

Budaya Perusahaan Dalam Persepektif Islam

Elma Tiana¹, Ambo Intang²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

e-mail: elmatiana3@gmail.com¹, diabi99@gmail.com²

ABSTRAK- Budaya dalam perusahaan merupakan ciri khas yang dapat membedakan antar perusahaan. Dalam setiap organisasi memiliki faktor-faktor tersendiri yang dapat mempengaruhi suatu budaya dalam perusahaan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui budaya perusahaan dalam persepektif islam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan kajian pustaka sebagai metode pengumpulan data maka ditemukan bahwa konsep dasar dari ekonomi Islam yang dapat dijadikan landasan budaya organisasi yang Islami didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan). Salah satu faktor penting dalam mengukur kerangka kerja antara karyawan dan organisasi adalah masalah kepemimpinan. Dibutuhkan kepemimpinan yang baik untuk mengelola dan mengarahkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai kerangka kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Budaya Perusahaan, Organisasi Islam, Kepemimpinan*

PENDAHULUAN

Kebudayaan (*culture*) yang ada didalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya (Akbar, 2013). Budaya perusahaan dapat dipandang sebagai seperangkat nilai, sikap, pola perilaku, ritual, kepercayaan, norma, harapan, asosiasi dan asumsi karyawan sebagai identitas utama dalam organisasi yang membantu dalam menentukan perilaku karyawan (Ramdhani dkk., 2017). Sebagian besar perusahaan modern menganggap budaya perusahaan sebagai instrumen strategis yang sangat kuat, memungkinkan mereka untuk memotivasi berbagai departemen perusahaan serta masing-masing anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk meningkatkan interaksi antara departemen dan untuk membuat setiap karyawan lebih aktif dan kreatif ketika bekerja di masalah perusahaan (Gaisina dkk., 2015).



Pengaruh budaya kerja terhadap organisasi dapat dibedakan atas tiga aspek pengaruh, yaitu: (1) pengaruh mengarah (*direction*); (2) pengaruh merambat (*pervasiveness*); dan (3) pengaruh menguatkan (*strength*) (Badiasih, 2012). Budaya perusahaan mempengaruhi cara orang berperilaku dalam suatu organisasi. Oleh karena itu budaya perusahaan disamakan dengan kepribadian organisasi dimana dapat menggambarkan perilaku karyawan bahkan ketika mereka tidak diinstruksikan tentang apa yang harus dilakukan (Nongo & Ikyanyon, 2012).

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan keberhasilan organisasi, dan ini hanya dapat dicapai dengan memastikan budaya yang sesuai dikembangkan atau dibentuk dalam organisasi yang cocok dengan nilai-nilai, sikap, dan perilaku manajer (Rasyid dkk., 2003). Budaya perusahaan bersifat meresap dan kuat karena mendorong atau menghambat perubahan dalam organisasi. Bagi karyawan, budaya perusahaan adalah perekat yang mengikat karyawan ke organisasi. Budaya perusahaan yang kuat memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi, dan ketika mereka bekerja menuju tujuan organisasi, tingkat komitmen mereka meningkat (Nongo & Ikyanyon 2012). Tujuannya adalah untuk memperoleh nilai-nilai kunci, kepercayaan, dan norma-norma dalam suatu organisasi yang telah memberikan banyak dorongan bagi keberhasilan dan kinerja superior organisasi (Rasyid dkk., 2003). Budaya perusahaan memberikan pengaruh yang cukup besar pada perilaku organisasi, terutama di bidang efisiensi, efektivitas, dan komitmen. Ini berarti bahwa dengan mengembangkan budaya perusahaan yang tepat, organisasi dapat mencapai kesuksesan (Roos & Eeden, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu kajian pustaka yang syarat akan permasalahan pada sumber sekunder berupa hasil penelitian terdahulu, artikel, dan buku-buku referensi yang membahas topik yang terkait.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi islami merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain (Kusumawati, 2015). Spritualitas menjadi budaya organisasi yang dianggap mampu menyentuh sisi terdalam melalui



pendekatan berbasis agama. Isu spiritual dalam organisasi di Indonesia mulai semarak terdengar sejak awal 1990-an. Dalam praktiknya spiritual akan mudah diaplikasikan apabila puncak memiliki gagasan komprehensif dan mampu mentransfer gagasan tersebut ke karyawan dan fungsi organisasi. Hal ini menjadi tantangan berat bagi pemimpin organisasi karena pemahaman spiritual setiap karyawan berbeda (Rahmat, 2016).

Budaya organisasi Islam lebih tepat digambarkan dengan kenyataan di mana bentuk dan gaya budaya Muslim telah mengalami perubahan jika diambil dari kira faktor masa (Rahman, dkk., 2015). Islam mengakui keragaman dalam budaya, bahasa, makanan orang dan berpakaian, sebagai karunia Allah bagi umat manusia. Namun, budaya apa pun yang bertentangan dengan ajaran Islam akan ditolak. Tidak ada budaya di dunia yang lebih unggul dari budaya Islam, sebab Islam sebagai agama yang lengkap terungkap dari Tuhan dengan penuh bimbingan. Karena itu, setiap budaya dihasilkan dari percobaan manusia mana pun tidak dapat bersaing dengannya. Budaya memiliki dampak yang besar dalam membentuk sikap seseorang baik positif maupun negative (Attahiru dkk., 2016).

Organisasi Islam muncul sebagai respon atas permasalahan yang ada di masyarakat. Hal ini juga yang menyebabkan organisasi Islam terfragmentasi ke berbagai bidang, seperti: ekonomi, sosial, budaya, kesehatan, pendidikan, politik, pelayanan, filantropi, dan religious (Rahmat, 2016). Budaya dan kebudayaan dalam Islam menitikberatkan keserwajagatan termasuk juga faktor-faktor penentu dalam kebudayaan itu, dengan berdasarkan kepada pandangan yang bersifat tradisional dalam pengertian setepatnya. Perbandingan dengan beberapa ciri modeniti atau kemodenan dari segi identional, amalan dan institusi menunjukkan ciri-ciri keislaman yang tradisional itu secara yang lebih nyata (Rahman, dkk., 2015).

Konsep dasar dari ekonomi Islam yang dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan). *Pertama*, Tauhid (keimanan kepada Allah SWT) adalah konsep mendasar karena merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi. Dengan dasar tauhid inilah budaya perusahaan yang Islami akan membentuk perilaku karyawan yang positif, yang mampu menggerakkan aktifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik. *Kedua*, Khalifah (kepemimpinan) dalam rangka



bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akhirat nanti. *Ketiga*, Keadilan (a'dalah) yang mana dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW (Suripto, 2016).

Budaya organisasi Islam bukanlah pembicaraan tentang pembentuk formasi nilai semata, uji coba penerapan nilai, melihat budaya organisasi Barat, bahkan bukanlah kegiatan "asal caplok" nilai-nilai penting dalam Al-Qur'an. Akan tetapi, budaya organisasi Islam adalah tentang kesepakatan dan komitmen bersama untuk mempromosikan nilai-nilai yang dianggap benar dan membawa organisasi ke arah tujuan bersama. Melalui cara kerja seperti ini, nilai-nilai Islam yang ditanamkan oleh pemimpin dapat dipraktekkan dengan maksimal oleh anggota organisasi (Rahmat, 2016). Terdapat beberapa nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan pengurusan organisasi, diantaranya ialah (Yang, 2003): a. Setiap tindakan harus diiringi dengan taat, b. Ketelitian dan pengetahuan dalam semua usaha, c. Kecakapan dan kekesanan (ihsan), d. Keikhlasan, e. Kehendak dalam diri individu, f. Penilaian diri secara berterusan, g. Senantiasa mengingat Yang Maha Kuasa.

Qutbh (1985) mengusulkan beberapa nilai dan perilaku Islam dalam organisasi, seperti; ketulusan untuk Tuhan dan untuk melakukan pekerjaan atas dasar cinta untuk Tuhan, muhasabah (introspeksi), jujur, optimis (tidak putus asa), suka bertobat kepada Allah dan meminta pengampunan atas kesalahan manusia, ingin belajar, rendah hati, saling membantu lain dalam melakukan pekerjaan dan untuk kebaikan satu sama lain, menghormati kepemimpinan, pikiran baik, tidak ada gosip, tidak ada kejahatan, serta musyawarah positif di setiap kesempatan. Madhi (2002) menggambarkan nilai-nilai yang diambil dari sejarah Nabi dan para sahabat yang dapat diringkaskan sebagai berikut; adil, patut dicontoh (qudwah hasanah), shidq, bertanggung jawab, fathonah (cerdas), tabligh (dapat berkomunikasi dengan baik), transfer ilmu yang konsisten, disiplin, saling percaya, tidak berlebihan dengan cara apa pun, efektif, dan efisien (Byarwati, 2016).

Budaya Islam memiliki beberapa ciri khas seperti berikut: 1. Tetap percaya pada Allah, 2. Semangat misionaris, 3. Kerja keras, 4. Keunggulan, 5. Kejujuran dan kebenaran, 6. Akuntabilitas, 7. Moralitas, 8. Pengambilan keputusan konsultatif, 9. Menumbuhkan praktik yang baik dan melarang yang



salah, 10. Ketulusan mutlak, 11. Pengetahuan, 12. Baik perilaku, 13. Hakim, 14. Kerjasama, 15. Saling percaya, 16. Saling menghormati, 17. Pengorbanan, 18. Kesehatan fisik, 19. Rapi dan kebersihan, 20. Perlakuan persaudaraan karyawan, 21. Menawarkan doa wajib, 22. Berbusana Islami, 23. Melarang fitnah dan fitnah (Hoque dkk., 2013).

Hafinuddin dan Hendri (2003) mengungkapkan ada beberapa karakteristik budaya kerja Islam, yaitu: (1) Pekerjaan itu baik dan bermanfaat; (2) Berusaha menuju stabilitas dan kesempurnaan; (3) Pekerjaan adalah melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi; (4) Bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang optimal; (5) Kompetitif dan saling membantu; (6) Melihat nilai waktu (Purnama, 2017).

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut (Hakim, 2016):

Pertama, Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah. Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah *fil ardi* (pemimpin bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini.

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” dimana sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan, bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal pikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya.

Kelima, Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mulk: 15: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah

disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Keenam, Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus.

Ketujuh, Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah). Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

Davis dan Newstrom (2001) menyatakan bahwa hubungan antara budaya dan kerangka kerja tergantung pada kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam mengukur kerangka kerja antara karyawan dan organisasi. Dibutuhkan kepemimpinan untuk mengelola dan mengarahkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai kerangka kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Nowack (2004) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang buruk menyebabkan karyawan cenderung keluar dari organisasi (Hakim 2012).

Pengaruh gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami ini terbagi menjadi tiga yaitu: a. Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami sehingga dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan perilaku kerja islami. b. Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam sehingga dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam. c. Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami sehingga dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan etos kerja islam dan perilaku kerja islami (Kusumawati, 2015).

KESIMPULAN

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya yang dipandang sebagai seperangkat nilai, sikap, pola perilaku, ritual, kepercayaan, norma, harapan, asosiasi dan asumsi karyawan sebagai identitas utama dalam

organisasi yang membantu dalam menentukan perilaku karyawan. Sedangkan Budaya organisasi islami merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain. Konsep dasar dari ekonomi Islam yang dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan adal (keadilan). Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam mengukur kerangka kerja antara karyawan dan organisasi dalam mengelola dan mengarahkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai kerangka kerja yang lebih baik sebab kepemimpinan yang buruk menyebabkan karyawan cenderung keluar dari organisasi.

REFERENSI

- Akbar, Muhammad Rizza. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Enggement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)." *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 2, No. 1.
- Attahiru, Mustapha Sidi, dkk. (2016). "Relationship between Culture and Work Ethics: The Islamic Perspective", *International Review of Management and Marketing*, Vol. 6, No.7, 282-286.
- Budiasih₂, Yanti. (2012). "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada PT. XX di Jakarta)." *Jurnal Liquidity*. Vol. 1, No. 2, 99-105.
- Byarwati, Anis. (2016). "Creating Islamic Corporate Culture Model For Islamic Banking", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 2, 205-218.
- Davis, K and Newstroom J (2001) *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, terjemahan: Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gaisina₂, Lyutsiya Mugtabarovna, dkk. (2015). "Corporate Staff Identity as a Factor of Increasing Labor Productivity." *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 6, No. 5.
- Hafinuddin, D. and T. Hendri, 2003. *Manajemen syariah dalam praktik*. Cetakan I. Jakarta: Gema Insani Press. pp: 64-65.
- Hakim, Abdul, (2012). "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia

- Tbk. Employee in the Central Java”, *Asia Pacific Management*, Vol. 17, No. 1, 77-90.
- Hakim, Lukman, (2016). “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, 179-200.
- Hoque, Nazamul, (2013). “Organisational culture: features and framework from Islamic perspective”, *Humanomics*, Vol. 29 No. 3, 202-219.
- Kusumawati, Diah Ayu, (2015). “Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi” *Conference in Business, Accounting, and Management*, Vol. 2, No. 1, 233-242.
- Madhi, J. (2002). *Al Qiyadah Al Muatsiroh, Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh, Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Asy Syamil.
- Nongo, Ezekiel Saasongu dan Darius Ngutor Ikyanyon. (2012)“The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization.” *International Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 22.
- Nowack, Kenneth. (2004). Does Leadership Practices affect a Psychologically a healthy Workplace? Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Purnama, Chamdan, (2017). “Islamic Culture Impact Of Increasing Satisfaction And Performance Of Employees: Study Of Educational Institutions Sabillilah Sampang”, *Asian Economic And Financial Review*, Vol. 7, No. 5, 528-540.
- Rahman, Rosfazila Binti Abd, (2015). “Pembentukan Budaya Organisasi Korporat Islam: Suatu Penelitian Kualitatif terhadap FPOPP Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB)”, *JSASS VOL. 2*, No. 2, 52-66.
- Rahmat, Ihsan, (2016). “*The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam*” *Membangun Profesional Keilmuan*.
- Ramdhani, Abdullah, dkk. (2017) “Model Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization.” *International Business Management*. Vol. 11, No. 3, 826-830.
- Rasyid, Md. Zabid Abdul, dkk. (2003) “The Influence of Corporate Culture and Organisational Commitment in Performance.” *Journal of Management Developmen.*, Vol. 22, No. 8, 708-728.
- Roos, Wanda dan Rene Van Eeden. “The Relatiantip Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture.” *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No. 1, 54-63.
- Suripto, Teguh, (2016). “Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami”, *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 6, No. 2, 144-153.



Quthb, S. (1985). *As Suluk Atandzim*. Saudi Arabia: Dar Al Fikr.

Yang, Zainal bin. (2003). “Nilai, Etika dan Budaya Kerja Dalam Pentadbiran Sektor Awam Di Malaysia Dari Perspektif Islam (Satu Imbasan Kembali Tinjauan Karya)”, *Jurnal Pengurusan Awam*, Vol. No. 1, 45-67.