

**NILAI-NILAI ISLAM PADA BUDAYA ORGANISASI DI KAFE  
BASABASI YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

**Muhammad Thoba Thoba**

**NIM: 13240102**

Dosen Pembimbing:

**M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.**

**NIP. 19670104 199303 1 002**

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

**2020**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Thoba Thoba

NIM : 13240102

Jenjang : S1

Program Studi : Manajemen Dakwah

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

Yogyakarta, 12 Februari 2020

Yang menyatakan,



Muhammad Thoba Thoba  
NIM. 13240102

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

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

*Assalamu'alaikumWr. Wb*

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

Nama : Muhammad Thoba Thoba  
NIM : 13240102  
Jurusan : ManajemenDakwah  
Judul Proposal : Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Di Kafe Basabasi Yogyakarta

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

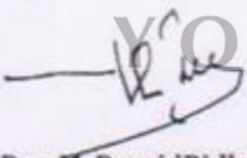
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqisyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

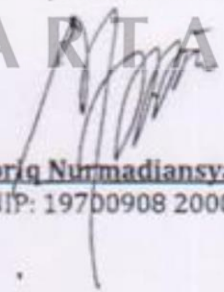
Yogyakarta, 12 Februari 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP 19670104 199303 1 003

  
M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si.  
NIP: 19700908 200003 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-458/Un.02/DD/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : NILAI-NILAI ISLAM PADA BUDAYA ORGANISASI DI KAFE BASABASI  
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD THOBA THOBA  
Nomor Induk Mahasiswa : 13240102  
Telah diujikan pada : Selasa, 17 Maret 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

Ketua Sidang

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji I

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

Penguji II

Dra. Nurmahni, M.Ag  
NIP. 19720519 199803 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
Yogyakarta, 17 Maret 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
YOGYAKARTA



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



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk pembaca dan

**Almamater**

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا - ١٩

“Sungguh, manusia diciptakan bersifat suka mengeluh.”

(QS. Al-Ma’arij: 19)<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qura'an Tajwid dan Terjemah, (Bogor:PT. Sygma Exagrafika, 2007), hlm. 568.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Maha Segalanya yang telah menganugerahkan berbagai bentuk kenikmatan dan kemungkinan di bumi ini, sehingga pada akhirnya skripsi yang berjudul “**Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta**” telah diselesaikan sebagai tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan S1.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sebagai rasa syukur atas selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah ikut membantu sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, diantaranya adalah:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, Ph. D.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rasyid Ridla M.Si., selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi.
4. Ibu Siti Fatimah, M.Pd, selaku dosen pembimbing akademik.
5. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah beserta Staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

6. *Abah Sansan dan Emih Casti*, kedua orangtua penulis beserta seluruh anggota keluarga yang selalu memberi tekanan yang kuat, serta doa dan semangat yang baik.
7. Bapak Edi AH Iyubenu beserta Manajemen Kafe Basabasi Yogyakarta yang sudah berkenan membantu dan memberi segala informasi untuk kepentingan penelitian ini.
8. Kawan-kawan seperjuanganku di kampus, yang sayang sekali dengan sangat terpaksa tidak bisa penulis sebutkan semuanya karena malas nulisnya, terima kasih semua.
9. Kemudian perlu juga saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman *ngopi* dan semua warung kopi yang pernah saya singgahi dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Dan tidak lupa juga kepada semua pihak yang tidak perlu repot-repot membantu dalam penulisan skripsi ini saya ucapkan terima kasih.

Dalam penulisan skripsi ini, tentu saja masih banyak ditemukan kekurangan.

Akan tetapi saya berharap skripsi ini dapat memantik kajian lebih lanjut sebagai bahan pengembangan atau pun pembacaan ulang terhadap objek dalam penelitian ini. Selamat membaca!

Yogyakarta, 13 Februari 2020

Penulis,

**Muhammad Thoba Thoba**  
NIM. 13240102



## ABSTRAK

Muhammad Thoba Thoba. 2020. **Nilai-Nilai Islam pada Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta**. Skripsi. Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pada dasarnya, setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda, tentu ini semua adalah bagian dari kehidupan yang harus diterima, termasuk perbedaan budaya. Dengan terbentuknya budaya, mereka tahu apa yang harus mereka lakukan, dan yakini dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Kondisi seperti ini juga berlaku pada sebuah organisasi, serta peranannya terhadap perilaku organisasi sangatlah besar, maka dari itu budaya organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kafe Basabasi merupakan salah satu warung kopi dari sekian banyak warung kopi di Yogyakarta. Warung kopi yang sudah banyak digemari oleh khalayak ini merupakan salah satu warung kopi berbasis islami.

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui nilai-nilai Islam yang diterapkan pada budaya organisasi dan bagaimana implementasinya di Kafe Basabasi Yogyakarta, yang mana budaya organisasi ini yang akan menjadi dasar dan pedoman bagi seluruh elemen didalamnya. Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi Achmad 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 penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi Kafe Basabasi meliputi akidah, syariah dan akhlak. Penerapan nilai-nilai Islam tersebut yang menjadi dasar tercapainya visi dan misi perusahaan atau organisasi.

**Kata Kunci:** Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Kafe Basabasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987. Secara garis besar urutannya sebagai berikut:

### A. Huruf Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Alih Aksara	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ڌ	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Alih Aksara	Nama
◌َ	Fathah	A/a	A
◌ِ	Kasrah	I/i	I
◌ُ	Ḍammah	U/u	U

### 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Alih Aksara	Nama
◌َـي	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	A dan I
◌َـو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

### C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Alih Aksara	Keterangan
◌َـا	<i>Fathah dan alif</i>	Ā	A dan garis atas
◌ِـا	<i>Fathah dan alif maqṣūrah</i>		
◌ِـي	<i>Kasrah dan ya'</i>	Ī	I dan garis atas
◌ِـو	<i>Ḍammah dan wau</i>	Ū	U dan garis atas

#### **D. Ta Marbūṭah**

Transliterasinya untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu:

##### 1) *Ta marbūṭah* hidup

*Ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/.

##### 2) *Ta marbuūṭah* mati

*ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat *sukūn*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbut{ah* itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - *rauḍah al-aṭfāl*.

#### **E. Syaddah (Tasydīd)**

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydīd*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh : رَبَّنَا – *rabbānā*

#### **F. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun, dalam sistem transliterasinya kata sandang itu dibedakan



antara kata sandang yang diikuti oleh *huruf syamsiyah* dengan kata sandang yang diikuti oleh *huruf qomariah*.

1) kata sandang yang diikuti oleh *huruf syamsiyah*

kata sandang yang diikuti oleh *huruf syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh : - الرجل *ar-rajulu*

2) kata sandang yang diikuti oleh *huruf qamariah*

kata sandang yang diikuti oleh *huruf qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh : القلم - *al-qalamu*

Baik diikuti *syamsiyah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/ hubung.

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh : أَكَلٌ - *akala*

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan

maka dalam transliterasinya ini penulisn kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara : bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh :

و انّ اللّٰه لهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِيْنَ

- *Wa Innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn*

### I. Pengecualian

Adapun sistem transliterasi disini tidak berlaku pada:

- 1) Kosa kata Bahasa Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafadz.
- 2) Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *Asbunayah*.
- 3) Nama pengarang yang menggunakan naman Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Muhammad Husain Haikal, Emha Ainun Najib, Hamka.
- 4) Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya, Mizan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAKSI</b> .....	ix
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Telaah Pustaka .....	5
F. Kerangka Teori .....	7
G. Metode Penelitian .....	25
H. Sistematika Pembahasan .....	33
<b>BAB II GAMBARAN UMUM KAFE BASABASI</b> .....	<b>34</b>
A. Profil Kafe Basabasi .....	34
B. Sejarah Singkat .....	34
C. Visi dan Misi .....	36
D. Struktur Organisasi .....	37
E. Deskripsi Pekerjaan .....	39
F. Produk-produk Kafe Basabasi .....	41
G. Fasilitas Kafe Basabasi .....	45

H. Jam Kerja Karyawan Kafe Basabasi .....	47
I. Perkembangan Kafe Basabasi Yogyakarta .....	48
<b>BAB III NILAI- NILAI ISLAM PADA BUDAYA ORGANISASI DI KAFE BASABASI YOGYAKARTA .....</b>	<b>50</b>
A. Budaya Organiasasi di Kafe Basabasi .....	50
B. Etika Bisnis Islam di Kafe Basabasi Yogyakarta .....	55
C. Konfigurasi Nilai Islam pada Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Artefak-artefak budaya organisasi .....	19
Tabel 2.1	: Cabang Kafe Basabasi .....	48





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Keterkaitan antar Elemen Budaya.....	20
Gambar 1.2	: Tringulasi Metode Pengumpulan Data .....	31
Gambar 1.3	: Tringulasi Metode Pengumpulan Data .....	32
Gambar 2.1	: Bagan Organisasi Kafe Basabasi .....	38
Gambar 2.2	: Menu Kopi Basabasi .....	41
Gambar 2.3	: Menu Minuman Kafe Basabasi.....	41
Gambar 2.4	: Menu <i>milkshake</i> dan <i>juss</i> Kafe Basabasi .....	42
Gambar 2.5	: Daftar Menu Minuman Dingin dan Panas .....	42
Gambar 2.6	: Menu Makanan Kafe Basabasi .....	43
Gambar 2.7	: Menu Cemilan Kafe Basabsi .....	43
Gambar 2.8	: Datar Paket Makan Kafe Bsabasi .....	44
Gambar 2.9	: Jam Operasional Kafe Basabasi.....	47



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam Agama Islam segala bentuk persoalan hidup telah ditunjukkan melalui para Nabi dan Rasul-Nya. Petunjuk tersebut meliputi segala sesuatu yang meliputi kebutuhan manusia, baik itu aqidah, akhlak, maupun syari'at. Islam merupakan agama yang *komprehensif* dan *universal*. *Komprehensif* berarti syari'at Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik yang bersifat ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Sedangkan *universal* bermakna ajaran Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti.

Dalam Al-Qur'an Surat At- Thalaq ayat 2 dan 3 dijelaskan dengan arti sebagai berikut: "... *Dan barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan yang tidak disangka-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 sendiri.*"

Dari ayat diatas menegaskan bahwa segala sesuatu itu berasal dari Allah, bahkan apapun yang kita kerjakan. Jika dilandasi oleh niat beribadah kepada Allah, maka Allah akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Dalam sektor ekonomi, Islam mempunyai pandangan yang jelas. Dimana prinsip serta aturan yang berlaku dalam ekonomi Islam jelas berbeda dengan sistem ekonomi lainnya. Ekonomi Islam meliputi ekonomi

*nilai* dan *akhlak*. Jika berbicara tentang nilai dan akhlak dalam ekonomi, akan tampak secara jelas dihadapkan pada empat nilai utama, yaitu: *Rabbaniyah* (ketuhanan), Akhlak, Kemanusiaan, Pertengahan (keseimbangan).<sup>1</sup> Nilai-nilai tersebut menunjukkan gambaran Islam yang khas bagi ekonomi Islam.

Penerapan nilai-nilai Islam juga sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini. Nilai-nilai Islam yang diterapkan akan membentuk sebuah budaya organisasi yang memiliki karakteristik kuat dan menjadi suatu keunikan tersendiri. Nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam dan syariat Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Keunggulan organisasi atau perusahaan juga dapat ditentukan dengan budaya organisasi yang dimiliki. Budaya organisasi terbentuk menjadi satu sistem pemahaman bersama yang dianut oleh anggota didalamnya, sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Dalam mengembangkan budaya organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang sangat penting. Dapat dilihat dari keberhasilannya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik yaitu bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai budaya organisasi agar tercapai maksud dan tujuan dari perusahaan. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam budaya organisasi, tentunya akan menjadi peran penting dalam budaya

---

<sup>1</sup> Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm. 23.

organisasi yang ada dan sedang dianut dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seperti yang dilakukan oleh Kafe Basabasi Yogyakarta.

Kafe Basabasi Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, khususnya kopi serta makanan dan minuman lainnya. Meski tergolong jenis perusahaan profit, Kafe Basabasi Yogyakarta memiliki orientasi kepada dakwah Islam. Hal tersebut tentu menjadi sorotan sekaligus pembeda terhadap warung kopi pada umumnya. Sebagai perusahaan, kepuasan pelanggan tetap harus menjadi prioritas utamanya. Selain menyediakan berbagai sajian kopi terbaik, Kafe Basabasi juga memberikan pengalaman spiritual dalam menikmati secangkir kopi.

Setiap organisasi atau perusahaan, pasti memiliki karakteristiknya masing-masing, begitu pun Kafe Basabasi. Meskipun berlabel Kafe peranannya sebagai warung kopi dapat menjadi media dakwah yang efektif terhadap masyarakat luas, tentunya memiliki perbedaan dalam hal budaya. Nilai-nilai Islam yang diterapkan tentu akan memiliki peran penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh perusahaan.

Bertitik tolak dari hal diatas, penulis menganggap penting permasalahan tersebut untuk dikaji dan ditelaah dalam sebuah skripsi dengan judul “**Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta**”. Kafe Basabasi Yogyakarta dipilih sebagai perusahaan yang akan diteliti karena dirasa memiliki budaya organisasi yang kental akan nilai-nilai Islam yang khas dan unik, sehingga penulis sangat tertarik menjadikan Kafe Basabasi Yogyakarta sebagai objek penelitian.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apa nilai-nilai Islam yang terdapat pada Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta?
2. Bagaimana penerapan nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan pengetahuan tentang Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta.

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

1. Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta.
2. Implementasi nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi Kafe Basabasi Yogyakarta.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

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

##### 2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi.

#### **E. Telaah Pustaka**

Sebelum penelitian ini dilakukan lebih lanjut untuk menjadi sebuah karya ilmiah, diantara judul-judul skripsi terdahulu yang sudah penulis telusuri di antaranya skripsi yang dibuat oleh Damaiyanti Arvina, dengan judul "*Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam budaya Organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta*". Dari penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam budaya organisasi di BBPPKS Regional III Yogyakarta terlahir dari kesadaran masing-masing, yang mana budaya tersebut sangat berpengaruh terhadap lembaga itu sendiri. Nilai-nilai Islam yang ada di BBPPKS dilakukan dalam aktivitas harian dan belum diwujudkan dalam

bentuk peraturan.<sup>2</sup> Teori yang digunakan mungkin sama dengan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, akan tetapi *setting* yang digunakan peneliti dilakukan pada sebuah perusahaan, bukan pada lembaga pemerintahan.

Selanjutnya skripsi dari Shinta Kusuma Wati, dengan judul “Nilai spiritual Dalam budaya organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta)” yang mana menjelaskan mengenai implementasi Budaya Organisasi yang bernilai spiritual di BMT Al- Ikhlas Yogyakarta, yaitu bagaimana lembaga mampu menerapkan prinsip syari’at yang ada di islam menjadi karakter yang dilakukan setiap hari dan diterapkan dalam format yang tidak terstruktur.<sup>3</sup> Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, BMT Al-Ikhlas menerapkan syariat islam dalam budaya organisasinya yang mereka sebut sebagai budaya spiritual, dimana nilai-nilai spiritual syariat islam diterapkan agar membentuk karakter yang digunakan setiap hari.

Selanjutnya yang terakhir adalah skripsi dari saudara Ahmad Ajru Ash shiddiq, dengan judul “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumberdaya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Penelitian ini mengkaji bagaimana penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumberdaya manusia yang meliputi, penarikan pegawai baru, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, keselamatan dan kesehatan kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri

---

<sup>2</sup> Damaiyanti Arviana, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta, Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm.79.

<sup>3</sup> Shinta Kusuma wati, *Nilai spiritual dalam budaya organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas )*, *skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga 2012), hlm.75.

Yogyakarta.<sup>4</sup> Dari penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan ruang lingkup dan pembahasan, di mana dalam penelitian ini lebih fokus untuk mengkaji nilai-nilai Islam pada budaya organisasi di sebuah perusahaan.

## F. 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 disukai, diinginkan, dimanfaatkan, berguna, atau dapat menjadi objek kepentingan.<sup>5</sup> Nilai juga merupakan apa yang dihargai sebagai suatu kebaikan.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ahmad Ajru Ash shiddiq, *Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumberdaya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2010) hlm. 9.

<sup>5</sup> Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, (Jakarta, Golo Riwu, 2000), hlm. 721.

<sup>5</sup> Lorent Bagus, *Kamus Filsafat*, (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), hlm.713.

<sup>7</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm. 615.

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 atau kurang benar.<sup>8</sup> Nilai hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku dalam sebuah model meteorologis:



Maksud skema tersebut, 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:<sup>9</sup>

#### 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

<sup>8</sup> Talizuduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT.Rineke Cipta, 1997), hlm.18.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

*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*.

### 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<sup>10</sup>.

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-

---

<sup>10</sup> Syarah Padmawati, "Kajian Filologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib", (Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. 24.



ajaran tentang bagaimana manusia seharusnya menjalankan kehidupannya di dunia ini.<sup>11</sup>

Sebagaimana diungkapkan di atas, nilai-nilai Islam bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis. Sebagai sumber pertama adalah Al-Qur'an, dan sebagai sumber kedua adalah Hadis. 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.<sup>12</sup>

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 dan aturan Allah, yang dalam hidupnya selalu berada dalam kondisi

---

<sup>11</sup> M. Musrin H.M, *Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasinya dengan Ilmu Pengetahuan*, Wardah, no. 8 (Juni 2010), hlm. 64.

<sup>12</sup> Muhammad Quraish Shihab, *wawasan Al-Qur'an*, (penerbit Mizan, Bandung 1996) hlm. 6.

aman dan damai, yang akhirnya dapat mendatangkan keselamatan hidup di dunia dan di akherat.<sup>13</sup>

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 dengan keyakinannya, karena itu iman bukan hanya dipercayai atau diucapkan,

---

<sup>13</sup> Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Media Grafika, Jakarta 2007), hlm. 177.

melainkan menyatu secara utuh dalam diri seseorang yang dibuktikan dalam perbuatan.<sup>14</sup>

## 2) Akhlak

Secara etimologi (arti bahasa), akhlak berasal dari kata *khalaqa* 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 ciptakan Allah Swt.<sup>15</sup>

Dari definisi-definisi di atas dapat dipahami bahwa akhlak pada dasarnya melekat dalam diri seseorang dalam bentuk perilaku atau perbuatan. Akhlak merupakan pola tingkah laku yang baik maupun

---

<sup>14</sup> Toto Suryana, dkk., *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*, (Bandung: Tiga Mutiara, 2007), hlm. 67.

<sup>15</sup> Zakiah Darajat, dkk., *Dasar-dasar Agama Islam*, (Jakarta: CV. Kuning Mas, 2010), hlm. 262.

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 dicontohkan 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 baik terhadap diri sendiri, masyarakat, maupun lingkungan.

Sementara itu, menurut Suryana dalam bukunya, Ibadah adalah perhambaan seorang manusia kepada Allah Swt sebagai pelaksanaan tugas hidup selaku makhluk yang di ciptakan Allah Swt.<sup>16</sup> Ibadah ada dua macam, yaitu ibadah khusus yang disebut ibadah *mahdhah*, dan ibadah umum yang disebut *ghairu mahdhah*.

---

<sup>16</sup> Toto Suryana, dkk. *Pendidikan Agama Islam Untuk perguruan Tinggi*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), 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 Hadisnya. Pelanggaran terhadap tata cara dan syarat rukun dalam ibadah ini menjadikan ibadah tersebut tidak sah 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 dipandang 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 dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam adalah suatu kumpulan prinsip, pedoman, dan ajaran yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis sebagai acuan dasar penentu tingkah laku seseorang sebagai bekal dalam menjalankan kehidupan di dunia dan bahkan di akhirat.

## **2. Tinjauan 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 berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar di ubah.<sup>17</sup> 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,

---

<sup>17</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm.169.



ketakutan, harapan, aspirasi, dan harapan yang menjadi pengalaman.<sup>18</sup> 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 dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.<sup>19</sup>

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 menumbuhkan identitas dalam diri anggotanya dan keterikatan para anggotanya terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang

---

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 471.

<sup>19</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 2.

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.<sup>20</sup> Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang di sebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi karyawan.<sup>21</sup> 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 anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*. Penerjemah A. Hasymi Ali (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 995.

<sup>21</sup> Moeljono Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), hlm. 17-18.

<sup>22</sup> Susanto AB, *Budaya perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009), hlm. 3.

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. Konsep Budaya Organisasi

Dalam memahami sebuah budaya atau kultur, Edgar H. Schein menggambarkan hal tersebut 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.<sup>23</sup>

1) Artefak

Artefak merupakan hasil manifestasi dari pada unsur-unsur budaya lain. Artefak mengandung tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan dan aspek fisik yang ada dalam sebuah organisasi. Pada level ini, orang yang masuk organisasi dapat melihat dengan jelas bangunan, perilaku anggota organisasi, teknologi,

---

<sup>23</sup> Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, (Jakarta: Salemba, 2011), hlm. 52.

bahasa tulis dan bahasa lisan serta produk seni Anggota organisasi sering tidak menyadari mengenai artefak budaya organisasi mereka, tetapi orang luar organisasi dapat mengamati dengan jelas.

Tabel 1.1  
Artefak-arterfak budaya organisasi

No.	Jenis Artefak	Contoh
1.	Perwujudan-perwujudan fisik	a. Seni, desai, logo b. Gaya bangunan, dekor c. Pakaian/penampilan d. Objek material e. Tata letak fisik
2.	Perwujudan-perwujudan dan perilaku	a. Upacara/ritual b. Pola komunikasi c. Tradisi adat istiadat d. Ganjaran hukuman
3.	Perwujudan-perwujudan bahasa-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 sudah seharusnya ada dan diamankan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Dalam menghadapi berbagai persoalan, keputusan tindakan dan perilaku dilakukan berdasarkan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai yang ada akan memberi tahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah hal yang perlu diberikan perhatian.<sup>24</sup>

Pada dasarnya semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 17.

seharusnya berbeda dengan 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 seharusnya membuat pilihan.

### 3) Asumsi Dasar

Asumsi adalah suatu pandangan dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan yang dilihat 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.

**Gambar 1.1**  
**Keterkaitan antar Elemen Budaya**



Pada dasarnya, dapat dikatakan bahwa kedua elemen atau unsur budaya organisasi (elemen idealistik dan *behavioral*) bukanlah elemen yang terpisah satu sama lain. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Jocano, keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan oleh sebab keterkaitan kedua elemen itulah maka terbentuk budaya. Namun elemen yang bersifat *behavioral* lebih rentan terhadap perubahan dari pada elemen pertama (idealistik) penyebabnya karena elemen kedua bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal.<sup>25</sup>

Keterkaitan antara elemen yang idealistik dan *behavioral* digambarkan oleh Sechein yang telah menegaskan bahwa asumsi dasar merupakan elemen budaya organisasi yang diterima apa adanya oleh para anggota organisasi, tidak kasat mata. Secara berturut-turut akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi yang lebih bisa diterima baik oleh lingkungan *internal* maupun lingkungan *eksternal* organisasi. Selanjutnya nilai-nilai mempengaruhi artefak dan kreasi manusia dalam lingkungan *internal* organisasi. Demikian sebaliknya artefak dan kreasi manusia juga akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi baik secara tidak langsung akan mempengaruhi asumsi dasarnya.<sup>26</sup>

#### a. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya melakukan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu:<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), hlm. 152.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 152.

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 432.



- 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.
  - 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.
- b. Karakteristik Budaya organisasi

Suatu budaya organisasi mempunyai karakteristik tertentu.

Karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut :<sup>28</sup>

- 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.

---

<sup>28</sup> Wibowo, *Manajemen perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 482.

- 6) *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- 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.

Selain itu, Robbins juga memberikan karekteristik budaya organisasi sebagai berikut:<sup>29</sup>

- 1) 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.

---

<sup>29</sup><http://puslit.petra.ac.id/puslit/journals/articles.php?publishedID=MAN0507010>, diakses pada tanggal 31 Agustus 2019.

- 2) Perhatian yang rinci (*attention to detail*), yaitu sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) 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.
- 4) Keagresifan (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif (kreatif) dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 5) Stabilitas (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

### **3. 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 Hadis, 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 disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi orang-orang di dalam organisasi. Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi ini sama artinya dengan organisasi yang berkembang dengan menerapkan spritualitas di tempat kerja. Spiritualitas menyangkut sesuatu yang *universal*, yaitu nilai, makna, dan tujuan dalam hidup manusia yang tergantung pada agama yang dianut oleh seseorang,

salah satunya agama Islam. Organisasi dengan budaya spiritual mengaku bahwa manusia memiliki pikiran dan *spirit*, selalu berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan.

## G. 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.<sup>30</sup>

Metode ini ialah bersifat menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misal tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak, atau proses yang sedang berlangsung pengaruh yang nampak, pertentangan yang meruncing dan sebagainya.<sup>31</sup> 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.

---

<sup>30</sup> Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996), hlm.174.

<sup>31</sup> Winarno Surakhmad, *pengantar penelitian ilmiah, dasar, metode dan tekhnik*, (Bandung: tarsito, 1994), hlm. 139.

Penelitian deskriptif kualitatif mempunyai sifat mendalam dalam menggambarkan sasaran penelitian.<sup>32</sup> Dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengenal, mengetahui dan mengerti tentang nilai-nilai islam apa saja yang diterapkan Kafe Basabasi 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.<sup>33</sup> Adapun Subjek data dalam penelitian ini adalah mnajer HRD di Kafe Basabasi. 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 Kafe Basabasi Yogyakarta. Data ini akan diambil dari sumber yaitu Manajer bagian HRD Kafe Basabasi Yogyakarta.
- 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 Kafe Basabasi Yogyakarta.

## 3. Teknik Pengumpulan Data.

---

<sup>32</sup> Burhan Bugin, *penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana prenada media grup, 2007), hlm. 68-69.

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 172.

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.<sup>34</sup> Dalam menentukan teknik pengumpulan data harus sesuai permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpulan data, dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki.<sup>35</sup> Teknik ini digunakan dengan jalan terjun langsung ke dalam lingkungan, dimana 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 Kafe Basabasi Yogyakarta, waktu penelitian sampai data yang diperlukan cukup. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data riil tentang lokasi.

b. Wawancara

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dn R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 225.

<sup>35</sup> Winarno Surakhmad, *pengantar penelitian ilmiah (dasar metode dan tehnik)*, (Bandung: Tarsito, 1994), hlm. 162.



*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.<sup>36</sup> Teknik ini digunakan untuk mendapatkan bahan atau data yang diperlukan oleh penulis, penulis melakukan pengamatan langsung ketempat yang akan diteliti. Dan juga melakukan wawancara dengan pihak atau manajer dan salah satu karyawan di Kafe Basabasi. Adapun informan utama dalam penelitian ini adalah manajer HRD di Kafe Basabasi Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan 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.<sup>37</sup> Berdasarkan pengertian tersebut maka teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berupa dokumen yang mendukung tentang penelitian yang berhubungan dengan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta.

---

<sup>36</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), hlm. 192.

<sup>36</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 225.

d. Studi Kepustakaan

Peneliti mempelajari dari literatur tertulis, dari mulai buku-buku yang dijadikan 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 berikut<sup>38</sup> :

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 dipandu oleh tujuan yang akan di capai.

b. *Data display* (penyajian data)

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dn R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 337.

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 kemudian berkembang setelah penelitian dilapangan.

**5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data<sup>39</sup>**

Pada dasarnya, data penelitian kualitatif merupakan kompilasi dari kata-kata, kalimat, *statement*, perilaku dan kejadian yang berhasil dikumpulkan dan telah diberi kode, kemudian dianalisis kebenarannya. Untuk menguji keabsahan data yang ada, maka dibutuhkan teknik pengecekan keabsahan data, salah satu alat dalam pengujian kebenaran data dan informasi tersebut adalah teknik analisa data tringulasi.

---

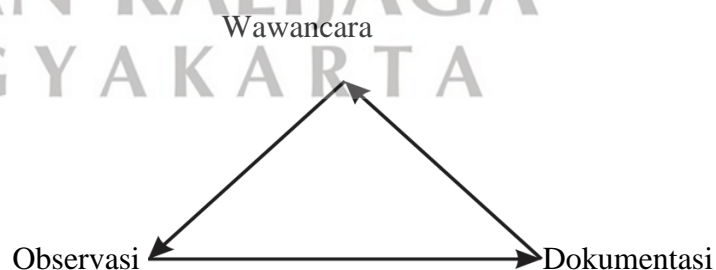
<sup>39</sup> Wahyu Purhantara, Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 102-103.

Menurut Sugiyono, triangulasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Sedangkan menurut Denzin, teknik triangulasi ada empat macam, yakni triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik dan triangulasi teori.<sup>40</sup> Pada penelitian ini, teknik pengujian keabsahan data dilakukan hanya dengan menggunakan dua model triangulasi, yaitu:

a. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah teknik untuk menganalisa data dan informasi dengan menggunakan minimal dua metode. Jika informasi atau data berhasil didapatkan (misalnya wawancara) perlu diuji kebenarannya dengan hasil observasi. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengecekan data dengan triangulasi metode diperoleh dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.

**Gambar 1.2**  
**Triangulasi Metode Pengumpulan data**<sup>41</sup>



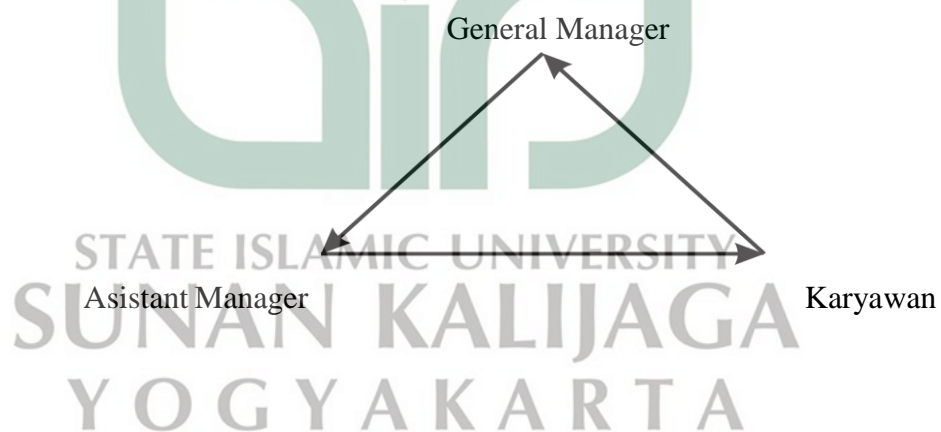
<sup>40</sup> *Ibid.*, hlm. 375.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 372.

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mencari data dan informasi yang sama dengan subjek yang berbeda. Data dan informasi tertentu perlu ditanyakan kepada responden yang berbeda atau dengan bukti dokumentasi. Hasil komparasi dan pengecekan sumber ini untuk membuktikan apakah data dan informasi sudah benar, maka data dan informasi akan dikumpulkan, dan sebaliknya jika data dan informasi salah atau kurang benar, maka akan dilakukan pengecekan data kembali dengan metode triangulasi yang lain.

**Gambar 1.3**  
**Tringulasi Sumber Pengumpulan Data**



## H. Sistematika Pembahasan

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

Bab I, pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang gambaran umum tentang perusahaan, diantaranya profil Kafe Basabasi, sejarah singkat berdirinya Kafe Basabasi Yogyakarta, visi-misi dan struktur organisasi.

Bab III, berisi tentang hasil penelitian, yaitu memaparkan tentang penerapan dan implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta beserta aplikasinya.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Fokus penelitian ini adalah bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam budaya organisasi di Kafe Basabasi Yogyakarta. Skripsi ini berusaha mengungkapkan fakta yang dapat ditemui di lokasi penelitian. Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya menjadi kesimpulan bahwasannya nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi di Kafe Basabasi terdiri dari artefak, nilai-nilai serta asumsi dasar. Sedangkan nilai-nilai Islam yang terkandung di dalamnya meliputi akidah, syariah dan akhlak.

Adapun penerapannya dalam elemen artefak terbentuk sebagai perwujudan fasilitas yang disediakan oleh Kafe Basabasi Yogyakarta seperti fasilitas ibadah untuk pengunjung. Mushalla yang lengkap beserta seperangkat alat sholat untuk menciptakan kenyamanan bagi semua pengunjung agar lebih khusyu dalam menjalankan ibadahnya. Kafe Basabasi Yogyakarta juga menyediakan paket makan dan minum gratis bagi pengunjung yang menjalankan ibadah sunnah puasa senin kamis tanpa syarat yang berlaku di semua cabang Kafe Basabasi Yogyakarta. Penawaran paket buka puasa senin kamis tersebut disampaikan dalam wujud reklame bernuansa Islami yang terpasang di berbagai sudut Kafe Basabasi sehingga dapat dengan mudah terbaca oleh semua pengunjungnya.

Selain itu, perwujudan perilaku dan sikap mencakup penerapan akhlak yang jujur, amanah dan tanggung jawab, evaluasi dan muhasabah diri serta pola

komunikasi dalam pelayanan terhadap *customer* yang sangat memperhatikan kepuasan pelanggan untuk terciptanya kenyamanan bersama. Adapun kegiatan rutinitas yang menjadi budaya organisasi yang diterapkan di Kafe Basabasi adalah pengadaan pengajian dan kajian rutin setiap minggu, khataman al-quran, kegiatan qurban dan bantuan pembangunan Masjid serta kegiatan masyarakat di sekitar wilayah Kafe Basabasi. Nilai aqidah juga diterapkan dalam proses pelaksanaan bisnis perusahaan yang mengacu pada Al-Quran dan Hadist, serta konsisten berupaya menyiarkan warna Islam beragam dan menggembirakan. Meski dalam aplikasinya, Kafe Basabasi mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya.

Hal tersebut diketahui dengan cara menganalisis wawancara, observasi serta dokumentasi yang diperoleh di lapangan. Selanjutnya adalah menginterpretasikan data yang diperoleh dan memberikan penilaian berdasarkan pada landasan teori yang relevan kemudian dapat dilihat bahwa kedua hal tersebut berkaitan erat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya atau kebiasaan 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 akhir. Aplikasi lainnya terhadap nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi untuk dapat dirasakan, dipahami, dan diimplementasikan oleh seluruh elemen perusahaan.

Dalam memahami visi dan misi 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 seorang hamba Tuhan dan kewajibannya sebagai manusia.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan agar kiranya adanya budaya atau kebiasaan, program dan kegiatan yang sudah terbentuk menjadi sebuah Budaya Organisasi tetap konsisten dilakukan dan terus dikembangkan. Sehingga menjadi pembeda dan ciri yang khas bagi perusahaan. Program-program yang benefaskan Islam dapat meningkatkan komitmen karyawan dari penyeimbangan kerja yang bersifat duniawi, Kedisiplinan kerja merupakan peranan Budaya Organisasi yang harus diperhatikan untuk menciptakan Budaya Organisasi yang kuat. Maka adapun saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti pada perspektif serta sudut pandang yang berbeda. Berharap dari pada itu adalah dapat memberikan perkembangan serta memperluas khasanah keilmuan, khususnya bagi keilmuan jurusan Manajemen Dakwah.

## DAFTAR PUSTAKA

- AB, Susanto, *Budaya perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*  
Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.
- Amin, Riawan, *Menggagas Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Salemba Empat,  
2010.
- A.M Saefudin, *Desequalisasi Pemikiran, Landasan Islamisasi*. Bandung: Mizan,  
2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*,  
Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Ar-rifa'i, Muhammad Nasib, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 4*. Jakarta: Gema  
Insani. 2000.
- Ash shiddiq, Ahmad Ajru, *Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen  
Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri  
Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan  
Kalijaga, 2010.
- Aziz, Abdul, *Etika Bisnis Islam Perspektif Islam Implementasi Etika Islami  
untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Bagus, Lorent, *Kamus Filsafat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Bugin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media  
Grup, 2007.
- Damaiyanti, Arviana, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya  
Organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan  
Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah  
dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,  
Jakarta: Balai Pustaka, 2011.
- Djokosusanto, Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*,  
Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Drajat, Zakiah, dkk, *Dasar-dasar Agama Islam*, Jakarta: CV. Kuning Mas,  
2010.
- Ernawan, Erni R, *Budaya Organisasi dalam perspektif Ekonomi dan Bisnis*,  
Bandung: Alfabeta, 2011
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Andi  
Offset, 1991.
- H.M, M. Musrin, *Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasinya  
dengan Ilmu Pengetahuan*, Wardah, no. 8. Juni 2010.
- <https://www.instagram.com/kafebasabasi/?hl=en> diakses pada tanggal 20  
Desember, 2020.

- <https://pcnukendal.com/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme/> diakses pada tanggal 21 Desember, 2020.
- <https://rumaysho.com/845-merutinkan-puasa-senin-kamis.html> diakses
- <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islamnusantara/61225/lebih-dekat-dengan-tasawuf#comment-list> diakses pada tanggal 30 Januari, 2020.
- James E. Rosenzweig, dan Fremont E. Kast, *Organisasi dan Manajemen*, Penerjemah A.Hasymi Ali ,Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, (Jakarta, Golo Riwu, 2000), hlm. 721.
- Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, Jakarta, Golo Riwu, 2000.
- Martai Mini, Hadari Nawawi, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Muhammad, *Paradigma, Metodologi & Aplikasi Ekonomi Syari'ah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- Nasution, Khoirudin, *Pengantar Studi Islam*, Bukit Tinggi: Rajawali Pers, 2016.
- Ndraha, Talizuduhu, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT.Rineke Cipta, 1997.
- Nurdin, Muslim, *Moral dan Kognisi Islam*, Bandung: Alfabeta, 1995.
- Purhantara, Wahyu, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, Yogyakarta: Garaha Bintang, 2010.
- Pusat pengembangan dan Pembinaan Bahasa, kamus Besar bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Qardawi, Yusuf, *Peran dan Nilai dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press, 1997.
- Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Media Grafika, Jakarta 2007).
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kualitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Shihab, Muhammad Quraish, *wawasan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 1996.
- Sobirin, Achmad, *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dn R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1994.
- Suryana, Toto, dkk, *Pendidikan Agama Islam untuk Perguruan Tinggi*, Bandung: Tiga Mutiara, 2007.



Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Wati, Shinta Kusuma, *Nilai spiritual dalam budaya organisasi* (studi kasus di BMT Al-Ikhlas), Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2012.

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



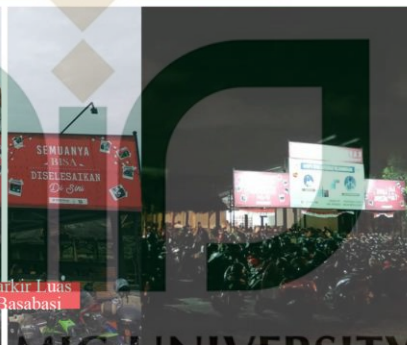




**MUSALA  
KAPE BASABASI**



Elemen Budaya Organisasi di Kafe Basabasi terwujud pada gaya bangunan Musala sebagai Artefak



Area Parkir Luas Kafe Basabasi



**OUTDOOR &  
INDOOR AREA**





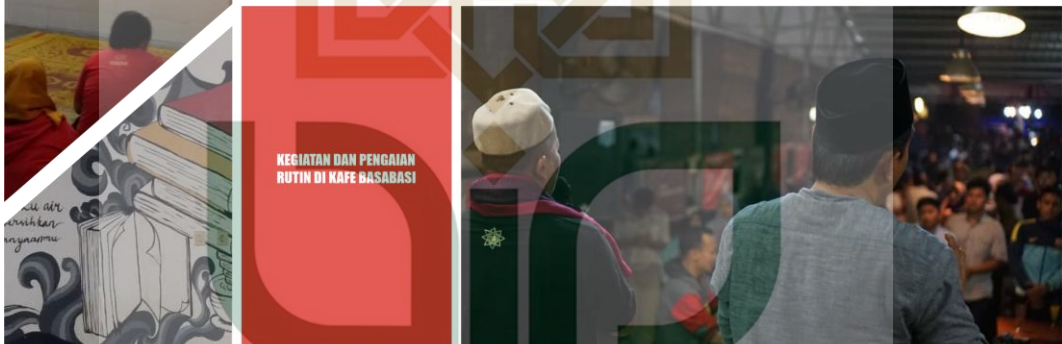


**FASILITAS  
LAYAR PROYELTOR**



**Dsikusi dan Kajian Rutin**

**BULANAN  
TUB | BASABASI**



**KEGIATAN DAN PENGAIAN  
RUTIN DI KAFE BASABASI**



**Free Wifi Area**

2018/12/22 18:22

**PRODUK KOPI  
KAFE BASABASI**



**SESI PHOTO BERSAMA**



Staff & Karyawan  
bersama Owner



**SERAGAM &  
AKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN**







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.184/10/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Muhammad Thoba Thoba  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Jakarta, 23 April 1995  
Nomor Induk Mahasiswa : 13240102  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Rojoso II, Rejoso  
Kecamatan : Jogonalan  
Kabupaten/Kota :  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,04 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 19 Oktober 2017

Ketua



Prof. Dr. Pmt. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. 19720912 200112 1 002



Nomor: UJN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MUHAMMAD THOBA THOBA  
NIM : 13240102  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013  
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.  
NIP. 19591218 197803 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA





وزارة الشؤون الدينية  
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكرتا  
مركز التنمية اللغوية



## شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: 9/26.3.1/6.24.03/PM.02/L4/UIN

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Muhammad Thoba Thoba :

تاريخ الميلاد : ٢٣ أبريل ١٩٩٥

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ نوفمبر ٢٠١٩، وحصل  
على درجة :

٥١	فهم المسموع
٤٩	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٩	فهم المقروء
مجموع الدرجات	

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIAKA  
YOGYAKARTA

جوكرتا، ٢٢ نوفمبر ٢٠١٩



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Thoba Thoba  
Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta, 23 April 1995  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Dusun Sidamukti RT/RW 032/014 Desa  
Wanakerta, Kecamatan Purwadadi, Kabupaten  
Subang, Jawa Barat 41261

### Orang Tua

Ayah : Sanita  
Ibu : Casti  
Alamat : Dusun Sidamukti RT/RW 032/014 Desa  
Wanakerta, Kecamatan Purwadadi, Kabupaten  
Subang, Jawa Barat 41261

### Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Purwadadi (2003-2007)
2. MTs At-Tawazun (2007-2010)
3. SMA At-Tawazun (2010-2013)
4. UIN Sunan Kalijaga (2013-2020)

### Komunitas:

1. Gorong-Gorong Institute (2014-2017)
2. ABJ Creative Collony (2017- sekarang)
3. FPIKHB Bandung (2015-sekarang)

### Contact Person

1. No Hp : 082220663123
2. Surel : [i.thobahusain@gmail.com](mailto:i.thobahusain@gmail.com)