

**PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
STRATEGI PENINGKATAN KOMITMEN SDM DI
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOPERASI MAHASISWA UIN SUNAN KALIJAGA
(LP2KIS) YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)

Disusun oleh:

SRI WAHYUNI

NIM : 15490029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum wr. wb

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 15490029

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul *Pengembangan Budaya Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta* adalah asli karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYA

Yogyakarta, 30 Maret 2019

Yang menyatakan,



SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 15490029

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Maret 2019

Yang menyatakan,


5703AFF6852502851
5000
RUPIAH
Sri Wahyuni
NIM. 15490029



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : 1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 15490029

Judul Skripsi : Pengembangan Budaya Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 29 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. Subiyantoro, M. Ag

NIP. 19590410 198503 1 005



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Kamis, 11 April 2019, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 15490029

Judul Skripsi : Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 April 2019

Konsultan Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Subiyantoro, M.Ag

NIP. 19590410 198503 1 005



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR

Nomor: B.117/UIN.02/DT.PP009/4/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 15490029

Telah dimunaqosahkan pada : 11 April 2019

Nilai Munaqosah : A

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSAH:

Ketua Sidang

Dr. Subiyantoro, M.Ag
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I

Penguji II

Dr. Zainal Arifin, M.S.I
NIP. 19800324 200912 1 002

Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc
NIP. 19801001 201503 2 003

Yogyakarta, 08 MAY 2019
Dekan



Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ
مَا تَكُونُوا آيَاتُ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ
عَدِيدٌ ۝

Artinya: *Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*

(Q.S. Al-Baqarah (2): 148)¹

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ ۝

Artinya: *Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).*

(Q.S. Ar-Rahman (55): 60)²
STATISIA UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Yasmina Al-Qur'an dan Terjemah, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009), QS Al Baqarah: 148, hal.23.

² Ibid., hal. 533.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini Kepada,

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen

Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ
شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ
فَلَا هَادِيَ لَهُ،

أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ.
أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Semesta Alam. Hanya kepada-Nya kami memuji, meminta pertolongan, dan memohon ampunan. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Kekasih-Nya, baginda Rasulullah, Muhammad SAW, beserta keluarganya, keturunannya, sahabat-sahabatnya, serta para pengikut beliau. Semoga kelak kita semua mendapat syafaat beliau di *yaumul akhir*. *Amma ba'du*.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang *Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*. Penyusun menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu serta memberi dukungan dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Imam Machali, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan motivasi.
4. Dr. Subiyantoro, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dalam membimbing dan memberikan arahan selama proses penelitian skripsi ini.
5. Dr. Zainal Arifin, M.S.I selaku penguji I dan sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan arahan pada skripsi ini.
6. Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc selaku penguji II yang telah memberikan masukan pada skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Karyawan program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membimbing dan memberikan banyak pelajaran.
8. Bapak dan Ibu tercinta, Syeh Syamsu dan Nur Jannah yang telah merawat, mendidik, dan selalu

memberikan dukungan hingga sampai pada tahap menyelesaikan pendidikan ini, dan kepada kedua adikku Ali Usman Radiansyah Putra dan Yudha Zahendi Azhar yang selalu memberikan dukungan.

9. Teman-teman *Assyamil* program studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 yang selalu mendukung satu sama lain.
10. LP2KIS Yogyakarta yang telah memberikan wadah untuk belajar dan memberikan banyak pengalaman.

Dalam skripsi ini, penyusun menyadari banyak sekali kekurangan, namun semoga penelitian memberikan manfaat bagi pembaca. *Aamiin*

Yogyakarta, 30 Maret 2019

Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Sri Wahyuni
NIM. 15490029

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Kajian dan Penelitian Terdahulu.....	10
E. Sistematika Pembahasan	17
BAB II: KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN ..	19
A. Kajian Teori.....	19
1. Budaya Organisasi	19

2. Komitmen	29
B. Metode Penelitian	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Subjek Penelitian.....	31
3. Variabel	34
4. Metode Pengumpulan Data.....	34
5. Teknik Validasi dan Keabsahan Data	37
6. Metode Olah dan Analisis Data	39
BAB III: GAMBARAN UMUM LP2KIS YOGYAKARTA	41
A. Sejarah LP2KIS Yogyakarta	41
B. Letak Geografis.....	48
C. Visi dan Misi	48
D. Tujuan dan Batasan.....	49
E. Landasan, Status, dan Fungsi	50
F. Struktur Organisasi	51
G. Program Kerja LP2KIS Yogyakarta	59
H. Standarisasi Jenjang Karir Keanggotaan.....	65
I. Bentuk Kerjasama.....	69
BAB IV: STRATEGI MENINGKATKAN KOMITMEN SDM MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG DITERAPKAN DI LP2KIS YOGYAKARTA	72
A. Budaya Organisasi di LP2KIS Yogyakarta.....	72
B. Strategi Pengembangan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen SDM di LP2KIS Yogyakarta	90
C. Hasil Pengembangan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen SDM Di LP2KIS Yogyakarta	117
BAB V: PENUTUP	130
A. Kesimpulan.....	130
B. Penutup.....	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN-LAMPIRAN	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Bagan Struktur LP2KIS Yogyakarta	53
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran II : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran III : Berita Acara Seminar
- Lampiran IV : Surat Persetujuan Perubahan Judul
Skripsi
- Lampiran V : Surat Izin Penelitian
- Lampiran VI : Pedoman Wawancara
- Lampiran VII : Surat Keterangan telah Melakukan
Penelitian
- Lampiran VIII : Kartu Bimbingan
- Lampiran IX : Sertifikat PLP I
- Lampiran X : Sertifikat PLP II
- Lampiran XI : Sertifikat KKN
- Lampiran XII : Sertifikat ICT
- Lampiran XIII : Sertifikat IKLA
- Lampiran XIV : Sertifikat TOEC
- Lampiran XV : Sertifikat PKTQ
- Lampiran XVI : Sertifikat SOSPEM
- Lampiran XVII : Sertifikat OPAK

- Lampiran XVIII : Ijazah Terakhir SMA
- Lampiran XIX : *Curriculum Vitae*
- Lampiran XX : Foto Dokumentasi



ABSTRAK

Sri Wahyuni. *Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih dalam mengenai budaya organisasi yang menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan komitmen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini fokus pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta, karena lembaga ini memiliki prinsip setiap anggota yang masuk ke dalamnya harus memiliki komitmen yang kuat untuk berpartisipasi aktif selama tiga kali kepengurusan atau selama dua setengah tahun. Berpartisipasi tidak hanya melalui kehadiran, akan tetapi berkontribusi waktu, tenaga, maupun pikiran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran umum budaya organisasi yang ditanamkan pada organisasi ini dan melalui budaya organisasi tersebut, strategi apa yang digunakan untuk meningkatkan komitmen SDM.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Teknik untuk mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara transkrip hasil wawancara, melakukan komparasi data observasi dan dokumentasi dengan hasil wawancara, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dengan cara Triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menemukan: (1) Budaya Organisasi di LP2KIS Yogyakarta ada 3 yang dapat diamati yaitu pada lapisan pertama artifak, adanya jargon “Cerdas Menata Masa

Depan, Go!”, jaket persatuan, dan setiap angkatan wajib memiliki baju seragam. Lapisan kedua berupa nilai-nilai, memiliki tiga nilai dasar yang ditanamkan yaitu nilai kekeluargaan, nilai kepemimpinan, dan nilai spiritualitas. Lapisan ketiga berupa asumsi dasar berupa makna logo organisasi itu sendiri yaitu setiap anggota harus memiliki karya yang positif untuk Indonesia. (2) Strategi pengembangan budaya organisasi yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen SDM yaitu: (a) pengelolaan anggota, (b) komitmen selama dua setengah tahun, (c) menanamkan budaya kekeluargaan, kepemimpinan, dan spiritualitas, (d) menyelingi dengan kegiatan non formal yaitu memberikan apresiasi kepada anggota. (3) Budaya organisasi yang dibangun di LP2KIS adalah budaya kekeluargaan, kepemimpinan, dan sipiritualitas. Hasil dari pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen SDM cukup baik, terbukti dari kontribusi anggota aktif dan alumninya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen SDM



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah bagi orang-orang dalam bekerjasama untuk mencapai satu tujuan bersama. Dalam wadah tersebut, setiap orang harus jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Ini merupakan pengertian dari organisasi statis yang hanya melihat kepada strukturnya yaitu yang hanya terlihat secara umum. Di samping itu, ada organisasi yang bersifat dinamis, yaitu organisasi dilihat dari aktivitas hubungan kerja yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor sumber daya manusianya.³ Melihat dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan sebuah wadah yang memiliki struktur yang jelas dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang saling berkesinambungan guna untuk mewujudkan satu tujuan bersama. Keberhasilan dari cita-cita organisasi

³ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal. 9.

tersebut bergantung kepada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dengan begitu, sangat penting komitmen dari setiap individu dalam menjalankan fungsinya agar sebuah organisasi tersebut dapat terus berlangsung.

Allah Swt berfirman dalam surah al-Hujurat ayat 13, sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ
 أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

13. Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.⁴

Menurut Wahbah Zuhaili yang dikutip oleh Djamaluddin Perawironegoro ayat ini turun menanggapi hinaan yang diterima Bilal, ketika dia naik dinding Ka'bah untuk melakukan adzan pada hari pembebasan kota Mekah. Maka Nabi SAW

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, Yasmina Al-Qur'an dan Terjemah, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009), QS Al Hujurat: 13, hal.517.

memanggil orang-orang yang menghina Bilal dan menegur sikap mereka yang membangga-banggakan nasab.⁵ Dapat dipahami ayat tersebut sebagai isyarat pengakuan Allah SWT terhadap kehadiran berbagai suku-suku, dan bangsa. Kehadiran tersebut, menghadirkan perbedaan-perbedaan yaitu warna kulit, kekayaan, kecukupan, keturunan, dan kedermawanan. Hal-hal ini adalah hal yang nampak pada umat manusia. Yang nampak tersebut, merupakan pengakuan Allah atas apa yang melekat pada mereka dalam keragaman. Maka Allah SWT menyampaikan atas keragaman tersebut untuk saling mengenal.

Dari ayat di atas mengajarkan kita tentang budaya untuk saling mengenal satu sama lain.⁶ Jika dihubungkan kepada organisasi dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang berada dalam sebuah organisasi tentu memiliki latar belakang, kebiasaan, cara pandang, dan budaya yang berbeda-beda, tentu saja hal ini akan mempengaruhi perilaku individualnya. Dengan adanya budaya organisasi yang dianut guna untuk membentuk sebuah

⁵ Djamaluddin Perawironegoro, *“Budaya Organisasi Studi Tematik Qur’an dan Hadits”*, Academia, hal. 9.

⁶ Iffah Elvina. *Nilai-nilai Akhlak Sosial dalam Al-Qur’an sebuah Kajian Tafsir Tahlili pada QS. Al-Hujurat Ayat 11-13*, Skripsi, UIN Walisongo, Semarang, 2017, hal. 81.

pandangan (*frame*) yang sama, baik pemikiran maupun tindakan serta perilaku dalam sebuah organisasi. Budaya yang dikembangkan juga berfungsi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dalam arti lain, setiap organisasi menciptakan jiwa atau jati diri yang setiap organisasi tentunya berbeda-beda. Budaya diyakini mempunyai pengaruh terhadap kehidupan organisasi.⁷ Budaya yang diciptakan tidak semua dapat terlihat secara fisik atau tidak berwujud, hanya dapat dirasakan yang dapat diterima oleh suatu kelompok yang ada di dalamnya. Konsep budaya organisasi ini adalah sebuah persepsi bawah sadar bagi para anggota organisasi. Persepsi ini meliputi kata, tindakan, rasa, keyakinan, dan nilai-nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sebuah organisasi harus mampu menciptakan keyakinan yang kuat dan asumsi yang baik yang dapat dipahami oleh seluruh anggota untuk menghadapi lingkungan eksternal maupun internal dalam mencapai tujuan bersama.⁸ Budaya yang dibangun

⁷ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), hal.246.

⁸ Citra Marlina Handayani. *Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa SMK*

dalam sebuah organisasi haruslah menanamkan nilai yang kuat, diatur dengan baik, dan dapat dirasakan bersama oleh seluruh elemen yang ada di organisasi. Ketika SDM tersebut sudah memiliki persepsi yang sama, maka akan menimbulkan pengaruh yang positif dalam mencapai tujuan bersama.

Pertahanan budaya adalah proses mempertahankan eksistensi dan kepribadian organisasi agar tetap tertanam pada jiwa anggotanya sampai generasi seterusnya.⁹ Sebuah organisasi yang baik memerlukan SDM yang kuat serta mendukung tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Semua anggota organisasi harus memiliki tujuan yang sama dan ikut berperan aktif dan terlibat dalam semua aktivitas yang dilakukan, agar anggota paham dan dapat berkembang dengan baik. Dengan begitu, tujuan yang akan dicapai akan lebih efektif dan efisien. Untuk membentuk dan mempertahankan SDM yang berkualitas, pengelola SDM atau biasa disebut *manager* memiliki peran dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi tempatnya berproses akan mampu memperoleh, melatih,

Penerbangan Angkasa Ardhya Garini Adisutjipto Yogyakarta, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017, hal. 2.

⁹ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 146.

mengembangkan memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusianya.¹⁰ Anggota dipastikan terlebih dahulu dapat bersosialisasi untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang ada. Karena ketika anggota merasa sulit untuk menyesuaikan diri dan merasa tidak nyaman, maka hal yang ditakutkan bahwa anggota tersebut akan menarik diri dari organisasi bisa saja terjadi. Kenyamanan anggota inilah yang perlu diperhatikan dan dijaga oleh pemimpin maupun pengelola anggotanya.

Organisasi mampu bertahan dan dapat terus berlangsung apabila memiliki SDM yang kuat. Untuk itu setiap organisasi harus memiliki nilai dasar yang dianut bersama yang lebih dikenal dengan budaya organisasi. Terciptanya budaya organisasi ini, akan menyatukan pihak-pihak yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu prinsip yang penting dalam sebuah organisasi adalah kekeluargaan, Ismail Hermana menjelaskan prinsip inilah yang juga diterapkan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta dan ia merupakan salah satu pendiri

¹⁰ FX Suwanto dan Koeshartono, *Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi*, (Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009), hal. 108.

organisasi ini. LP2KIS adalah salah satu lembaga yang berada di bawah naungan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan. Organisasi ini bertujuan untuk mencetak anggota menjadi seorang *trainer* yang ahli di bidang *public speaking*. Adapun beberapa kegiatannya meliputi, pemandu, pemateri, instruktur outbound, *master of ceremony*, dan lain-lain.¹¹

Menurut Ismail Adji Nurfauzan salah satu fakta yang ada di LP2KIS Yogyakarta adalah organisasi ini memiliki prinsip yaitu setiap anggota yang masuk ke dalam organisasi ini harus bersedia berpartisipasi menjadi anggota aktif selama tiga kali kepengelolaan atau selama dua setengah tahun (2 tahun 6 bulan). Aktif disini bukan hanya kehadirannya secara fisik, akan tetapi aktif dalam berpartisipasi dan berkontribusi baik waktu, tenaga, maupun pikiran dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.¹² Tentunya dalam waktu yang tidak sebentar itu, organisasi ini harus menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang akan menjadi budaya organisasi yang kuat agar tujuan

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Ismail Hermana pada tanggal 28 Desember 2018, pukul 21.28 WIB

¹² Hasil wawancara dengan Ismail Adji Nurfauzan pada tanggal 27 November 2018, pukul 14.11 WIB

untuk mempertahankan keanggotaan selama waktu tersebut dapat tercapai. Dengan adanya prinsip tersebut organisasi ini perlu mengembangkan budaya organisasinya, sehingga anggota akan tetap merasa nyaman dan mampu *loyal* serta berkomitmen sampai selesai masanya dalam organisasi tersebut. Untuk itu, penelitian ini dirasa penting karena SDM merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi. Organisasi dapat berjalan efektif dan efisien apabila kondisi SDM di dalamnya baik. Peneliti tertarik untuk meneliti dan melengkapi kajian terdahulu tentang pengembangan budaya organisasi dan kaitannya dengan komitmen SDM dengan judul “Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diambil beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi yang ada di LP2KIS Yogyakarta?

2. Bagaimana strategi pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen SDM di LP2KIS Yogyakarta?
3. Bagaimana hasil pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen SDM di LP2KIS Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di LP2KIS Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui strategi pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen SDM di LP2KIS Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui hasil pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen SDM di LP2KIS Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat berguna untuk UIN Sunan Kalijaga terutama Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai pengetahuan baru di bidang

pendidikan khususnya tentang pengembangan budaya organisasi dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lain dan dapat terus mengembangkannya.

- b. Secara praktis
 - 1) Peneliti. Hasil penelitian berguna bagi penulis sebagai pengetahuan baru serta menambah wawasan tentang pengembangan budaya organisasi.
 - 2) Organisasi. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi kepada organisasi agar lebih memahami pentingnya pengetahuan tentang budaya organisasi dan agar organisasi ini dapat diketahui oleh orang banyak.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dengan penelitian terkait hal ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan yang akan peneliti lakukan tentang budaya organisasi dan komitmen SDM yang ada di dalam organisasi. Beberapa penelitian yang telah di telaah tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian Fajar Dadari dan Ajat Sudrajat yang meneliti tentang pendidikan

humanis religius yang berbasis kultur madrasah menyatakan bahwa untuk membangun kultur madrasah yang humanis dan religius, MAN 2 Pekalongan memanfaatkan kegiatan pembelajaran untuk menanamkan nilai-nilai yang humanis dan religius. Terlihat jelas dari program kegiatannya seperti shalat berjamaah, mengadakan pesantren kilat saat ramadhan, memperingati maulid nabi, rajaban, dan lain-lain. Gambaran kultur madrasah terlihat dari dua aspek yaitu aspek artifak (*material culture*) dan aspek aktivitas kultur (*behavioral culture*) yang meliputi fenomena kedisiplinan secara kultural, yang membentuk kedisiplinan pada siswa, fenomena kebersihan kultural untuk membentuk budaya bersih bagi siswa, fenomena hubungan antarwarga sekolah melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk menumbuhkembangkan kreativitas siswa, kegiatan-kegiatan yang sengaja diadakan untuk melatih sikap tanggung jawab pada siswa, dan membangun pola pendidikan agama agar dapat menumbuhkan keberagaman secara menyeluruh. Inti dari penggerak aktivitas tersebut adalah nilai iman. Iman yang akan membentuk dimensi religius dan religius akan menjadi penggerak terhadap nilai humanis. Dalam membangun kultur madrasah yang

humanis dan religius gurulah yang sangat berperan di dalamnya, yang menjadi koordinator langsung dan sekaligus penggerak.¹³

Bersamaan dengan itu, dalam penelitian Subiyantoro juga menyatakan hal yang serupa bahwa ada beberapa komponen yang berpengaruh terhadap pengembangan budaya sekolah, diantaranya yaitu menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan sekolah secara demokratis, membentuk budaya kerjasama (*school corporate culture*), menumbuhkan budaya profesionalisme warga sekolah, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan akademis, menumbuhkembangkan keragaman budaya dan kehidupan sekolah (Ditjen Dikdasmen, Depdiknas, 2002:21). Disini juga dijelaskan bahwa sekolah yang ingin mengembangkan nilai humanis dan religius pada seluruh *stakeholders* sekolahnya haruslah membangun kultur sekolah yang sesuai dengan nilai humanis dan religiusnya. Hal ini bisa dilihat dari aktivitas di sekolah ini yang meliputi fenomena kedisiplinan secara kultural, kebersihan secara kultural, hubungan antar warga sekolah, dan

¹³ Fajar Dadari dan Ajat Sudrajat, "Pendidikan Humanis Religius Berbasis Kultur di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pekalongan ", Jurnal Pendidikan IPS, 2 (2), 2015:140.

seluruh kegiatan yang ada di sekolah tersebut.¹⁴ Kedua penelitian di atas sama-sama di lakukan di sekolah. Disini peneliti akan meneliti kultur yang ada di organisasi. Namun, yang akan peneliti fokuskan disini adalah pengembangan budaya organisasi yang berlaku untuk meningkatkan rasa nyaman pada individu yang ada di dalam organisasi agar dapat berkontribusi dan berkomitmen dalam organisasi tersebut.

Kemudian dalam penelitian lain tentang budaya organisasi, Djody Puetra Utama juga mengungkapkan dalam penelitiannya pentingnya peran seorang pemimpin dalam membangun budaya organisasi. Karena kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam setiap pendampingan kegiatan dan menjadi tauladan yang baik dalam berorganisasi. Dalam penelitian tersebut akhirnya terdapat tiga pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam membangun budaya organisasi, yaitu pendekatan kekeluargaan, pendekatan spiritualitas, dan pendekatan kaderisasi. Melalui tiga pendekatan yang dilakukan ini ternyata menghasilkan budaya

¹⁴ Subiyantoro, “*Pengembangan Model Pendidikan Nilai Humanis-Religius Berbasis Kultur Madrasah*”, *Cakrawala Pendidikan*, 3, 2013: 331.

demokratis organisasi yang kuat dan budaya kerjasama yang baik.¹⁵ Berdasarkan penelitian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pentingnya kehadiran sosok seorang pemimpin dalam memberikan tauladan yang baik bagi anggotanya sehingga akan tercipta juga budaya organisasi yang kuat dan baik. Namun, yang menjadi fokus peneliti saat ini adalah menjadikan budaya organisasi yang ada dalam sebuah organisasi menjadi variabel utama sebagai penguat dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat mempertahankan eksistensi dan anggota yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang telah dibangun dijadikan sebagai strategi untuk menyatukan keberagaman latar belakang anggota dan membuat anggota memiliki rasa nyaman sehingga memiliki sikap loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Citra Marliani Handayani yang bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam membentuk karakter disiplin dan tanggung jawab siswa. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa karakter disiplin dan rasa tanggung jawab siswa

¹⁵ Djody Puetra Utama. *Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017, hal. 89.

dibentuk dari prasarana dan sekolah yang dapat terlihat (artifak), norma-norma organisasi yang dikembangkan oleh *stakeholders* sekolah, menanamkan nilai-nilai yang baik dalam kegiatan sekolah, serta serangkaian kegiatan seremonial yang tidak jauh berbeda dengan ritual militer.¹⁶

Sedangkan dalam penelitian Muhammad Fahmi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja afektif karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan budaya organisasi sebagai variabel tergantung dan komitmen kerja afektif sebagai variabel bebas.¹⁷ Sementara yang akan diteliti oleh peneliti disini adalah bagaimana komitmen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat bertahan melalui pengembangan budaya organisasi yang berlaku.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ernita Rohmaniati yang bertujuan untuk mengetahui peran dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tupoksi pendidikan

¹⁶ Citra Marlina Handayani..., hal. 96.

¹⁷ Muhammad Fahmi, "*Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X Yogyakarta*". Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2016, hal. 75.

madrasah. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari perilaku-perilaku karyawan di Kemenag Kabupaten Bantul. Perilaku itu tentu saja terbentuk dari budaya organisasi yang diciptakan dan adanya sistem regulasi dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh seksi Dikmad. Di seksi Dikmad menunjukkan bahwa budaya yang dibangun dengan menciptakan tujuan, sehingga nilai-nilai inti yang diharapkan dapat digunakan untuk membentuk budaya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.¹⁸ Peneliti mengamati hal tersebut sebagai *gap* untuk dapat ditelusuri secara mendalam apakah sebuah organisasi dapat berjalan dengan stabil apabila individu yang ada di dalamnya dikembangkan dengan baik. Setelah mengulas literatur-literatur terkait, peneliti belum menemukan kajian yang mendalam mengenai budaya organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan komitmen sumber daya manusia. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti ingin membahas lebih fokus kepada pengembangan budaya organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan komitmen sumber daya manusia. Hal ini dirasa perlu karena sumber daya

¹⁸ Ernita Rohmaniati, "*Peran...*", hal. 95.

manusia adalah hal yang sangat inti dalam sebuah organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini digunakan untuk menjelaskan tentang gambaran skripsi yang nantinya akan dibahas yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

Bab pertama, bagian pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan bagian yang menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan oleh peneliti tentang budaya organisasi dan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan.

Bab ketiga, berisi tentang gambaran umum yang berkaitan dengan judul, yaitu tentang gambaran umum pengembangan budaya organisasi di LP2KIS Yogyakarta yang terdiri dari profil, struktur organisasi, dan kegiatan yang ada di LP2KIS.

Bab keempat, berisi tentang pokok bahasan yang didapat dari hasil penelitian di lapangan, guna menjawab persoalan yang ada pada rumusan masalah.

Bab kelima, berisi tentang penutup yang merupakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran

dari peneliti berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menganalisis hasil penelitian yang berjudul *Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang dibangun di LP2KIS Yogyakarta terdapat tiga lapisan. *Pertama*, artifak; LP2KIS memiliki selogan “Cerdas Menata Masa Depan, GO!” yang menjadi motivasi atau semangat dan digemakan setiap kali ada kegiatan, LP2KIS juga memiliki jaket persatuan yang memiliki desain dan warna yang sama dari awal terciptanya jaket tersebut sampai saat ini, selain itu LP2KIS juga wajib memiliki baju angkatan yang setiap angkatannya memiliki baju kebesaran masing-masing yang tidak

dimiliki oleh angkatan lain. *Kedua*, nilai-nilai dan keyakinan; LP2KIS memegang tiga prinsip dasar yang dibangun bersama yaitu nilai kekeluargaan, nilai kepemimpinan, dan nilai spiritualitas. *Ketiga*, asumsi dasar; hal ini dapat dilihat dari makna dari logo LP2KIS yang diciptakan, makna logo tersebut adalah setiap anggota LP2KIS harus menorehkan karya besar untuk Indonesia dengan menjadi seorang trainer.

2. LP2KIS menjadikan budaya yang dibangun sebagai strategi untuk meningkatkan komitmen SDM nya. Adapun strategi tersebut dapat dilihat dari pengelolaan SDM nya yang tidak mengedepankan kuantitas akan tetapi kualitas anggota dan untuk mendapatkannya melakukan seleksi yang ketat dan cukup panjang dan anggota yang masuk ke dalam LP2KIS harus bersedia aktif selama dua setengah tahun. Selanjutnya strategi yang dilakukan adalah dengan menumbuhkan budaya melalui prinsip yang dianut oleh LP2KIS yaitu

budaya kekeluargaan, budaya kepemimpinan, dan budaya spiritualitas. Terakhir yaitu kegiatan-kegiatan nonformal yang juga sering diadakan seperti *Heart to heart* (HTH) dan memberikan apresiasi kepada anggota sebagai bentuk perhatian untuk membuat anggota nyaman di LP2KIS.

3. Budaya organisasi yang dibangun di LP2KIS adalah budaya kekeluargaan, kepemimpinan, dan sipiritualitas. Dengan adanya strategi-strategi yang sudah dilakukan seperti yang dijelaskan di poin nomor dua, komitmen anggota terbilang cukup baik. Walaupun dalam pengelolaannya ada anggota yang dikategorikan tidak aktif yaitu empat orang, yang awalnya berpengaruh terhadap stabilitas kinerja di LP2KIS, akan tetapi seiring berjalannya waktu hal tersebut bisa diatasi dan menguatkan anggota yang ada untuk tetap bertahan. Selanjutnya komitmen anggota LP2KIS yang kuat dan saling mempertahankan satu sama lain agar tetap bertahan dapat dilihat dari teman

angkatan yang saling menguatkan dan mempertahankan agar jumlah anggota saat pertama kali masuk masih sama sampai masanya di LP2KIS selesai. Selain itu sikap loyalitas yang dimiliki alumni, masih terus memberikan dukungan bahkan kontribusi untuk LP2KIS.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada LP2KIS Yogyakarta, diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang selama ini dibangun dan terus melakukan inovasi-inovasi agar LP2KIS lebih berkembang dan tetap eksis mengikuti arus zaman.
2. Kepada Pemimpin LP2KIS, diharapkan untuk terus dapat menjadi tauladan yang baik yang dan dapat menjadi panutan bagi anggotanya.
3. Kepada HRD LP2KIS, diharapkan untuk terus bisa mengelola SDM dengan baik dan memaksimalkan usaha untuk mendekatkan diri dengan anggota

sehingga anggota merasa nyaman dan memiliki tempat yang tepat untuk berkeluh kesah. Adanya rasa nyaman pada anggota akan membantu anggota untuk tetap bertahan dan memiliki komitmen untuk tetap aktif di LP2KIS.

4. Kepada anggota LP2KIS, diharapkan untuk terus bisa berpartisipasi dengan baik di LP2KIS baik itu tenaga, waktu, maupun pikiran. Karena ketika sudah masuk ke dalam sebuah organisasi, maka harus loyalitas dan totalitas di dalamnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Dadari, Fajar dan Sudrajat, Ajat, *Pendidikan Humanis Religius Berbasis Kultur di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pekalongan*, Jurnal Pendidikan IPS, Vol. 2, No. 2, 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Yasmina Al-Qur'an dan Terjemah*, Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009.
- Elvina, Iffah, *Nilai-nilai Akhlak Sosial dalam Al-Qur'an sebuah Kajian Tafsir Tahlili pada QS. Al-Hujurat Ayat 11-13*, Skripsi, Semarang: UIN Walisongo, 2017.
- Fahmi, Muhammad, *Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Handayani, Citra Marlina. *Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa SMK Penerbangan Angkasa Ardhya Garini*

Adisutjipto Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Holili, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Indrawijaya, Adam Ibrahim. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2010.

Iswanto, Yun dan Yusuf, Adie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.

Kurniadin, Didin dan Machali, Imam, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013.

Kusumaputri, Erika Setyanti, *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

- Perawironegoro, Djamaluddin, *Budaya Organisasi Studi Tematik Qur'an dan Hadits*, Academia.s
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Subiyantoro, *Pengembangan Model Pendidikan Nilai Humanis-Religius Berbasis Kultur Madrasah*, Cakrawala Pendidikan, No. 3, 2013.
- Subiyantoro, *Pengembangan Pola-pola Pendidikan Nilai Humanis-Religius pada Diri Siswa Berbasis Kultur Madrasah di MAN Wates 1 Kulon Progo Yogyakarta*. Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2010.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2014.

- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.
- Suwarto, FX dan Koeshartono, *Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009.
- Utama, Djody Puetra. *Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.