

## BUDAYA ORGANISASI DALAM PRESPEKTIF AL-QUR'AN DAN AL-HADIST

Fitri Wahyuni<sup>1\*</sup>

Suci Midsyahri Azizah<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) Ponorogo

<sup>2</sup>Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) Ponorogo

\*[wahyuni417@gmail.com](mailto:wahyuni417@gmail.com)

\*[sucimidsyahri88@gmail.com](mailto:sucimidsyahri88@gmail.com)

No. WA: 081233083145

**Abstract:** Organizational culture is a set of philosophies, ideologies, norms that are owned by an organization which at the same time distinguishes it from other organizations. Faced with challenges that show that the organization has so far only been managed with mathematical approaches that are full of competitive nuances. In the midst of the problems faced, namely about what noble values (core values) should not be conveyed in the practice of forming organizational culture so far. This article intends to know the concept of organizational culture in general, as well as to know the signs of the Qur'an and Hadith. The method used in writing this article is a descriptive qualitative method of library research type. The results of the study indicate that Islamically organizational culture is a gathering place for people who have ideas and thoughts that are in line, take the concepts and habits that have been embedded in the Islamic order as the basis for moving and effort in an effort to achieve organizational goals for the benefit and welfare of the organization. blessing of Allah SWT. The Islamic order that is taken as the organizational culture includes the concepts, models and values contained in the organization

Keywords: *Organizational Culture, Al-Qur'an, Al-Hadith*

### Pendahuluan

Al-Qur'an dan hadist sebagai pedoman umat Islam dengan berbagai ajaran dan petunjuknya. Supaya manusia dapat menjadi khalifah yang baik di muka bumi ini. Untuk memperoleh petunjuk tersebut diperlukan adanya pengkajian terhadap al-Qur'an dan hadist itu sendiri, sehingga kaum muslimin benar-benar bisa mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari pada isi kandungan al-Qur'an tersebut yang di dalamnya kompleks membahas permasalahan-permasalahan yang sudah terjadi, sedang terjadi, maupun yang belum terjadi. Semua hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia, maupun keberadaan alam ini sudah termaktub dalam al-Qur'an dan hadist.<sup>1</sup> Termasuk dalam hal budaya organisasi.

Eksistensi organisasi dalam mempertahankan keberlangsungannya, dapat diprediksi dari nilai-nilai yang dianut dan dijadikan *share values* dari organisasi tersebut. Nilai-nilai luhur tersebut kemudian dijadikan sebagai dasar visi, dan misi organisasi tersebut dalam berkembang dan bertumbuh dengan lebih dinamis. Akan tetapi, tantangan, peluang, serta sejarah perjalanan panjang organisasi telah memberikan pemahaman mendasar bahwa organisasi tidak dapat hanya dikelola dengan pendekatan-pendekatan matematis yang penuh nuansa persaingan. Permasalahan yang dihadapi adalah nilai-nilai luhur (*core values*) yang seperti apa yang semestinya dijadikan *share values* yang dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Stoner (Waridin dan Masrukhin, 2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan

<sup>1</sup> Afiful Ikhwan STAI Muhammadiyah Tulungagung, "Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam (Kajian Tematik Al-Qur'an Dan Al-Hadist)," [staim-tulungagung.ac.id](http://staim-tulungagung.ac.id), accessed October 17, 2020, <http://staim-tulungagung.ac.id/ejournal/index.php/EDUKASI/article/view/194>.

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.<sup>2</sup> Schein (Saefullah, 2012) menjelaskan bahwa budaya merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang dapat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.<sup>3</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi juga merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang diilhami oleh suatu keyakinan dan kebiasaan yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi antara lain memiliki suatu perandalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya Organisasi juga berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, pembentuk peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik budaya organisasi antara lain : mempelajari, saling berbagi, transgenerasi, persepsi pengaruh, adaptasi. Karakteristik budaya dalam Islam antara lain : bekerja adalah ibadah, bekerja memperhatikan azas manfaat-maslahat, bekerja merupakan aktualisasi kemampuan akal nya, bekerja memperhatikan sifat *tawazun* (keberimbangan), bekerja memperhatikan azas kehalalan.<sup>4</sup>

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi.<sup>5</sup> Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ  
قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَجِيرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَنْفِذُونَ



Artinya:

Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah

<sup>2</sup> Masrukhin and Waridin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Ekonomi Bisnis*, 2006.

<sup>3</sup> U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

<sup>4</sup> M.S Lukman Hakim, S.E., "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif," n.d., 107–23.

<sup>5</sup> Djamaluddin Perawironegoro, "Budaya Organisasi," *Edukasia* 03, no. 03 (2014): 1–38.

keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"<sup>48</sup>. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"<sup>48</sup>. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya) 49 (Qs. Yunus: 47-49).<sup>6</sup>

Kemudian di dalam Qs. Al-Mukminun ayat 43, firman Allah SWT:



مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجْلَهَا وَمَا يَسْتَخِرُونَ

Artinya:

Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat) pula mereka terlambat dari ajalnya (Qs. Al-Mukminun : 43).<sup>7</sup>

Kedua ayat tersebut dapat dimengerti bahwa, sejatinya setiap manusia atau organisasi pasti memiliki akhir perjalanan hidupnya (ajal). Terlebih apabila ada manusia yang tidak mau taat kepada pemimpinnya (Qs. 4: 59), yang tulus dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya. Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).<sup>8</sup>

Rangkaian ayat suci Al-Qur'an dan hadist tersebut menyiratkan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipugkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian raihan tersebut organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai pedoman, ciri khas, dan acuan Bergeraknya organisasi tersebut. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien. Apabila organisasi tidak memiliki budaya, dan hanya bekerja berdasar atas struktur organisasi saja, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan dari studi pendahuluan tersebut, maka makalah ini bermaksud untuk mengetahui konsep budaya organisasi secara umum, dan untuk mengetahui isyarat Al-Qur'an dan hadist tentang budaya organisasi

### Konsep Budaya Organisasi secara Umum

Marvin Harris mengusulkan tentang konsep kebudayaan sebagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, seperti, "adat" (*custom*), atau cara hidup masyarakat.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Raymond Williams, tokoh studi budaya (*cultural*

<sup>6</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz* (Jakarta: Gema Insani, 2008).

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, *Musnad Ahmad, Dalam Maktabah Syameela* (Terjemahan Kementerian Waqaf Mesir, n.d.).

<sup>9</sup> James P Spradley, *Metode Etnografi* (California: Wodsworth Publishing, 2006).

*studies*) dari Inggris, memberikan beberapa definisi mengenai budaya. Pertama, budaya dapat digunakan untuk mengacu pada suatu proses umum perkembangan intelektual, spiritual, dan estetis. Kedua, budaya berarti pandangan hidup tertentu dari masyarakat, periode, atau kelompok tertentu. Selain itu, Williams juga mengatakan bahwa budaya pun bisa merujuk pada karya dan praktik-praktik intelektual, terutama aktivitas artistik. Dengan kata lain, teks-teks dan praktik-praktik itu diandaikan memiliki fungsi utama untuk menunjukkan, menandakan, memproduksi, atau kadang menjadi peristiwa yang menciptakan makna tertentu.<sup>10</sup>

Graves mendefinisikan bahwa budaya adalah : 1) Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan. 2). Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada di dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi. 3). Budaya merupakan produk sikap seseorang dalam pekerjaannya, hal ini berarti budaya merupakan produk perjanjian psikologis antara individu dan organisasi.<sup>11</sup>

Berdasarkan beberapa definisi tentang budaya tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan, adat, norma yang secara langsung maupun tidak langsung, tertulis maupun tidak tertulis menjadi sebuah peraturan yang diyakini oleh individu, dan sekelompok orang sekaligus menjadi pedoman, dan acuan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan, membentuk pola perilaku perjanjian di antara manusia yang secara psikologis menentukan arah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan yang diharapkan, akan selalu mengalami metamorfosa seperti metamorfosanya ulat menjadi kupu-kupu. Wexley dan Yukl mendefinisikan organisasi adalah suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>12</sup> King dan Clelland menyatakan bahwa misi dari organisasi memiliki peranan khusus yaitu: 1). Pelayanan sebagai dasar untuk konsolidasi dengan tujuan organisasi. 2). Mendorong dan memandu alokasi sumber. 3) Menentukan suasana internal organisasi beserta iklimnya. 4). Memudahkan rancangan variabel utama untuk sistem kontrol.<sup>13</sup>

Organisasi perlu memiliki arah dan maksud strategis, yaitu memiliki aspirasi atau harapan yang luas, diyakini oleh setiap anggota organisasi tersebut, memiliki tujuan yang jelas, dan obsesi untuk menang, yang merupakan daya dorong untuk dapat mengerahkan kemudi organisasi tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan aspirasi bersama yang memungkinkan organisasi untuk memperluas dirinya melampaui sumber daya yang ada sekarang. Aspirasi tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai; arah, tujuan, tantangan yang disadari bersama dan menantang semua pihak atau anggota di dalam organisasi tersebut mengarahkan rasa hormat dan kesetiaan berbagai pihak dalam organisasi tersebut. Apabila tujuan organisasi adalah memberi semangat kepada seluruh anggota organisasi, maka organisasi harus melibatkan banyak pihak dalam organisasi tersebut, terutama pihak terdekat dengan para pelanggan dan sumber teknologi dalam perencanaan strategis. Perencanaan strategis harus merupakan gabungan kecerdasan dan

---

<sup>10</sup> Raymond Williams, *A Vocabulary of Culture and Society*. (London: Fontana, 1983).

<sup>11</sup> U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*.

<sup>12</sup> Azhar Kasim, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1989).

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

imajinatif kreatif pemimpin dan karyawan dalam berorganisasi.<sup>14</sup> Sebagaimana yang diungkapkan oleh Silverman bahwasannya organisasi adalah lembaga sosial dengan ciri khusus: secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu, para pendirinya mencanangkan tujuan yang biasanya digunakan sebagai simbol legitimasi, hubungan antara anggotanya dan sumber kekuasaan formal ditentukan secara relatif jelas walaupun sering kali pokok pembicaraan dan perencanaan diubah oleh para anggotanya yang membutuhkan koordinasi atau pengawasan.<sup>15</sup>

Uraian tersebut di atas dapat dimengerti bahwa organisasi merupakan wadah dari sekumpulan manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui langkah-langkah strategis yang dihasilkan dari aspirasi anggota organisasi bersama pimpinan. Aspirasi tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai; arah, tujuan, tantangan yang disadari bersama dan menantang semua pihak atau anggota di dalam organisasi tersebut mengarahkan rasa hormat dan kesetiaan berbagai pihak dalam organisasi tersebut. Apabila tujuan organisasi adalah memberi semangat kepada seluruh anggota organisasi, maka organisasi harus melibatkan banyak pihak dalam organisasi tersebut, terutama pihak terdekat dengan para pelanggan dan sumber teknologi dalam perencanaan strategis. Di mana organisasi ini akan terus mengalami metamorfosa pertumbuhan dan perkembangan di setiap fasenya, yang didasarkan pada nilai, adat, kebiasaan, kepercayaan yang dimiliki dan membentuk sebuah budaya organisasi.

Budaya organisasi juga diyakini sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.<sup>16</sup>

Daft mendefinisikan budaya dan budaya organisasi sebagai berikut “*Culture is the set of values, norms, guiding beliefs, and understandings that is shared by members of an organization and is taught to new members*. Budaya merupakan sekumpulan dari nilai, norma, pedoman keyakinan, dan pemahaman yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut dibagikan kepada anggota organisasi baru.<sup>17</sup> Robbins dan Judge mengungkapkan “*Organizational Culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dimiliki oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain.<sup>18</sup>

Hasil penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> David Silverman, *The Theory of Organization: A Sociological Frame Work* (London: Heineman, 1978).

<sup>16</sup> Talizhidu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

<sup>17</sup> Richard L. Daft, *Understanding the Theory and Design of Organizations* (Thomson South Western: Vanderbilt University, 2007).

<sup>18</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearsons Education, 2007).

sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.<sup>19</sup>

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku yang dikembangkan oleh karyawan suatu organisasi yang biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etos kerja yang di pegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Dan, budaya organisasi akan mampu meningkatkan baik kinerja yang tinggi dan akan memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan.<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian, dan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah seperangkat falsafah, ideologi, norma yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang sekaligus membedakannya dengan organisasi lainnya. Di mana nilai-nilai budaya yang terintegrasi dalam organisasi menjadi pegangan, serta keyakinan pemimpin organisasi yang dibagikan kepada setiap anggota organisasi. Anggota organisasi tersebut juga membagikan nilai-nilai yang dimiliki organisasi kepada setiap anggota baru yang bergabung di dalam organisasi sebagai kerangka pedoman dalam menjalankan organisasi secara bersama-sama yang dapat memberikan pengaruh kepada motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, serta kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi yang bersangkutan.

### **Unsur-Unsur Pembentuk Budaya Organisasi**

Budaya organisasi juga terbentuk dari beberapa unsur yang saling berkaitan yang meliputi:

1. Lingkungan usaha; lingkungan beroperasi akan menentukan hal yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut dalam mencapai keberhasilannya.
2. Nilai-nilai (*values*) merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
3. Panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya;
4. Upacara-upacara; acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi dalam memberikan penghargaan kepada karyawan.
5. *Network*: jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi.<sup>21</sup>

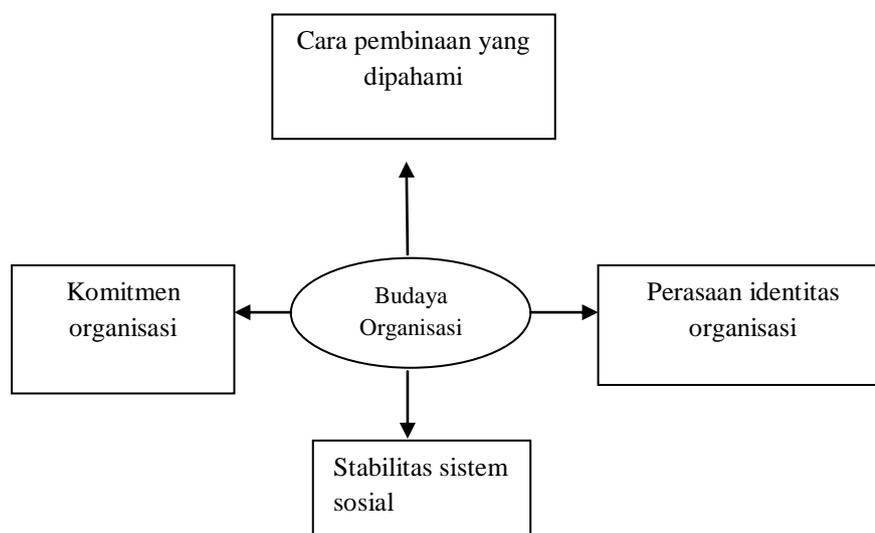
Dari unsur-unsur pembentuk budaya organisasi ini, akan membentuk fungsi dari budaya organisasi. Seperti yang dijelaskan dalam gambar di bawah ini:

---

<sup>19</sup> H.Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur," *Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 2 (2007): 162–79.

<sup>20</sup> Nel Arianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Manajemen & Bisnis* 04, no. 02 (n.d.): 144–50.

<sup>21</sup> U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*.



Berikut akan dijelaskan dari masing-masing fungsi budaya organisasi tersebut: *Pertama*, cara pembinaan yang dipahami lebih menekankan pada fungsi organisasi sebagai peran pembeda. Hal ini dengan jelas menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi pembeda identitas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Kedua*, komitmen organisasi artinya budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi menyeimbangkan kestabilan sistem sosial. *Keempat*, perasaan identitas organisasi bahwa budaya organisasi memberikan rasa identitas bagi anggota-anggotanya.<sup>22</sup>

### Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Nilai-nilai budaya organisasi menurut Miller harus mampu dikembangkan secara fleksibel. Sebab di masa mendatang dan seiring semakin majunya kompetisi global dibutuhkan sebuah organisasi yang mampu mengelola budaya, dan nilai-nilai organisasi yang lebih kompetitif. Robbins menyatakan bahwa hasil-hasil penelitian yang mutakhir menemukan bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup nilai budaya organisasi, ketujuh ciri tersebut adalah:<sup>23</sup>

1. Inovasi dan pengambilan resiko: Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail/rincian.
3. Orientasi hasil: Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran dari pada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.
4. Orientasi ke orang: Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya.

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Pranada Media Group, 2010).

<sup>23</sup> *Ibid.*

5. Orientasi tim: Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok daripada seputar perorangan.
6. Keagresifan: sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Kemantapan: sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quosebagai kontras dari pertumbuhan.

### Konsep Budaya Organisasi menurut Al-Qur'an dan Al-Hadist

Allah berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal “. QS. Al Hujurat : 13.*<sup>24</sup>

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Di mana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal baik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Di mana budaya yang terbentuk tersebut adalah budaya untuk beramar ma'aruf nahi munkar. Sebagaimana firman Allah SWT berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung." (QS. Ali Imran: 104).*<sup>25</sup>

Rasulullah bersabda;

عن أبي سعيد الخدري -رضي الله عنه- قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: من رأى منكم منكراً

فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان

*Dari Abu Sa'id Al Khudry -radhiyallahu 'anhu- berkata, saya mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Barang siapa di antara kamu yang melihat kemungkaran, maka hendaklah ia merubah (mencingkari) dengan tangannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah (mencingkari) dengan lisannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah dengan hatinya dan itulah keimanan yang paling lemah (HR. Imam Muslim).*

Rangkaian ayat, dan hadist tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Qur'an, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT.

### Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut: *Pertama*, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai

<sup>24</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz.*

<sup>25</sup> *Ibid*

khalifah. Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifah fil ardhi* (pemimpin di bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam di dunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh ‘alam).<sup>26</sup>

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۗ

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (al Baqarah/2 :30).<sup>27</sup>*

Ayat al-Qur’an tersebut menyiratkan supaya umat manusia sebagai khalifah di bumi mampu menjadi rahmat bagi seluruh alam semesta. Artinya setiap aktivitas, pola perilaku, adat, norma, serta keyakinan yang menjadi pedoman manusia berdasarkan pada budaya *rahmatan lil’alamin*.

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” berangkat dari fungsi umat Islam sebagai *khalifah fil ardhi* di muka bumi, dan pembawa *rahmatan lil ‘alamin* inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.<sup>28</sup>

Allah berfirman dalam Qs. Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِیْ جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذَلُوْلًا فَامْشُوْۤا فِیْ مَنَاۡجِبِهَا وَكُلُوْۤا مِنْ رِّزْقِهٖۗ ۗوَاِلَیْهِ النُّشُوْرُ

*Artinya;*

*Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.<sup>29</sup>*

Hikmah budaya organisasi yang dapat dibentuk dari makna ayat tersebut adalah Islam mengajarkan kepada setiap manusia untuk bekerja keras. Namun juga harus memiliki arah, dan tujuan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Nabi Saw menjelaskan: “Tidaklah lebih baik seseorang memakan makanan daripada ia memakan dari jerih payah dirinya. Sesungguhnya Nabi Daud selalu makan dari jerih payahnya sendiri”. (H.R . Bukhori). Dalam hadits lain juga

<sup>26</sup> Lukman Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja,” *Iqtshadia* 9, no. 1 (2016): 179–200.

<sup>27</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz*.

<sup>28</sup> Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

<sup>29</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz*.

diriwayatkan: “Dari Abu Hurairah ra. bahwa kaum Muhajirin selalu disibukan oleh pekerjaan untuk memperoleh harta mereka”. (H.R . Bukhori).

*Ketiga*, setiap muslim diperintahkan untuk bekerja dengan memperhatikan masalah dan manfaat dari setiap pekerjaan yang dilakukannya. Sekaligus ini menandakan supaya pekerjaan yang dilakukan tidak hanya untuk mencari keuntungan semata.<sup>30</sup> Allah berfirman:

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ

Artinya:

“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meinta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”.<sup>31</sup>

Ayat tersebut mengajarkan kepada setiap manusia untuk memiliki budaya dermawan. Manusia juga diminta untuk tidak pelit dalam membagikan hasil dari pekerjaannya kepada orang lain, sebagai wujud rasa cinta manusia kepada Allah SWT.

*Keempat*, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.<sup>32</sup>

Allah berfirman dalam Qs. Ar-Rahman ayat 33:

يَا مَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

Artinya:

Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”. Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal pikiran (Qs. Ar-Rahman: 33).<sup>33</sup>

Ayat tersebut mengajarkan kepada manusia supaya norma yang melandasi perilaku manusia dalam bekerja adalah kecerdasan, dan bekerja secara maksimal. Sebab manusia tidak akan mampu mencapai kesuksesan bila tidak bekerja secara maksimal yang dilandasi kecerdasan.

*Kelima*, bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.<sup>34</sup>

Allah berfiman dalam Qs. Hud ayat 6:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya: Dan tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).<sup>35</sup>

*Keenam*, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus.<sup>36</sup>

<sup>30</sup> Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

<sup>31</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz.*

<sup>32</sup> Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

<sup>33</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz.*

<sup>34</sup> Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

<sup>35</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz.*

<sup>36</sup> Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

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.<sup>37</sup> Firman Allah SWT di dalam Qs. 5: 90:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلُمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

*Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya (meminum) khamar, berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah, adalah termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan.*<sup>38</sup>

### **Fungsi Budaya Organisasi Islami**

Menurut Abdul Manan 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). Berikut akan dijelaskan dari masing-masing fungsi budaya organisasi Islami:

1. 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.
2. 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.
3. 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

<sup>37</sup> Hakim.

<sup>38</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz*.

maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW.<sup>39</sup>

## Method

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi, dengan cara mengumpulkan data-data kepustakaan terkait tema penelitian untuk kemudian dianalisis dengan tahap-tahap berikut: Mengumpulkan data-data, data yang telah diperoleh diklasifikasi sesuai dengan bentuknya, data yang telah diklasifikasi disajikan dan dianalisis, untuk tahap akhir data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk laporan.

## Hasil dan Pembahasan

Abad 21 ini, pendidikan tidak hanya berfokus pada paradigma *knowledge*, dan *behaviour*. Akan tetapi sudah bergeser ke dalam paradigma baru yaitu pendidikan untuk menumbuhkan karakter peserta didik. Lebih lanjut karakter yang hendak dibangun oleh organisasi sekolah baik sekolah umum, maupun sekolah berbasis agama adalah karakter religius. Paradigma baru tersebut diharapkan mampu untuk mengkonversikan budaya organisasi secara umum yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan ke dalam paradigma budaya organisasi Islami yang menitikberatkan pada nilai-nilai budaya yang lebih Islami. Hal ini dilakukan supaya organisasi sekolah terus dapat mempertahankan eksistensinya, di dalam menghadapi tantangan global di era ini. Yang ditandai dengan laju pertumbuhan teknologi, dan informasi, serta pengetahuan yang semakin cepat.

Wujud perkembangan itu dapat kita lihat dengan semakin banyaknya organisasi sekolah yang dibentuk berlandaskan budaya Islami, seperti SMK 2 PGRI Ponorogo yang menisbatkan diri sebagai sekolah berbasis pesantren. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yang sebelumnya hanya berfokus pada kemajuan IPTEK, akhir-akhir ini juga telah memiliki asrama di sekolah sebagai salah satu upaya pembentuk budaya organisasi Islami di sekolah. Dengan demikian, diharapkan *out put* pendidikan yang dihasilkan lebih mampu untuk mencerminkan siswa-siswi yang berkarakter religius sebagai hasil dari pembentuk budaya organisasi yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist.

## Kesimpulan

Organisasi Islam sebagai suatu sistem tatanan yang berada di dalam masyarakat mayoritas muslim menjadi hal yang penting untuk lebih memperhatikan keberlangsungan organisasi tersebut. Di mana nilai – nilai yang terkandung di dalam suatu organisasi merupakan sebuah penanda identitas pergerakan organisasi tersebut di masyarakat. Secara Islami budaya organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang-orang yang mempunyai gagasan dan pemikiran yang sejalan, mengambil konsep- konsep dan kebiasaan- kebiasaan yang sudah tertanam dalam tatanan islam sebagai dasar bergerak dan usaha dalam upaya mencapai tujuan organisasi demi kemaslahatan dan ridho Allah SWT. Tatanan ke – islaman yang di ambil sebagai budaya organisasi tersebut mencakup kepada konsep , model dan nilai-nilai yang terkandung di

---

<sup>39</sup> Teguh Suropto, "Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Islami," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* VI, no. 02 (2016): 144–53.

dalam organisasi tersebut.

### Daftar Pustaka

Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, *Musnad Ahmad, Dalam Maktabah Syameela* (Terjemahan Kementerian Waqaf Mesir, n.d.).

Afiful Ikhwan STAI Muhammadiyah Tulungagung, "Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam (Kajian Tematik Al-Qur'an Dan Al-Hadist)," [staim-tulungagung.ac.id](http://staim-tulungagung.ac.id), accessed October 17, 2020, <http://staim-tulungagung.ac.id/ejournal/index.php/EDUKASI/article/view/194>.

Azhar Kasim, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1989).

David Silverman, *The Theory of Organization: A Sociological Frame Work* (London: Heineman, 1978).

Djamaluddin Perawironegoro, "Budaya Organisasi," *Edukasia* 03, no. 03 (2014)

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Pranada Media Group, 2010).

H.Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur," *Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 2 (2007)

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

James P Spradley, *Metode Etnografi* (California: Wodsworth Publishing, 2006).

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

M.S Lukman Hakim, S.E., "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif," n.d.

Masrukhin and Waridin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Ekonomi Bisnis*, 2006.

Raymond Williams, *A Vocabulary of Culture and Society*. (London: Fontana, 1983).

Richard L. Daft, *Understanding the Theory and Design of Organizations* (Thomson South Western: Vanderbilt University, 2007).

Sedarmayanti, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearsons Education, 2007).

Talizhidu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

Teguh Suripto, “Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Islami,” *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* VI, no. 02 (2016)

U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz* (Jakarta: Gema Insani, 2008).