

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI
DI NAMIRA HOTEL SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Taufik Hidayat
NIM: 14240013**

**Dosen Pembimbing :
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP. 197310016 200012 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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: B-1515/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI
NAMIRA HOTEL SYARIAH YOGYAKARTA**

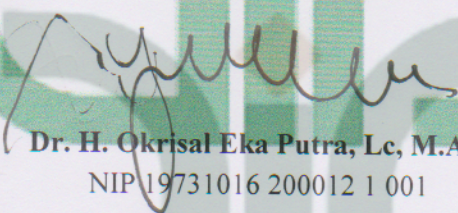
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Taufik Hidayat**
NIM/Jurusan : **14240013/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Selasa, 21 Agustus 2018**
Nilai Munaqasyah : **89 (A/B)**

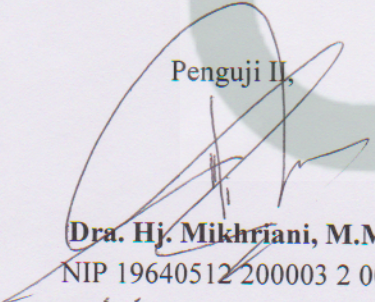
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

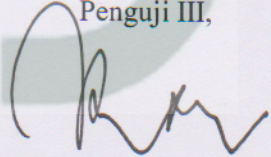
Ketua Sidang/Penguji I,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji II,


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


Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 24 Agustus 2018

Dekan,




Dr. Hj. Nurjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri 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 : Taufik Hidayat
NIM : 14240013
Judul Skripsi : Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan Ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

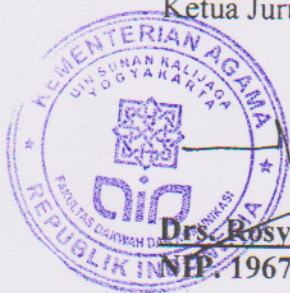
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing



[Signature]
Drs. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19671041993031003

[Signature]
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP. 197310016 200012 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufik Hidayat
NIM : 14240013
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiatisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain. Kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Yang Menyatakan



Taufik Hidayat
NIM. 14240013

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamater

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki dan perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

(Qs. An-Nahl: 97)¹

¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bogor:PT. Sygma Exagrafika, 2007), hlm. 278.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Dzat yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan banyak nikmat dan senantiasa memberikan hidayahNya kepada setiap makhluk ciptaanNya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Nilai-nilai dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta” guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya pada kesejahteraan semoga selalu tercurahkan kepada keluarga besar, para sahabat, sampai kepada kita selaku umatnya semoga mendapat syafaatnya kelak.

Penyusunan skripsi ini tak lepas dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Dengan tulus, penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. KH. Yudian Wahyudi,. M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah,.M,Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.
5. Hj. Tejawati, S.H. selaku Bagian Administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan sampai mengurus segala keperluan skripsi.
6. Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya TU Jurusan Manajemen Dakwah.
8. Drg. Edi Sumarwanto MM, MH, Agus Sugindro, SE selaku pimpinan dan manajer Namira Hotel Syariah serta karyawan Namira Hotel Syariah Yogyakarta telah menjadi objek penelitian dan megizinkan serta menerima saya dengan baik.
9. Kedua orang tua saya tercinta Ayah Abu Zanar dan Umi Sumarni Ningsih yang telah memberikan do'a, motivasi, materi dan segala upaya dalam mempermudah saya yang selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
10. Saudara-saudara saya yang selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
11. Sahabat FT-IPMADA, yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.

12. Keluargaku HMI Komisariat Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah menjadi wadah untuk saya berpikir kritis, berproses dan belajar berorganisasi.
13. Sahabat terbaikku Amirullah Akbar, Arsyad Ghozali, Ehsan Ahmad, Hsan Syaiful Rizal, Devi Chairiza Hadi, Devi Ariani, Yulia Khoerunnis, Ria Safitri.
14. Sahabat KKN Dusun Putat II Patuk Gunungkidul, Rahmad Andri, Maulana Iskandar, Putri Kumala, Arizka Endah Cahyani, Agustina Dwi Rahayu, Sasa, Rohmatul Laili.
15. Keluargaku SCREMD yang telah memberikan pelajaran dalam ilmu penelitian.
16. Keluargaku Ikatan Pelajar Riau Yogyakarta Komisariat Dumai yang telah mengajarkan saya arti persaudaraan satu daerah.
17. Sahabatku Singo Rantau, Fais, Farid, Isnan, Dika, Ari, Dipto, Mak Etik, Mbak Trima, Etek Yulia yang telah menemani saya dalam suka duka di tanah perantauan.
18. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapatkan balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT. Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari penelitian yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Hanya kepada Allah kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Penyusun

Taufik Hidayat
14240013

ABSTRAK

Taufik Hidayat. Implementasi Nilia-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai, sistem makna yang dianut anggota organisasi kemudian nilai-nilai dalam organisasi dimaknai oleh anggota sebagai dasar dan suatu kebiasaan berperilaku dalam organisasi. Namira Hotel Syariah merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penginapan dengan konsep syariah yang didalamnya menerapkan budaya organisasi yang menjadi kebiasaan bagi karyawan dengan menerapkan nilai-nilai Islam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan atau bentuk penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan analisis deskriptif dan keabsahan data menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa implementasi nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi di Namira Hotel Syariah meliputi nilai akidah, syariah dan akhlak. Nilai-nilai Islam juga terdapat pada unsur budaya organisasi yakni artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Nilai-nilai Islam pada budaya Islami yang diterapkan pada Namira Hotel Syariah yaitu terwujud pada dekorasi bangunan, penerimaan karyawan, ibadah sehari-hari, kegiatan rutin, pola perilaku, pelayanan karyawan terhadap pelanggan, serta hubungan antar karyawan.

Kata kunci: Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Namira Hotel Syariah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
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.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teori.....	10
G. Metode Penelitian.....	21
H. Sistematika Pembahasan.....	28

BAB II GAMBARAN UMUM NAMIRA HOTEL SYARIAH YPGYAKARTA..... 29

A. Profil Namira Hotel Syariah.....	29
B. Visi dan Misi Namira Hotel Syariah	32
C. Struktur Organisasi Namira Hotel Syariah.....	33
D. Deskripsi Jabatan Namira Hotel Syariah.....	34
E. Karakteristik Namira Hotel Syariah	36
F. Namira Sebagai Hotel Syariah	36
G. Tata Tertib Tamu Namira Hotel Syariah.....	37
H. Produk dan Fasilitas Hotel.....	38
I. Keuntungan menginap di Namira Hotel Syariah.....	43
J. Alur pelayanan hotel.....	43

BAB III PEMBAHASAN 45

A. Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah.....	45
B. Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah	51
C. Pengaruh penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah	74

BAB IV PENUTUP..... 76

A. Kesimpulan	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Artefak-arterfak budaya organisasi.....	17
Tabel 2.1	Fasilitas Kamar <i>Standart Room</i>	39
Tabel 2.2	Fasilitas Kamar <i>Familiy Room</i> (3 orang)	40
Tabel 2.1	Fasilitas Kamar <i>Familiy Room</i> (4 orang)	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Model Budaya Organisasi Schein	18
Gambar 1.2	Triangulasi Metode Pengumpulan Data	26
Gambar 1.3	Triangulasi Sumber Pengumpulan Data	27
Gambar 2.1	Diagram Alur Pelayanan Hotel	44
Gambar 3.1	Bentuk dekorasi bangunan Namira Hotel Syariah	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami istilah-istilah dalam judul skripsi ini, maka peneliti memberikan batasan dan penegasan sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *implementation* yang berarti pelaksanaan dan penerapan.¹ Sementara menurut Dwi Adi menyatakan bahwa implementasi juga diartikan penerapan.²

2. Nilai-nilai Islam

Istilah nilai diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia.³ Adapun yang dimaksud nilai-nilai Islam dalam judul ini adalah seperangkat aturan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus terhadap perasaan keterikatan maupun perilaku seseorang yang bersumber pada al-Quran dan al-hadits sebagai petunjuk dalam menjalankan kehidupan di dunia bahkan di akhirat.

¹John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm. 313.

²Dwi Adi, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulya, 2001), hlm. 179.

³Pusat pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm. 615.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.⁴

Edgar H. Schein (1985), mendefinisikan budaya organisasi sebagai “... a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption, and internal integration-that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the corrected way to perceive, think, and feel in relation to those problem.”⁵

Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan diajarkan/diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.⁶

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa pengertian budaya organisasi dalam penelitian ini adalah pola keyakinan, asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 2.

⁵ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 8.

⁶*Ibid.*, hlm. 8.

tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi dan menjadi pedoman dasar berperilaku serta pemecahan masalah-masalah dalam organisasi.

4. Namira Hotel Syariah

Namira Hotel Syariah merupakan salah satu hotel yang mengedepankan konsep syariah. Dengan lokasi yang sangat mudah di jangkau, yaitu di Jalan Magelang km 4,5 (depan TVRI) Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Namira Hotel Syariah dapat menjadi alternatif tempat menginap bagi keluarga. Konsep syariah yang diusung Hotel Namira adalah untuk menjaga operasional hotel agar berada dalam konteks dan koridor syariah yang benar.

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah di atas, maka yang di maksud dengan judul skripsi “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah” adalah penelitian tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang mencakup aktivitas kerja, kegiatan keagamaan, pola perilaku manusia, pelayanan terhadap pengunjung serta mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi berdasarkan al-qur'an dan al-hadits.

B. Latar Belakang

Islam adalah agama universal yang meliputi semua aspek kehidupan manusia. Namun sekurangnya ada tiga aspek penting yang menjadi dasar dari semua aspek yang lain, yaitu akidah, syariah, dan akhlak. Ketiganya membentuk nilai-nilai dan norma-norma dalam kehidupan manusia.

Nilai di dalam agama Islam pada hakikatnya adalah kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjalankan kehidupannya di dunia. Nilai-nilai Islam yang tegas, pasti dan tetap tidak berubah karena keadaan, tempat dan waktu adalah nilai yang bersumber kepada agama⁷

Nilai-nilai Islam sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini, karena dengan mengimplementasikan nilai-nilai Islam mampu menjadikan organisasi memiliki karakteristik yang kuat akan menjadi kekhasan atau keunikan tersendiri. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir dan kaidah amal dalam seluruh aktivitas organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi. Dalam Islam, budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Al-Qur'an dan Al-Hadits). Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.⁸ Dalam budaya organisasi mengandung nilai, kebiasaan, kepercayaan yang mencirikan karakteristik organisasi dan seluruh anggota organisasi.

Di era globalisasi seperti saat ini, pembangunan hotel berkembang dengan pesat, seperti pendirian hotel-hotel baru atau pengadaan kamar-kamar pada hotel-hotel yang ada. Fungsi hotel bukan hanya sebagai tempat menginap

⁷Zakiah Daradjat, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm.155.

⁸Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm. 2.

untuk tujuan wisata, namun juga tujuan lain, seperti menjalankan bisnis, mengadakan seminar, atau sekedar untuk mendapatkan ketenangan. Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia memberikan pengertian, hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan.⁹ maka dalam hal ini pemberian pelayanan kepada para pelanggan sangat diperhatikan. Dengan menerapkan budaya organisasi di dalam perusahaan sebagai pedoman melakukan pelayanan diharapkan dapat meningkatkan efisien dan efektifitas kerja karyawan, mengingat persaingan bisnis semakin ketat dan kompetitif.

Namira Hotel Syariah merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penginapan yang berkonsep syariah. Namira Hotel Syariah juga selalu mengedepankan visi “*bisnis hotel dengan meraih ridha Allah dan tetap mengedepankan prinsip syariah*”, dengan visi tersebut dalam menjalankan bisnis hotel, Namira Hotel Syariah selalu mengedepankan nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan operasionalnya. Termasuk dalam pelaksanaan budaya organisasi Namira Hotel Syariah menerapkan nilai-nilai Islam kepada karyawan. Konsep hotel ini menjadi identitas hotel secara garis besar mempunyai nilai serta aturan pembeda dengan hotel yang lain.¹⁰

Sebagai sebuah organisasi, di dalam Namira Hotel Syariah terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang

⁹www.kemenpar.go.id, di akses pada tanggal 28 April 2018 pukul 18.20 WIB.

¹⁰Wawancara dengan Pak Edi Sumarwanto, Pimpinan Namira Hotel Syariah, di Namira Hotel Syarih Yogyakarta, pada tanggal 24 April 2018.

beragam. Maka budaya organisasi disini sangat penting di dalam organisasi, terlebih lagi mengingatkan kecenderungan perkembangan zaman yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, tuntutan akan kemandirian, saling ketergantungan, serta keberanian untuk bersikap dan bertindak ataupun bertingkah laku berlandaskan nilai-nilai Islam.

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 diimplementasikan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang tampak akan memberitahu 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 Islam dalam budaya organisasi guna tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Dengan demikian nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sangat berperan penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh karyawan atau sumber daya manusia di dalam organisasi di lingkup Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

Paparan latar belakang tersebut menguatkan bahwa “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta” menarik untuk diteliti. Terlebih masalah budaya organisasi sangat relevan dengan bidang kajian Manajemen Dakwah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari beberapa uraian yang penulis ungkapkan pada latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta?”

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok tersebut bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini dapat memberi manfaat, tidak hanya bagi peneliti, melainkan bagi para pembaca secara umum. Adapun kegunaan penelitian adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang kajian ilmu manajemen dakwah khususnya berkaitan dengan budaya organisasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah khazanah keilmuan bagi peneliti serta dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namiira Hotel Syariah Yogyakarta.
- b. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pemikiran sebagai bahan upaya pengembangan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Kegunaan dari telaah pustaka adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang sejenis yang telah dilakukan serta untuk melihat persoalan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sejauh penelusuran yang telah dilakukan, peneliti menjumpai hasil penelitian yang menjumpai titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini, diantaranya adalah:

Pertama, skripsi Ria Khoirul Anifah dengan judul “*Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta*”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah nilai-nilai Islam yang ada

pada budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket di terapkan dalam elemen budaya organisasi yaitu pada artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Penerapan nilai-nilai Islam dalam elemen artefak terlihat dari perwujudan fisik yaitu tata letak mushala, penampilan atau pakaian karyawan yang harus berjilbab untuk karyawati, perwujudan perilaku yang mencakup penerapan akhlak yang jujur, amanah dan tanggung jawab, pola komunikasi terhadap *customer* yang ramah, upacara atau ritual yaitu doa bersama setiap pagi, tradisi pengajian bulanan, kegiatan qurban dan kegiatan khitanan massal.¹¹

Kedua, Jurnal UI Mujeeb Ehtesham, Tahir Masood Muhammad, Shakil Ahmad Muhammad dengan judul “*Hubungan antara Budaya Organisasi dan Praktik Manajemen Kinerja: Studi Kasus Universitas di Pakistan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan signifikan positif terhadap praktik manajemen kinerja.¹²

Ketiga, Skripsi Desiana Ratri dengan judul “*Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta Tahun 2016-2017*”. Jalan Gedongkuning no.131 Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. BPRS Bangun Drajat Kota Yogyakarta sudah

¹¹Ria Khairul Anifah, *Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 80.

¹²Jurnal UI Mujeeb Ehtesham, Tahir Masood Muhammad, Shakil Ahmad Muhammad, dkk. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Praktik Manajemen Kinerja: Studi Kasus Universitas di Pakistan, *Jurnal of Competitiveness*, vol.4 (Desember:2011), hlm. 78-86.

menerapkan nilai-nilai dan norma budaya organisasi berupa kedisiplinan untuk anggota yang menjadikan tujuan dari lembaga bisa terarah.¹³

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, tampak bahwa penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang penerapan nilai-nilai Islam yang dilakukan oleh Namira Hotel Syariah. Letak perbedaan penelitiannya yaitu terdapat pada lokasi dan subyek penelitian.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum tentang Nilai-nilai Islam

Dalam Islam sumber pokok nilai ialah al-Qur'an dan al-hadist. Nilai-nilai Islam pada hakikatnya merupakan kumpulan dari prinsip-prinsip hidup dan ajaran bagaimana manusia menjalankan kehidupan di dunia ini.¹⁴ Islam memandang ada dua jenis nilai dalam laku perbuatan manusia, yaitu nilai agama dan nilai kebudayaan.¹⁵ Agama Islam adalah risalah (pesan-pesan) yang diturunkan Tuhan kepada para nabi dan rasul sebagai petunjuk dan pedoman yang mengandung hukum-hukum yang sempurna untuk dipergunakan dalam menyelenggarakan tata cara kehidupan manusia, yaitu mengatur hubungan dengan manusia lainnya,

¹³Desiana Ratri, *Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun rajat Warga Kota Yogyakarta Tahun 2016-2017, Jalan Gedongkuning no.131 Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga), hlm. 95.

¹⁴Muslim Nurdin, *Moral dan Koginisi Islam*, (Bandung: Alfabeta, 1993), hlm. 51.

¹⁵Sidi Gazalda, *Asas Kebudayaan Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1987), hlm. 104.

hubungan manusia dengan alam dan hubungan manusia dengan Khaliknya.¹⁶

Sebagai sumber nilai, agama Islam memberikan petunjuk, pedoman dan pendorong bagi manusia dalam menciptakan dan mengembangkan budaya serta memberikan pemecahan terhadap segala persoalan hidup dan kehidupan. Di dalamnya mengandung ketentuan-ketentuan keimanan, ibadah, mu'amalah, dan pola tingkah laku dalam berhubungan dengan sesama makhluk yang menentukan proses berpikir, merasa dan pembentukan kata hati.¹⁷ Agama Islam mengandung tiga komponen nilai yakni akidah, syariah dan akhlak. Ketiga macam nilai Islam tersebut merupakan kesatuan yang integral dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya yaitu:

1) Akidah

Akidah berarti kepercayaan, keyakinan suatu yang diyakini oleh hati, kepercayaan yang dianut oleh orang yang beragama.¹⁸ Dalam ajaran Islam, akidah memiliki kedudukan yang sangat penting. Ibarat suatu bangunan, akidah adalah pondasinya, sedangkan ajaran Islam yang lain, seperti ibadah dan akhlak adalah sesuatu yang dibangun di atasnya. Maka, akidah yang benar merupakan landasan bagi tegaknya agama dan diterimanya suatu amal.

¹⁶ Muslim Nurdin, *Moral dan Kognisi Islam*, hlm. 36.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 38.

¹⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 15.

Akidah sebagai kebenaran merupakan landasan keyakinan. Keyakinan yang mendasar itu menopang seluruh perilaku, membentuk dan memberi corak dan warna kehidupan dalam hubungan dengan sesama manusia dan Tuhan. Dalam hubungan dengan Tuhan, akidah memberi kejelasan tentang Tuhan yang disembahnya sebagai Dzat Yang Maha Kuasa. Sedangkan dalam hubungan dengan manusia, akidah menjadi dorongan berbuat baik serta berbuat maslahat bagi manusia dan makhluk lainnya.

2) Syariah

Secara etimologis syariah berarti jalan, aturan, ketentuan, atau undang-undang Allah Swt. Pengertian Syariah adalah aturan atau undang-undang Allah yang berisi tata cara pengaturan perilaku hidup manusia dalam melakukan hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan alam sekitarnya untuk mencapai keridhaan Allah yaitu keselamatan di dunia dan akhirat.¹⁹

Syariah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT maupun dengan makhluk, didalamnya terdapat dua unsur, yakni ibadah mahdah (aturan antara hubungan Allah dan manusia, dan muamalah (aturan antara hubungan sesama manusia). Ibadah memiliki makna yang luas, ia mencakup segala sesuatu yang menjadi aktivitas manusia dalam menyembah Allah SWT.

¹⁹Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 49.

Ibadah mahdah mencakup shalat, puasa, zakat, serta haji. Sedangkan muamalah merangkum seluruh dimensi manusia seperti aspek ekonomi, bisnis, politik, budaya, pewarisan, dan sebagainya. Sebagai sistem kehidupan, Islam juga memberikan warna dalam setiap dimensi kehidupan manusia, tak terkecuali dunia ekonomi. Sistem Islam ini berusaha mendialektikkan nilai-nilai ekonomi dengan nilai akidah atau pun etika. Artinya, kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh manusia dibangun dengan dialektika nilai materialisme dan spritualisme.

3) Akhlak

Secara bahasa akhlak dapat diartikan baik dan buruk, tergantung kepada tata nilai yang dijadikan landasan atau tolak ukurnya. Adapun secara istilah, akhlak ialah sistem nilai yang mengatur pola sikap dan tindakan manusia. Sitem nilai yang dimaksud adalah ajaran Islam, dengan al-Qur'an dan Sunnah sebagai sumber nilainya, serta ijtihad sebagai metode berfikir Islam.²⁰

Akidah terhadap Allah meliputi mentauhidkan Allah, berdoa, berzikir juga bertaubat. Sedangkan akhlak terhadap sesama manusia meliputi ukhuwah atau persaudaraan, tolong-menolong, menepati janji, dan sebagainya. Akhlak mulia penting bagi seorang mukmin karena dari akhlak dapat diketahui kadar keimanannya. Bila diperhatikan uraian tentang nilai-nilai Islam tersebut, dapat

²⁰Muslim Nurdin, *Moral dan Kognisi Islam*, hlm. 235.

katakan bahwa Islam agama yang memberikan pedoman hidup secara komprehensif kepada umat manusia baik rohaniah atau pun jasmania, dunia akhirat serta agama yang mengatur seluruh kehidupan manusia.

2. Tinjauan Umum tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum mendefinisikan pengertian budaya organisasi, perlu diketahui terlebih dahulu apa pengertian budaya dan apa pengertian organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya adalah pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga merupakan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah.²¹ 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 proses keputusan, mitos, ketakutan, harapan, aspirasi, dan harapan yang menjadi pengalaman.²² Budaya merupakan sebuah nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Wirawan dalam bukunya, organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi

²¹Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 169.

²²Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 471.

terdiri atas orang atau kelompok orang yang berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.²³

Edgar H. Schein (1985), mendefinisikan budaya organisasi sebagai “... *a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption, and internal integration-that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the corrected way to perceive, think, and feel in relation to those problem.*”²⁴

Menurut Schein, di kutip oleh Moh. Pabundu Tika dalam bukunya, budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²⁵

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi tersusun dari: seperangkat asumsi atau

²³Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 52.

²⁴*Ibid.*, hlm. 8.

²⁵Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, hlm. 3.

keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi, dan ditunjukkan bagi anggota organisasi. Jika Robbins lebih menekankan sistem nilai yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya (eksternal). Schein menekankan nilai-nilai yang dikembangkan organisasi digunakan sebagai solusi internal maupun eksternal organisasi.

b. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Untuk memahami budaya atau kultur, mengingat amat luasnya fenomena yang tercakup didalamnya, Edgar H. Schein menyederhanakan kultur menjadi tiga lapisan berdasarkan tingkat “kedalamannya”, yaitu artefak yang meliputi unsur-unsur yang paling kasat mata dan berada pada lapisan terluar, nilai-nilai yang sifatnya lebih abstrak, tetapi masih berada dalam ruang lingkup kesadaran pelaku, asumsi-asumsi, yang bersifat kelaziman dan berada diluar.²⁶

1) Artefak

Unsur ini merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi.²⁷ Sedangkan menurut Erni R. Erawan artefak merupakan hasil manifestasi dari karakteristik budaya yang nyata, didalamnya terdapat tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan, dan aspek fisik yang ada dalam sebuah organisasi.²⁸

²⁶Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, (Jakarta: Salemba, 2011), hlm. 52.

²⁷ Moh. Pabundu Tika, hlm. 22.

²⁸ Erni R. Erawan, *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, hlm. 19.

Tabel 1.1
Artefak-arteafak budaya organisasi

No.	Jenis Artefak	Contoh
1.	Perwujudan-perwujudan fisik	a. Seni, desain, logo b. Gaya bangunan, dekor c. Pakaian/penampilan d. Objek material e. Tata letak fisik
2.	Perwujudan-perwujudan perilaku	a. Upacara/ritual b. Pola komunikasi c. Tradisi adat istiadat d. Ganjaran hukuman
3.	Perwujudan-perwujudan bahasa	a. Jargon b. Penjelasan-penjelasan c. Kisah/mitos/sejarah d. Pahlawan

Sumber: Budaya Organisasi, Teori, Penelitian Dan Praktik

2) Nilai-nilai

Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu pada organisasi tersebut. Nilai-nilai yang nampak akan memberitahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apa yang perlu diberikan perhatian.²⁹

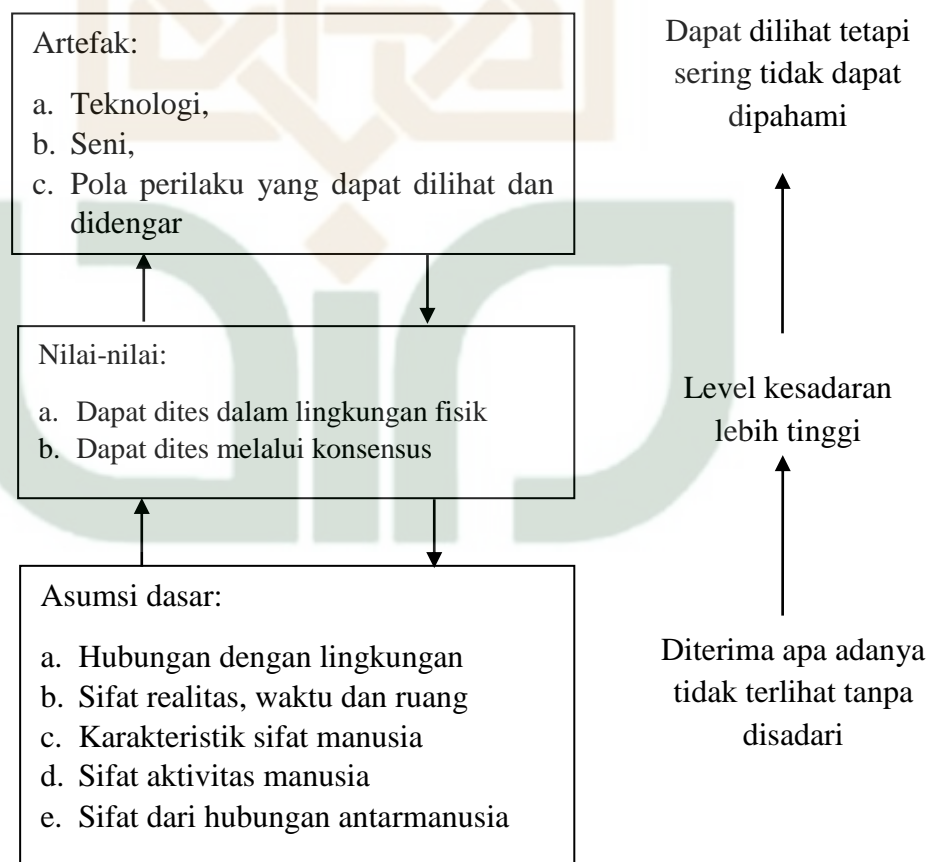
Semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apa yang ada. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas baru, solusinya adalah nilai-nilai. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

²⁹*Ibid*, hlm. 17.

3) Asumsi Dasar

Asumsi-asumsi dasar dapat diartikan sebagai suatu keyakinan, pemikiran, persepsi, dan perasaan yang sifatnya tidak disadari atau selalu dianggap benar oleh para pelaku, serta merupakan sumber dari nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi. Inilah asumsi kultural yang merupakan dasar terdalam dari kultur sebuah organisasi. Menurut Schein, asumsi-asumsi inilah yang paling penting, jika asumsi-asumsi dapat dipahami maka kedua level lainnya akan dapat dijelaskan lebih mudah.³⁰

Gambar 1.1
Model Budaya Organisasi Schein



Sumber: Budaya dan Iklim Organisasi Teori Penelitian dan Aplikasi

³⁰Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, hlm. 53.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Berikut empat fungsi budaya organisasi yang dikemukakan Robbins adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya
- 2) Memudahkan komitmen kolektif. Bagaimana sebuah organisasi membuat para karyawan bangga menjadi bagian darinya, karena karyawan yang menyukai budaya organisasi cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya.

a. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Victor Tan mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:³²

- 1) Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

³¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm. 27.

³²*Ibid.*, hlm. 2.

- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu suatu tingkatan di mana pekerja di dorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- 3) Pengarahan yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- 4) Integrasi yaitu tingkatan di mana unit dalam organisasi di dorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen yaitu tingkatan di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 6) Kontrol yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- 7) Identitas yaitu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
- 8) Sistem imbalan yaitu suatu tingkatan di mana alokasi *reward*, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.
- 9) Toleransi terhadap konflik yaitu suatu tingkatan di mana pekerja di dorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola komunikasi yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasional di batasi pada kewenangan hierarki formal.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³³ Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Namira Hotel Syariah Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁴

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Namira Hotel Syariah Yogyakarta. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

3. Sumber Data

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁵ Sumber primer dalam penelitian ini adalah

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22 (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2.

³⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.8

³⁵*Ibid.*, Hlm. 225.

Pak Edi Sumarwanto sebagai pimpinan, Pak Agus Sugindro sebagai manajer, dan Mas Sunarto sebagai karyawan Namira Hotel Syariah Yogyakarta. Sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan peneliti mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Metode yang digunakan peneliti dalam pengambilan data adalah metode observasi, peneliti turun ke Namira Hotel Syariah Yogyakarta untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian yang berkaitan dengan implemementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi *non participant*, yaitu peneliti dalam melakukan observasi tidak langsung terlibat di lapangan. Dari observasi ini akan didapat data berupa susana kerja serta penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau

responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).³⁶

Metode ini sebagai metode yang utama dalam pengumpulan data tentang Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namiira Hotel Syariah Yogyakarta, karena metode ini dapat dijadikan untuk segala lapisan, sehingga peneliti anggap cara yang paling tepat dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah dapat diperoleh dengan lengkap. Sedangkan yang diwawancarai adalah Pimpinan, Manajer, dan karyawan Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan studi dokumen yang berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual.³⁷ Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa jenis-jenis, opsi-opsi, kelebihan-kelebihan, dan kelemahan-kelemahan pengumpulan data kualitatif. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang didapatkan dari hasil penelitian ini berupa tulisan dan gambar. Berbentuk tulisan misalnya sejarah organisasi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto dan sketsa.

³⁶Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 193.

³⁷Bugin Burhan, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2007), hlm.125.

5. Analisis Data

Analisis data dan informasi diperoleh dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan analisis data model Miles dan Huberman, sebagaimana dipaparkan oleh Sugiyono, bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus-menerus sampai tuntas, aktivitas dalam analisis data meliputi: koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.³⁸ Lebih lengkapnya aktivitas tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Koleksi data

Koleksi data adalah pengumpulan data yang peneliti lakukan untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan studi kepustakaan yang dapat mendukung penelitian ini.³⁹

b. Reduksi Data

Pada tahap reduksi, data dan informasi diolah untuk menelaah keseluruhan data dari catatan lapangan. Telaah ini dilakukan untuk menemukan hal-hal pokok atau penting dari objek yang diteliti. Mereduksi data berarti merangkum hal-hal penting dan membuang yang tidak perlu, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan selanjutnya.

³⁸Sugiyono, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, hlm.337.

³⁹*Ibid.*, hlm. 337.

c. Penyajian Data

Pada tahap penyajian data, dilakukan secara sistematis, terorganisir dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan lebih mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk teks dan bersifat naratif. Maka berdasarkan kesimpulan ini data tersebut diberikan makna yang relevan dengan penelitian.

Data rangkuman tersebut dipilih-pilih kembali oleh peneliti untuk mencari data yang saling berkaitan, sehingga peneliti lebih mudah dalam menampilkan data penelitian.

d. Verifikasi

Pada tahap verifikasi dilakukan penarikan kesimpulan dari data yang telah diperoleh dari pra survei, catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, dan temuan baru ini bersifat deskriptif atau suatu gambaran objek yang dipaparkan terperinci.⁴⁰

Peneliti menarik kesimpulan dari hasil observasi pra penelitian, catatan lapangan, wawancara mendalam yang terkait dengan penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Kesimpulan tersebut bersifat analisa deskriptif yang mengacu pada rumusan masalah penelitian ini.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal),

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 338.

depenability (reliabilitas) kredibilitas, diantaranya perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*.⁴¹

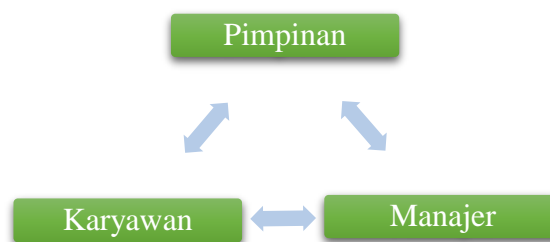
a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai kebenaran dari temuan penelitian kualitatif. Kredibilitas menunjukkan kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dengan banyak cara. Peneliti dalam hal uji kredibilitas menggunakan triangulasi.

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber data yaitu dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.⁴²

Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data



⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, hlm. 270.

⁴²Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170.

b. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas memudahkan orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian. Maka dalam laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca dapat dengan mudah dan jelas memahami hasil penelitian.⁴³

c. Uji dependabilitas

Uji dependabilitas dilakukan dengan mengaudit pada seluruh proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.⁴⁴

d. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas berhasil saat penelitian bisa dikatakan obyektif dengan disepakati oleh banyak orang.⁴⁵ Pada uji konfirmabilitas peneliti memberikan hasil wawancara kepada narasumber untuk dicek kebenarannya dan narasumber memberikan tanda tangan pada hasil wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, hlm. 276.

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 277.

⁴⁵*Ibid.*, hlm. 277.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memperjelas dari masing-masing bab secara sistematis agar tidak terjadi kesalahan dalam penyusunannya. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I, adalah pendahuluan yang berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, alur skema pembahasan dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang letak geografis Namira Hotel Syariah, sejarah berdiri dan perkembangan, struktur perusahaan, visi dan misi, motto pelayanan, kode etik karyawan, struktur organisasi, saran dan prasarana serta data karyawan Namira Hotel Syariah.

Bab III, pembahasan tentang hasil penelitian serta permasalahan pokok yang di bahas dalam penelitian ini, dengan obyek penelitian budaya organisasi dan implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang ada di Namira Hotel Syariah Yogyakarta.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran. Pada proposal ini akan diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan *curriculum vitae*.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Namira Hotel Syariah Yogyakarta, analisis data dan pengecekan keabsahan data yang diperoleh dari lapangan, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Namira Hotel Syariah dalam praktiknya mengkombinasikan budaya organisasi dan nilai-nilai Islam. Unsur budaya organisasi meliputi artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar, sedangkan nilai-nilai Islam yaitu akidah, syariah dan akhlak.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam unsur artefak ditunjukkan dari perwujudan fasilitas yang disediakan Namira Hotel Syariah seperti fasilitas ibadah hotel di setiap kamar minilam terdapat al-Qur'an, mukenah, sajadah, arah kiblat dan kran untuk wudhu sedangkan di lantai satu terdapat mushalla, hiasan yang bernuansa Islami yaitu kaligrafi dan gambar ka'bah dan menyediakan makanan dan minuman yang halal

Nilai-nilai Islam Namira Hotel Syariah ditunjukkan dengan adanya penerapan nilai akidah yang membentuk kepribadian karyawan berakhlak mulia, tradisi karyawan yaitu berdoa sebelum memulai aktivitas, mentaati aturan yang berlaku, kemudian dalam proses perekrutan di Namira Hotel Syariah syarat utama menjadi karyawan yaitu beragama Islam serta bekerja merupakan suatu ibadah dan amanah. Selain itu perwujudan syariah yang diterapkan karyawan yaitu selalu melaksanakan ibadah shalat 5 waktu,

berpuasa di bulan ramadhan, menutupi aurat dan ibadah lainnya. Kemudian perwujudan akhlak adalah berperilaku jujur, amanah dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, SOP tentang pelaksanaan aktifitas karyawan dengan selalu menerapkan 5 S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun). Selain itu perwujudan fisik yaitu bentuk dekorasi bangunan hotel, tata letak mushala, tampilan tulisan kaligrafi, cara berpakaian karyawan dengan menutup aurat.

Kemudian nilai-nilai dalam budaya Namira Hotel Syariah yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditunjukkan dengan adanya integritas para karyawan yang berdedikasi tinggi untuk perusahaan, berperilaku jujur dan menjaga nama baik perusahaan. Nilai kebersamaan karyawan Namira Hotel Syariah berupa kerja sama tim yaitu saling menghargai tugas antar karyawan dan saling membantu sesuai dengan devisinya. Selain itu profesionalitas menurut para karyawan ialah bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu asumsi dasar dengan menerapkan dengan menjalankan pekerjaan sesuai prinsip Rasulullah SAW yaitu *tabligh, amanah, fathanah*.

B. Saran-saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi supaya dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam pekerjaannya. Budaya organisasi di Namira Hotel Syariah hendaknya dibuat secara tertulis seperti dalam bentuk peraturan

tertulis supaya lebih jelas dan menjadikan karyawan senantiasa mengingat dan melaksanakannya. Hal ini juga dapat memperkuat kedudukan budaya organisasi tersebut. Bagi pimpinan hotel, hendaknya memberikan kebijakan terkait memasang papan visi dan misi hotel, supaya masyarakat bisa mengetahui tujuan dan fungsi hotel berdiri yang menjadi pelopor hotel syariah pertama di Yogyakarta.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan judul atau tema yang sama, diharapkan agar tidak hanya meneliti tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasinya akan tetapi dapat memfokuskan pada segi-segi lain seperti dari segi pengelolaan hotel dan juga segi lainnya.