

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG ISLAMI

Teguh Suropto

Prodi Perbankan Syariah Alma Ata Yogyakarta

Email : teguh_suropto@yahoo.com

Abstract

If we notice a lot of companies have a uniqueness that differ from one company to another. Although they produce the same goods or services but they have a difference that becomes the value or symbol of the company, or the value of such symbols forming an organization's culture. One of the values that can to develop in the company in an effort to improve its performance is to develop value, the value of Islam as a cultural organization, or in other words a company can establish an Islamic culture of the organization to improve its performance. basic concepts that form the basis of Islamic economics may be invoked as a work culture organizational that is Islamic. Islamic organizational culture, among others, is based on three fundamental concepts, that is monotheism (belief in Allah), leadership (*khalifah*), and justice (*a'dalah*). This study uses qualitative descriptive, by studying the literature of some relevant journals. The results showed that the Islamic leadership has a significant influence on employee performance, and ultimately the company's performance will be better, the Islamic leadership has significant influence on employee motivation. With increasing employee motivation, firm performance will improve for the better, and influence on the motivation of Islamic leadership showed that a leader who carry out their duties based on Islamic law will be able to provide and create motivation of employees. Basically, motivation Islamic is a feeling or desire someone who reside and work in order to fulfill the material needs or living based on the Qur'an and Hadist.

Keyword: organizational culture, *tauhid*, *khalifah*, *a'dalah*, organizational performance

Abstrak

Jika kita perhatikan banyak perusahaan memiliki keunikan yang berbeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Meskipun mereka menghasilkan barang atau jasa yang sama akan tetapi mereka memiliki sebuah perbedaan yang menjadi nilai atau simbol dari perusahaan, nilai atau simbol tersebut membentuk sebuah budaya organisasi. Salah satu nilai-nilai yang dapat dikembangkan di perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengembangkan nilai – nilai islam sebagai sebuah budaya organisasi, atau dengan kata lain perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang islami untuk meningkatkan kinerjanya. konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan). Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kualitatif, dengan melakukan studi literatur dari beberapa jurnal yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik, kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat menjadi lebih baik. Danya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam akan dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi dari para karyawannya. Pada dasarnya, motivasi kerja Islami merupakan perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan material atau nafkah yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.

Kata kunci: budaya organisasi, tauhid, khalifah, a'dalah, kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Jika kita perhatikan banyak perusahaan memiliki keunikan yang berbeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Meskipun

mereka menghasilkan barang atau jasa yang sama akan tetapi mereka memiliki sebuah perbedaan yang menjadi nilai atau simbol dari perusahaan, nilai atau simbol tersebut

membentuk sebuah budaya organisasi. Menurut Stoner (Waridin dan Masrukhin, 2006) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Schein (2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal. Robbins (1998; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998; 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dengan memiliki nilai, simbol, atau sistem bersama tersebut sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kinerja yang berbeda.

Salah satu nilai-nilai yang dapat dikembangkan di perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengembangkan nilai-nilai Islam sebagai sebuah budaya organisasi, atau dengan kata lain perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang Islami untuk meningkatkan kinerjanya. budaya organisasional yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Lukman Hakim, 2011). Budaya organisasi yang Islami tersebut memiliki peranan untuk membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada di dalamnya. Perilaku individu adalah kecenderungan seseorang untuk bertingkah laku, baik tingkah laku yang bertentangan maupun yang tidak bertentangan dengan pola-pola norma

yang telah dilembagakan (Parson, 1951 dalam Dede Mariana, 2008). Dengan perilaku yang terbentuk melalui budaya organisasi yang Islami akan terwujud kinerja perusahaan yang lebih baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998 : 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Nilai-nilai Islam yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat. (Syarah Padmawati, 2007). Pengertian budaya organisasi Islam menurut Sumarman (2003) adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan Islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Dengan terbentuknya budaya organisasi maka dapat memberikan pengaruh, baik berpengaruh kuat atau lemah terhadap kinerja sebuah perusahaan, hal ini disampaikan oleh Robin (2006) budaya organisasi yang dianut dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh yang kuat atau lemah, organisasi yang memiliki budaya yang kuat berarti budaya organisasi akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota organisasinya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap kinerja perusahaan. Organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya yang kuat berarti budaya organisasi akan memiliki budaya organisasi yang besar terhadap perilaku anggota organisasinya. Budaya yang kuat ini dapat memberikan pengaruh yang negatif maupun positif. Pengaruh yang positif dari budaya yang kuat

akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang harus dipertahankan, sehingga dapat membina kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian sebaiknya pucuk pimpinan di perusahaan seharusnya memperhatikan dan mempertahankan budaya organisasi yang cocok dengan karyawan serta lingkungan perusahaan sehingga menjadi budaya yang kuat bagi perusahaan untuk mendukung kemajuan dan mencapai tujuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Dalam beberapa literatur istilah corporate culture sering diganti dengan organizational culture, kedua istilah ini sebenarnya memiliki pengertian yang sama, namun demikian dalam pembahasan ini akan digunakan istilah organizational culture atau budaya organisasi. Banyak istilah budaya organisasi telah diartikan oleh para ilmuwan, diantaranya Glaser et al. (1987); Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*. Hofstede (1986:21); Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Sedangkan Robbins (1996:289); mengartikan budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak

akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (H. Teman Koesmono, 2005).

Sedangkan menurut fungsinya, maka budaya organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya Robbins (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasional mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan pokok pendapat yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan. Dengan fungsi tersebut, maka budaya organisasi dapat menjadi seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur organisasi dan system pengawasan yang ada di dalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu di dalam organisasi (Kast dan Rosenzweig, 1985 dalam Robbins, 2006). Dari pemahaman tersebut maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki bentuk yang masih abstrak atau masih bersifat umum. Oleh karena itu diperlukan hal yang lebih spesifik yang dapat digunakan untuk mempelajari budaya organisasi. Salah satu yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi secara spesifik adalah budaya organisasi Islami. Budaya organisasional yang Islami ini merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Lukman Hakim, 2011). Menurut Abdul Manan (1993) dalam Lukman Hakim (2011) berpendapat bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan).

Tauhid (keimanan kepada Allah SWT) adalah konsep yang paling mendasar dalam

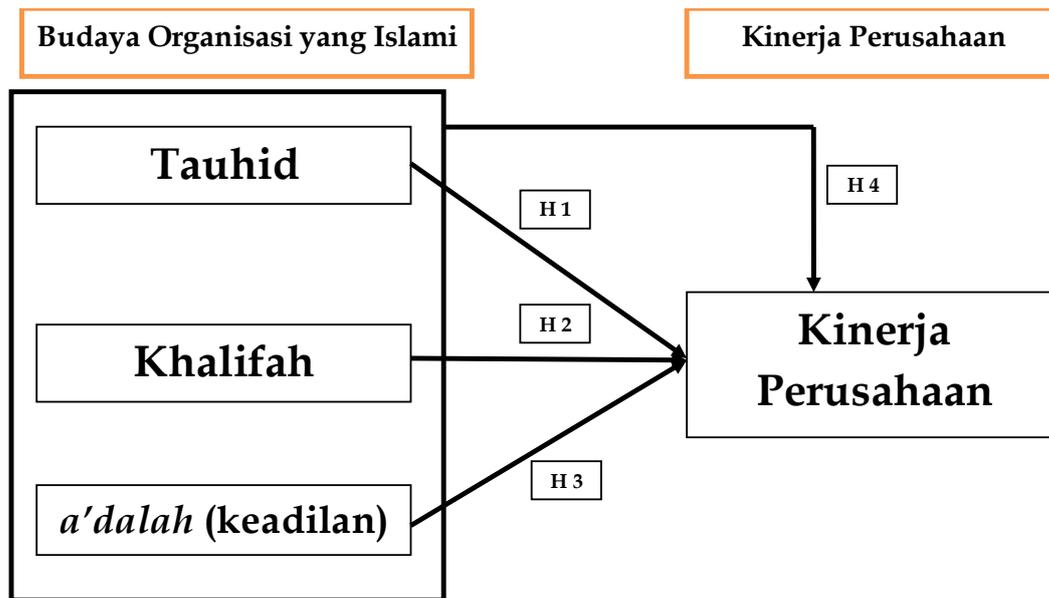
budaya organisasi islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya (Lukman Hakim, 2011). 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.

Disinggung tauhid landasan yang kedua dalam budaya organisasi yang islami adalah khalifah Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Seorang individu harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua dalam budaya organisasional yang Islami adalah konsep khalifah (kepemimpinan) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akherat nanti (Lukman Hakim, 2011). Landasan ketiga dalam budaya organisasional yang Islami adalah *keadilan (a'dalah)*. Keadilan disini 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. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan

kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil / tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW (Lukman Hakim, 2011).

Sedangkan kinerja dapat diartikan Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003 : 42). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. (Soedjono, 2005). Menurut Susanto, et.al (2008 : 37), untuk dapat mencapai kinerja perusahaan yang baik perlu dipahami peranan atau fungsi budaya organisasi bagi perusahaan, yaitu 1) sebagai pengikat (Organization binder), 2) Integrator, 3) identitas organisasi, 4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, 5) Ciri Kualitas, 6) Motivator, 7) Pedoman gaya kepemimpinan, 8) Peningkatan nilai stakeholder. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan budaya organisasi yang mampu menjadi pengikat sekaligus sebagai identitas organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat menjadi lebih baik. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/ pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998 :179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Dari konsep tersebut dapat diperoleh sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Dengan kerangka berpikir tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang Islami yang dapat dijabarkan kedalam tiga konsep dasar yaitu tauhid, khalifah, dan keadilan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Tauhid merupakan konsep yang paling mendasar dalam budaya organisasi Islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi. (Yusuf Al-Qardawi, 1993). Tauhid adalah merupakan suatu pegangan, pengilmuan dan sesuatu yang bersabit dengan penghayatan tentang pengesaan dan Keesaaan Allah Taala. Dengan meningkatnya nilai tauhid bagi setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, maka diharapkan kinerja perusahaan dapat menjadi lebih baik. Demikian juga dengan landasan yang lain yaitu khalifah. Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Sebuah perusahaan memerlukan seorang pemimpin untuk mengelola usahanya agar tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut Ala (2008) kepemimpinan islami adalah seorang pemimpin yang ideal dimana modal utamanya adalah ilmu yang bersumber dari Al-qur'an dan hadits serta literatur islam, iman, infak, puasa dan sebagainya. Sedangkan menurut Moedjiono (2002) Kepemimpinan dalam Islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-quran dan hadits.

Sedangkan indikator gaya kepemimpinan islam menurut Nawawi dalam Hakim (2011) yaitu: 1) Shiddiq/Kejujuran, 2) Amanah/Kepercayaan, 3) Fathanah/Pintar, 4) Tabligh

Sementara landasan ketiga sebagai budaya organisasi Islami adalah a'dalah (keadilan) Keadilan disini 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. Dengan landasan ini setiap individu dalam perusahaan selalu akan bekerja dengan dasar ketentuan yang terdapat di dalam al qur'an dan hadist. Dengan berlandaskan nilai a'dalah dalam islam, setiap individu memiliki etos kerja yang baik, etos kerja inilah yang akan membentuk budaya organisasi yang baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk etos kerja menurut (Asifudin (2004) dalam Dyah Ayu Kusumawati, 2015) adalah: 1) Kerja merupakan penjabaran dari aqidah, 2) Kerja dilandasi ilmu, 3) Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.

Dari beberapa hasil penelitian yang meneliti tentang budaya organisasi yang islami terhadap kinerja perusahaan, diperoleh

hasil bahwa Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian *Harvard Business School* (Kotter dan Heskett, 1992) dalam Lukman Hakim (2016) menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Selanjutnya hasil penelitian dari Suci Endah Dwinastiti (2015), diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai - nilai Islam sebagai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Soedjono (2005) dalam penelitiannya memperoleh hasil penelitian, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Secara Parsial antara Tauhid, terhadap Kinerja Perusahaan.

Sedangkan secara parsial tauhid dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Di negara-negara maju, seperti Amerika Serikat, tumbuhnya kesadaran spiritual di tempat kerja memang tak terlepas dari berbagai faktor, antara lain kehampaan makna di tengah kelimpahan materi, ketidakpastian dan kegelisahan para pekerja akan masa depan mereka akibat restrukturisasi dan relokasi korporat yang sangat mendasar, terutama dalam menghadapi persaingan global. Belum lagi krisis moral dunia korporat sebagaimana ditunjukkan para eksekutif mereka dalam memanipulasi keuangan atau berbagai malpraktik lain dalam pengelolaan bisnis. Di negara-negara berkembang, seperti Indonesia, selain krisis ekonomi yang mendera perusahaan-perusahaan besar, tumbuhnya kelas menengah Muslim sejak paruh kedua tahun delapan puluhan menjadi faktor penting yang menumbuhkan kesadaran spiritual di tempat kerja ini. Penelitian mutakhir juga memberikan penjelasan kondisi di atas. Ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritualitas seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, di mana secara signifikan akan berpengaruh

dengan peningkatan kinerjanya (McCormick., Donald W, 1994; Strawbridge, William J. et al: 1997; Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton: 1999; Lewis, Jeffrey S., Gary D. Geroy: 2000). (Chasbullah Wibisono, 2010). Muhammad Isa Selamat (1996) dalam Baharon Muhamad, et.al, 2008) telah mendefinisikan tauhid sebagai ilmu yang dapat menegakkan akidah keagamaan seseorang yang berlandaskan kepada keyakinan. Keimanan seseorang tidak akan diterima di sisi Allah selagi tidak ditegakkan di atas mentauhidkan-Nya dari sudut ilmu dan iktikad, yaitu kepercayaan serta pegangan.

Dengan dasar beberapa hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa tauhid secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Secara lebih rinci Wibisono dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa motivasi aqidah atau tauhid yang terwujud dalam Iman kepada Allah SWT, Iman kepada Kitab suci Al Qur'an, dan Iman kepada Rosul, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang religius. (Chasbullah Wibisono, 2008). Kinerja yang religius ini terjadi di dalam organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Secara Parsial antara Khalifah, terhadap Kinerja Perusahaan.

Kepemimpinan dalam segala dimensi mampu memberikan kontribusi serta mampu mengarahkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan secara umum dapat diartikan "Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok" (Kartono, 2013), Gibson et.al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Dari beberapa pengertian kepemimpinan secara umum, dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki fungsi mengarahkan orang atau individu yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam perspektif Islam, ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin.

Pertama, kata *umara* yang sering disebut juga dengan *ulil amri*. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surat an-Nisa: 59 yang artinya sebagai berikut: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*” (QS. An-Nisa: 59). Sedangkan Menurut Fahmi, Dkk. (2014: 217) Kepemimpinan syariah/ Islami adalah kepemimpinan yang mengandung aspek-aspek yang terdapat pada pengertian kepemimpinan pada umumnya, namun pada kepemimpinan syariah terdapat nilai-nilai agama yang mendasarinya. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara islami adalah kepemimpinan yang mengandung unsur kepemimpinan secara umum, akan tetapi nilai – nilai agama juga menjadi unsur penting dalam menjalankan kepemimpinan.

Dalam Islam setiap pemimpin harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Beberapa penelitian menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa antara kepemimpinan islami dan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Ratna, Farid, 2012), diperoleh hasil bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik. Aspek-aspek dalam kepemimpinan Islami berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab

terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan (Rivai dan Arvian, 2009).

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rezy Aziz, Atina Shofawati, 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat menjadi lebih baik. Danya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam akan dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi dari para karyawannya. Pada dasarnya, motivasi kerja Islami merupakan perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan material atau nafkah yang didasarkan pada Al-Qur’an dan Hadits

Pengaruh Secara Parsial antara A’dalah (Keadilan), terhadap Kinerja Perusahaan.

Keadilan (a’dalah). Keadilan disini 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. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-saja sekalipun dengan cara yang batil / tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW (Lukman Hakim, 2011). Landasan ini menjadi pedoman bagi pimpinan untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan nilai – nilai islami.

Salah satu sumbangan terbesar Islam kepada umat manusia adalah prinsip keadilan sosial dan pelaksanaannya dalam setiap aspek kehidupan manusia. Islam memberikan suatu aturan yang dapat dilaksanakan oleh semua orang yang beriman. Setiap anggota masyarakat didorong untuk memperbaiki kehidupan material masyarakat tanpa membedakan bentuk, keturunan dan jenis orangnya. Setiap orang dipandang sama untuk diberi kesempatan dalam mengembangkan seluruh potensi

hidupnya. (Afzalur Rahman, 1995). Tidak dapat dipungkiri, al-Qur'an meningkatkan sisi keadilan dalam kehidupan manusia, baik secara kolektif maupun individual. Karenanya, dengan mudah kita lalu dihindangi semacam rasa cepat puas diri sebagai pribadi-pribadi muslim dengan temuan yang mudah diperoleh secara gamblang itu. Sebagai hasil lanjutan dari rasa puas diri itu, lalu muncul idealisme atas al-Qur'an sebagai sumber pemikiran paling baik tentang keadilan. Kebetulan persepsi semacam itu sejalan dengan doktrin keimanan Islam sendiri tentang Allah sebagai Tuhan Yang Maha Adil. Bukankah kalau Allah sebagai sumber keadilan itu sendiri, lalu sudah sepantasnya al-Qur'an yang menjadi firmanNya (Kalam Allah) juga menjadi sumber pemikiran tentang keadilan? Al-Qur'an menggunakan pengertian yang berbeda-beda bagi kata atau istilah yang bersangkutan-paut dengan keadilan. Bahkan kata yang digunakan untuk menampilkan sisi atau wawasan keadilan juga tidak selalu berasal dari akar kata 'adl. Kata-kata sinonim seperti qisth, hukm dan sebagainya digunakan oleh al-Qur'an dalam pengertian keadilan.

Sedangkan kata 'a adl dalam berbagai bentuk konjugatifnya bisa saja kehilangan kaitannya yang langsung dengan sisi keadilan itu (*ta'dilu*, dalam arti mempersekutukan Tuhan dan 'adl dalam arti tebusan). (Mahir Amin, 2014) Istilah lain dari *al-'adl* adalah *al-qist*, *al-misl* (sama bagian atau semisal). Secara terminologis, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Adil juga berarti berpihak atau berpegang kepada kebenaran. Dengan demikian setiap individu di perusahaan apabila menggunakan prinsip keadilan dalam bekerja, maka akan diperoleh pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan diskriptif kualitatif dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

Budaya organisasional yang Islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan).

Tauhid merupakan konsep yang paling mendasar dalam budaya organisasi Islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian *Harvard Business School* (Kotter dan Heskett, 1992) dalam Lukman Hakim (2016) menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Selanjutnya hasil penelitian dari Suci Endah Dwinastiti (2015), diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai - nilai Islam sebagai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam Islam setiap pemimpin harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*).

Bahwa tauhid secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Secara lebih rinci Wibisono dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa motivasi aqidah atau tauhid yang terwujud dalam Iman kepada Allah SWT, Iman kepada Kitab suci Al Qur'an, dan Iman kepada Rosul, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang religius.

Beberapa penelitian menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa antara kepemimpinan islami dan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Ratna, Farid, 2012), diperoleh hasil bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik.

Sedangkan *a'dalah* secara parsial juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Waridin dan Masrukhin. (2006), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Ekobis*, Vol.7, No.2
- Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behavior In Organisations*, Perason Education,Ltd., New Jersey, USA, 2003
- Edgar H Schain. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey -Bass Publishers, San Francisco
- Pabundu Tika. (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephern P., 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Lukman Hakim, 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2, hlm. 148-158.
- Dede Mariana, 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Pejabat Publik: Studi pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 10, No. 3, hlm. 201-219.
- Siti Hidayah, Sutopo, *Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif Di Dalam Organisasi*, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 36 / Th. XXI / April 2014
- Soedjono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi - Universitas Kristen Petra* <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, NO. 1, Maret 2005: 22- 47
- Abdul Hakim, Anwar Hadipapo, *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi*, Ekobis Vol. 16 No. 1 januari 2015 1-11
- Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007).
- Suparman. (2007). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi Terhadap kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, *Measuring and Interpreting Organizational Culture*. *Management Communication Quartely* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Hofstede, Geert, 1986, *Culture's Consequences, International Differences in Work - Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills/ London/New Delhi.
- H.Teman Koesmono (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, September 2005 : 171 - 188.
- Yusuf Al-Qardawi (1993). "Pengertian Tauhid." Kuala Lumpur, Pustaka Salam Sdn.Bhd.
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Susanto, A.B., Fx. Sujanto, Wijanarko, Himawan, Patricia, Mertono, Suwahyuhadi, Wismangil, 2008, *A Strategic management approach Corporate Culture and Organization Culture*, The Jakarta Consulting Group.
- Diah Ayu Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Unissula, ISSN 2302-9791 vol. 2 no. 1 may 2015
- 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 Pasific Management Review 17(1) 77-90
- Gibson et all, 1994. *Organisasi*, Jilid 1 dan 2, alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L et al 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Ratna Wijayanti, Farid Wajdi, *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan*

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan lama Kerja Sebagai Variabel Moderating DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13, No. 2, Desember 2012
- Rezy Aziz, Atina Shofawati, Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan, JESTT Vol. 1 no. 6 Juni 2014.
- Afzalur Rahman (1995), Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 1, PT. Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta
- Abdual Aziz Dahlan, et. all, (editor),1997, Ensiklopedi Hukum Islam, jilid 2, (Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997), 25.
- Mahir Amin, (2014), Konsep Keadilan Dalam Prespektif Hukum Islam, Al Daulah Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam, Volume 4, no. 2.