

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI
DI PT KOTAGEDE JEWELLERY GROUP YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat**

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun Oleh:

**Achmad Totok Wahyu Warsito
NIM 18102040082**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

2024



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-383/Un.02/DD/PP.00.9/03/2024

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI PT KOTAGEDE JEWELLERY GROUP YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACHMAD TOTOK WAHYU WARSITO
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040082
Telah diujikan pada : Senin, 26 Februari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 65ec6f075463e



Pengaji I

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED

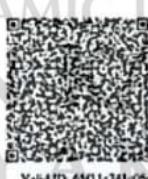
Valid ID: 65e9368850758



Pengaji II

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 65ea4f335d4933



Yogyakarta, 26 Februari 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65011c741a05e



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamualaikum wr.wb.

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

Nama : Achmad Totok Wahyu Warsito

NIM : 18102040082

Judul Skripsi : Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 20 Februari 2024

Ketua Jurusan

H.M Zhoriq Nujadiansyah, S.Ag, M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 001

Dosen Pembimbing

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Achmad Totok Wahyu Warsito
NIM : 18102040082
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 22 Mei 2022

Yang menyatakan



Achmad Totok Wahyu W

NIM 18102040082

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَيْتَكَ اللَّهُ الْدَّارَ الْأَلْءَ اخِرَةً وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ

“ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan “

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Referensi : <https://tafsirweb.com/7127-surat-al-qashash-ayat-77.html>.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur dan alhamdulillah senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tidak lupa selawat dan salam tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan dan kelancaran yang tak sedikit, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta”.

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. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, perkenanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

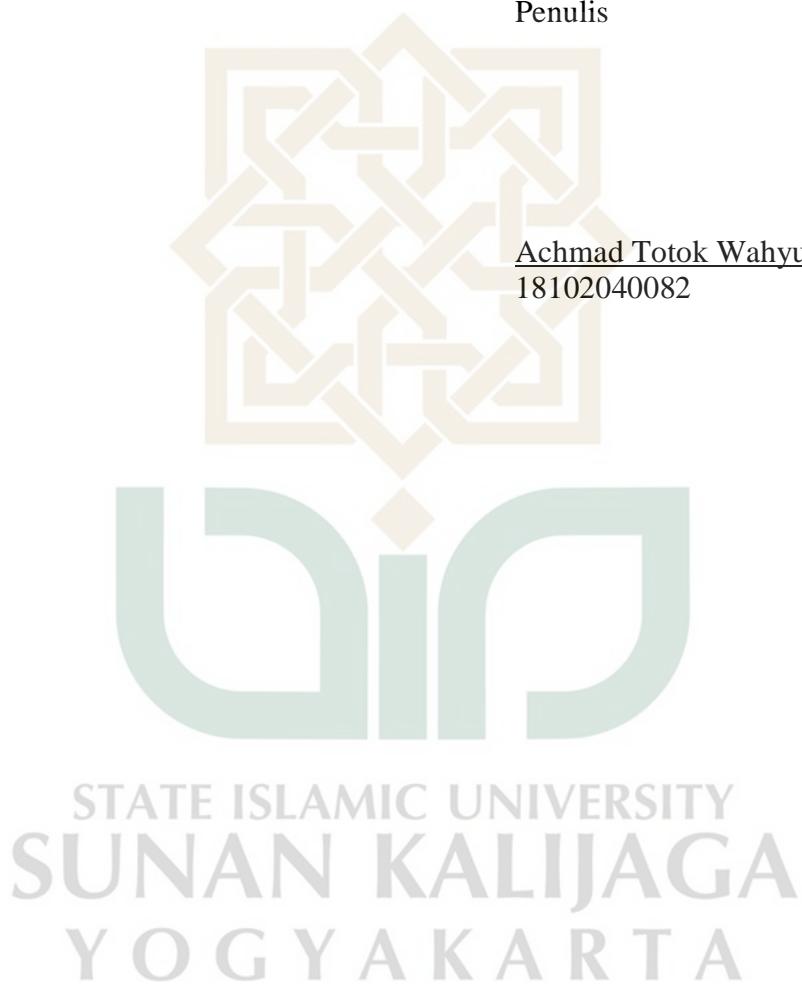
4. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Penasihat Akademik sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan arahan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh jajaran dosen dan staff Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Orang tua saya tercinta, Bapak Achwan dan Ibu Warsini, dan orang tua sambung saya Bapak Farul dan Ibu Tini, dan tak lupa Adik saya Nur Choirun Nisa, Nisa Maulida Rahma, Hafidza Anisa Rahma dan Reny Jamaliyah.
7. Keluarga besar Alm. Bapak Prof. Dr. Mohamad Jazery M.Pd. sebagai paman sekaligus orang tua saya ke dua di Tulungagung.
8. Seluruh keluarga besar Kotagede Jewellery yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Al Munawwir, khususnya Komplek Padang Jagad baik yang di Yogyakarta maupun di Boyolali.
10. Seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Nawesea yang telah memberikan pengalaman kepada saya saat menerima KIPK- Bidikmisi.
11. Keluarga besar Masjid Al Mukmin Janganan Glugo dan Masjid Al Mustaqiem Baru sendowo dan Moonlight Laundry, toko Surya, Jogja Kampus Cell, dan Soto Bathok Bu Yuni yang telah menjadi bagian dalam perjalanan selama kuliah.
12. Seluruh sahabat tercinta dan terkasih, khusunya cak Maulana, Gus Ali, mas Abid, Abah Nasrudin, mas Ghulam, mas Thomtowi, Naim, Thur gan dan seluruh orang terkasih yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

13. Teman- teman KKN kelompok 105, teman-teman program studi Manjemen Dakwah Angkatan 18, teman-teman organisasi dan teman-teman Asrama.

Yogyakarta, 16 Februari 2024

Penulis

Achmad Totok Wahyu Warsito
18102040082



ABSTRAK

Achmad Totok Wahyu Warsito (18102040082). Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di PT Kotagede Jewellery Group. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai yang dianut dan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi dan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Kotagede Jewellery Group merupakan perusahaan yang bergerak pada cincin custom yang didalamnya menerapkan budaya organisasi yang telah menjadi kebiasaan bagi para pekerja dengan menerapkan nilai-nilai Islam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Kotagede Jewellery Group Palagan Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang sifatnya deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan teknik pengecekan keabsahan data menggunakan metode triangulasi metode dan sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Kotagede Jewellery Group berjalan dengan cukup baik. Aspek nilai nilai Islam yang yang terdapat diantaranya nilai akidah, syariah, dan akhlak. Tidak hanya itu, nilai-nilai Islam juga terdapat pada unsur budaya organisasi yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Nilai-nilai Islam yang ada telah memberikan pengaruh terhadap Kotagede Jewellery Group dan para pekerja didalamnya. .

Kata kunci : Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Kerangka Teori.....	9
F. Metode Penelitian	22
G. Sistematika Penulisan.....	31
BAB II GAMBARAN UMUM PT KOTAGEDE JEWELLERY GROUP YOGYAKARTA.....	33
A. Letak Geografis	33

B. Visi dan Misi.....	34
C. Sejarah Singkat Berdiri dan Perkembangan PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.....	34
D. Struktur Organisasi.....	37
E. Data Sumber Daya Manusia PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	42
F. Jadwal Seragam PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	42
G. Fasilitas PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	43
H. Jam Kerja Karyawan Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	44
I. Perkembangan PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	44
BAB III PEMBAHASAN	48
A. Budaya Organisasi di Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	48
B. Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	53
C. Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Kotagede Jewellery Group Yogyakarta	86
BAB IV PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94
1. Pedoman Wawancara.....	94
2. Dokumentasi Wawancara	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	128

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 SDM berdasarkan Jenis Kelamin42

Tabel 2. 2 Jadwal Seragam Kotagede jewellery.....43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Triangulasi Data.....	31
Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	31
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi	37
Gambar 2. 2 Contoh Produk Cincin	46
Gambar 3. 1 Contoh-contoh kegiatan di Kotagede Jewellery	56
Gambar 3. 2 Mushola yang ada di salah satu cabang Kotagede Jewellery	58
Gambar 3. 3 Poster Islami	59
Gambar 3. 4 Rak Sarung dan Mukena	60
Gambar 3. 5 Gambar 3. 5 Contoh Seragam Putri dari karyawan Kotagede Jewellery.....	61
Gambar 3. 6 Gambar 3. 6Contoh seragam dari karyawan laki-laki Kotagede Jewellery..	61
Gambar 3. 7 Kegiatan Kajian di Kotagede Jewellery Group.....	72
Gambar 3. 8 Kegiatan Tadarrus Al-Quran luring di Mushola Kotagede Jewellery	73
Gambar 3. 9 Kegiatan Tadarus Al-Qur'an Daring	73
Gambar Lampiran 1. 1 Dokumentasi Wawancara 1	96
Gambar Lampiran 1. 2 Dokumentasi Wawancara 2	96
Gambar Lampiran 1. 3 Dokumentasi Wawancara 3	97
Gambar Lampiran 1. 4 Dokumentasi Wawancara 4	97
Gambar Lampiran 1. 5 Dokumentasi Wawancara 5	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam merupakan agama *rahmatan lil 'alamin* yang senantiasa menjawab berbagai kebutuhan manusia yang beraneka ragam. Hal ini tidak terlepas dari pengertian Islam sebagai agama *universal*, yang mana Islam tidak akan pernah hilang koneksi baik waktu, ruang dan konteks budaya atau bisa berlaku kapan pun, di mana pun dan bagi siapa pun. Sehingga, dengan hal ini Islam juga tidak terlepas dari nilai-nilai kehidupan yang tentunya menjadi petunjuk dalam berperilaku dan berhubungan dengan makhluk.²

Nilai-nilai dalam Islam pada hakikatnya merupakan suatu kumpulan prinsip hidup dan ajaran tentang bagaimana manusia harus berbuat. Nilai-nilai tersebut diantaranya akidah, syariah, dan akhlak yang membentuk norma kehidupan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Sholihah dkk, bahwa di dalam Islam tercipta nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan dan kealaman yang saling terhubung agar manusia dapat menjalankan kehidupan.³

Nilai-nilai Islam tentunya juga memiliki peran penting dalam perkembangan suatu organisasi. Suatu organisasi yang mengimplementasikan nilai-nilai Islam memiliki karakter yang kuat dan menjadi keunikan tersendiri.

² Suryan A Jamrah, “*Toleransi Antarumat Beragama: Perspektif Islam*”, *Jurnal Ushuluddin*23, no. 2, 2015, hlm. 185–200.

³ Mar'atus Sholihah, Aminullah Aminullah, dan Fadlillah Fadlillah, “*Aksiologi Pendidikan Islam (Penerapan Nilai-Nilai Aqidah Dalam Pembelajaran Anak Di MI)*”, *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 1, no. 2, 2019, hlm. 63–82.

Implementasi nilai-nilai Islam ini berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir (asas dan landasan pola pikir) dan kaidah amal (tolok ukur perbuatan) dalam kehidupan.⁴ Keunggulan suatu organisasi atau suatu perusahaan dapat dilihat dari kebiasaan di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Implementasi nilai-nilai Islam dalam penelitian ini yaitu aturan atau pedoman yang disampaikan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW yang terdapat di dalam suatu organisasi yang nantinya dapat menjadi identitas yang memberikan ciri khas dan menjadikannya keunikan tersendiri.⁵

Suatu organisasi tentunya memiliki budaya yang dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi, yakni sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen. Menurut Sule dan Sefullah, dikutip oleh Ahmad Rivai budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditanamkan dan dijalankan oleh suatu organisasi terkait segala aktivitasnya.⁶ Nilai-nilai dan norma ini tentunya harus dipatuhi dan dijalankan selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam, yakni Al-Qur'an dan Hadis.

Budaya organisasi dianut oleh anggota-anggota dan menjadikannya suatu perbedaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Salah

⁴Sunarji Harahap, “*Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen, At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*”, no. 1, 2017, hlm. 211–234.

⁵Elih Yuliah, “*Implementasi Kebijakan Pendidikan, Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*”, no. 2, 2020, hlm.129–153.

⁶Ahmad Rivai, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*”, no. 2, 2020, hlm.213–223.

satunya yaitu budaya organisasi di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta.

PT Kotagede Jewellery Yogyakarta merupakan Perusahaan anak cincin custom karya anak bangsa yang berdiri sejak tahun 2015. PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta didirikan oleh pemuda dan juga putra daerah asli Kotagede di bawah naungan CV. Jogja Multi Kreasi yang tentunya dibersamai dengan semangat dan niat untuk memberikan kesejahteraan. PT Kotagede Jewellery Goup dikenal dengan kualitas dan pelayanannya. Hal ini terbukti adanya penilaian yang baik yang diberikan kepada PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta, yakni lebih dari 3000 ulasan di Google Bisnis dengan rating 4.9 dari pelanggan. Tidak hanya fokus pada produksi cincin emas, PT Kotagede Jewellery Goup juga menyediakan cincin secara custom dari bahan non emas, seperti *Platidium* dan *Palladium* yang halal dan memiliki kandungan yang bersifat anti alergi.⁷

Sebagai sebuah organisasi atau perusahaan, PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan tentunya keunikan yang beraneka ragam. Sehingga dengan hal ini budaya organisasi sangat penting diimplementasikan, terutama mengingat adanya perkembangan zaman yang membuat adanya persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, saling ketergantungan, kemandirian, keberanian dalam bertindak maupun bertingkah laku yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Nilai-nilai Islam yang diterapkan di dalam PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta diantaranya nilai adalah spiritualisme dan nilai akhlakul karimah

⁷Kotagedejewellery, *Kotagede Jewellery*, diakses dari <https://kotagedejewellery.com/>, pada tanggal 19 Agustus 2023, pukul 20.00 WIB.

yang diimplementasikan dalam kegiatan bekerja. Salah satu contohnya ialah terdapat tempat ibadah berupa mushola beserta alat ibadah yang lengkap untuk mendukung kegiatan-kegiatan positif seperti sholat berjamaah, kajian kitab dan Al-Quran, TPA, dan kegiatan lainnya. Pada setiap harinya juga terdengar lantunan murottal ayat-ayat Al-Quran di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta. Selain kegiatan diatas, PT Kotagede JewelleryGoup Yogyakarta juga menerapkan nilai-nilai akhlakul karimah seperti shiddiq, amanah, istiqomah, dan tawadu’.⁸

Faktor yang sangat penting dalam mengembangkan budaya organisasi adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang ada dan tentunya dianut oleh sumber daya manusia dalam organisasi di lingkungan Kotagede Jewellery.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “*Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta?

⁸ Rangkuman wawancara dengan narasumber di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan memperluas wawasan intelektual dalam bidang manajemen dakwah, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi.

b. Manfaat Praktis

1.) Bagi lembaga, dapat menjadi bahan upaya pengembangan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta.

2.) Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadi referensi untuk menambah dan memperkaya data penelitian mengenai implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di suatu lembaga.

3.) Bagi Jurusan Manajemen Dakwah, dapat memberikan tambahan informasi dan sumber referensi dalam bidang keilmuan manajemen dakwah.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu. Kajian pustaka ini diambil dari skripsi dan jurnal penelitian yang sudah dipublikasikan. Adapun penelitian sebelumnya yang sejajar dengan tema tersebut diantaranya sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Yummil Hasan dan Ilham, dalam jurnal berjudul *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengamalan nilai-nilai Syariah di Kantor Cabang Padang Ulak Karang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun kesimpulannya adalah lembaga tersebut menerapkan budaya kerja yang disingkat “SIFAT” yaitu *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh*.⁹ Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti oleh penulis adalah sama-sama bertujuan mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Sedangkan perbedaanya terdapat pada lokasi penelitiannya, penelitian ini berlokasi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang, sedangkan penelitian yang ditulis oleh peneliti berlokasi di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rizka Ayu Ramadhanty dalam skripsi berjudul *Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi (Studi*

⁹Yummil Hasan, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang, Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan* 1, no. 1, 2019, hlm. 81–99.

Kasus pada SMA Islam Al-Azhar 14 Semarang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di SMA Islam Al-Azhar 14 Semarang. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus serta pengumpulan data yang melibatkan delapan partisipan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam periode tertentu. Kesimpulanya adalah nilai-nilai Islam telah diterapkan dengan baik pada budaya di sekolah. Adapun nilai-nilai Islam yang diterapkan adalah *ibadah, amanah, dan tanggung jawab, adil, ihsan, tolong menolong, halalan thayyiban, musyawarah.*¹⁰ Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang diteliti oleh penulis, yaitu sama-sama bertujuan mengetahui implementasi-implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Sedangkan perbedaanya terdapat pada lokasi penelitiannya, penelitian ini berlokasi di SMA Islam Al-Azhar Semarang, sedangkan penelitian yang diteliti oleh penulis berlokasi di PT Kotagede Jewellery Goup Yogyakarta.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Rijal, Nasir Hamzah, Muslimin Kara, Muh. Sabri AR, M. Wahyuddin Abdullah dalam jurnal berjudul *Implementasi Nilai-Nilai dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat implementasi dari nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya organisasi dan pengukuran kinerja perusahaan Kalla group.¹¹ Penelitian

¹⁰Rizka Ayu Ramadhanty and Fuad Mas'ud, *Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada SMA Islam Al-Azhar 14 Semarang)*, (Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2019), hlm.17.

¹¹Syamsul Rijal, Nasir Hamzah, Muslimin Kara, Muh Sabri, Wahyudin Abdullah, “Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group”, Vol 5, no 1, (Makassar: UIN Alaudin Makassar, 2019), hlm. 10.

ini menggunakan metode eksploratif deskriptif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan. Kesimpulanya adalah nilai-nilai Islam telah terimplementasi dengan baik pada budaya organisasi perusahaan dalam lingkup Kalla Group. Adapun nilai-nilai Islam terdiri atas *siddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabligh*.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Ilahi dalam skripsi berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Pekanbaru. Penelitian ini berjenis deskriptif dan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan *outsourcing* pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Kesimpulanya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.¹²

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Rizal Waldianto dalam skripsi berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Penelitian ini berjenis asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Kesimpulanya adalah budaya

¹²M. Wahyu Ilahi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru*, skripsi, (Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, 2020), hlm.16.

organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah kota Bengkulu, tepatnya sebesar 82,8 %.¹³

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Nilai-Nilai Islam

a. Pengertian Nilai

Kata nilai berasal dari bahasa latin “*valere*” yang berarti berguna, berdaya, berlaku.¹⁴ Pengertian nilai menurut Milton Rokeach dan James Bank adalah “Suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan dalam mana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai yang pantas atau tidak pantas”.¹⁵

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Andreas A. Danandjaja, menurutnya nilai adalah pengertian-pengertian yang dihayati seseorang mengenai apa yang lebih dulu penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar.¹⁶

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai adalah sifat yang melekat dalam sistem kepercayaan yang berhubungan dengan subjek yaitu manusia yang mengartikan dan meyakininya. Nilai akan lebih dipahami jika sudah berbentuk sikap dan tingkah laku

¹³Rizal Waldianto, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*, Skripsi, (Bengkulu, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021), hlm. 32.

¹⁴Lembaga pengkajian kebudayaan nusantara, Kamus Besar Ilmu Pengetahuan (Jakarta, Golo Riwu, 2000), hlm.721.

¹⁵M. Chabib Thoha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996),hlm. 60.

¹⁶Talizidhu Ndrahah, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta 248, 2005, hlm. 18.

seseorang, begitupun juga pada sebuah organisasi, pasti memiliki suatu nilai-nilai yang diterapkan didalamnya.¹⁴

c. Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai Islam merupakan himpunan ajaran-ajaran yang dijadikan pedoman manusia dalam menjalankan hidup di dunia. Ajaran-ajaran tersebut bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadist yang telah mencakup berbagai hal meliputi prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran, dan dasar penentu tingkah laku manusia dalam hidup didunia maupun bekal untuk akhirat kelak.¹⁷ Apabila nilai-nilai Islam ditinjau dari sumbernya, maka dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Nilai ilahi adalah nilai yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadist. Dalam aspek teologi nilai ilahi tidak mudah mengalami perubahan, sedangkan dari aspek alamiahnya dapat mengalami perubahan sesuai dengan zaman dan lingkungannya.
- 2) Nilai insani adalah nilai yang tumbuh dan berkembang di masyarakat atas kesepakatan manusia. Nilai insani bersumber dari adat istiadat dan kenyataan alam yang akan terus berkembang kearah yang lebih tinggi. Terdapat tiga macam nilai-nilai Islam yang tercantum dalam tiga komponen agama Islam yaitu akidah, syariah, dan akhlak, berikut penjabaranya:

¹⁷Damaiyanti Arviana, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbppks) Regional III Yogyakarta*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. 12.

a) Akidah

Akidah berarti kepercayaan, keyakinan suatu yang diyakini oleh hati, kepercayaan yang dianut oleh orang yang beragama. Akidah menurut terminologi adalah sesuatu yang mengharuskan hati membenarkanya, yang membuat jiwa tenang dan menjadi kepercayaan yang bersih dari kebimbangan dan keraguan.¹⁸ Akidah memiliki kedudukan yang penting dalam Islam, ibarat suatu bangunan, maka diperlukan sebuah pondasi yang kokoh. Sedangkan ajaran Islam yang lain, seperti syariah dan akhlak adalah sesuatu yang dibangun diatasnya.

Akidah bukan hanya untuk dipercayai atau diyakini semata, melainkan suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan kewajiban sebagai bentuk tanggungjawab atas keimanannya. Maka akidah adalah landasan bagi tegaknya agama yang tercermin dalam seluruh perilaku manusia dalam membentuk dan memberi corak kehidupan dalam hubungan sesama manusia dan Tuhan. Jika diperinci, dalam hubungan dengan Tuhan, akidah memberi kejelasan tentang penghambaan seorang terhadap Tuhannya. Sedangkan dalam

¹⁸Andi Hastono, *Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, 2009, hlm. 27.

hubungan dengan manusia, akidah menjadi dorongan untuk berbuat baik kepada semua makhluk lainnya.

b) Syariah

Syariah adalah hukum ilahi yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadist. Syariah berarti jalan, aturan, ketentuan, atau undang- undang Allah Swt. Secara terminologi syariah adalah suatu aturan atau undang-undang dari Allah yang mengatur hubungan manusia dengan Allah maupun dengan sasama makhluk, didalamnya terdapat dua unsur, yaitu ibadah dan muamalah. Ibadah mencakup segala aktivitas terhadap penghambaan kepada Allah, seperti sholat, puasa, zakat, serta haji, sedangkan muamalah berkaitan dengan seluruh dimensi manusia seperti ekonomi, bisnis, politik, budaya, pewarisan, dan lain sebagainya.¹⁹

Syariah bersifat fundamental dan memiliki ruang lingkup yang lebih luas, oleh karena itu menurut para ahli ajaran akidah dan akhlak merupakan bagian didalamnya, karena mencakup seluruh aspek kehidupan manusia. Syariah telah menjadi jalan hidup bagi setiap muslim, dengan menjalankan ketetapan-ketetapan Allah dan ketentuan rasul-Nya, baik berupa kewajiban maupun larangan dalam hidup manusia.¹⁸

¹⁹Taufik Hidayat, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Namira Hotel Syariah Yogyakarta*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. 12.

c) Akhlak

Kata akhlak berasal dari bahasa Arab, yaitu *khalaqa-yahluqu*, yang artinya menciptakan. Dari makna akar tersebut terdapat kata *makhluq* (yang diciptakan) dan *khalik* (pencipta). Akhlak dapat diartikan sebagai segala sikap dan tingkah laku manusia, yang datang dari Allah SWT.²⁰ Secara terminologi akhlak adalah ilmu yang membahas tentang perbuatan manusia yang dapat dinilai baik atau buruk. Menurut Imam Ghazali, mengartikan akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan macam-macam perbuatan dengan gampang dan mudah tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan. Akhlak memiliki manfaat yaitu menjadi panduan atau pedoman dalam bertindak, sehingga tetap berada di jalur yang benar dan mendapat keridhaan Allah SWT dengan berdasarkan petunjuk dari Al-quran dan Al-Hadist.²¹

Akhlik dibagi menjadi dua, yaitu akhlak kepada Allah dan akhlak kepada sesama manusia. Akhlak kepada Allah yaitu mematuhi perintah dan menjauhi segala bentuk perilaku yang dilarang-Nya, sedangkan akhlak kepada sesama

²⁰Triono Teguh, *Membangun Pilar Akhlak Mulia*, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, <https://www.kemhan.go.id/>, 2014.

²¹Akilah Mahmud, *Ciri dan Keistimewaan Akhlak Dalam Islam*, E-Jurnal Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2019. Vol.13, No. 1, hlm. 31, 38.

manusia meliputi persaudaraan, saling membantu, amanah atau dapat dipercaya, dan lain sebagainya. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa akhlak suatu sistem nilai berupa ajaran Islam yang bersumber dari Al-qurandan Al-hadist guna mengatur pola sikap dan tindakan manusia.²²

Penelitian berfokus pada empat macam akhlak, diantaranya *shidiq, istiqomah, amanah, dan tawadu'*.

i) *Shidiq*

Shidiq (ash-sidqu) artinya benar atau jujur, lawanya dari dustaatau bohong (*al-kazib*). Seorang muslim dituntut selalu berada dalam keadaan benar lahir dan batin.

Kebenaran dibagi menjadi tiga yaitu kebenaran hati (*shidq al-qalb*), kebenaran dalam perkataan (*shidq al hadist*), kebenaran dalam perbuatan (*shidq al-‘amal*).²³

ii) *Istiqomah*

Istiqlamah berasal dari kata *istiqama- yastaqimu*, yang berartitegak lurus. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indosia* (KBBI) istiqomah berarti sebagai sikap teguh pendirian dan selalu konsekuensi. Dalam terminologi akhlaq, istiqomah adalah sikap teguh dalam mempertahankan

²²Taufik hidayat, *Implementasi nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Namira Hotel Syariah Yogyakarta*, Skripsi. (Yogyakarta, prodi manajemen dakwah, fakultas dakwah dan komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), 2018, hlm.13..

²³Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, (Yogyakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam (LPPI), 2018), hlm. 81.

keimanan dan keislaman sekalipun menghadapi berbagai macam tantangan dan godaan.²⁴

iii) Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, sekar dengan kata iman. Akhlak amanah lahir dari kekuatan iman. Semakin tipis imanseseorang, maka akan semakin tipis pula akhlak amanah dari seseorang. Amanah berarti mampu memelihara titipan dan mengembalikanya dengan keadaan utuh.²⁵

iv) Tawadu'

Tawadu' artinya rendah hati, lawan dari sompong atau takabur. Orang yang rendah hati tidak memandang dirinya lebih dari orang lain. Orang yang tawadu' menyadari bahwa apa yang dia miliki, dalam bentuk apapun, berupa rupa fisik, ilmu pengetahuan, harta kekayaan, maupun pangkat dan kedudukan.²⁶

3. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Budaya menjadi latar belakang, keterampilan, tradisi, komunikasi dan proses keputusan, mitos,

²⁴Ibid., hlm. 96.

²⁵Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq* (Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 1999), hlm, 87.

²⁶Ibid.,hlm.123.

ketakutan, harapan, aspirasi, dan harapan yang menjadi pengalaman.²⁷

Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang didalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.²⁸

Adapun organisasi memiliki pengertian, sebagaimana menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Wirawan, menjelaskan bahwa organisasi adalah *social entity*, unit-unit organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi berupa koordinasi yang diakukan secara sadar, yaitu dikelola dalam upaya mencapai tujuanya.²⁹

Menurut Edgar H. Schein (1985), yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika dalam bukunya, menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.³⁰

²⁷Agus Wibowo, *Manajemen Perubahan (Change Management)*, Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), hlm. 180.

²⁸Hikmat Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Pustaka Setia, 2009), hlm. 203.

²⁹Wirawan Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 2.

³⁰Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 3.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi identitas dalam diri anggota dan keterikatan setiap anggotanya terhadap organisasi tersebut, karena adanya kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan untuk memecahkan masalah dari internal organisasi.³¹

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Untuk memahami budaya dan kultur, mengingat sangat luasnya fenomena yang tercakup didalamnya, Edgar H. Schein menyederhanakan kultur menjadi tiga lapisan berdasarkan tingkat kedalamannya, yaitu artefak yang meliputi elemen-elemen 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.³²

Menurut Edgar H. Schein budaya organisasi terbagi kedalam tiga level, yaitu:

1) Artefak

Artefak merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya

³¹Isra Isra, *Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo*, (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019), hlm. 35.

³²K Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*, Jakarta: Salemba, 2011, hlm. 52.

organisasi, lingkungan fisik dan sosial organisasi. Artefak adalah sesuatu yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan oleh manusia tentang suatu subjek, benda atau peristiwa, benda, atau peristiwa. Artefak hanya dapat berupa produk, jasa, bahkan perilaku manusia. Artefak merupakan hasil manifestasi dari unsur-unsur budaya lain.

Misalnya jika kita melihat sebuah perusahaan memiliki gaya bangunan yang tampak biasa saja, sedangkan di perusahaan lain memiliki gaya bangunan yang rapi, memiliki corak agama, dan bernilai estetik. Sebuah tempat atau produk akan tampil berbeda dengan lainnya dalam bentuk kemasan dan kualitasnya. Contoh lain bisa kita lihat, sebuah hotel memberikan pelayanan biasa saja, sedangkan pada hotel lain memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan, seperti contoh jika ada pengunjung yang datang, pihak hotel akan memberikan kenyamanan dengan kebersihan hotel, ketenangan, keamanan privasi, dan lainnya. Dengan demikian, dari contoh-contoh diatas dapat terlihat dan dirasakan adanya perbedaan dari kedua fenomena tersebut, terkadang anggota organisasi tidak menyadari adanya artefak budaya organisasi mereka, tetapi orang dari luar organisasi dapat mengamati atau melihat dengan jelas.³³

³³Wilson Bangun, *Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*, Jurnal Manajemen Maranatha 8, no. 1, 2008, hlm. 38–49.

Berikut jenis-jenis dari artefak, diantaranya:

- a) Perwujudan-perwujudan fisik mencakup seni, desain, logo, gaya bangunan, gaya berpakaian atau berpenampilan, objekmaterial, dan tata letak fisik.
 - b) Perwujudan perilaku mencakup upacara atau ritual, pola komunikasi, tradisi adat istiadat, dan ganjaran hukuman.
 - c) Perwujudan bahasa mencakup jargon, penjelasan-penjelasan, kisah atau sejarah, dan pahlawan.³⁴
- 2) Nilai-Nilai

Nilai-nilai adalah suatu pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk menghadapi situasi tertentu. Nilai-nilai akan memberi tahu kepada anggota organisasi sesuatu yang penting didalam organisasi tersebut. Nilai-nilai sepatutnya menjadi pedoman yang diamalkan oleh anggota organisasi.³⁵

Nilai-nilai merupakan suatu pengorbanan untuk perbaikan dalam pekerjaan. Pada level ini, sesuatu yang tidak dapat dilihat karena ada dalam pikiran dan dapat disadari oleh manusia. Schein mengatakan bahwa sebagian organisasi mempunyai budaya yang

³⁴Anifah, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 17.

³⁵Erni R Ernawan and M M SE, *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, 2011, hlm. 19.

dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya. Nilai-nilai yang didukung ini dapat menciptakan artefak.

3) Asumsi Dasar

Asumsi adalah suatu pandangan dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan yang menjadi suatu kebenaran, tetapi belum dibuktikan.³⁶ Asumsi dasar adalah suatu keyakinan yang dianggap oleh anggota organisasi. Asumsi dasar dapat diartikan sebagai suatu keyakinan, pemikiran, persepsi, dan perasaan yang sifatnya tidak disadari atau selalu dianggap benar oleh para pelaku, dan menjadi sumber dari nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi.³⁷

Tingkat ini menunjukkan bahwa ada suatu anggapan yang dimiliki oleh sebuah organisasi pada tempat dan waktu tertentu dalam melaksanakan aktivitasnya. Sebuah hotel mempunyai anggapan dasar bahwa strategi pelayanan yang dilakukan akan disukai oleh pengunjungnya.³⁸

4) Fungsi Budaya Organisasi

Dalam organisasi, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai:

a) Pembeda dengan organisasi lainya

³⁶Arviana, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbppks) Regional III Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 16.

³⁷Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*, hlm. 53.

³⁸Bangun, “Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan”, (*Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1 November 2008), hlm. 44.

- b) Identitas anggota sebuah organisasi
- c) Komitmen anggota diatas kepentingan bersama
- d) Perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota barus lakukan dan katakan.
- e) Mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.³⁹

Fungsi budaya organisasi juga dikemukakan oleh Kast dan Rosenzweig, yaitu:

- a) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi.
- b) Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri.
- c) Meningkatkan stabilitas sosial.
- d) Penyediakan pokok pendapat yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.⁴⁰

5) Karakteristik Budaya Organisasi

Setidaknya ada tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam hal ini terkait sejauh mana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal-hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.

³⁹Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, hlm. 228.

⁴⁰Lukman Hakim, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta)*, 2011), hlm. 58.

- c) Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja organisasi padatim ketimbang individu.
- f) Keagresifan, terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g) Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandinganya dengan pertumbuhan.⁴¹

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴² Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dilingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di PT

⁴¹Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat, 2008, hlm. 256- 257.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 2.

Kotagede Jewellery Group Yogyakarta dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴³

Penelitian kualitatif merupakan metode yang bersifat menuturkan dan menafsirkan yang ada, seperti tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak, atau proses yang sedang berlangsung, pertentangan yang meruncing dan sebagainya.⁴⁴ Penelitian kualitatif bertujuan menggambarkan realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian dan berupaya menarik realitas tersebut ke permukaan sebagai karakter berupa sifat, model, tanda, gambaran kondisi, atau fenomena tertentu.⁴⁴ Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif peneliti dapat mengetahui dan mengerti tentang implementasi nilai-nilai Islam di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama.⁴⁵ Sumber data primer dalam penelitian ini berupa catatan tertulis dan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 8.

⁴⁴Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode Dan Teknik* (Tarsito Bandung, 1990), hlm. 139.

⁴⁵Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007, hlm. 68-69.

terkait dengan implementasi nilai-nilai Islam di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁶ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang terdapat dalam literatur terkait dan dokumen-dokumen resmi yang dimiliki oleh PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data melalui pesan dialog pewawancara dengan responden. Dengan menggunakan metode wawancara, pedoman yang digunakan peneliti adalah pedoman wawancara yang hanya membuat garis besar yang ditanyakan. Dalam artian wawancara bebas terpimpin.⁴⁷ Dengan menggunakan metode wawancara ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan

⁴⁶Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, 2006, hlm. 65.

⁴⁷Ahmad Atho'ul Muiz-Nim, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), hlm. 28.

mendalam kepada para responden yang relevan dan berkompeten dengan masalah yang di teliti, yaitu Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi Di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

b. Metode Observasi

Proses pengambilan data dengan metode observasi ini adalah secara partisipaif dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang relevan dengan objek penelitian. Metode observasi yang dipakai oleh peneliti dalam menggali data tentang bagaimana Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi Di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik perolehan data dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, makalah, perturan-peraturan, bulletin-bulletin, dan catatan-catatan harian.⁴⁸ Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana implementasi atau penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta yang mencakup beberapa aktivitas yang ada di dalam perusahaan.

⁴⁸Suharsimi Arikunto, *Edisi Revisi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesebelas, PT (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 131.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁴⁹ Adapun menurut Miles dan Hubberman, setidaknya terdapat tiga langkah dalam analisis data, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemuatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan secara terus-menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Selama proses pengumpulan data berlangsung, terjadilah beberapa tahapan reduksi data yaitu membuat ringkasa, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo. Proses reduksi data akan terus berlanjut sesudah penelitian lapangan sampai laporan akhir lengkap tersusun.⁵⁰

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, vol. 28 (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm. 333.

⁵⁰Endang Resturina, *Model Penanaman Karakter Religius Anak Tunagrahita Di SDLB Sumber Dharma Kota Malang*, (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), Hlm. 7.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif yang berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentu-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau perlu dilakukan analisis kembali.⁵¹

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Dalam tahap ini, peneliti akan terus-menerus melakukan upaya penarikan kesimpulan selama berada dilapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang utuh, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan itu juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, yaitu dengan cara:

- 1) Memikirkan ulang selama penulisan
- 2) Melakukan peninjauan ulang catatan lapangan
- 3) Melakukan peninjauan kembali da tukar pikiran antar teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif

⁵¹Ibid., hlm.8.

- 4) Melakukan upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinansesuatu temuan dalam seperangkat data yang lain.⁵²
5. Teknik Uji Keabsahan Data.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa cara untuk menguji keabsahan data, diantaranya *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (realibilitas), dan *confirmability* (objektivitas).⁵³

a. Uji Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Uji konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif berfokus pada pengecekan kualitas hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Uji konfirmabilitas biasa dilakukan bersamaan dengan audit dependabilitas, keduanya memiliki karakteristik kemiripan yang sama.⁵⁴

b. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Uji transferabilitas merupakan teknik uji keabsahan data dengancara mengurai dengan rinci, sistematis, mudah dipahami, dan dipercaya.⁵⁵

c. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Uji dependabilitas disebut juga sebagai reliabilitas. Uji dependabilitas dapat dilakukan dengan kegiatan audit terhadap

⁵²Ahmad Rijali, *Analisis Data Kualitatif*, Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah 17, no. 33, 2019, hlm. 81–95.

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, hlm. 364.

⁵⁴Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, 2020, hlm. 69.

⁵⁵*Ibid.*, hlm.327.

seluruh proses penelitian. Audit dimulai dari penentuan masalah oleh peneliti, proses penelitian lapangan, penentuan sumber data, melakukan analisis data, uji kebasahan data, hingga membuat kesimpulan.⁵⁶

d. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai kebenaran dari penelitian kualitatif. Uji kredibilitas berfokus pada hasil penelitian kualitatif yang memiliki derajat kepercayaan tinggi melalui proses pengamatan panjang, ketekunan pengamatan, pengecekan teman, triangulasi, kekayaan referensi, kajian kasus negatif dan pengecekan anggota.⁵⁷

Peneliti melakukan pengecekan data dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan metode pengecekan data dari berbagai sumber informasi dengan berbagai cara dan waktu.

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.

Pada penelitian ini data diperoleh dari *owner* atau pimpinan PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta, karyawan PT Kotagede

⁵⁶Ibid., hlm. 338.

⁵⁷Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 327.

Jewellery Group Yogyakarta, dan pelanggan PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

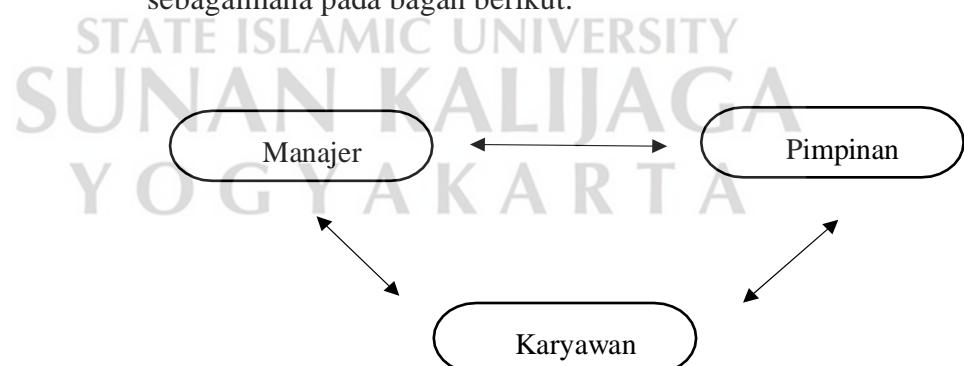
2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data yang berasal dari sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan, yaitu; melakukan wawancara mendalam, melakukan observasi atau pengamatan, dokumentasi.

3) Triangulasi Waktu

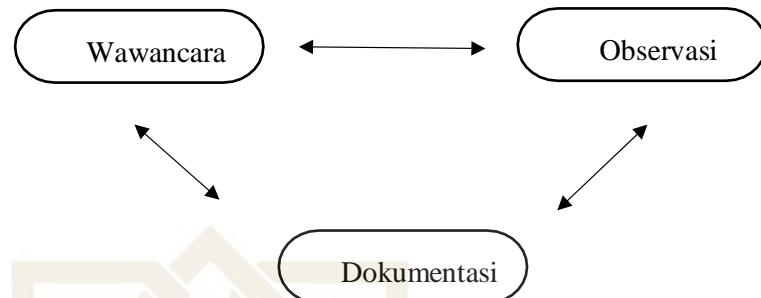
Triangulasi waktu dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan kembali terhadap data, sumber dan teknik yang sama tetapi waktu dan situasi yang berbeda.⁵⁸

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data, sebagaimana pada bagan berikut:



⁵⁸Arnild Augina Mekarisce, *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat*, Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat 12, no. 3, 2020, hlm. 145–151.

Gambar 1. 1 Triangulasi Data



Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

G. Sistematika Penulisan

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

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

Bab II, berisi tentang letak geografis PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta, sejarah berdiri dan perkembangan, struktur perusahaan, visi dan misi, motto pelayanan, kode etik karyawan, struktur organisasi, sarana dan prasana serta data karyawan PT Kotagede Jewellery Group.

Bab III, pembahasan tentang hasil penelitian serta permasalahan pokok yang dibahas dalam penelitian ini, dengan obyek penelitian budaya organisasi dan implementasi niai-nilai Islam dalam budaya yang ada di PT Kotagede Jewellery Group Yogyakarta.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran-

saran. Pada proposal ini diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran- lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT Kotagede Jewellery Gorup Yogyakarta, analisis data, dan pengecekan keabsahan data yang diperoleh dari lapangan, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kotagede Jewellery dalam praktiknya telah berhasil menerapkan kombinasi antara budaya organisasi dan nilai-nilai Islam. Adapun unsur budaya organisasi meliputi artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar, sedangkan nilai-nilai Islam yaitu akidah, syariah, dan akhlak.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam unsur artefak terwujud dapat terlihat dalam perwujudan fisik seperti adanya mushola, pakaian atau seragam yang digunakan para pekerja, tempelan pada dinding yang bertuliskan kata-kata hikmah, penyebutan karyawan menjadi santri karya, dan lantunan ayat-ayat suci Al-quran setiap paginya. Sedangkan unsur artefak juga terdapat dalam nilai-nilai Islam di Kotagede Jewellery Group yaitu Aqidah, syariah, dan akhlak. Dalam Aqidah Kotagede Jewellery Group berpedoman pada Qs. Adz-Dzariyyat ayat 56, kemudian dalam syariah, Kotagede Jewellery Group memiliki beberapa kegiatan rutin yaitu sholat wajib berjamaah, kajian rutin, dan umroh. Sedangkan dalam akhlak terdapat perinciannya berupa akhlak shiddiq, amanah, istiqomah, dan tawadu'.

Unsur budaya organisasi selanjutnya adalah nilai-nilai, di Kotagede Jewellery Group nilai-nilai ditunjukan dengan pemberian reward dan punishment kepada santri karya. Selanjutnya adalah asumsi dasar, di Kotagede Jewellery Group dapat terlihat dengan tauladan yang diberikan oleh sang owner yaitu bapak Joko Wardianto.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, supaya dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam pekerjaanya, dan bisa menjadi trend positif dan menginspirasi bagi perusahaan lainnya khususnya dalam upaya mendapatkan ridho Allah dalam bekerja, dan mendapatkan keseimbangan dunia dan akhirat. Budaya organisasi di Kotagede Jewellery hendaknya dibuat secara tertulis dalam bentuk peraturan tertulis supaya lebih jelas dan menjadikan karyawan senantiasa mengingat dan melaksanakannya. Hal ini juga dapat memperkuat kedudukan budaya organisasi tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta, 2014.
- Anifah, Ria Khairul, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta*, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *Edisi Revisi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesebelas, PT. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Arviana, Damaiyanti, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbppks) Regional Iii Yogyakarta*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Bangun, Wilson, Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan, *Jurnal Manajemen Maranatha* 8, No. 1 2008.
- Burhan, Bungin, Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: *Prenada Media Group*, 2007.
- Ernawan, Erni R, and M M SE. *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, 2011.
- Hakim, Lukman, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta)*, 2011.
- Harahap, Nursapia, *Penelitian Kualitatif*, 2020.
- Triono Teguh, *Membangun Pilar Akhlak Mulia*, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, <https://www.kemhan.go.id/>, 2014.
- Harahap, Sunarji, Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen, *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam* 2, No. 1, 2017.
- Hasan, Yummil, Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang, *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidiimpuan* 1, No. 1, 2019.
- Hastono, Andi, *Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah*

Mandiri Pusat, 2009.

Hidayat, Taufik, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Namira Hotel Syariah Yogyakarta*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Hikmat, Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. Pustaka Setia, 2009.

Ilyas, Yunahar, *Kuliah Akhlaq*. Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 1999.

Isra, Isra, *Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019.

Jamrah, Suryan A, Toleransi Antarumat Beragama: Perspektif Islam, *Jurnal Ushuluddin* 23, No. 2, 2015.

Kusdi, K, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*, Jakarta: Salemba, 2011.

Mekarisce, Arnild Augina, Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, No. 3 2020.

Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Muiz-Nim, Ahmad Atho'ul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

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

Nurhayati, Nurhayati, Memahami Konsep Syariah, Fikih, Hukum Dan Ushul Fikih, *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, No. 2, 2018.

Ramadhanty, Rizka Ayu, and Fuad Mas'ud, *Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada SMA Islam Al-Azhar 14 Semarang*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2019.

Resturina, Endang, *Model Penanaman Karakter Religius Anak Tunagrahita Di SDLB Sumber Dharma Kota Malang*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.

- Rijali, Ahmad, Analisis Data Kualitatif.” Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah*, No. 33, 2019.
- Rivai, Ahmad, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3*, No. 2, 2020.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, 2006.
- Sholihah, Mar'atus, Aminullah Aminullah, and Fadlillah Fadlillah, Aksiologi Pendidikan Islam (Penerapan Nilai-Nilai Aqidah Dalam Pembelajaran Anak Di MI, Auladuna: *Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah 1*, No. 22019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Vol. 28. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode Dan Teknik*. Tarsito Bandung, 1990.
- Tika, Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta:Bumi Aksara, 2006.
- Wibowo, Agus, *Manajemen Perubahan (Change Management)*, Penerbit YayasanPrima Agus Teknik, 2021.
- Wirawan, Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Yuliah, Elih, Implementasi Kebijakan Pendidikan, *Jurnal At-Tadbir: MediaHukum dan Pendidikan 30*, No. 2, 2020.
- Stephen P, Robbins dan Tiothy A Juge, “*Perilaku Organisasi*”, h.259.
- Mahmud A, ciri dan keistimewaan akhlak dalam Islam, *Jurnal*, Vol. 13, No. 1, UIN Alaudin Makassar, 2019, hlm. 5.
- Nurudin M, *Moral dan Kognisi Islam*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009), hlm, 235.