

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis tidak terlepas dari budaya perusahaan menjadi fondasi yang kuat namun tak terlihat. Budaya perusahaan berperan sebagai penentu atmosfer kerja sekaligus pengalaman pelanggan.² Budaya ini tak hanya mencerminkan nilai-nilai dan norma organisasi, tetapi juga menjadi panduan bagi karyawan dalam bekerja, berkomunikasi, dan melayani. Dengan mengelola budaya perusahaan secara strategis, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan inovatif. Pada akhirnya, semua ini berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan berkualitas tinggi dan mencapai kepuasan pelanggan yang optimal.

Suatu budaya perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk dinamika dan produktivitas organisasi tertentu. Sebuah budaya perusahaan terdiri dari nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang karyawan tentukan, yang memandu perilaku serta komunikasi mereka. Budaya ini dapat memotivasi atau, sebaliknya, meremehkan kinerja dan keterlibatan karyawan dan akhirnya kepuasan pelanggan. Manajer harus membangun dan memastikan budaya perusahaan dan saleh jabatan, meluncurkan pelatihan dan komunikasi jelas serta mengakui pencapaian karyawan. Karena pada alirannya, membentuk budaya akan membentuk lingkungan kerja yang mendukung dalam hal kolaborasi dan

² Wahyu Aldino, "Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Bintang Andalas," *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 4, no. 1 (2021): 128, <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.150>.

inovasi, yang sangat penting di sektor restoran³.

Menurut Peters & Waterman yang dikutip oleh Witte & Muijen, budaya adalah konsep yang unik dan memiliki dampak yang signifikan, bahkan dalam jangka panjang, setelah perusahaan menetapkan suatu model kerja tertentu, model tersebut cenderung menjadi permanen.⁴ Secara singkat, budaya cara hidup yang berkembang, dimiliki secara kolektif oleh sekelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya mencakup banyak elemen kompleks, seperti sistem agama, politik, adat istiadat, bahasa, peralatan, pakaian, bangunan, dan karya seni. Organisasi pada dasarnya tempat di mana orang berkumpul untuk bekerja sama secara rasional dan sistematis dalam mengelola sumber daya (seperti uang, bahan, mesin, dan metode) untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan demikian, budaya perusahaan dapat dipahami sebagai karakteristik atau pedoman yang diadopsi oleh semua anggota organisasi atau kelompok perusahaan tertentu.

Budaya perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika budaya organisasi tersebut dibangun dengan nilai-nilai Islam yang mengajarkan kewajiban moral dalam setiap aspek kehidupan. Budaya Perusahaan Islam, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diajarkan oleh Allah Swt. dan Rasul-Nya Muhammad Saw., memberikan

³ Moch. Zainuddin and Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri)," *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2021): 4, <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>.

⁴ Dkk. Sutoro, Mohammad, *Budaya Organisasi*, ed. Mohammad Sutoro, Pertama (Pamulang: Unpam Press, 2022).

panduan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya organisasi yang positif, yang terinspirasi oleh ajaran Islam, berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dengan menekankan akhlak (moralitas) yang baik, amanah (kepercayaan), dan adil (keadilan). Ketika karyawan berinteraksi dalam suasana yang saling menghormati dan bekerja dengan niat yang ikhlas, ini akan meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja⁵. Karyawan yang bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti berbuat baik (ihsan) dan bekerja dengan niat untuk memberi manfaat bagi sesama, cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Budaya yang mendorong interaksi positif antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Dalam budaya perusahaan Islam, hal ini melampaui sekadar peningkatan produktivitas, tetapi juga mencakup upaya untuk mencapai *barakah* (berkah) dalam pekerjaan. Ketika karyawan bekerja dengan prinsip *ta'awun* (tolong-menolong) dan mengikuti syari'ah dalam etika kerja, seperti saling membantu dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas, mereka akan merasa lebih puas secara spiritual dan profesional. Budaya Perusahaan Islam menekankan bahwa keberhasilan tidak hanya diukur dari hasil materi semata, tetapi juga dari nilai-nilai moral dan etika yang dijalankan di tempat kerja. Ini menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa dihargai, dan

⁵ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja," *Iqtishadia*, 9, no. 1 (2016).

pada gilirannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bertumbuh bersama perusahaan⁶.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si., dalam bukunya "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi," kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika.⁷ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya perusahaan. Menurut O'Reilly, Chatman, dan Cadwell, budaya perusahaan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, terutama ketika budaya tersebut sejalan dengan strategi perusahaan dan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Kesesuaian budaya perusahaan dengan partisipasi yang mendukungnya dapat menghasilkan kepuasan kerja, mendorong kreativitas, dan meningkatkan kinerja keseluruhan.⁸

Penerapan nilai-nilai seperti kerja sama, disiplin, dan etika kerja dalam konteks bisnis, termasuk sektor kuliner, menjadi krusial. Di sini, budaya perusahaan mencakup nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku

⁶ Novi Pujiastuti Ramadhani and Cindy Firstiananda Deka, "Dampak Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Team Work," *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 11 (2023): 5151–60, <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.

⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).

⁸ Zulaspan Tupti, Kesha Stevanie Simarmata, and Muhammad Arif, "Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen* 5, no. 2 (2022): 16, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.

karyawan dalam melaksanakan tugas di restoran. Dalam konteks ini, penting untuk menjelajahi bagaimana nilai budaya perusahaan Islam diintegrasikan dalam operasi sehari-hari di Restoran Ayam Geprek Sa'i.

Restoran ini berada di dalam naungan PT. Ukhwah Berkah Semesta.⁹ Di mana memiliki makna tersendiri. Ukhwah bermakna persaudaraan, kita semua bersaudara, saling menghargai sesama manusia menjadi hal yg utama. Jika kita tdk mampu menghargai orang lain karena beda keyakinan, hargailah mereka karena sesama manusia. Berkah itu bermanfaat, manfaat untuk diri sendiri dan untuk orang lain. Harta tdk dilihat kuantitasnya, tapi nilai berkahnya/manfaatnya. Semesta itu artinya kita berbuat baik kepada semua makhluk Allah, tdk terbatas hanya pada manusia. Kita harus berusaha untuk jadi rahmat bagi seluruh alam. Sedangkan Sa'i sendiri berarti ikhtiar. Kata Sa'i seakar dengan kata dasar Sa'a yang berarti usaha. Secara filosofi peristiwa menggambarkan seorang ibu yang gigih berusaha keras mencari air guna memberi minum anaknya dengan penuh keyakinan akan bantuan dari Allah SWT. Ikhtiar bagi manusia merupakan perintah Allah SWT agar manusia memiliki keyakinan ketaatan dan sikap positif terhadap Allah SWT. Harapan kita bersama bahwa dengan restoran ini, bagian dari wujud ikhtiarnya. Tujuan manajemen agar restoran menjadi sarana ikhtiar untuk mendapatkan rizki. Hal tersebut dituangkan dalam visi misinya¹⁰.

Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago sebagai salah satu usaha kuliner yang

⁹ "PT. Ukhwah Berkah Semesta," Ayam Geprek Sa'i, n.d., <https://ayamgepreksai.com/>.

¹⁰ "PT. Ukhwah Berkah Semesta."

berkomitmen untuk menerapkan nilai-nilai tersebut, perlu mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya perusahaan Islam diintegrasikan dalam operasi sehari-hari. Integrasi ini diharapkan dapat membentuk identitas restoran, memperkuat hubungan antar karyawan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Masalah yang ada pada saat ini banyak restoran menghadapi tantangan dalam mempertahankan konsistensi layanan dan kualitas produk, yang sering disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya perusahaan di kalangan karyawan. Implementasi nilai budaya perusahaan tidak selalu berjalan mulus. Ada berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi, mulai dari resistensi terhadap perubahan hingga kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai tersebut di kalangan karyawan. Peneliti mendapatkan masalah di lapangan bahwa Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago telah memberikan solusi penerapan nilai budaya perusahaan Islam kepada karyawannya. Dalam hal ini peneliti menganalisis implementasi dari nilai budaya perusahaan Islam terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik meneliti **“Implementasi Nilai Budaya Perusahaan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago Tulungagung”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi nilai tauhid budaya perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago?

2. Bagaimana implementasi nilai khilafah budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago?
3. Bagaimana implementasi nilai a'dalah budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan nilai tauhid budaya perusahaan yang diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago.
2. Untuk mendeskripsikan nilai khilafah budaya perusahaan yang diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago.
3. Untuk mendeskripsikan nilai a'dalah budaya perusahaan yang diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago.

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna, dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan perlu dibatasi variabelnya. Sebagaimana judul yang telah disebutkan, supaya pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini dibatasi hanya pada implementasi nilai budaya perusahaan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah berupa dokumentasi yang berguna untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan menambah referensi bagi para pembaca, khususnya dalam memahami implementasi nilai budaya perusahaan Islam secara lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman terkait permasalahan yang dikaji, sebagai bentuk konkret penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjadi sarana pembandingan antara konsep teoritis dan realitas praktik yang terjadi di lapangan.

b. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan peningkatan riset mendorong akademisi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di bidang budaya perusahaan Islam dalam konteks yang berbeda seperti organisasi non-profit atau sektor lain dan dapat dijadikan pengayaan kurikulum untuk memperkaya dan memperluas materi ajar di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan retensi karyawan yang lebih baik dalam mengidentifikasi nilai yang penting bagi karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, sehingga mengurangi tingkat turnover karyawan serta menerapkan nilai yang baik dapat membangun citra positif restoran di mata konsumen dan masyarakat yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pelanggan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan penelitian lanjutan dimana menyediakan dasar teoritis dan empiris bagi peneliti berikutnya untuk menjelajahi tema yang sama atau terkait baik dalam konteks yang sama maupun yang berbeda.

F. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini secara lebih mendalam, diperlukan penegasan terhadap beberapa istilah kunci yang relevansi dan pengertiannya perlu dijelaskan terlebih dahulu. Adapun istilah-istilah penting tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada hasil kerja atau pencapaian nyata yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok dalam perusahaan,

sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹¹

b. Implementasi Budaya perusahaan

Implementasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Implementasi juga dapat dipahami sebagai pengembangan versi kerja dari suatu sistem berdasarkan desain yang telah ditentukan. Kata "implementasi" berasal dari bahasa Inggris *to implement*, yang berarti mengimplementasikan.¹²

Budaya perusahaan atau budaya perusahaan menurut Armstrong, mencakup nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang membentuk cara orang-orang dalam organisasi berperilaku dan menjalankan aktivitas mereka.¹³

c. Budaya Perusahaan Islam

Budaya perusahaan Islam adalah suatu nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari serta dalam berbagai kegiatan, dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islam sesuai pedoman Al-Qur'an dan Hadits.¹⁴

¹¹ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, ed. Ahmad Dzul Ilmi, pertama (Makassar: Cendekia Publisher, 2022).

¹² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," accessed November 9, 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

¹³ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*, ed. Graphiccraft Limited, thirteenth (UK: Ashford Colour Press Ltd, 2014).

¹⁴ Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja."

2. Definisi Operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan merumuskan seberapa besar implementasi dari nilai budaya perusahaan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Bago Kabupaten Tulungagung. Dari definisi operasional bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai variabel tersebut agar tidak adanya kesalahpahaman.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini disusun secara terstruktur guna mempermudah proses pengkajian serta pemahaman terhadap permasalahan yang dibahas. Adapun sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai informasi dan topik yang dibahas pada setiap bab.

BAB I : Pendahuluan, Bab ini membahas mengenai gambaran umum isi skripsi yang terdiri dari konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penegasan istilah.

BAB II : Kajian pustaka, pembahasannya meliputi tinjauan pustaka atau referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian penulis. Berisi terkait implementasi, budaya perusahaan, Budaya perusahaan Islam, kinerja karyawan. Dengan mengkaji teori terdahulu yang pada akhirnya akan menghasilkan teori baru dari masalah yang telah dikaji

- BAB III : Metode penelitian, bab ini menjelaskan mengenai terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan, temuan dan tahapan-tahapan penelitian.
- BAB IV : Hasil penelitian membahas tentang pemaparan data yang disajikan dengan topik yang sesuai dalam pernyataan yang memuat rumusan masalah dan analisis data. Paparan tersebut didapatkan dari hasil wawancara, observasi langsung, serta deskripsi informasi lainnya yang telah disimpulkan oleh peneliti.
- BAB V : Pembahasan, memuat hubungan antara pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi yang muncul, serta menempatkan temuan atau teori yang dihasilkan dalam konteks teori-teori yang telah ada sebelumnya. Selain itu, bagian ini juga menyajikan interpretasi serta penjelasan terhadap temuan yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan.
- BAB VI : Penutup, memuat tentang kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan, uraian yang dijelaskan dalam model penelitian kualitatif merupakan temuan pokok, di mana simpulan harus mencerminkan makna dari temuan tersebut yang sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan saran

disusun berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti.