

الباب الأول

المقدمة

أ. خلفية البحث

الموارد البشرية لها ذات موقف استراتيجي في المنظمة ، مما يعني أن العنصر البشري يلعب دورًا هامًا في تنفيذ الأنشطة لتحقيق الأهداف. لهذا السبب ، فإن وجود الموارد البشرية في المنظمات قوي للغاية.¹

ثقافة العمل للمسلمين في عصر العولمة الحالي ، تعتمد العديد من المنظمات على ثقافات أجنبية لأنهم يعتقدون أنهم متقدمون ومتطورون. لا تكون الثقافة الأجنبية سلبية كلها ولا إيجابية ، لموافقة بعضها بالقيم الإسلامية و مخالفة بعضها الاخرها. ثقافة احترام الوقت والدقة في الوفاء بالوعود ، تعتبر دائمًا ثقافة أجنبية ، رغم أنها جزء من تعاليم الإسلام. من أمثلة ثقافة العمل المطبقة في المؤسسات الإسلامية ناتورو «NATURE» الصديق ، والاستقلال ، والفتانة ، والأمانة ، والتبليغ.² في إدارة المؤسسة الحالية وفقًا للتغيرات في المؤسسة من المؤسسة القديمة إلى المؤسسة الجديدة. ستحدث التغيرات في الإدارة داخل المؤسسة جيدًا إذا كانت البيئة التنظيمية تدعم بشكل كامل كلا من المستوى الأعلى والمستوى الأسفل. في مواجهة التغيير ، بطبيعة الحال ، تعد الموارد البشرية أحد العوامل التي تساهم في تحسين أداء الشركة ، حيث

¹ Ambar Teguh et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Graha Ilmu: Yogyakarta : 2003), p. 47

² Didin Hafidhuddin, et.al, *Manajemen Syariah dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press 2003), p. 135

سيكون للسلوك الفردي في أي مؤسسة علاقة وثيقة بالظروف البيئية.^٣

سلوك العمل هو استجابة فردية تنشأ في شكل فعل أو موقف وتصور شخص ما لعمله ، وظروف عمل من ذوي الخبرة في بيئة العمل ومعاملة قيادة الموظف نفسه. يؤثر أسلوب القيادة الإسلامية للقائد بشكل كبير على سلوك العمل الإسلامي. القيادة في المنظور الإسلامي تعتبر الفلسفة في قيادة الحياة الإسلامية من الثقة والمسؤولية التي ليست مسؤولة فقط عن موظفيه أو أعضائه ،^٤ بل مسؤولة أيضًا أمام الله سبحانه وتعالى كما هو مذكور في القرآن (QS. ٢٣: ٨-١١٠) ، موضحا أيضا أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر على سلوك العمل الإسلامي.

يمكن لثقافة العمل أيضًا أن تكون عاملاً في تحسين سلوك العمل الإسلامي ، وفي الجهود التي تبذلها المنظمة لخلق انضباط غير وجود قواعد أو قواعد واضحة ، يجب أن يكون هناك أيضًا وصف واضح للواجبات والسلطة وكذلك إجراءات بسيطة يمكن التعرف عليها بسهولة عن طريق كل موظف. التعليم العالي هي مؤسسة تعليمية لها دور مهم في إنتاج الموارد البشرية التنافسية ومقدمي العمالة الذين لديهم القدرات والكفاءات التي يحتاجها السوق. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للجامعات عالية الجودة أن تنتج قادة ومفكرين لأمة يمكنها أن تحدد تطور بلدهم في المستقبل.^٥

³ Fitrianto, Fajar Rian..*Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.Skripsi SI IAIN Walisongo Semarang*;tidak diterbitkan (2011). p, 144

⁴ Caniago,*Jurnal Ilmiah MIPA,Kepemimpinan Islam dan Konvensional*. (Religia: Volume 13 Nomor 2 2010).p,87

⁵ Soni Ahmad Nulhakim, et.al, *Peranan Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia untuk Menghadapi ASEAN community*, (Vol 6 No 2: Social Work Jurnal,2015), p. 154-272.

تحاول كل شركة أو مؤسسة الحصول على موظفين شاركوا في أنشطة المنظمة أو الشركة ، بحيث يمكنهم المساهمة في تحقيق الأهداف التي حددتها الشركة. الهدف الذي يحققه الموظف هو إنجاز العمل الذي يمكن قياسه من حيث الجودة والكمية. يتم توجيه كل مؤسسة أو شركة في تنفيذ البرامج دائماً لتحقيق الكفاءة والفعالية لتحقيق أهداف الشركة والأهداف التنظيمية ، وتمثل إحدى الطرق في تحسين أداء الموظفين.

لخلق أداء الموظف الفعال والكفء ليس بالأمر السهل ، ليس فقط يخلق سلوك العمل عالية ولكن أيضا عوامل ثقافة العمل تؤثر أيضا. ، لذلك ، يمكن للشركات تشجيع الموظفين على أن يكون لديهم دافع كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية. تشجع وحدة أعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو موظفيها على أن يكون لديهم الحافز في تنفيذ أنشطتهم من خلال منح مكافآت للموظفين الذين يحققون الأهداف وحتى تتجاوز الأهداف المحددة. يتم تعريف سلوك العمل الإسلامي على أنه مجموعة من القيم أو أنظمة المعتقدات المستمدة من القرآن والسنة فيما يتعلق بالعمل والعمل الجاد. ^٦ سلوك العمل الإسلامي في هذه الدراسة هو سمة دائمة في روح مستدامة مع العمل وينبثق من العقيدة الإسلامية في موظفي وحدة الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو كوحدة أعمال التي هي في نطاق المنزلية وتعزيز القيم الإسلامية.

معهد دارالسلام كونتور فونوروكو (PMDG) أو المعروف باسم Pondok Modern Gontor هو واحد من معاهد الموجودة في فونوروكو، جاوة الشرقية.

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), p. 177.

تأسست معهد دارالسلام كونتور فونوروكو في ٢٠ سبتمبر ١٩٢٦، ١٢ ربيع الأول ١٣٤٥ هـ. منذ تأسيسها في عام ١٩٢٦ ، تعد كونتور مؤسسة تعليمية لا تلتزم بأي منظمة سياسية أو منظمة اجتماعية. ، من كل الطلاب ، رجل الدين ولي الطلاب وكذلك العمال غير التربويين أو العاملين بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو خارقة حدة الأعمال كما Latansa الكتاب ومتجر الرياضة، AMIDAS كونتور الخبز Latansa ، دار السلام للطباعة والنشر ومجموعة متنوعة من وحدات الأعمال الأخرى. تستخدم كاستراتيجية تعليمية وتغيير النموذج التعليمي وفقاً للقيم الإسلامية. تتميز ثقافة العمل بعدة أنواع والتي أصبحت أساساً لثقافة وسلوك العمل الإسلامي في PMDG ، والتي تتكون من حركة الظاهرة (البيئة النظيفة وغير المخصصة للتدخين) ، والموظفين المسلمين / المسلمين وحركات الملابس الإسلامية حيث يجب أن يطيع جميع الطلاب والمحاضرين بعض هذه اللوائح. والموظفين والطلاب بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو. في إدارة اقتصاد البيزنين ، يشارك المعلمون والطلاب والطلاب في ذلك. إن وجود وحدة الأعمال هذه هو وسيلة للتعليم في مجالات الاستقلال وريادة الأعمال والإخلاص والتضحية. يتم إدارة جميع الأعمال التي يمتلكها هذا المنزل الريفي من قبل الطلاب والمعلمين ، ويتم استخدام النتائج لتلبية احتياجات المنزل الريفي والطلاب و مدرس. ^٨ العلاقة بين العمل في مكان العمل وسلوك العمل الإسلامي ، أي ثقافة العمل ، هي عادة موروثه من الرؤساء وسلوك العمل الإسلامي المتكرر من الطبيعة

⁷ Gontor, *Profil Pondok Modern Darussalam Gontor* <https://www.gontor.ac.id/lembaga/profil-pondok-modern-darussalam> Diakses pada tanggal 7 januari 2019 Pukul 10.35 WIB

⁸ Abdullah Syukri Zarkasyi, *Manajemen Pesantren Pengalaman Pondok Modern Gontor*, (Ponorogo: Trimurti Press, 2005), p. 185

الداخلية للعمال لإكمال مهام الشركة في ثقافة عملهم لتحقيق أقصى أداء. بناءً على الخلفية أعلاه ، يهتم الباحث بإجراء بحث حول أداء الموظف ، ولهذا الغرض يكون عنوان البحث المقترح في هذه الدراسة هو تحليل تأثير ثقافة العمل وسلوك العمل الإسلامي على أداء موظفي وحدة الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو.

ب. تحديد المسألة

المشكلة الرئيسية في تحقيق أداء العمل في مؤسسة ما هي ثقافة العمل لتحقيق المنظمة أو الشركة المستهدفة. يجب أن يفهم أن سلوك العمل الإسلامي لن يزداد إذا لم تكن الشركة على دراية بالعوامل غير المادية التي يحتاجها العمال أو الموظفون ، بما في ذلك كيفية جلب مناخ القيادة والعمل. فيما يلي وصف لصياغة مشكلة تأثير ثقافة العمل سلوك عمل الإسلامي في وحدة الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو:

١. هل تأثير ثقافة العمل و سلوك عمل الإسلامي على أداء موظفي وحدات كونتور ما المتغير الذي أثر على أداء موظفي وحدة الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو(PMDG)؟
٢. ما هي العوامل التي تأثر على أداء موظفي وحدة الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو(PMDG)؟

ج. أهداف البحث

- مع صياغة المشكلة أعلاه ، فإن الغرض من هذا البحث هو:
١. الكشف عن تأثير ثقافة العمل سلوك عمل الإسلامي على أداء موظفي

وحدات الأعمال بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو (PMDG).
 ٢. الكشف عن العوامل الذي أثر على أداء موظفي وحدة الأعمال الأعمال
 بمعهد دارالسلام كونتور فونوروكو (PMDG)

د. أهمية البحث

فوائد البحوث المتوقعة هي:

١. لوحدة الأعمال
 من المتوقع أن تقدم نتائج هذه الدراسة الاعتبار فيما يتعلق بثقافة
 العمل وممارسات العمل الإسلامية لتحسين أداء الموظفين.
٢. للأكاديميين
 من المتوقع أن تكون نتائج هذه الدراسة مادة تعليمية و مزيدا
 للأمور البمتبقة في مجال الإدارة ، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية.
٣. لأطراف أخرى
 من المتوقع أن تكون نتائج هذه الدراسة مرجعًا إضافيًا لمزيد من البحث
 وكاعتبار للمنظمات التي تواجه مشكلات مماثلة.