidah-kaidah yang dihayati dan dirumuskan sebelumnya. Kaidah atau norma yang merupakan ketentuan ini timbul dari satu sistem nilai yang terdapat pada Al-Qur'an atau Sunnah yang telah dirumuskan melalui wahyu Illahi maupun yang disusun oleh manusia sebagai kesimpulan dari hukum-hukum yang terdapat dalam alam semesta yang di ciptakkan Allah Swt.²⁰

Dari definisi-definisi di atas dapat di pahami bahwa akhlak pada dasarnya melekat dalam diri seseorang dalam bentuk perilaku

¹⁹ Toto Suryana, dkk., *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*, (Bandung: Tiga Mutiara, 2007), hlm. 67.

²⁰ Zakiah Darajat, dkk, *Dasar-dasar Agama Islam*, (Jakarta: CV. Kuning Mas, 2010), hlm. 262.

atau perbuatan. Akhlak merupakan pola tingkah laku yang baik maupun buruk. Akhlak seseorang merupakan buah dan hasil didikan ibadah pokok sedangkan ibadah itu sendiri adalah pancaran keluar dari iman. Maka akhlak manusia yang baik itu adalah hasil daripada ibadah kepada Tuhan karena tidak mungkin ada akhlak yang bertakwa tanpa ibadah.

3) Ibadah

Secara umum ibadah berarti mencakup semua perilaku dalam suatu aspek kehidupan yang sesuai dengan ketentuan Allah Swt, yang dilakukan dengan ikhlas semata-mata untuk mendapat RidhaNya. Dalam pengertian khusus, ibadah adalah perilaku manusia yang dilakukan atas perintah Allah Swt dan di contohkan oleh Rasulullah Saw. Perilaku secara psikologis itu merupakan persyaratan yang bersifat kejiwaan maupun lahir yang dapat dilandasi atau memberikan corak kepada semua perilaku lainnya. Bahkan perilaku itu akan menghindari dari perbuatan jahat dan munkar baik terhadap diri sendiri, masyarakat, maupun lingkungan.

Ibadah adalah perhambaan seorang manusia kepada Allah Swt sebagai pelaksanaan tugas hidup selaku makhluk yang di ciptakan Allah Swt.²¹ Ibadah ada dua macam, yaitu ibadah khusus yang disebut ibadah *mahdhah*, dan ibadah umum yang disebut *ghairu mahdhah*.

²¹ Toto Suryana, dkk. *Pendidikan Agama Islam Untuk perguruan Tinggi*, hlm.82-83.

Ibadah khusus atau *mahdhah* adalah ibadah langsung kepada Allah Swt yang telah ditentukan macamnya, tata cara dan syarat rukunnya oleh Allah Swt dalam Al-Qur'an atau melalui sunnah Rasul dalam Haditsnya. Pelanggaran terhadap tata cara dan syarat rukun dalam ibadah ini menjadikan ibadah tersebut tidak syah atau batal. Ibadah merupakan kegiatan manusia, baik yang bersifat *ubudiyah* maupun yang bersifat mu'amalah adalah dikerjakan dalam rangka penyembahan kepada Allah Swt dan mencari keRidhoanNya. Suatu pekerjaan bernilai ibadah atau tidak tergantung kepada niatnya dan Islam menuntut agar kehidupan manusia itu harmonis dan seimbang baik hubungannya dengan Tuhan maupun alam sekitarnya. Adapun ibadah umum atau *ghairu mahdhah* adalah ibadah yang jenis dan macamnya tidak ditentukan, baik oleh Al-Qur'an maupun sunnah Rasul, akan tetapi ibadah ini menyangkut perbuatan apa saja yang dilakukan oleh seorang muslim. Perbuatan itu dapat di pandang sebagai ibadah, apabila perbuatan itu tidak termasuk yang dilarang Allah Swt atau RasulNya, dan dilakukan dengan niat karena Allah Swt.

Dengan demikian nilai-nilai Islam terangkum dalam tiga unsur pokok struktur agama Islam, yaitu aqidah, akhlak, dan ibadah. Ketiga unsur ini pada dasarnya merupakan satu kesatuan dalam ajaran Islam. Ketiga unsur itu dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Akidah sebagai sistem kepercayaan yang bermuatan

elemen-elemen dasar keyakinan, menggambarkan sumber dan hakekat keberadaan agama. Sementara ibadah sebagai kewajiban dan tujuan hidup dan perputaran roda sejarah manusia di dunia. Sementara itu, akhlak sebagai sistem etika menggambarkan arah dan tujuan yang hendak dicapai agama. Oleh karena itu, tiga unsur tersebut seyogyanya terintegrasi dalam diri seorang muslim.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa nilai-nilai Islam adalah suatu kumpulan prinsip, pedoman, dan ajaran yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-hadits sebagai acuan dasar penentu tingkah laku seseorang sebagai bekal dalam menjalankan kehidupan di dunia dan bahkan di akherat.

2. Tinjauan tentang Budaya Organisasi.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum mendefinisikan pengertian Budaya Organisasi. Perlu di ketahui terlebih dahulu apa pengertian budaya dan apa pengertian organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar di ubah.²² Dalam sumber lain, budaya berarti apa yang dilakukan orang dan apa arti tindakan mereka bagi diri mereka. Budaya juga merupakan gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Budaya menjadi latar belakang, keterampilan, tradisi, komunikasi dan

²² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm.169.

proses keputusan, mitos, ketakutan, harapan, aspirasi, dan harapan yang menjadi pengalaman.²³ Budaya merupakan sebuah nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati.

Pengertian organisasi diungkap oleh Stephen P Robbins, Organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya di kelola dalam upaya mencapai tujuannya.²⁴

Setiap individu memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda yang mempengaruhi mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan member petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam satu organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut. Hal inilah yang diistilahkan dengan Budaya Organisasi atau budaya perusahaan, yang keduanya digunakan dengan maksud yang sama.

Budaya Organisasi mempunyai nilai yang berarti pada perilaku anggota organisasi sebagai individu, dalam kelompok, maupun satu kesatuan organisasi secara keseluruhan. Budaya Organisasi akan

²³ Wibowo, *Manajemen perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 471.

²⁴ Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm.2.

menumbuhkan identitas dalam diri anggotanya dan keterikatan para anggotanya terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan pemecahan masalah internal seperti imbalan, etos kerja atau pengembangan karier, juga akan membantu organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan penyesuaian terhadap lingkungan eksternalnya, sehingga organisasi dapat terus bertahan dalam segala kondisi. Budaya Organisasi juga merupakan suatu sistem makna bersama yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Lebih jauh lagi beberapa definisi Budaya Organisasi telah dikemukakan oleh para ahli. *Freemont* dan *James* menyatakan Budaya Organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.²⁵ Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang di sebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi karyawan.²⁶ Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing

²⁵ Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*. Penerjemah A. Hasymi Ali (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 995.

²⁶ Moeljono Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), hlm. 17-18.

anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku.²⁷

Dari beberapa definisi Budaya Organisasi yang telah disebutkan oleh para ahli di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan juga kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan orang-orang pada suatu organisasi, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Nilai-nilai tersebut di sebarluaskan dan diacu sebagai filosofi orang-orang atau karyawan di dalam organisasi.

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Pada dasarnya Budaya Organisasi memiliki empat unsur utama, yaitu: asumsi dasar, nilai, norma, dan *artefak*²⁸

1) Asumsi Dasar

Asumsi adalah suatu pandangan dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan yang di lihat suatu kebenaran, tetapi belum di buktikan. Asumsi ini akan memberikan panduan kepada individu yang terlibat mengenai bagaimana sesuatu isu atau permasalahan itu wajar dilihat, difikir dan ditangani.

²⁷ Susanto AB, *Budaya perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009), hlm. 3.

²⁸ Wirawan, *budaya dan iklim organisasi, teori aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: salemba empat, 2007), hlm 41- 53.

2) Nilai

Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberi tahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah hal yang perlu diberikan perhatian.

3) Norma

Norma memberikan panduan kepada individu yang terlibat tentang bagaimana seseorang pekerja harus bertindak (bertingkah laku) terhadap sesuatu keadaan. Norma juga meliputi segala peraturan tingkah laku tak bertulis dalam sebuah organisasi.

4) Artefak

Artefak merupakan hasil manifestasi daripada unsur-unsur budaya lain. Artefak mengandung tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan dan aspek fisik yang ada dalam sebuah organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu :²⁹

1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.

²⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.432.

- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja karyawan terdapat sepuluh fungsi utama diantaranya:³⁰

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan di atur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-

³⁰ Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.14.

tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
- 6) Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi, dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
- 8) Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
- 9) sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Dengan demikian, fungsi Budaya Organisasi adalah sebagai perekkat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai

tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota-anggota organisasi.

d. Karakteristik Budaya organisasi

Budaya Organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu.

Karakteristik suatu Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :³¹

- 1) *Individual Initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk Tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja di dorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- 3) *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menerapkan harapan kinerja.
- 4) *Integration*, yaitu tingkatan di mana unit dalam organisasi di dorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
- 5) *Management Support*, yaitu tingkatan di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 6) *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.

³¹ Wibowo, *Manajemen perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.482.

- 7) *Identity*, yaitu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.
- 8) *Reward system*, yaitu suatu tingkatan di mana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, di dasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritism.
- 9) *Confict Tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja atau karyawan di dorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) *Communication Patterns*, yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasional di batasi pada kewenangan hirarki kelompok.

Robbins juga memberikan karekteristik Budaya Organisasi sebagai berikut:³²

- a) Inovasi dan pengambilan resiko (*Inovation and risk taking*), yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

³² <http://puslit.petra.ac.id/puslit/journals/articles.php?publishedID=MAN0507010>, diakses pada tanggal 31 Juli 2014.

- b) Perhatian yang rinci (*Attention to detail*), yaitu sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
 - c) Berorientasi pada hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
 - d) Wibowo, *Manajemen perubahan, (Team Orientation)*, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya individu-individu.
 - f) Keagresifan (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif (kreatif) dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
 - g) Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.
4. Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan juga kebiasaan yang memiliki nilai-nilai keislaman yang bersumber dari al-Qur'an dan Al-Hadist, yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan orang-orang pada suatu organisasi, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku yang islami. Nilai-nilai

tersebut di sebarluaskan dan diacu sebagai filosofi orang-orang di dalam organisasi.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ditinjau dari segi metodologi, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif (lapangan). Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa dasarnya menyatakan dalam keadaan sebenarnya atau sebagaimana adanya (*natural setting*) dengan tidak merubah dalam bentuk simbol- simbol atau bilangan.³³

Metode ini ialah bersifat menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misal tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang menampak, atau proses yang sedang berlangsung pengaruh yang menampak, pertentangan yang meruncing dan sebagainya.³⁴ Penelitian Kualitatif juga bertujuan menggambarkan realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif mempunyai sifat mendalam dalam

³³ Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996), hlm. 174

³⁴ Winarno Surakhmad, *pengantar penelitian ilmiah, dasar, metode dan tehnik*, (Bandung: tarsito,1994) , hal 139.

menggambarkan sasaran penelitian.³⁵ Dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengenal, mengetahui dan mengerti tentang nilai-nilai islam apa saja yang di terapkan CV. Rabbani Asysa pada Budaya Organisasi.

2. Sumber data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila bila peneliti menggunakan tehnik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda gerak atau proses sesuatu.³⁶ Adapun Subjek data dalam penelitian ini adalah mnajer HRD di CV Rabbani Asysa. Sumber data selanjutnya dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data primer, yaitu data yang utama dalam penelitian ini, yang meliputi tentang Nilai-nilai islam apa saja yang ada pada Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat. Data ini akan diambil dari sumber yaitu Manajer bagian HRD CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat.
- b. Data sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer. Data sekunder ini akan diperoleh dari staf manajer, karyawan mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan perusahaan dan karyawan, program kegiatan yang berhubungan dengan nilai-nilai Islam sebagai Budaya Organisasi yang dilaksanakan di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat.

³⁵ Burhan Bugin, *penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Kencana prenada media grup, 2007), hal 68-69.

³⁶ Suharsimi arikunto, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013); hlm 172.

3. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data adalah cara khusus yang dipergunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi serta wawancara mendalam dan dokumentasi.³⁷ Dalam menentukan teknik pengumpulan data harus sesuai permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpulan data, dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala – gejala subjek yang di selidiki.³⁸ Teknik ini digunakan dengan jalan terjun langsung ke dalam lingkungan, di mana penelitian itu dilaksanakan disertai dengan pengamatan dan pencatatan terhadap hal-hal yang muncul terkait dengan informasi antara data yang dibutuhkan. Hal-hal yang di observasi adalah nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di CV.Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat, waktu penelitian sampai data yang diperlukan cukup. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data riil tentang lokasi.

³⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dn R&D*, (Bandung, alfabeta, 2011), hal 225.

³⁸ Winarno surakhmad, *pengantar penelitian ilmiah (dasar metode dan tehnik)*,(Bandung; tarsito, 1994) hal 162.

2) Wawancara

Interview atau wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga sendiri suaranya.³⁹ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan bahan atau data yang diperlukan oleh penulis, penulis melakukan pengamatan langsung ketempat yang akan di teliti. Dan juga melakukan wawancara dengan pihak atau manajer dan salah satu orang karyawan di CV Rabbani. Adapun informan utama dalam penelitian ini adalah manajer HRD di CV Rabbani Asysa.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengemukakan data atau informasi dengan cara membaca surat – surat, pengumuman, ikhtisar rapat, pernyataan tertulis kebijakan tertentu dan bahan–bahan tulis lainnya. Peneliti dengan mempelajari dokumen–dokumen tersebut dapat mengenal budaya dan nilai- nilai yang dianut oleh objek yang diteliti.⁴⁰ Berdasarkan pengertian tersebut maka teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berupa dokumen yang mendukung tentang penelitian yang berhubungan dengan nilai-

³⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset,1991), hlm. 192.

⁴⁰ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2006), hal 225

nilai Islam dalam budaya organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat.

4) Studi Kepustakaan

Penulis mempelajari dari literatur tertulis, dari mulai buku-buku yang di jadikan pedoman dan referensi juga artikel, makalah, maupun dari internet yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis buat.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Hubberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, dan mereka mengemukakan tiga langkahnya, sebagai berikut⁴¹ :

a. *Data reduction* (Reduksi data)

Data yang di peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu di perlu di catat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam reduksi data ini, penulis akan di pandu oleh tujuan yang akan di capai.

⁴¹Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dn R&D*, (Bandung, alfabeta, 2011), hal 337.

b. *Data display (penyajian data)*

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat bersifat naratif, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, dengan metode ini, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di fahami tersebut.

c. *Conclusion Drawing / verification*

Langkah yang selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin bisa menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, bisa juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilapangan.

5. Teknik Pengecekan keabsahan data

Untuk menguji keabsahan data, penulis akan menggunakan tehnik Triangulasi. Triangulasi adalah pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, tehnik dan pengumpulan data dan waktu.⁴²

⁴² *Ibid.*

a. Triangulasi Sumber.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

b. Triangulasi Teknik.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang sudah di peroleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner.

Penulis melakukan pengecekan data dengan triangulasi tehnik.

Tekhnik ini dilakukan untuk mendapatkan data yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan tehnik observasi, wawancara serta dokumentasi.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan, skripsi ini dibagi menjadi empat bab yang terdiri dari:

Bab I, Pendahuluan yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfa'at penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, tehnik pengumpulan data dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang gambaran umum tentang perusahaan, diantaranya profil CV Rabbani Asysa, sejarah singkat berdirinya CV Rabbani Asya, Visi-Misi dan Struktur organisasi.

Bab III, Berisi tentang hasil penelitian, yaitu memaparkan nilai-nilai Islam apa saja yang di terapkan pada budaya organisasi beserta aplikasinya.

Bab IV, penutup yang berisi Kesimpulan dan saran-saran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Skripsi ini berusaha mengungkapkan fakta yang dapat ditemui di lokasi penelitian kemudian menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang relevan agar dapat memberikan hasil yang akurat. Dalam skripsi ini peneliti berusaha menguraikan tentang bagaimana implementasi nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa.

Hal ini dilakukan dengan menganalisis wawancara, observasi serta dokumentasi yang diperoleh di lapangan dan selanjutnya adalah menginterpretasikan data yang diperoleh dan memberikan penilaian berdasarkan pada landasan teori yang relevan kemudian dapat dilihat bahwa kedua hal tersebut berkaitan erat. Pada akhirnya dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kegiatan rutinitas yang menjadi Budaya Organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan CV. Rabbani Asysa yaitu *Yaumiyan* (Amalan/ Ibadah harian) di antaranya: a) Shalat Subuh berjamaah; b) Shalat Dhuha; c) Puasa Sunnah (Senin & Kamis); dan Membaca Al-qur'an.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi pada CV. Rabbani Asysa termasuk baik dan mengimplementasikan apa yang tertulis dalam Al-qur'an surat At-Thalaq ayat 2 dan 3. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya kegiatan-kegiatan yang terbentuk dari nilai-nilai Islam tercermin pada Budaya Organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari setiap elemen perusahaan dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan pribadi dan bersama dan dalam mencapai tujuan. Aplikasi lainnya terhadap nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi untuk dapat dirasakan, dipahami, dan diimplementasikan oleh seluruh elemen perusahaan.

Dalam memahami visi dan misi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seluruh elemen perusahaan harus memahami atau mengerti apa yang menjadi tujuan dari adanya kegiatan-kegiatan tersebut. Karena dengan memahami apa yang menjadi tujuan dari maka para akan dengan mudah menuju kepada apa yang menjadi tujuan, sasaran atau target yang hendak dicapai, dan sebagai sesuatu yang tumbuh dalam meningkatkan komitmen dari seluruh elemen perusahaan akan pentingnya Budaya Organisasi yang diterapkan oleh perusahaan terhadap kewajibannya sebagai insan Tuhan dan kewajibannya sebagai manusia.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah adanya program kegiatan sebagai Budaya Organisasi yang berlandaskan Islam, program-program tersebut hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen karyawan dari penyeimbangan kerja untuk duniawi dan ukhrowi, Kedisiplinan kerja merupakan peranan Budaya Organisasi yang harus diperhatikan untuk menciptakan Budaya

Organisasi yang kuat. Selanjutnya untuk peneliti selanjutnya di sarankan untuk meneliti pada perspektif yang berbeda sehingga menambah khasanah keilmuan khususnya bagi keilmuan jurusan manajemen dakwah.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad sobirin, *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007.
- A.M Saefudin, *Desekualisasi Pemikiran, Landasan Islamisasi*. Bandung: Mizan, 2009.
- Burhan Bugin, *penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana prenda media grup, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2011.
- Erni R. Erawan, *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisni*.
- Fremont E. Kast dan James E.Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen* . Penerjemah A.Hasymi Ali ,Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996.
- Hafid safi'i, *Budaya Organisasi di kantor urusan agama kecamatan Sayegan, Sleman, Yogyakarta, skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- <http://puslit.petra.ac.id/puslit/journals/articles.php?publishedID=MAN0507010>.
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, Jakarta, Golo Riwu, 2000.
- Lorent Bagus, *Kamus Filsafat*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Muhammad, *Paradigma, Metodologi & Aplikasi Ekonomi Syari'ah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- Muhammad Mansur, *Pelestarian budaya Organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia (studi kasus di kantor Wilayah Kementerian Agama DI*

- Yogyakarta), *skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Muhammad Nasib Ar-rifa'i, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 4*. Jakarta: Gema Insani. 2000.
- Muhammad Quraish shihab, *wawasan Al-Qur'an*, penerbit mizan, Bandung 1996.
- Moeljono Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- M. Musrin H.M, *Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasinya dengan Ilmu Pengetahuan*, Wardah, no. 8. Juni 2010.
- Pusat pengembangan dan Pembinaan Bahasa, kamus Besar bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Media Grafika, Jakarta 2007).
- Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Celestial Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2010).
- Shinta Kusuma wati, *Nilai spiritual dalam budaya organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas)*, *skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dn R&D*, Bandung, alfabeta, 2011.
- Suharsimi arikunto, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Susanto AB, *Budaya perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis* Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset,1991.
- Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Talizuduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT.Rineke Cipta, 1997.
- Toto Suryana, dkk., *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*, Bandung: Tiga Mutiara, 2007.

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

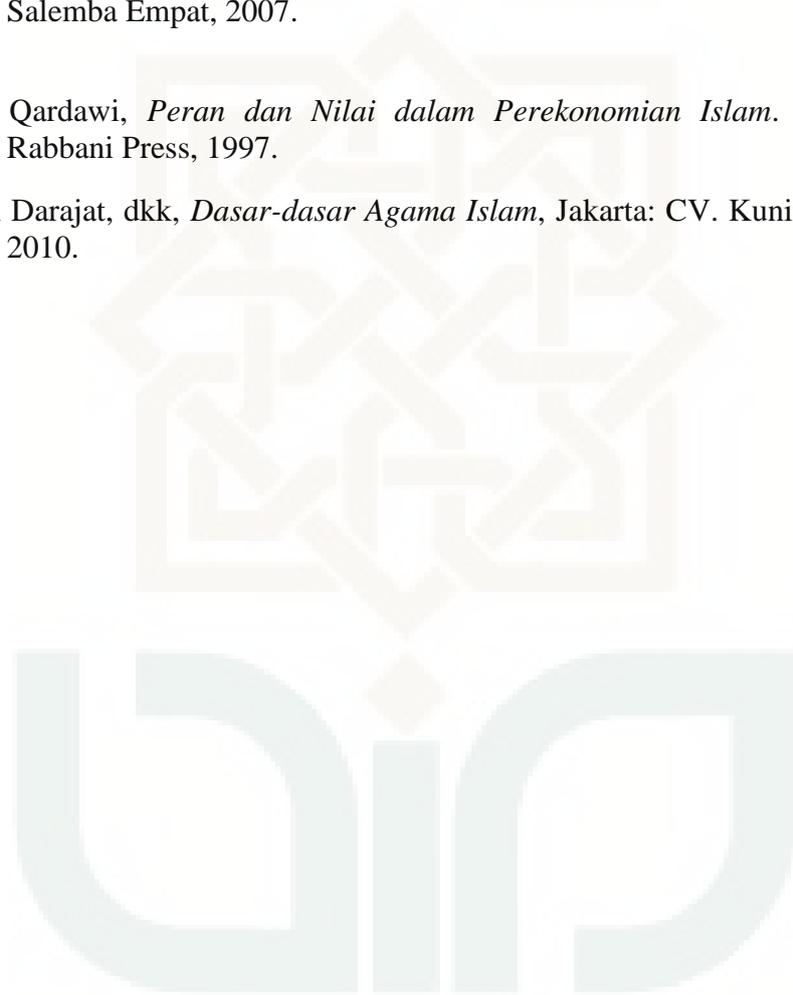
Wibowo, *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT.Grafindo Persada 2012.

Winarno Surakhmad, *pengantar penelitian ilmiah, dasar, metode dan tekhnik*, Bandung: tarsito,1994.

Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Yusuf Qardawi, *Peran dan Nilai dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press, 1997.

Zakiah Darajat, dkk, *Dasar-dasar Agama Islam*, Jakarta: CV. Kuning Mas, 2010.





Wawancara dengan salah satu penjaga toko



Wawancara dengan Manajer HRD bapak Ibnu



Wawancara dengan salah satu penjaga toko



Kasir utama toko



Toko tampak depan



Toko tampak samping



Yang Kami Hormati
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, No: UIN/02/MD/PP.00.9/296/2014, 16 Juli 2014 tentang permohonan mengadakan penelitian di CV Rabbani Asysa untuk menyusun skripsi.

Sehubungan dengan hal di atas, kami menerangkan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Lutvie Ma'as Irfansyah
NIM : 10240016
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Budaya Organisasi CV Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat

Mahasiswa di atas telah melaksanakan penelitian di CV Rabbani Asysa untuk menyusun skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bandung, 3 Oktober 2014

Penanggungjawab
Lokasi Penelitian



Nandang Komara
Dir. Operasional

CURRICULUM VITAE

Lutvie Maas Irfansyah

DATA PRIBADI

Nama : Lutvie Maas Irfansyah
Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 29 November 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Asal : Kp. Emper, Ds. Majalaya, Kec. Majalaya
RT/RW 02/08, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.
Nama Ayah : Cecep Irfan Hilmu
Nama Ibu : Yuyu Juwariyah
Telepon : 08995042100
Email : Lutviemaaz@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N Komplek Kondang, Bandung Tahun Lulus 2004
2. SMP Al – Ma'soem, Sumedang Tahun Lulus 2007
3. MAN Buntet Pesantren, Cirebon Tahun Lulus 2010