

SKRIPSI

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI YAYASAN LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM (YLPI)
PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

**ARI KURNIANSYAH
NPM : 155211156**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ari kurniansyah
NPM : 155211156
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Analisis budaya organisasi Islam dan komitmen organisasional pegawai YLPI pekanbaru

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674674
Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Ari Kurniansyah
NPM : 155211156
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Abdul Razak Jer, SE., M.Si.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional
Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Pekanbaru
Disetujui Oleh : Tim Penyeminar/Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S, MM.
2. Deswarta, SE, MM.

Pekanbaru, 4 April 2022

Mengetahui

Pembimbing

Abdul Razak Jer, SE, M.Si.



Program Studi

Abdul Razak Jer, SE, M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARI KURNIANSYAH
NPM : 155211156
Program Studi : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing : Abdul Razak Jer, SE, M.Si.
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional
Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Pekanbaru

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	15-10-2021	Perbaiki format penelitian Perbaiki data/tabel Perbaiki masalah penelitian		2-2-2022	Analisis data cukup deskriptif	
2	26-11-2021	Tambahkan buku Budaya Organisasi Islam Tambahkan sejarah YLPI Lanjut ke Pembimbing II		24-2-2022	Bab V uraikan hasil pada tabel secara deskriptif. Jelaskan sesuai dengan kondisi yang ada	
3	26-11-2021	Acc Sempro			Perbaiki kesimpulan dan saran	
4	24-1-2022	Acc kuisisioner		2-3-2022	Acc seminar hasil	
5	26-1-2022	Revisi rumusan masalah Peletakan teori terbalik (Variabel Budaya Organisasi Islam & Komitmen Organisasi) Operasional Variabel ditambah 3 lagi				

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Pekanbaru, April 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak.,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 385/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 29 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 30 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : Ari Kurniansyah |
| 2. NPM | : 155211156 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional Pegawai YLPI Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 83,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua





Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

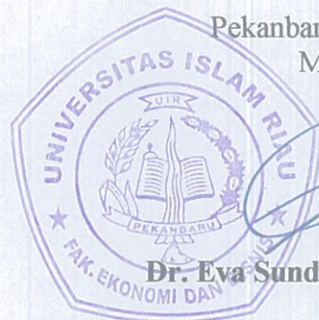
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 385 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

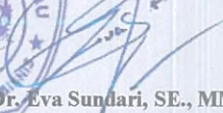
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ari Kurniansyah
N P M : 155211156
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional Pegawai YLPI Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

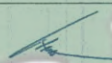
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

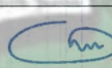
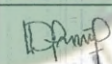
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ari Kurniansyah
NPM : 155211156
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional Pegawai YLPI Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 30 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 30 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2321/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 April 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah,SE.,M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Ari Kurniansyah
 N P M : 155211156
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada YLPI Riau
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Juli 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ari Kurniansyah
NPM : 155211156
Judul Proposal : Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional Pegawai YLPI.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 
4.	Deswarta, SE., MM	Anggota	4. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 22 Desember 2021
Sekretaris,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**Analysis of Islamic Organizational Culture and Organizational Commitment
Employees of Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI), Pekanbaru**

By :

Ari Kurniansyah

155211156

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the culture Islamic organizations and employee organizational commitment at YLPI RIAU. In The research population that became the research population were all YLPI office employees as many as 29 people. Sampling used purposive sampling method, that is, only permanent employees are the sample, namely as many as 27 people. Data analysis used descriptive method. The results of the study stated that the Islamic organizational culture at Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau is good. This condition indicates that the respondents agree with Islamic organizational culture because employees always apply organizational culture Islam that applies in the foundation, employees have the attitude of siddik, istiqamah, fathanah and trust. Organizational commitment at Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau is good. This is because most of the respondents agree with organizational commitment because employees always respect the norms that applies in the foundation, employees care about the image of the foundation and always support any decisions that are favorable to the foundation.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Organizational Commitment, Employees

**Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional
Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI)
Pekanbaru**

**Oleh :
Ari Kurniansyah
155211156**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi Islami dan komitmen organisasional pegawai pada YLPI RIAU. Dalam penelitian yang menjadi populasi penelitian adalah semua pegawai kantor YLPI sebanyak 29 orang. Pengambilan sampel digunakan metode purposive sampling, yaitu hanya pegawai tetap saja yang menjadi sampel yaitu sebanyak 27 orang. Analisis data menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi Islam pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau sudah baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan budaya organisasi Islam karena pegawai selalu menerapkan budaya organisasi Islam yang berlaku dalam yayasan, pegawai memiliki sikap siddik, istiqamah, fathanah dan amanah. Komitmen organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau sudah baik. Hal ini karena sebagian besar responden setuju dengan komitmen organisasi karena pegawai selalu menghormati norma-norma yang berlaku dalam yayasan, pegawai peduli dengan citra yayasan dan selalu mendukung setiap keputusan yang menguntungkan bagi yayasan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Islami, Komitmen Organisasi, Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Analisis Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasional Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Pekanbaru**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama ini.

7. Buat rekan-rekan Angkatan 2015 terima kasih atas segala kritikan dan sarannya selama ini.

Akhir kata, semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

Ari Kurniansyah



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penelitian.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Komitmen organisasional.....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	8
2.1.2 Konsep Komitmen Organisasi	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	13
2.1.4 Indikator Komitmen Organisasional	17
2.2. Budaya Organisasi Islami.....	21
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.2.2 Pengertian Budaya Organisasi Islami	23
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Budaya organisasi.....	25

	2.2.4 Indikator Budaya Organisasi Islami.....	26
	2.3. Penelitian Terdahulu	31
	2.4. Kerangka Berpikir	33
	2.5. Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Lokasi/Objek Penelitian.....	35
	3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	35
	3.3. Populasi Dan Sampel	36
	3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
	3.5. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
	4.1. Sejarah Singkat YLPI.....	38
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Hasil Penelitian	42
	5.1.1 Identitas Responden.....	42
	5.1.2 Analisis Budaya Organisasi Islami	44
	5.1.3 Analisis Komitmen Organisasi	57
	5.2. Pembahasan	74
BAB VI	PENUTUP	
	6.1. Kesimpulan.....	76
	6.2. Saran.....	77
	DAFTAR PUSTAKA	78
	LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau Tahun 2021.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel	35
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau.....	42
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau	43
Tabel 5.3.	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau	44
Tabel 5.4.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menjaga Kesungguhan dan Ketepatan dalam Bekerja.....	45
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mau Mengakui Kelemahan dan Kekurangan yang Saya Miliki	46
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden Mengenai Tidak Akan Berbuat Bohong Ataupun Menipu.....	47
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bekerja Sesuai Tugas dan Wewenang	48
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bersabar dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	49
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Ulet dalam Bekerja.....	50
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berusaha Kreatif dan Inovatif dalam Melakukan Pekerjaan.....	51
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Berusaha Menambah Pengetahuan yang Dimiliki Dalam Bekerja	52
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Bertanggungjawab dalam Melakukan Pekerjaan	53

Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Sikap Pegawai yang Terbuka dengan Pimpinan dan Rekan Kerja.....	54
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memberikan Pelayanan yang Optimal Kepada Semua Pihak yang Bekerjasama	55
Tabel 5.15. Tanggapan Responden tentang Indikator Budaya Organisasi Islam di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau	56
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Bekerja Keras dalam Melaksanakan Tugas	61
Tabel 5.17. Tanggapan Responden Rasa Memiliki dan Bangga menjadi Bagian dari Yayasan	62
Tabel 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bersedia Menyelesaikan Pekerjaan dengan Sebaik-baiknya.....	63
Tabel 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Menanggung Resiko dalam Bekerja.....	64
Tabel 5.20. Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan yang Tinggi pada Yayasan	65
Tabel 5.21. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan	66
Tabel 5.22. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tekad yang Kuat dan Sanggup Bekerjasama dalam Bekerja	67
Tabel 5.23. Tanggapan Responden Bangga menjadi Bagian dari YLPI Riau	68
Tabel 5.24. Tanggapan Responden Merasa Yayasan Mampu Memenuhi Kebutuhannya.....	69
Tabel 5.25. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Peduli dengan Citra Yayasan	70
Tabel 5.26. Tanggapan Responden tentang Indikator Komitmen Organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau	71

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....34



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman di era modern saat ini budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk suatu karakter individu maupun kelompok dalam perusahaan atau organisasi dan budaya organisasi diterapkan di dalam peraturan-peraturan yang diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang disebarluaskan dalam organisasi yang kemudian digunakan sebagai filosofi seluruh pegawai. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial, dalam hal ini budaya organisasi itu sendiri. Jadi pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan tingkat pendidikan yang cukup cenderung rasional dalam menyikapi budaya organisasinya.

Budaya organisasi dalam suatu instansi atau organisasi Islami tentunya akan mengandung nuansa Islami dalam pelaksanaannya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan berpedoman pada aturan dan kebijakan yang Islami dengan demikian setiap individu pegawai memiliki komitmen untuk lebih mengedepankan khaidah-khaidah Islam dalam berkerja.

Sumber daya manusia pada hakekat-nya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu mengola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan

tersedianya fasilitas saja. Komitmen pegawai merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai bertahan sebagai anggota organisasi, komitmen karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Rendahnya komitmen pegawai akan berpengaruh terhadap tingginya *turn over* karyawan, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai dalam organisasi tersebut. Komitmen yang rendah dari karyawan dapat menimbulkan perilaku pegawai yang kurang baik, seperti tindak kerusuhan yang akan berdampak pada menurunnya reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan dari para klien dan menurunnya laba perusahaan. Komitmen pegawai yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja atau berkurangnya loyalitas pegawai. Sebaliknya, dengan komitmen pegawai yang tinggi, pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau) adalah sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan. Tujuan pendirian Yayasan ini adalah untuk mencetak anak bangsa yang beiman, berilmu dan berakhlak. YLPI didirikan pada tahun 1955. Selanjutnya pada tahun 1957 baru YLPI Daerah Riau diaktekan dengan Akte Notaris Syawal St. Diatas No. 10/1957.

Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau saat ini memiliki 28 orang pegawai Sekretariat. Sebagai sebuah yayasan lembaga pendidikan bernuansa Islam, maka pihak yayasan menerapkan budaya organisasi Islami

dalam menjalankan operasionalnya, dengan harapan para pengurus yayasan dan pegawai Sekretariat akan memiliki komitmen yang tinggi sehingga dapat menerapkan kaidah Islam dalam bekerja. Permasalahannya tidak seluruh pegawai menerapkan khaidah-khidah Islam dalam bekerja, Oleh karena itu masalah tersebut sangat menarik diteliti lebih lanjut, untuk dikaji secara mendalam dan komperenshif melalui penelitian ilmiah guna mengungkap permasalahan yang ada.

Berikut ini jumlah pegawai di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau pada tahun 2021:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau
Tahun 2021

No	Jabatan Tahun 2019	Jumlah
1	Kepala Tata Usaha	1
2	Humas	1
3	Staf Ketua Umum	1
4	Staf Ketua II	1
5	Staf Ketua III	1
6	Staf Pengawas YLPI	1
7	Staf Pembina	1
8	Staf Ketua III Bidang Aset	2
9	Ka Sub Bag Keuangan	5
10	Pegawai Harian Lepas	2
	Total	29

Sumber : YLPI Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Sekretariat YLPI Riau sebanyak 28 orang dan memiliki tugas yang berbeda-beda. Para pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda pula, sehingga komitmen mereka dalam bekerja juga memiliki perbedaan.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis Islam, YLPI menerapkan pandangan hidup Islam diharapkan sebagai landasan dalam menciptakan nilai-nilai organisasi. Hal tersebut penting diperhatikan, karena bentuk penerapan nilai-nilai Islam menentukan seperti apa gambaran budaya dari suatu lembaga pendidikan.

YLPI Riau memiliki misi menjadi Sekolah yang unggul dan terpercaya dalam menumbuhkembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, beriman, dan bertaqwa, terampil dan hidup mandiri, serta berwawasan lingkungan. Budaya organisasi Islami yang dikembangkan di YLPQI Riau diantaranya adalah:

- 1) Bina nafsiyah, bertujuan untuk memberikan motivasi serta penambahan wawasan keilmuan yang dilaksanakan setiap pagi 15 menit sebelum jam pertama dimulai secara bergantian setiap harinya. Di sini pula guru dilatih untuk disiplin waktu dengan datang tepat waktu (on time).
- 2) Tahsin, dilaksanakan secara berkala untuk memperbaiki bacaan al-Qur'an yang dikoordinir langsung oleh penanggung jawab al-Qur'an.
- 3) Pengembangan profesi, dilaksanakan secara berkala yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi PTK melalui seminar, workshop, pelatihan dan studi banding.

Budaya organisasi Islami yang diterapkan di YLPI Riau di bidang keilmuan contohnya meningkatkan kegemaran membaca, mengikuti kegiatan ilmiah pengembangan keprofesian pegawai, menyarankan pegawai untuk mengikuti studi lanjut S1 ataupun S2 dan S3. Sedangkan budaya amar ma'ruf nahi

munkar ditujukan agar dapat memberikan nasihat rekan lain dalam meninggikan hasil kerja optimal, atau mengingatkan rekan yang melakukan kekhilafan, dengan seperti itu akan terjadi langkah yang sama.

Pegawai di Sekretariat YLPI Riau selama ini sudah menerapkan budaya organisasi Islami seperti pegawai harus amanah dan bertanggungjawab dalam bekerja serta memberikan pelayanan secara optimal, karyawan harus kreatif dan inovatif dalam bekerja. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan seperti pelayanan belum optimal karena masih ada pegawai yayasan yang sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan, kemudian pegawai kurang kreatif dalam bekerja sehingga harus menunggu arahan dari atasan. Pegawai kurang responsif dalam memberikan pelayanan sehingga kurang tanggap dalam menyelesaikan masalah, budaya amar ma'ruf nahi munkar juga belum diterapkan dengan baik sehingga hasil kerja pegawai kurang optimal.

Sekretariat YLPI juga menerapkan komitmen organisasi dalam kegiatan yayasan seperti pegawai hendaknya menjaga nama baik yayasan, memiliki loyalitas terhadap yayasan, melaksanakan tugas dengan baik, bangga bekerja di yayasan ini. Namun pelaksanaannya masih terdapat kelemahan yaitu pelaksanaan tugas oleh pegawai dirasakan belum memuaskan karena pelaksanaan pekerjaan sering terlambat dari yang diharapkan. Komitmen pegawai yang masih rendah, dapat dilihat dari perilaku yang ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurang bersemangat dan berenergi saat bekerja, dan kurang fokus dalam melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang untuk diselesaikan melalui ide-ide baru dari pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Analisis Budaya Organisasi Islami dan Komitmen Organisasional Pegawai YLPI**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian- uraian penjelas latar belakang diatas, yang berfokus kepada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan menjadi pembicaraan dalam hal ini, sebagai berikut : **“Bagaimana budaya organisasi Islami dan komitmen organisasional pegawai pada YLPI RIAU “.**

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi Islami dan komitmen organisasional pegawai pada YLPI RIAU

2. Manfaat penelitian

a. Bagi instansi pendidikan

Memberikan masukan kepada instansi pendidikan terkait dengan adanya permasalahan dalam menerapkan budaya organisasi Islami dan komitmen organisasi pegawai YLPI Riau.

b. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah diberikan dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan budaya organisasi Islami dan komitmen organisasional pegawai setra khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada YLPI Riau.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang mana dalam penelitian ini belum dikatan sempurna, maka penelitian ini selanjutnya akan melengkapi dan seterusnya terkait dengan budaya organisasi Islami dan komitmen organisasional pegawai di YLPI Riau.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat YLPI, Universitas Islam Riau

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan tentang Budaya Organisasi Islami dan Komitmen Organisasional Pegawai Pada YLPI Riau”

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Komitmen organisasional

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Soekidjan (2014;74) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan. Prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Menurut Meyer dan Allen dalam Soekidjan (2014;94), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut.

Meyer dan Allen dalam Soekidjan (2014:94) menyatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2012;105) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan keikatan positif dalam diri seseorang sebagai anggota organisasi yang selalu ditandai oleh adanya suatu kepercayaan, dan juga terhadap penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan yang sangat mendalam agar tetap menjadi anggota organisasi.

Sedangkan menurut Hadiyani (2013:162), komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Tobing (2012:32) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Luthans (2012:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, orang yang memiliki komitmen tidak akan meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh tawaran

pekerjaan di perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Selain itu, dia akan mendukung strategi dan tujuan perusahaan serta menjadikan perusahaan sebagai bagian yang penting dalam hidupnya.

Priansa (2016; 234) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, komitmen adalah perilaku dari individu yang didasari dengan kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral dari organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasi oleh pimpinan adalah (Priansa, 2016; 234):

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak
2. Memberikan tanggapan dengan empati
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Ada tiga model komponen komitmen terdiri dari *affective*, *continuance*, dan *normative* komitmen, berikut ini penjelasannya (Robbins, 2012; 101):

- a. *Affective commitment* afektif komitmen mencerminkan sejauh mana pegawai teridentifikasi dengan organisasi dan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- b. *Continuance commitment* yang didasarkan pada persepsi pegawai dari relatif investasi mereka telah lakukan pada organisasi, dan relatif biaya yang terkait dengan mencari pekerja pada organisasi lain.
- c. *Normative commitment* yang berdasarkan perasaan pegawai dari kewajiban untuk organisasi, dimana sisa komponennya adalah secara moral yang benar seharusnya dilakukan.

Porter et al. dalam Meiyanto dan Santhoso (2012:33) mengemukakan konsep komitmen organisasi paling tidak memiliki tiga karakteristik yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karakteristik ini mencerminkan beberapa perilaku seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Organisasi dapat memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi sehingga akan dapat menciptakan suasana yang saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut mampu membuat karyawan rela berusaha keras untuk tercapainya

tujuan organisasi, karena karyawan telah menerima tujuan organisasi yang dipercaya disusun demi memenuhi kebutuhan karyawan pula.

2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha untuk melebihi dari standar minimal pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan juga akan terdorong untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimiliki apabila dibutuhkan oleh organisasi dengan bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan agar karyawan terlibat adalah dengan memberikan kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

3. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kesediaan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi, sehingga karyawan memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Salah satu cara untuk melihat aplikasi dari penelitian komitmen organisasi adalah untuk mengkaji berbagai cara di mana organisasi dapat menimbulkan komitmen yang tinggi di antara pegawai. Meyer and Allen dalam Soekidjan (2014;72) menjelaskan beberapa perbedaan kebijakan sumberdaya manusia dapat mempengaruhi komitmen pekerja. Sebagai contoh, itu telah lama direkomendasi

bahwa selama seleksi dan proses rekrutmen, organisasi memberikan informasi nyata kepada calon pegawai.

Pelatihan dapat meningkatkan komitmen organisasi karena disampaikannya kepada pendatang baru bahwa organisasi mendukung dan memiliki kepentingan dalam kesuksesan mereka. Alasan lain adalah: jika pada akhirnya pelatihan memfasilitasi sebuah kesuksesan pegawai, ini mungkin akan berakibat pada hasil positif bagi pegawai (contoh, kenaikan gaji, promosi), jika pegawai mengetahui bahwa pelatihan yang mereka terima telah berkontribusi pada kesuksesan mereka, pegawai kemungkinan akan berterimakasih kepada organisasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, komitmen adalah perilaku dari individu yang didasari dengan kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Muchlas (2012;112), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi, personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Muchlas (2012;112) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, jenis kelamin, status perkawinan dan ketelibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (value) tempat kerja, keadilan sosial, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi, sedangkan posisi dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016; 246) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisais dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2016;243):

1. Personal

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membant) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi

2. Situasional

a. Nilai (*value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling ketertarikan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling bergai dalam membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan nilai itu.

b. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atau pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan dan Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberik dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.4. Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016; 236):

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan yang

menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

Sementara menurut Sugiono (2011; 45) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kreatif
2. Inovatif
3. Intuitif
4. Berani mengambil resiko
5. Percaya diri
6. Belajar dari kesalahan
7. Memahami lingkungan
8. Disiplin tinggi
9. Bertanggung jawab

Miner dalam Sopiah (2012:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *Initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment.*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja

yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja. Menurut Kanter dalam Sopiah (2012:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya, norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Michaels dalam Sutrisno (2015;91) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Konsep komitmen organisasi menurut Lincoln dalam Sopiah (2012 : 156) yaitu meliputi:

- 1) Kemauan, kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen

pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Di samping itu pegawai akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

- 2) Kesetiaan Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.
- 3) Kebanggaan Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan pegawai pada organisasi disebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu pegawai menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh pegawai yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

2.2. Budaya Organisasi Islami

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi seseorang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya organisasi akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya organisasi membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya organisasi diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Deal et.al dalam Wibowo (2013; 5) menyatakan budaya organisasi adalah kualitas total merupakan harmoni antara orang dengan praktik manajemen saintifik. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila kita dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Untuk itu, kita hanya menggunakan sumber daya manusia yang tepat dan baik, mampu memberikan penghargaan pada orang

yang tepat, mempromosikan orang dengan benar, memberikan insentif dengan benar dan mengorganisasi untuk mendapatkan kontribusi dari sumber daya manusia.

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

Siagian (2012; 188) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2.2. Pengertian Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits seperti yang dikemukakan (Tasmara, 2014: 161) yaitu aktualisasi seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Idris (2010:135) menyatakan bahwa suatu budaya korporat yang ditegakan dalam bingkai manajemen Islami, tentu saja harus berintikan nilai-nilai yang disepakati secara Islami, yakni nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Rubijanto (2010:12) budaya organisasi Islami adalah nilai-nilai Islami berhubungan dengan Al-Qur'an dan Al-Hadist yang dipahami dan diikuti oleh seorang muslim secara keseluruhan dan tidak bisa diinterpretasikan sebagian-sebagian dengan motif/tujuan pribadinya. Dalam perspektif Islam tujuan suatu

organisasi tidak hanya bersifat demi materi semata, tetapi meliputi seluruh aspek kehidupan yang bermuara pada kebahagiaan akhirat (surgawi).

Keberhasilan pelaksanaan program budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Rivai, dkk (2011; 442) menyatakan bahwa sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen SDM yang strategis agar berhasil dalam setiap perusahaan adalah :

1. Dukungan dari *top management*
2. Budaya yang kuat dan memperkokoh manajemen SDM
3. Strategi yang sadar untuk mencapai kesuksesan usaha melalui pemanfaatan SDM secara penuh dan efektif
4. Kemampuan untuk menerapkan kebijakan manajemen SDM

Budaya organisasi sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya organisasi. (Triguno, 2012;112). Budaya organisasi merupakan suatu falsafah

yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Triguno (dalam Prasetya, 2012;75).

Sulaksono, (2010; 89) budaya organisasi adalah *‘the way we are doing here’* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya organisasi” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”.

Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi,dan Tri Guno, 2012;114)

Biech (dalam Triguno, 2012;114) bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui. Dari berbagai pengertian tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

2.2.3. Tujuan dan Manfaat Budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya organisasi yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari definisi tersebut, rasanya jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti KKN, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

2.2.4. Indikator Budaya Organisasi Islami

Menurut Paramita (Ndraha, 2012; 208) mengatakan bahwa unsur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya, dan
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Jika budaya terbentuk dari norma-norma moral, sosial dan perilaku dari sebuah organisasi yang didasarkan pada keyakinan, tindak-tanduk, dan prioritas anggota-anggotanya, maka pemimpin secara definitive adalah anggota dan banyak mempengaruhi perilaku-perilaku dengan contoh ketulusan anggota organisasi itu sendiri.

Ada beberapa nilai-nilai yang budaya kerja seseorang, yaitu (Ndraha, 2012; 208):

- 1) Nilai-nilai sosial, yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan;
- 2) Nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan;

- 3) Nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, lugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugas terstruktur;
- 4) Nilai-nilai profesional, termasuk keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin;
- 5) Nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda yang dapat ditinjau dari sisi kejelasan, dan ketahanan terhadap perubahan. Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda tiap-tiap organisasi, ada organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada organisasi yang memiliki budaya yang lemah.

Hafidhudin dalam Rijal, dkk (2019:49) yang mengatakan bahwa budaya organisasi Islami adalah implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah,*

dan Tablig”. Selanjutnya akan digunakan sebagai operasional variable dalam penelitian ini. Penjelasan mengenai nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Siddiq*

berarti memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq.

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan itqan), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja)]

2. *Istiqamah*

Artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca al-quran, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu system yang memungkinkan kabaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan

ketidakjujuran akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqamah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus solusi serta jalan keluar dari segala persoalan.

3. *Fathanah*

Berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

Sifat fatanah pulalah yang mengantarkan Nabi Muhammad saw. (sebelum menjadi nabi) mendapatkan keberhasilan dalam kegiatan perdagangan. (Riwayat Imam Bukhari)

4. *Amanah*

Berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.

Ndraha (2012:209) menyatakan bahwa budaya organisasi seseorang dapat ditinjau dari 4 (empat) hal yaitu :

- a. Basic assumption atau basic relief tentang kerja/pendirian tentang kerja

Pendirian tentang kerja terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan *conclusion* adalah kesimpulannya dalam bentuk pendirian yang meliputi : a) Kerja adalah hukuman, b) kerja adalah pengabdian, c) kerja adalah beban, d) kerja adalah kewajiban, e) kerja adalah sumber penghasilan, f) kerja adalah kesenangan, g) kerja adalah status, h) kerja adalah prestise atau gengsi, i) kerja adalah harga diri, j) kerja adalah aktualisasi diri, k) kerja adalah panggilan jiwa, l) kerja adalah hak dan kewajiban m) kerja adalah hidup, n) kerja adalah ibadah, o) kerja adalah suci.

- b. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja
- c. Perilaku pada saat bekerja yaitu sikap bersemangat, rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, teliti.
- d. Lingkungan kerja dan alat yang digunakan untuk bekerja

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Roni Harsoyo, Sulistyorini, Samsudin (2020)	Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan: Studi Deskriptif Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Terpadu Darul Falah Sukorejo Ponorogo	Metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dikembangkan SDIT Darul Falah antara lain: 1) di tingkat kelembagaan yang meliputi rapat mingguan, rapat lapanan, pengajian rutin setiap Ahad Wage, One Day One Information (ODOI),

				kunjungan edukatif dan upacara bendera setiap hari Senin; 2) di tingkat pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi bina nafsiyah, tahsin al-Qur'an, pengembangan profesi dan 3) di tingkat siswa yang
2	Jumadan (2017)	Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam	Metode deskriptif	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi terkait dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasi. Pengalaman beberapa lembaga pendidikan Islam seperti UIN Maliki Malang, MAN 3 Kota Cirebon, dan Pesantren Wirusaha Lan Taburo Cirebon sudah menerapkan budaya organisasi Islami yang dapat dikembangkan oleh lembaga pendidikan Islam.
3	Lukman Hakim (2016)	Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja	Metode deskriptif	Setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.
4	Muhammad Arif Syihabuddin	Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam	Metode deskriptif	Budaya organisasi pada lembaga Pendidikan Islam merujuk pada nilai

				kebersamaan, asumsi dasar, serta artefak yang dianut oleh lembaga Pendidikan Islam, baik pesantren, madrasah atau lembaga Pendidikan tinggi Islam
5	Rifda Fathiya Nurrahma, Lisa Widawati (2019)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Organisasi pada Tim Matahari Kecil Bandung SMP Terbuka Gading Regency	Analisis korelasi Spearman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Dari 10 dimensi budaya organisasi terdapat 3 dimensi yang memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi yaitu Development of the Individual, Job Performance, dan Structure.
6	Syamsul Ma'arif (2014)	Komitmen Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Metode deskriptif	Komitmen yang tinggi akan terbentuk apabila para pimpinan mampu men distribusikan kekuasaan sehingga dapat diterima dan dipandang sebagai sesuatu yang mendorong pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi. pimpinan harus memahami kompleksitas keaneka- ragaman kemampuan, sikap dan prilaku personel dalam organisasi Lembaga Pendidikan Islam.

Sumber: Jurnal Penelitian

2.4. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Data olahan, 2021

2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka maka dapat dibuat hipotesis penelitian ini yaitu : Diduga budaya organisasi Islami dan komitmen organisasi pegawai di YLPI Riau belum diterapkan dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian penulis dilaksanakan di Kantor YLPI, Universitas Islam Riau yang beralamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113. Marpoyan, Pekanbaru Riau, Indonesia – 28284.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Budaya organisasi Islami adalah nilai-nilai Islami berhubungan dengan Al-Qur'an dan Al-Hadist yang dipahami dan diikuti oleh seorang muslim secara keseluruhan dan tidak bisa diinterpretasikan sebagian-sebagian dengan motif/tujuan pribadinya (Rubijanto, 2010:12)	1.Siddiq 2.Istiqamah 3.Fathanah 4.Amanah	a.Kesungguhan dan ketepatan b.Mengakui kelemahan dan kekurangan c.Tidak berbuat bohong dan menipu a.Konsisten dalam bekerja b. Sabar c. Ulet a. Kreatif dan inovatif b.Berusaha menambah pengetahuan a. Bertanggung jawab b. Terbuka c.Pelayanan yang optimal	ordinal
B	Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasional. Menurut Steers dalam Sopiah (2012).	1) Kemauan 2) Kesetiaan	a. Mau bekerja lebih giat b.Merasa memiliki instansi/organisasi c.Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya d.Berani menanggung resiko a.Mempunyai kesetiaan	ordinal

			<p>pada instansi</p> <p>b.Melaksanakan tugas dengan baik</p> <p>c.Bertekad dan sanggup bekerjasama</p>	
		3) Kebanggaan	<p>a.Merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi</p> <p>b.Merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan</p> <p>c.Berusaha menjaga citra organisasi yang baik</p>	

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Dalam penelitian yang menjadi populasi penelitian adalah semua pegawai kantor YLPI sebanyak 29 orang.

b. Sampel

Sampel adalah adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Dalam pengambilan sampel digunakan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 85) yaitu hanya pegawai tetap saja yang menjadi sampel yaitu sebanyak 27 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada YLPI Riau, dalam penelitian melakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Riduwan (2009:29) wawancara yaitu suatu cara pengumpuln data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

3.5. Teknik Analisis Data

Metode deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian analisis deskriptif dapat disajikan dalam bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan (range), men, median, modus, standar, devinisi dan variannya serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi. Untuk mengukur persepsi/tanggapan responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) atau Sangat Baik (SB) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) atau Baik (B) diberi bobot 4
- c. Kurang Setuju (KS) atau Kurang Baik (KB) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) atau Tidak Baik (TB) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)/Sangat Tidak Baik (STB) diberi bobot 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI)

4.1. Sejarah Singkat YLPI Pekanbaru

Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau didirikan oleh seorang kader partai Masyumi pada tahun 1950-an yaitu H. Zaini Kunin, yang mengharapkan Indonesia yang merdeka itu akan hidup dengan lembaran baru, yakni dengan aqidah Islam yang kokoh serta jalan hidup yang diridhai Allah Ta'ala yakni syariah Islam. H Zaini Kunin adalah pemimpin Barisan Sabilillah melawan agresi Belanda di Pasir Pengarayan, sedangkan H Soeman Hs Ketua Komando Pangkalan Gerilya di Rokan Kanan.

Awal tahun 1950, Kepala Kantor Departemen Agama Sumatera Tengah Ustad. H Nazaruddin Toha mencetuskan ide untuk mendirikan Sekolah Menengah Pertama Islam disemua Sumatera Tengah. Dibulan Agustus 1950 diadakan kursus guru Sekolah Menengah Pertama Islam dengan struktur tunggal Ustaf H Kasim Bakti di Bukit Tinggi. Pekanbaru, ketika itu merupakan ibukota kabupaten Kampar. Dua tokoh agama Islam didaerah saat itu H Nurdin Abdulah Jalil dan KH Zaini Kunin menyambut ide tersebut.

Tanggal 25 September 1950 mereka mendirikan Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) terletak di Jalan Muhammad Yamin. Bersamaan itu pula didirikan Sekolah Dasar Islam oleh Baharuddin Yusuf dan Hj Khadijah Ali. Untuk mengurus kedua sekolah tersebut, maka didirikan LPI (Lembaga Pendidikan Islam). Kemudian tahun 1955 ditingkatkan menjadi Yayasan

Lembaga Pendidikan islam (YLPI). Tahun 1957, barulah YLPI Daerah Riau diaktekan dengan akte notaris Syawal ST. Diatas No 10/1957. Landasan yang paling dasar dari YLPI dalam berbuat adalah" Berbuat Baiklah."

Tokoh YLPI ini kemudian baru membentuk YLPI Riau 30 Maret 1957. SMP Islam adalah awal perjuangan YLPI Riau. Apa yang dikehendaki oleh pendiri YLPI telah disampaikan melalui lambang YLPI Riau itu. Sebab lambang itu akan menyampaikan nilai nama yang ditampilkannya.

1. Ka'bah warna hitam, lambang persatuan umat Islam sedunia;
2. Al-Qur'an, kitab suci pedoman umat Islam, sumber ilmu pengetahuan, pendidikan dan lain-lain;
3. Bulan sabit dengan tulisan YLPI, lambang penerangan, dakwah dan taqwa pada Tuhan;
4. Angka Arab 25-9-1950, tanggal yayasan ini dicetuskan;
5. Motto: *Ahsin Kama Ahsanallahu Ilaika* (Berbuat Baiklah Seperti Allah Berbuat Baik Kepadamu)

Dari lambang itu dapat disimpulkan asas dan tujuan YLPI Riau. Perancang YLPI mengharapkan pendidikan yang dilaksanakannya memancarkan kebenaran Islam sehingga dengan pendidikan itu manusia jadi tunduk dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya dalam melaksanakan syariah Islam yang kaffah (lengkap, sempurna).

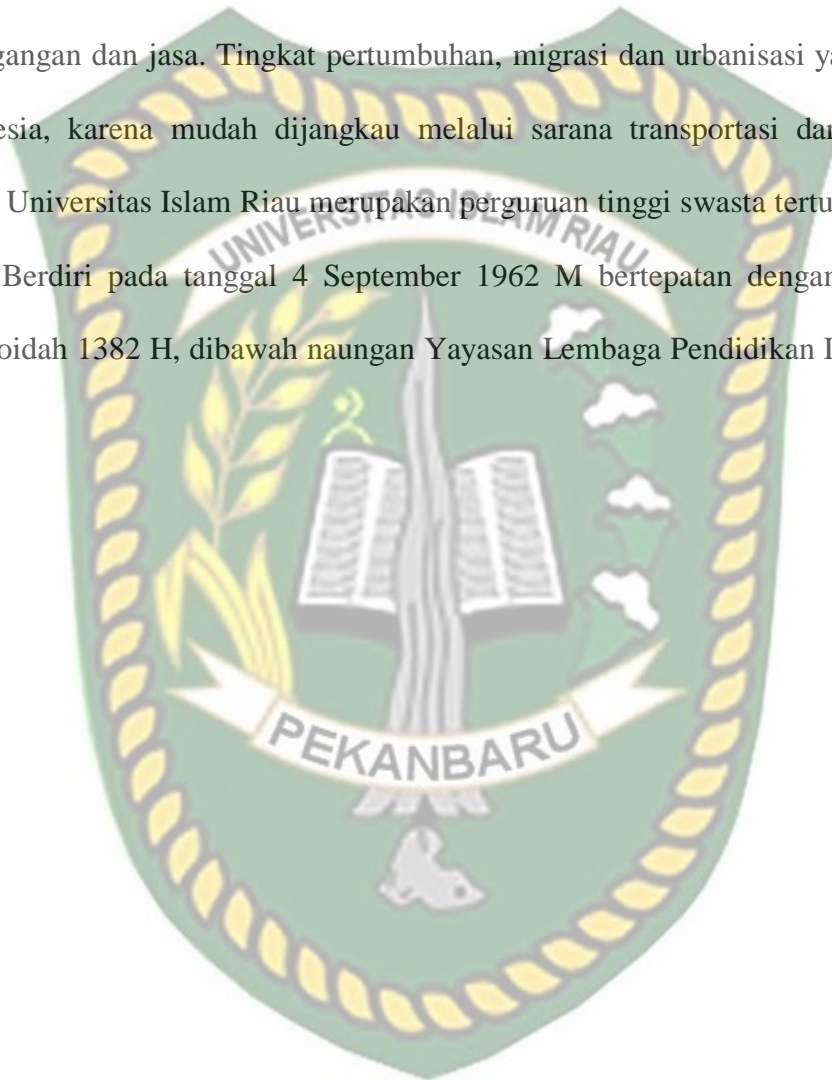
Asas dan tujuan YLPI Riau itu dalam pelaksanaannya sangat ditentukan oleh orang-orang yang telah diberi kepercayaan oleh YLPI untuk memelihara dan membina lembaga pendidikan yang didirikan oleh YLPI mulai dari TK, SD, SMP,

SMA sampai Universitas Islam Riau. Meskipun H Zaini Kunin bagaikan episentrum YLPI Riau dengan para pendiri YLPI yang bagaikan sumbu menggerakkan jejak langkah YLPI, tapi ujung tombak mencapai cita-cita YLPI berada di tangan kepala sekolah, para guru, rektor, dekan dan para dosen

KH. Zaini Kunin beliau tidak sarjana dan tidak profesor tetapi seorang penjual gagasan atau konsep. Perjuangan pengorbanan yang diberikan untuk mewujudkan gagasan, juga bukan moral tetapi dalam bentuk material dengan jiwa dan raga. Pengorbanan harta benda yang telah diberikan KH. Zaini Kunin untuk membina Pendidikan Islam. Rumah, dua mobil dan sebuah kendaraan vespa dijual sepengetahuan isterinya Hj. Roniah, bahwa uang hasil penjualan barang tersebut dipergunakan untuk Yayasan Islam Riau, hanya sebagian kecil yang dibawa oleh KH. Zaini Kunin pulang kerumah.

Perjuangan dan pengabdian di organisasi memberikan perhatian yang sangat tinggiterhadap berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat bangsa dan negara. Terlibat aktif dalam perjuangan membela hak-hak masyarakat, ayahanda termasuk tokoh pejuang dan kegigihan dan sikap pantang menyerah. Kejernihan dan kepopuleran KH. Zaini Kunin dalam berbagai hal dan kegiatan pembangunan di daerah dan akhirnya dengan tegas ayahanda KH. Zaini Kunin mengambil tindakan bijaksana memberikan tugas ke Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau dan Universitas Islam Riau, dengan secara sukarela gaji dan menyumbangkan seluruh tenaga serta pemikiran untuk Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau dan Universitas Islam Riau.

Universitas Islam Riau adalah salah satu kampus swasta terbaik di Indonesia, Khususnya Propinsi Riau dan Umumnya Pekanbaru. Kampus ini berada di Kota Pekanbaru yang merupakan ibukota Provinsi Riau dikenal sebagai kota terbesar perdagangan dan jasa. Tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi di Indonesia, karena mudah dijangkau melalui sarana transportasi darat, laut dan udara. Universitas Islam Riau merupakan perguruan tinggi swasta tertua di Provinsi Riau. Berdiri pada tanggal 4 September 1962 M bertepatan dengan tanggal 23 Dzulqoidah 1382 H, dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Identitas Responden

Sebelum pembahasan lebih jauh tentang budaya organisasi Islam dan komitmen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, terlebih dahulu disajikan identitas responden berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di
Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	66,67
Perempuan	9	33,33
Jumlah	27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 66,67% maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar adalah laki-laki, kondisi ini tidak terlepas dari bidang pekerjaan di Yayasan ini yang bergerak dibidang pendidikan.

2. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Master	5	18,52
Sarjana (S1)	14	51,85
SLTA	8	29,63
Jumlah	27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5.2 terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak yaitu yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 51,85%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir setingkat perguruan tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas pegawai di yayasan ini memiliki pendidikan yang tergolong tinggi, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.

3. Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.3.
Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	6	22,22
5 – 10 tahun	12	44,45
> 10 tahun	9	33,33
Jumlah	27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5.3 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja yang terbanyak adalah yang telah bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 44,45%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar sudah memiliki masa kerja yang cukup lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi pengalaman kerja, pegawai di yayasan ini memiliki pengalaman yang cukup lama.

5.3 Analisis Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi terdiri atas variabel yang meliputi item-item untuk dimintakan tanggapannya melalui cara kuesioner kepada responden penelitian, sehingga setelah diadakan sebaran kuesioner tersebut terdapat hasil sebagai berikut:

1. Siddiq

Shiddiq dapat diartikan sebagai benar dan jujur. Pemimpin yang benar dan jujur adalah selalu berkata jujur tanpa ada yang di tutup-tutupi secara luar antara nasabah dan karyawan, hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Ciri shiddiq dalam pemasaran berarti jujur, dalam bekerja dan sesuai dengan kaidah syariah. Untuk variabel budaya organisasi Islam dengan item tanggapan responden terhadap sifat siddiq yaitu selalu menjaga keseungguhan dan ketepatan dalam bekerja dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.4.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menjaga
Kesungguhan dan Ketepatan dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	14,81
2	Setuju	14	51,86
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	4	14,81
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.4. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai selalu menjaga kesungguhan dan ketepatan dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,86% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu menerapkan sikap yang sungguh-sungguh dalam bekerja.

Ciri shiddiq berikutnya adalah mau mengakui kelemahan dan kekurangan yang saya miliki. Untuk aspek budaya organisasi Islam sifat shiddiq berupa mau mengakui kelemahan dan kekurangan yang saya miliki dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.5.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mau Mengakui
Kelemahan dan Kekurangan yang Saya Miliki

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18,52
2	Setuju	12	44,44
3	Kurang setuju	7	25,93
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.5. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai mau mengakui kelemahan dan kekurangan yang saya miliki dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 44,44% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang pegawai mau mengakui kelemahan dan kekurangan yang dimiliki dalam bekerja. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bersedia mengakui kelemahan dan kekurangan yang dimilikinya pada saat dalam bekerja, sehingga dengan sikap jujur tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

Ciri shiddiq berikutnya adalah dalam bekerja di YLPI Pekanbaru, pegawai tidak akan berbuat bohong ataupun menipu. Untuk aspek budaya organisasi Islam sifat shiddiq berupa tidak akan berbuat bohong ataupun menipu dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Akan Berbuat
Bohong Ataupun Menipu

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18,52
2	Setuju	16	59,26
3	Kurang setuju	4	14,81
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.6. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak akan berbuat bohong ataupun menipu, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 59,26% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang berbuat bohong ataupun menipu. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bekerja dengan jujur, tidak berbuat bohong ataupun menipu, sehingga dengan sikap jujur tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Istiqamah

Istiqamah dapat diartikan sebagai istiqamah atau istiqamah dalam terminologi Islam adalah hal berpendirian kuat atau teguh pendirian. Istiqamah yang berarti tegak lurus, istiqamah berarti sikap teguh pendirian dan selalu konsekuen. Ciri istiqamah dalam bekerja adalah konsisten dalam bekerja sesuai

tugas dan wewenang, berusaha untuk bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan dan ulet dalam bekerja. Untuk variabel budaya organisasi Islam dengan item tanggapan responden terhadap sifat istiqamah yaitu bekerja sesuai tugas dan wewenang, dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.7.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bekerja Sesuai Tugas dan Wewenang

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	14,81
2	Setuju	15	51,86
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.7. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai bekerja sesuai tugas dan wewenang, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 51,86% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang bekerja kurang sesuai tugas dan wewenang. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu berusaha untuk bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh yayasan.

Ciri istiqamah selanjutnya adalah bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk aspek budaya organisasi Islam sifat istiqamah berupa bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai
Bersabar dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18,52
2	Setuju	13	48,15
3	Kurang setuju	6	22,22
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.8. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 48,15% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terlibat konflik dengan atasan dan rekan kerja. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan sikap sabar tersebut maka pekerjaan dalam diselesaikan dengan lebih baik.

Ciri istiqamah berikutnya adalah pegawai ulet dalam bekerja. Untuk aspek tersebut dapat dilihat tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Ulet dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18,52
2	Setuju	17	59,26
3	Kurang setuju	4	14,81
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.9. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak akan berbuat bohong ataupun menipu, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 59,26% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang berbuat bohong ataupun menipu. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bekerja dengan jujur, tidak berbuat bohong ataupun menipu, sehingga dengan sikap jujur tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

3. Fathanah

Fathanah berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu

berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai berusaha kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berusaha Kreatif dan Inovatif dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18,52
2	Setuju	16	59,26
3	Kurang setuju	4	14,81
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai berusaha kreatif dan inovatif dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 59,26%, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang kreatif dan inovatif dalam bekerja, sehingga selalu menunggu perintah atasan pada saat akan melakukan pekerjaan. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bekerja dengan kreatif dan inovatif, sehingga dengan kreatifitas dan inovasi tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai berusaha kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Berusaha Menambah Pengetahuan yang Dimiliki Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	25,93
2	Setuju	13	48,15
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai selalu berusaha menambah pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 48,15%, lalu sebanyak 7 orang atau 25,93% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang termotivasi untuk menambah pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja, sehingga kemampuan dalam melakukan pekerjaan tidak mengalami perkembangan. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu berusaha menambah pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja misalnya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S1 atau S2), mengikuti diklat dan

pelatihan-pelatihan kerja sehingga dengan pengetahuan yang dimiliki tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

4. Amanah

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai selalu bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Bertanggungjawab dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	14,81
2	Setuju	16	59,26
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	2	7,51
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.12. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai berusaha kreatif dan inovatif dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 59,26%, lalu sebanyak 4 orang

atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,51% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga selalu pegawai tersebut bekerja tidak sesuai dengan arahan dari atasan dan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bekerja penuh tanggung jawab sehingga apa yang diharapkan oleh pimpinan dan yayasan sesuai dengan capaian kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya sikap amanah juga dapat dilihat dari sikap pegawai yang terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai yang terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Sikap
Pegawai yang Terbuka dengan Pimpinan dan Rekan Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	22,22
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.13 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai sikap pegawai yang terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85%, lalu sebanyak 6

orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang terbuka baik kepada atasan maupun rekan kerja, sehingga saat terjadi masalah atasan dan rekan kerja tidak mengetahui dan tidak bisa membantu menyelesaikan masalah tersebut. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu bersikap terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih baik, karena setiap masalah dapat diselesaikan bersama-sama.

Aspek terakhir dari sikap amanah adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pihak yang bekerjasama. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai yang memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pihak yang bekerjasama, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memberikan Pelayanan yang Optimal Kepada Semua Pihak yang Bekerjasama

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	22,22
2	Setuju	15	55,56
3	Kurang setuju	4	14,81
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.14 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pihak yang bekerjasama, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang atau

55,56%, lalu sebanyak 6 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang optima dalam memberikan pelayanan kepada semua pihak yang bekerjasama dengan yayasan ini, sehingga mitra kerja sering mengajukan keluhan terhadap pelayanan yang diberikan. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pihak yang bekerjasama sehingga mitra kerja merasa nyaman dan puas dengan pelayananyang diberikan oleh yayasan ini.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai budaya organisasi Islam pada YLPI Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Indikator Budaya Organisasi Islam
di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1.	Selalu menjaga keseungguhan dan ketepatan dalam bekerja	4	14	5	4	-	27
2.	Mengakui kelemahan dan kekurangan yang saya miliki	5	12	7	3	-	27
3.	Tidak akan berbuat bohong ataupun menipu	5	16	4	2	-	27
4.	Berusaha konsisten dalam bekerja sesuai tugas dan wewenang	4	15	5	3	-	27
5.	Berusaha untuk bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan	5	13	6	3	-	27
6.	Ulet dalam bekerja	5	17	4	2	-	28
7.	Berusaha kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan	5	16	4	3	-	28
8.	Berusaha menambah pengetahuan yang saya miliki dalam bekerja	7	13	5	2	-	27
9.	Bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan	4	16	5	2	-	27

10.	Bersikap terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja saya	6	14	5	2	-	27
11.	Memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pihak yang bekerjasama	6	15	4	2	-	27
	Jumlah	56	161	54	28	0	299
	Rata-rata	5	15	5	2	0	27
	Persentase	18,52	55,56	18,52	7,41	0	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Variabel budaya organisasi Islami ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan jumlah responden 27 orang. Berdasarkan tabel 5.26 tanggapan responden mengenai budaya organisasi Islam di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 15 orang atau 55,56%. Artinya budaya organisasi Islam pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau cukup baik.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan budaya organisasi Islam, namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar budaya organisasi yang diterapkan menjadi lebih baik. Beberapa hal yang harus diperbaiki oleh pegawai adalah : pegawai bersedia mengakui kelemahan dan kekurangan yang dimiliki. Hal ini karena masih ada pegawai yang tidak mengakui kelemahan dan kekurangannya dalam bekerja sehingga tidak ada inisiatif untuk memperbaiki diri. Kondisi ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai YLPI yaitu :

“Kelemahan yang ada di YLPI ini adalah pegawai YLPI masih ada yang tidak menyadari dan mengakui kelemahan yang dimilikinya pada saat bekerja, misalnya datang terlambat pada jam masuk kerja, ada juga yang pulang lebih dahulu sebelum jam pulang kerja. Malah ada yang masih suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktunya. Akibatnya, pegawai tersebut tidak punya inisiatif untuk memperbaiki dirinya, jadi kesalahan tersebut akan terus terjadi, sebelum pimpinan memberikan teguran kepada yang bersangkutan.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang belum menerapkan sifat siddiq pada saat bekerja. kejujuran (siddiq). Hal ini berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Bersungguh-sungguh bekerja merupakan ciri khas profesional. Namun apa artinya kesungguhan itu jika tidak dibarengi dengan sikap jujur. Kejujuran adalah modal sangat berharga bagi setiap manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas kehidupannya. Profesi apapun yang ditekuninya, seyogyanya sifat jujur senantiasa menghiasi dirinya. Namun masih adanya pegawai YLPI Riau yang tidak memiliki sifat siddiq tentunya bertentangan dengan ayat Al Qur'an (Surat Al Maidah Ayat 119) yang menyatakan bahwa :

قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya :

Ini adalah hari yang bermanfaat bagi orang-orang yang jujur (disebabkan) kejujuran mereka. Bagi mereka surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Demikianlah karena Allah Ridha kepada merekadan mereka pun ridha kepada-Nya. Dan itulah keberuntungan yang paling besar,” (QS. Al-Mâidah: 119).

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan itqan), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu.

Selain masih ada pegawai yang belum bersifat siddiq dalam bekerja, kelemahan berikutnya adalah masih ada pegawai yang kurang bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan atau kurang istiqamah. Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh walaupun berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal seperti dinyatakan dalam Al Qur'an pada Surat Al Fussilat Ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya :

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu (QS Al Fussilat Ayat 30)

Perintah untuk selalu istiqamah juga dinyatakan pada Surat Hud Ayat 112 yang berbunyi :

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :

Maka tetaplah engkau (Muhammad) (di jalan yang benar), sebagaimana telah diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang bertobat bersamamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sungguh, Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan (QS Al Hud Ayat 112)

Masih ada pegawai YLPI Riau yang kurang istiqamah dalam bekerja, akibatnya pekerjaan yang dilakukan sering salah karena tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh yayasan. Hal ini juga diungkapkan dalam hasil wawancara dengan salah seorang pegawai berikut ini :

“Masalah yang sering kami hadapi dalam menjalankan pekerjaan, selama ini yaitu masih ada pegawai YLPI Riau yang kurang bersabar dalam bekerja, akibatnya pekerjaan yang dilakukan sering salah karena tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh yayasan.”

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di YLPI Riau masih perlu perbaikan-perbaikan, salah satunya adalah meningkatkan sikap istiqamah pada pegawai YLPI dengan bersikap lebih sabar dalam bekerja.

5.1.3. Analisis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku organisasi yang didasari oleh kemauan yang kuat dalam melaksanakan ketentuan untuk mencapai tujuan yayasan.

1. Kemauan

Indikator pertama adalah pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas yaitu bagaimana kesediaan pegawai dalam mendukung

yayasan dengan bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas dari yayasan. tanggapan responden tentang bersedia mendukung perusahaan bisa dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan
Bekerja Keras dalam Melaksanakan Tugas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	29,63
2	Setuju	9	33,33
3	Kurang Setuju	6	22,22
4	Tidak Setuju	4	14,81
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.16. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kesiediaan pegawai bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas, sebagian besar menjawab setuju, sebanyak 9 orang atau 33,33% menyatakan setuju, lalu sebanyak 8 orang atau 29,63% menyatakan sangat setuju dan 4 orang atau 14,81% menyatakan tidak setuju. Responden yang menyatakan tidak setuju,

tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang belum bersedia bekerja keras dalam menjalankan tugas, sehingga upaya pencapaian tujuan yayasan menjadi terkendala. Artinya menurut sebagian besar pegawai, pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja karena selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan yayasan. Kesiapan mendukung yayasan dengan bekerja keras ini sangat penting bagi karena berkaitan dengan usaha untuk mencapai seluruh tujuan yayasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kedua adalah merasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari yayasan yaitu adanya rasa memiliki dan bangga dalam diri pegawai bahwa ia telah menjadi bagian dari YLPI Riau. tanggapan responden tentang bangga menjadi bagian dari perusahaan bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17.

Tanggapan Responden Rasa Memiliki dan Bangga menjadi Bagian dari Yayasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	14,81
2	Setuju	10	37,04
3	Kurang setuju	8	29,63
4	Tidak setuju	5	18,52
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.17. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan yang merasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari yayasan, sebagian besar menjawab setuju, sebanyak 10 orang atau 37,04% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai, pegawai

merasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari yayasan ini. Rasa memiliki dan bangga tersebut diwujudkan dengan cara menjaga nama baik yayasan dengan cara tidak melakukan pelanggaran dan tindakan yang merugikan yayasan. Namun demikian sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan kurang setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai karena masih ada sebagian pegawai yang kurang merasa memiliki dan bangga terhadap yayasan tempatnya bekerja, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan sesuka hati sehingga dapat merusak nama baik yayasan.

Indikator berikutnya adalah pegawai bersedia menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tanggapan responden tentang kemampuan mendukung misi perusahaan bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bersedia Menyelesaikan Pekerjaan dengan Sebaik-baiknya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	11,11
2	Setuju	15	55,56
3	Kurang Setuju	6	22,22
4	Tidak Setuju	3	11,11
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.18. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kesediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 55,56%, lalu sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan sangat setuju dan 3 orang atau 11,10% menyatakan kurang setuju. Responden yang menyatakan kurang setuju, tanggapan

ini karena menurut pegawai masih ada sebagian karyawan yang belum bekerja dengan baik sehingga pada saat bekerja upaya pencapaian misi yayasan menjadi terkendala karena pegawai kurang serius dalam bekerja. Namun demikian, sebagian besar pegawai bersedia bekerja dengan baik dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam mendukung misi yayasan. Kesediaan pegawai dalam bekerja dengan baik ini sangat penting bagi yayasan karena berkaitan dengan usaha untuk mencapai seluruh misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen yayasan.

Komitmen organisasi dapat juga dilihat dari kesediaan pegawai dalam menanggung setiap resiko dalam bekerja, tanggapan responden tentang hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19.

Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Menanggung Resiko dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	14,82
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang Setuju	6	22,22
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.19. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kesediaan pegawai dalam menanggung risiko pada saat bekerja, sebagian besar menjawab Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85%, lalu sebanyak 4 orang atau 14,82% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai, pegawai memiliki

komitmen yang baik dalam bekerja dengan bersedia menanggung risiko dalam bekerja sehingga tercipta situasi kerja yang menyenangkan karena pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan. Namun demikian sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja sehingga sering menimbulkan konflik dengan sesama pegawai. Namun demikian sebagian besar pegawai memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja sehingga akan selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, jujur dan disiplin.

2. Kesetiaan

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari kesetiaan pegawai baik terhadap organisasi/instansi maupun kepada atasan dan rekan kerja. Indikator kesetiaan diantaranya adalah memiliki kesetiaan kepada yayasan. Adanya sikap setia kepada yayasan ini akan mendukung kinerja yayasan. tanggapan responden tentang membantu dan menghormati karyawan lain bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20.

Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan yang Tinggi pada Yayasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	7,41
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang setuju	10	37,04
4	Tidak setuju	1	3,70
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.20. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kesetiaan pegawai kepada yayasan, sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85%, kemudian 2 orang atau 7,41% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada YLPI Riau, pegawai memiliki kesetiaan yang tinggi kepada yayasan. Hal ini berarti pegawai memiliki kesetiaan kepada yayasan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan tidak melakukan hal-hal kurang terpuji seperti menyalahgunakan wewenang ataupun menyalahgunakan keuangan yayasan, dan hal-hal lain yang merugikan yayasan.

Faktor berikutnya adalah melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, tanggapan responden tentang pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.21.

Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	14,81
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang Setuju	7	25,93
4	Tidak setuju	2	7,41
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.21. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagian besar

menjawab Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai, pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan cara menuruti setiap perintah atasan dan mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan oleh atasan sehingga tercipta pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Namun demikian sebanyak 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan karena pada saat bekerja sehingga sering menimbulkan konflik dengan sesama pegawai. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan menghormati dan menuruti perintah atasan serta mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan oleh atasan sehingga tercipta situasi kerja yang menyenangkan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Faktor berikutnya adalah pegawai memiliki tekad yang kuat dan sanggup bekerjasama dalam bekerja, tanggapan responden tentang hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tekad yang Kuat dan Sanggup Bekerjasama dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	7,41
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang setuju	6	22,22
4	Tidak setuju	3	11,11

5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.22. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai memiliki tekad yang kuat dan sanggup bekerjasama dalam bekerja sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85%, lalu sebanyak 4 orang atau 7,41% menyatakan sangat setuju dan 3 orang atau 11,11% menyatakan kurang setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang peduli dengan rekan kerja sehingga sulit untuk bekerjasama dalam bekerja. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan selalu bertekad untuk memberikan yang terbaik bagi yayasan dan menjalin kerjasama yang baik dengan atasan dan rekan kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

3. Kebanggaan

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari kebanggaan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Bentuk kebanggaan tersebut dapat dilihat dari rasa bangga yang dimiliki saat bergabung dengan organisasi tempatnya bekerja, bangga menjadi bagian dari yayasan yaitu adanya rasa bangga dalam diri pegawai bahwa ia telah menjadi bagian dari YLPI Riau. Tanggapan responden tentang bangga menjadi bagian dari yayasan bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.23.
Tanggapan Responden Bangga menjadi Bagian dari YLPI Riau

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	14,81

2	Setuju	15	55,56
3	Kurang setuju	5	18,52
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.23. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai yang bangga menjadi bagian dari yayasan, sebagian besar menjawab setuju, sebanyak 15 orang atau 55,56% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai, pegawai bangga menjadi bagian dari YLPI Riau. Kebanggaan tersebut diwujudkan dengan cara menjaga nama baik yayasan dengan cara tidak melakukan pelanggaran dan tindakan yang merugikan yayasan. Namun demikian sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan kurang setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian pegawai yang kurang bangga dengan yayasan tempatnya bekerja sehingga bekerja dengan sesuka hati sehingga dapat merusak nama baik yayasan. Artinya menurut sebagian besar pegawai, pegawai merasa bangga menjadi bagian dari yayasan ini dengan cara menghormati atasan dengan cara menuruti perintah atasan dan mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan oleh atasan sehingga tercipta situasi kerja yang menyenangkan karena saling menghormati antara atasan dan bawahan.

Aspek berikutnya adalah pegawai merasa yayasan mampu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga, tanggapan responden tentang bersedia mendukung perusahaan bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.24.

Tanggapan Responden Merasa Yayasan
Mampu Memenuhi Kebutuhannya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18,52
2	Setuju	12	44,45
3	Kurang Setuju	8	29,63
4	Tidak Setuju	2	7,41
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.24. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai merasa bahwa yayasan sudah memenuhi kebutuhan dirinya, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 44,45% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju dan 2 orang atau 7,41% menyatakan tidak setuju. Adanya responden yang menyatakan tidak setuju dalam tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi oleh yayasan seperti sarana dan prasarana saat bekerja, sehingga upaya pencapaian tujuan perusahaan menjadi terkendala. Artinya menurut sebagian besar pegawai, yayasan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pegawai terutama sarana dan prasarana dalam bekerja.

Indikator selanjutnya adalah pegawai selalu menjaga citra yayasan yaitu pegawai selalu menjaga citra atau nama baik yayasan. tanggapan responden tentang peduli dengan citra yayasan bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai
Peduli dengan Citra Yayasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
----	---------------------	-----------	------------

			(%)
1	Sangat setuju	4	14,81
2	Setuju	14	51,85
3	Kurang setuju	6	22,22
4	Tidak setuju	3	11,11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.25. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pegawai peduli dengan citra perusahaan, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 51,85% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju. Namun sebanyak 3 orang atau 11,11% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut pegawai masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang peduli dengan citra atau nama baik yayasan. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu menjaga citra yayasan dengan cara mencapai kinerja yang terbaik.

Untuk melihat tanggapan responden tentang indikator Komitmen Organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Kota Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.26

Tanggapan Responden tentang Indikator Komitmen Organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1.	Bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas	8	9	6	4	-	27
2.	Selalu merasa memiliki yayasan ini sehingga saya selalu bekerja dengan baik	4	10	8	5	-	27
3.	Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	3	15	6	3	-	27

4.	Berani menanggung setiap resiko dalam pekerjaan	4	14	6	3	-	27
5.	Memiliki kesetiaan yang tinggi kepada yayasan	2	14	10	1	-	27
6.	Melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	4	14	7	2	-	27
7.	Memiliki tekad yang kuat dan sanggup bekerjasama dalam bekerja	4	14	6	3	-	27
8.	Merasa bangga dapat bergabung bekerja di YLPI Pekanbaru	4	15	5	3	-	27
9.	YLPI Pekanbaru adalah organisasi mampu memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja	5	12	8	2	-	27
10.	Berusaha menjaga citra YLPI Pekanbaru dengan baik	4	14	6	3	-	27
	Jumlah	42	131	68	29	0	270
	Rata-rata	4	13	7	3	0	27
	Persentase	14,81	48,15	25,93	11,11	0	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Variabel komitmen organisasi ini terdiri dari 10 pertanyaan dengan jumlah responden 27 orang. Berdasarkan tabel 5.14 tanggapan responden mengenai komitmen organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 13 orang atau 48,15%. Artinya komitmen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau cukup baik, namun masih perlu perbaikan-perbaikan agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Sebagian besar responden setuju dengan komitmen organisasi karena pegawai selalu menghormati norma-norma yang berlaku dalam yayasan, pegawai peduli dengan citra yayasan dan selalu mendukung setiap keputusan yang menguntungkan bagi yayasan. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pegawai selalu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh yayasan. Ini artinya pegawai YLPI sudah memiliki komitmen yang baik karena setiap pekerjaan yang diberikan oleh yayasan telah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan

indikator yang mendapat skor terendah adalah pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh yayasan, ini artinya belum semua pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas dengan demikian belum semua pegawai memiliki komitmen yang baik dalam bekerja. Perintah untuk memiliki komitmen yang baik dalam bekerja, tercantum dalam Al Quran Surat At Taubah Ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Pada kenyataannya masih ada pegawai YLPI Riau masih ada yang belum semua pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas dengan demikian belum semua pegawai memiliki komitmen yang baik dalam bekerja. Kondisi ini tentu saja tidak sesuai dengan Al Quran Surat Az Zumar Ayat 39 yang berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ لَّسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya :

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui (QS Az Zumar Ayat 39)

Berikut ini hasil wawancara yang menggambarkan kondisi pegawai YLPI dalam bekerja :

“Sebetulnya sebagian besar pegawai sudah bekerja dengan baik, malah ada yang bekerja setelah jam kerja selesai, karena ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Tapi masih ada juga pegawai yang malas-malasan dalam bekerja, kalau disuruh atasan sering berlama-lama dengan berbagai alasan, tapi itu hanya sebagian kecil saja”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai YLPI Riau dalam bekerja masih perlu diperbaiki sehingga tidak ada lagi pegawai yang bekerja dengan bermalasan-malasan, sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan. Selain itu masalah yang dihadapi YLPI Riau adalah rasa memiliki yayasan ini yang masih rendah sehingga pegawai kurang berusaha untuk bekerja dengan baik. Rasa memiliki instansi atau organisasi tempat kita bekerja adalah hal yang penting, adanya rasa memiliki ini akan membuat pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik bagi instansi/organisasinya. Perintah untuk komit kepada tempat kita bekerja juga dinyatakan dalam Al Quran pada Surat Al Fath Ayat 10 :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنَّا أَجْرًا عَظِيمًا ۝

Artinya :

“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar” (Surat Al Fath Ayat 10).

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, yang ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.

5.2. Pembahasan

Tanggapan responden mengenai budaya organisasi Islam di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 15 orang atau 55,56%. Artinya budaya organisasi Islam pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau sudah baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan budaya organisasi Islam karena pegawai selalu menerapkan budaya organisasi Islam yang berlaku dalam yayasan, pegawai memiliki sikap siddik, istiqamah, fathanah dan amanah. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pegawai ulet dalam bekerja. Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah pegawai bersedia mengakui kelemahan dan kekurangan yang dimiliki.

Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 13 orang atau 48,15%. Artinya komitmen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau sudah baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan komitmen organisasi karena pegawai selalu menghormati

norma-norma yang berlaku dalam yayasan, pegawai peduli dengan citra yayasan dan selalu mendukung setiap keputusan yang menguntungkan bagi yayasan. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pegawai selalu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh yayasan. Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh yayasan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran yaitu :

6.1. Kesimpulan

1. Budaya organisasi Islam pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau kurang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam belum diterapkan dengan baik oleh pegawai sehingga masih ada pegawai yang kurang memiliki sikap siddik dan istiqamah dalam bekerja.
2. Komitmen organisasi di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau masih kurang baik. Hal ini karena sebagian besar responden pegawai belum benar-benar menerapkan norma-norma yang berlaku dalam yayasan, masih ada pegawai yang kurang peduli dengan citra yayasan dan dalam mendukung setiap keputusan yang menguntungkan bagi yayasan.
3. Indikator budaya organisasi Islam yang memiliki skor tertinggi adalah pegawai ulet dalam bekerja. Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah pegawai bersedia mengakui kelemahan dan kekurangan yang dimiliki. Indikator komitmen organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah pegawai selalu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh yayasan. Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh yayasan.

6.2. Saran

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi Islam di YLPI Riau maka pihak yayasan perlu memberikan pemahaman kepada pegawai selalu memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang dimiliki pada saat bekerja dan bersedia bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja agar dapat memberikan bantuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi pada saat bekerja. Pihak yayasan perlu memberikan motivasi kepada pegawai untuk berusaha menambah pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja misalnya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti diklat ataupun pelatihan-pelatihan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai di YPLI Riau maka dapat dilakukan beberapa cara yaitu yayasan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai bersedia bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh yayasan, yayasan juga perlu menanamkan rasa memiliki yayasan ini kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi Covid-19 sehingga sulit untuk melakukan wawancara dengan pegawai YLPI Riau untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap tentang budaya organisasi Islam dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly, James H, James L. Gibson, John M. Ivancevich, 2012, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1 Alih bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta
- Hakim, Lukman, 2016. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, Iqtishadia, Vol. 9, No. 1, Maret 2016
- Jumadan, 2017. Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Shautut Tarbiyah, Ed. Ke-36 Th. XXIII, Mei 2017
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi, Edisi 10. Alih Bahasa: Vivin Andhika, Dkk, Andi, Yogyakarta
- Ma'arif, Syamsul, 2014. Komitmen Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Prosiding Halaqoh Nasional & Seminar Internasional Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya
- Muchlas, Makmuri. 2012. Perilaku Organisasi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurrahma, Rifda Fathiya, Lisa Widawati, 2019. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Matahari Kecil SMP Terbuka Gading Regency Bandung, Prosiding Psikologi ISSN: 2460-6448
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011, Performance Appraisal. Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, 2012. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Andi, Yogyakarta

Sugiono. 2012. Perilaku Organisasional. Andi, Yogyakarta

Sutrisno, Edy, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta

Sulaksono, 2010, Pengantar Organisasi dan Manajemen. Penerbit Fisipol Universitas Negeri Surakarta.

Syihabuddin, Muhammad Arif, 2019. Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam, Jurnal At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam Vol. 11 No. 2, Desember 2019: 110-119

Triguno, 2012. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi Keenam, Penerbit PT. Golden Terayon Press, Jakarta.

Wibowo, 2013, Budaya Organisasi, Rajawali Press, Jakarta

