

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III LANDASAN TEORI

A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, budaya berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah.¹⁸

Secara terminologi budaya (*culture*) berasal dari kata Latin *colore*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang, namun pengertian yang semula agraris ini lebih lanjut diterapkan dalam hal-hal yang bersifat rohani dan ada juga yang mengartikannya sebagai *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu suatu bangsa. Sedangkan Koentjaraningrat mengartikan budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Selanjutnya Koentjaraningrat menyatakan bahwa kebudayaan memiliki tiga wujud yaitu:

1. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas dan ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas aktivitas kelakuan berpola dan manusia dalam masyarakat.

¹⁸Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 169

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.¹⁹

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.²⁰

Geert Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh rogram mental yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing (David C. Thomas dan Kerr Inkson, 2004).

Pandangan Jeff Cartwright (1999:11), budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan dan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.²¹

Budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu (Perucci and Hamby, 1977). Budaya diambil dari nilai etnografik yang merupakan suatu kesatuan yang kompleks termasuk di dalamnya pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum,

¹⁹ Faisal Badroen, dkk. *Op.Cit.* h.179

²⁰ [www.https://id.m.wikipedia.org/wiki/budaya](https://id.m.wikipedia.org/wiki/budaya), diakses pada 27 Maret 2018 pukul 16:02

²¹ Wibowo, *Op.Cit.* h. 15

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta kemampuan dan keterampilan yang dihasilkan oleh seseorang sebagai anggota masyarakat.

Silk (1995) mendefinisikan budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah contoh dari atas, seperti pemimpin organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa budaya merupakan tradisi yang direfleksikan dalam penerapan nilai-nilai atau norma-norma kaidah yang berlaku di dalam suatu masyarakat, dan secara konsisten diterapkan anggota masyarakat, baik di dalam bertingkah laku, bekerja, serta berkomunikasi di dalam lingkungannya berdasarkan ciri dan karakteristik masyarakat tersebut.²²

Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat. Stephen P. Robbins mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.²³

Kata “organisasi” memiliki dua pengertian umum. Pengertian pertama berkaitan dengan suatu lembaga dan pengertian kedua berkaitan dengan proses. Pengertian pertama, organisasi terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian kedua, yaitu tentang pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan struktur

²² Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia , 2004), h.184-186

²³ Irham Fahmi, *Op.Cit.* h. 55

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi atau pola hubungan antara anggota organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki dan lingkungannya.²⁴

Bisnis merupakan suatu aktivitas yang sepanjang waktu mempengaruhi kehidupan setiap orang. Bisnis menghasilkan sebagian besar barang dan jasa yang dikonsumsi oleh setiap orang. Allan Afuah, 2004, mendefinisikan bisnis merupakan sekumpulan aktivitas yang dilakukan untuk menciptakan uang dengan cara mengembangkan dan mentransformasikan berbagai sumber daya menjadi barang atau jasa yang diinginkan konsumen.

Bisnis adalah jumlah seluruh kegiatan yang diorganisir oleh orang-orang yang berkecimpung dalam bidang perniagaan dan perindustrian yang menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan mempertahankan dan memperbaiki standar serta kualitas hidup mereka. (Glos, Steade & Lowry; 1996).

Dari definisi bisnis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa bisnis yaitu aktivitas-aktivitas yang terorganisir untuk menghasilkan barang dan jasa dengan bertujuan untuk mendapatkan laba.²⁵

Adapun dalam Islam bisnis dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk profitnya, namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram) (Yusanto dan Karebet, 2002 : 18). Pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia

²⁴ Irma Nilasari, Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta : Graha Ilmu , 2006), h.75-76.

²⁵ *Ibid.* h.2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut organisasi tersebut. Hal inilah yang diistilahkan sebagai budaya organisasi atau budaya perusahaan, yang keduanya digunakan dengan maksud yang sama.

Menurut Robbins & Judge (2008), budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Pendapat lain dinyatakan Stoner, dkk, (dalam Suryo 2010) budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting, seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Davis (dalam Lako, 2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Luthans (2006), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma. Adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan, pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi. Merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.²⁷

Budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu perusahaan dengan perusahaan lain. Namun, pada intinya apa yang dianut oleh sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan dapat mereka raih. Oleh karena kecenderungan ini ada di setiap organisasi, maka budaya organisasi merupakan faktor yang akan menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.²⁸

Adapun budaya organisasi islami adalah suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islam yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.²⁹

Budaya harus sejalan dengan tindakan-tindakan organisasi, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Apabila budaya tidak sejalan dengan tugas-tugas tersebut maka organisasi akan menghadapi masa-masa yang sulit. Oleh karena itu, budaya memiliki peran sentral dalam manajemen strategis. Hal ini berarti merupakan indikasi bahwa organisasi yang efektif tidak akan bisa dilepaskan dari masalah budaya organisasi.

Bagi organisasi, budaya organisasi merupakan tekanan normatif pada setiap individu yang ada dalam organisasi untuk memiliki perilaku tertentu. Perilaku tersebut antara lain perilaku untuk setia/loyal pada organisasi. *Outcome*-nya,

²⁷ Hijriyati Cucuani, Jhon Herwanto, *Perilaku Organisasi*, (Pekanbaru : Al-Mujtahadah Press, 2015), h. 69-71.

²⁸ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Op.Cit.* h. 72

²⁹ Diah Ayu Kusumawati, “ *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*”, UNNISULA, Vol. 2, No. 1 Mei 2015

loyalitas tersebut selanjutnya akan menciptakan komitmen yang tinggi pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi biasanya rela berkorban, memiliki tekad yang kuat dan peduli pada kemajuan organisasi. Hal tersebut tercermin dari tindakan individu untuk bekerja sebaik mungkin bagi organisasi.³⁰

B. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetensi.

³⁰ Hasnun Jauhari Ritonga, *Manajemen Organisasi*, (Medan : Perdana Publishing, 2015), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan budaya organisasi, kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi seperti sebuah lingkaran, setengah di bawah adalah *operasional*, yaitu tentang apa yang dikerjakan, sistem, kontrol, produksi, dan keuntungan. Sementara itu, setengah di atas adalah faktor *human* atau manusia, mengenai bagaimana kita melakukan operasi dengan pengertian, komunikasi, kepercayaan, hubungan, dan keikutsertaan.³¹

C. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

Robbins (2002) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Sebagai identitas bagi anggota.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas.
4. Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Wheelen dan Hunger (dalam Nimran, 1997) mengemukakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut.

³¹ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada , 2007), h. 380-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diribagi pekerja.
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan kekuatan pribadi dengan perusahaan.
3. Membantu stabilitas perusahaan sebagai sistem sosial.
4. Menjadi pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

L. Smircich (1983) yang dikutip oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi empat fungsi budaya organisasi, yaitu.

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.³²

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

³² Komang Ardana, *Op.Cit.* h. 174-175

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/anggota dari organisasi tersebut. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan/organisasinya.

- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasa karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat dapat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

- e. Sebagai integrator.

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit perusahaan terdapat sub budaya baru. Demikian pula dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan/organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- g. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya organisasi/perusahaan adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *Positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- h. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada sapek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.³³

D. Pembentukan Budaya Organisasi

Robbins (2002) mengatakan bahwa budaya organisasi itu tidak muncul dari ruang hampa atau dari langit. Jadi ada suatu kekuatan yang mempengaruhi terciptanya suatu budaya organisasi.

1. Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal dan Kennedy, dalam bukunya *Corporate Culture : The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur pembentuk budaya sebagai berikut.

³³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 14-15.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil.

b. Nilai-Nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/misi organisasi.

c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

d. Ritual

Stephen P. Robbins mendefinisikan ritual sebagai deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, dan tujuan apakah yang paling penting.

e. Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi.³⁴

³⁴ *Ibid.* h. 16-17

2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Heskett, gagasan proses pembentukkan budaya organisasi bisa berasal dari mana saja, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak organisasi. Akan tetapi dalam perusahaan, gagasan ini sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal yang mengartikulasikannya sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi atau ketiganya.

Proses pembentukkan budaya organisasi ini bisa cepat dan bisa pula berangsur-angsur dengan menanamkan, menumbuhkan, dan mengembangkan budaya melalui gaya kepemimpinan dan iklim kerja berdasarkan prinsip sama rata, sama rasa, dan sama kuasa.

Menurut Pattigrew (1979), besarnya peranan pendiri organisasi bukan saja menciptakan aspek-aspek rasional dan teramati seperti struktur dan teknologi organisasi, tetapi juga sebagai pencipta simbol-simbol, ideologi, keyakinan, ritual, aspek-aspek bersifat kultural, dan komponen yang menyatakan perasaan kehidupan organisasi.

Kotter dan Haskett menyatakan, budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen puncak tersebut kemudian diimplementasikan menjadi visi/filosofi atau strategi bisnis. Kemudian visi dan strategi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi sehingga menjadi perilaku organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru, bisa diajarkan gaya kelompok secara eksplisit.

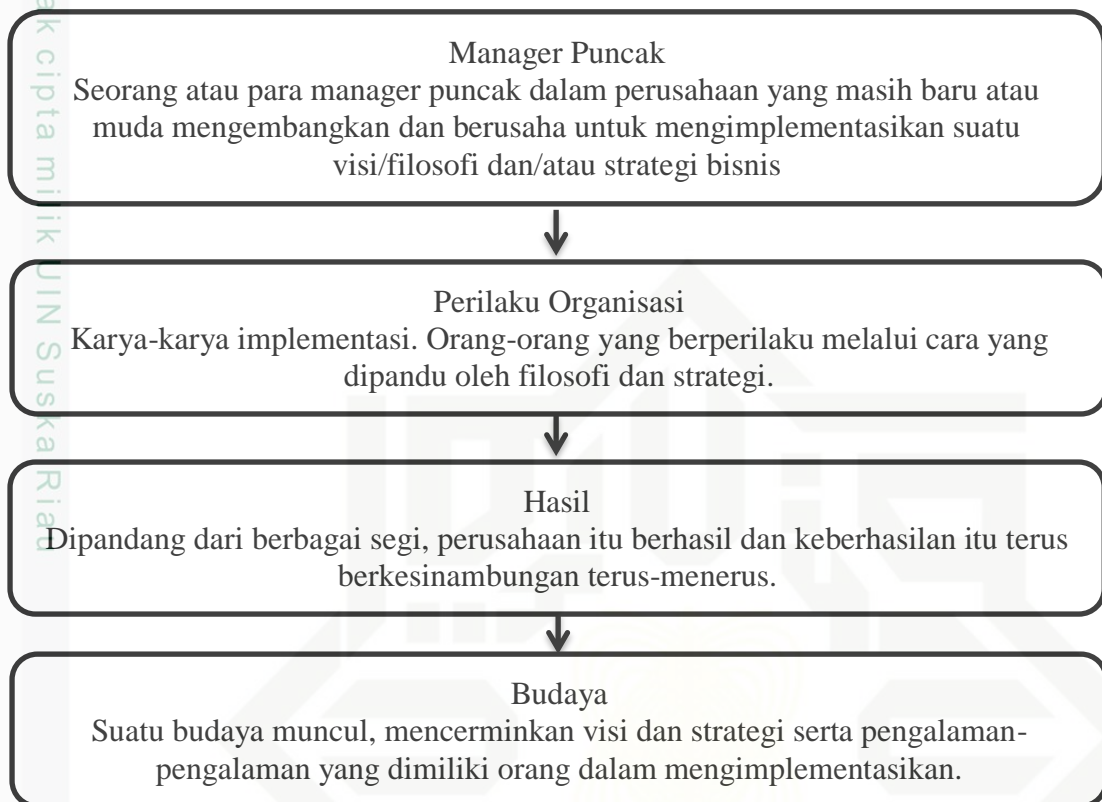
Proses terbentuknya budaya organisai menurut Kotter dan Haskett dapat dilihat pada gambar berikut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber: Kotter dan Haskett, *corporate culture*, 1997.

Gambar 3.1
Proses terbentuknya budaya organisasi menurut Kotter dan Haskett.

Selanjutnya, Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa ada tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi.

a. Praktek seleksi

Proses seleksi ini bertujuan mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.

Proses seleksi mempunyai tujuan :

- Upaya memastikan kecocokan calon-calon pegawai (anggota organisasi) dengan nilai-nilai budaya organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Memberikan informasi kepada calon-calon pegawai mengenai keadaan organisasi/perusahaan. Jika cocok, mereka bertahan dan jika tidak, mereka bisa memilih keluar.

b. Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan-ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.³⁵

c. Sosialisasi

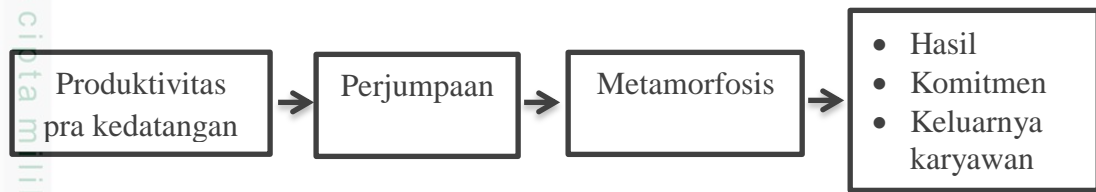
Sosialisasi, yaitu proses mengadaptasikan para karyawan pada budaya organisasi itu. Kegiatan sosialisasi dilaksanakan sejak tahap pra kedatangan, suatu kurun waktu pembelajaran yang dilakukan sebelum seseorang karyawan baru bergabung secara resmi dengan organisasi. Sosialisasi kemudian dilakukan pada tahap perjumpaan, tahap dalam mana pegawai baru menyaksikan seperti apa sebenarnya organisasi itu dan menghadapi kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda.

Tahap sosialisasi selanjutnya adalah tahap metamorfosis, suatu tahap dalam proses sosialisasi di mana para pegawai baru menyesuaikan diri pada nilai dan norma kelompok kerjanya.³⁶

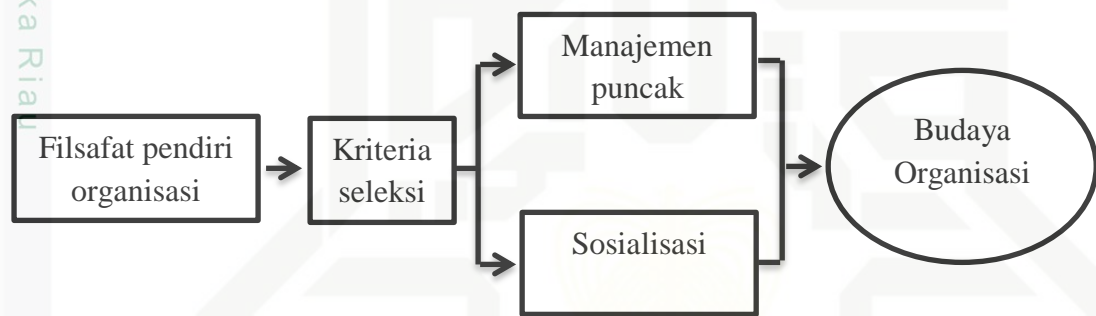
³⁵ *Ibid.* h. 18-20

³⁶ Komang Ardana, *Op.Cit.* h. 176

Model Sosialisasi (proses sosialisasi)



Gambar 3.2
Model sosialisasi



Gambar 3.3
Skema pembentukan budaya organisasi.

E. Cara Karyawan Mempelajari Budaya Organisasi

Robbins dan Coutler (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi itu dapat ditransformasikan kepada para pegawai (anggota organisasi) dengan berbagai macam cara, diantaranya adalah sebagai berikut.³⁷

1. Cerita

Cerita merupakan suatu narasi peristiwa pimpinan organisasi, pendiri organisasi, keputusan-keputusan penting yang memberi dampak terhadap jalannya organisasi di masa yang akan datang dan mengenai manajemen puncak saat ini. Cerita ini mengaitkan keadaan sekarang dengan masa lampau dan

³⁷ *Ibid.* h. 177

memberi penjelasan serta keabsahan bagi tindakan-tindakan yang sekarang dilaksanakan.

2. Ritual

Ritual merupakan kegiatan periodik yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, dan tujuan apakah yang paling penting. Ritual selain digunakan sebagai suatu teknik formalisasi, juga merupakan alat untuk meneruskan budaya organisasi. Aktivitas seperti seremonial pengakuan dan pemberian penghargaan, pesta kecil pada hari tertentu adalah bentuk ritual yang mengungkapkan dan memperkuat inti budaya organisasi tersebut.

3. Simbol Material

Simbol material dapat berupa desain serta pemanfaatan fisik ruangan dan gedung, kebiasaan eksekutif, cara berpakaian, dan lain-lain atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya.

4. Bahasa

Banyak organisasi dan unit dalam organisasi menggunakan bahasa sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi anggota suatu budaya. Dengan mempelajari bahasa ini, anggota membuktikan penerimaan mereka akan budaya dan membantu melestarikannya. Banyak organisasi mengembangkan istilah-istilah unik untuk menggambarkan perlengkapan kantor, orang-orang penting, pemasok, pelanggan, atau produk yang berkaitan dengan bisnisnya.³⁸

Bahasa oleh Nimran (1999) dikatakan sebagai suatu media terpenting dalam transformasi nilai-nilai dan dalam setiap organisasi di budang-bidang tertentu

³⁸ Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit.* h.61-62

memiliki bahasa khas atau jargon-jargon tertentu yang biasanya hanya dapat dipahami oleh anggota organisasi tersebut.³⁹

F. Ciri-Ciri Budaya Organisasi Kuat/Lemah

1. Ciri-ciri Budaya Organisasi Kuat

Deal dan Kennedy (1982) dalam bukunya *Corporate Culture* mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat sebagai berikut.

- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, mengetahui dengan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan/organisasi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap orang di dalam organisasi.
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh semua anggota organisasi.
- d. Organisasi/perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan perusahaan yakni dengan memberikan penghargaan kepada setiap anggota berprestasi.
- e. Memiliki banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai pada ritual yang mewah.

³⁹ Komang Ardana, *Loc.Cit.* h.177

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan pahlawannya.

Sedangkan menurut Reiman dan Weiner (1998), budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan/organisasi memberikan kepastian bagi seluruh individu yang ada di dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi.

2. Ciri-ciri Budaya Organisasi Lemah

Menurut Deal dan Kennedy, ciri-ciri budaya organisasi lemah adalah:

- a. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- b. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan pada organisasi.
- c. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

Killman (1988), budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para pegawai/anggotanya. Jika hal ini terjadi pada suatu perusahaan/organisasi, maka tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya atau komitmen pegawai pada perusahaan. Akibatnya, perusahaan/organisasi menjadi tidak efektif dan kurang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G. Budaya Organisasi Bisnis Syariah

Sebagai konsekuensi logis dari pentingnya bisnis sebagai pilihan dalam pekerjaan seorang muslim, maka perlu dibangun budaya pebisnis (entrepreneur) syariah yang didasari pada sifat-sifat manusiawi dan religius dengan menempatkan pertimbangan agama sebagai landasan dalam bekerja.⁴⁰

- a. Selalu menyukai dan menyadari ketetapan dan perubahan. Ketetapan ditemukan dalam konsep akidah, dan perubahan dilaksanakan pada masalah-masalah muamalah, termasuk peningkatan kualitas kehidupan (QS. Ar-Ra'd : 11).

لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat

⁴⁰ Ibid. h. 110-111

⁴¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), h. 34-35

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menolakny; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'd : 11).

- b. Inovatif, Al-Qur'an menempatkan manusia sebagai khalifah dengan tugas memakmurkan bumi, melakukan perubahan/perbaikan.
- c. Berupaya secara sungguh-sungguh untuk bermanfaat bagi orang lain sebagaimana dalam hadits Rasulullah SAW. berikut:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ.

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain” (HR. Ath-Tabrani).

- d. Mempunyai karakter dan kepribadian yang bersifat membangun dan bertanggung jawab sebagaimana dimaksud ayat Al-Qur'an berikut:

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar”. (QS. An-Nisa : 9).

- e. Menanam investasi yang terbaik. Setiap aktivitas hendaknya diniatkan/dimotivasikan untuk mencapai ridha Allah, sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Baqarah : 207 berikut:

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ ﴿٢٠٧﴾

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambanya”. (QS. Al-Baqarah: 207).

H. Pasar Syariah

Pasar dapat diartikan sebagai tempat di mana pembeli dan penjual bertemu untuk mempertukarkan barang-barang mereka. Para ahli ekonomi menggunakan istilah pasar untuk menyatakan sekumpulan pembeli dan penjual yang melakukan transaksi atas suatu produk atau kelas produk tertentu, misalnya pasar perumahan, pasar besar, dan lain-lain.⁴²

Menurut pendapat William J. Stanton, pasar adalah orang-orang yang mempunyai keinginan untuk puas, uang untuk berbelanja dan kemauan untuk membelanjakannya. Dari definisi diatas terdapat 3 unsur penting didalam pasar yaitu :

1. Orang dengan segala keinginannya
2. Daya beli mereka
3. Kemauan untuk membelanjakannya.⁴³

Sedangkan pengertian syariah, kata syariah berasal dari bahasa Arab biasa disebut asy-syari'ah (mufrad dari syara'i dan secara harfiah berarti “jalan ke sumber air” dan “tempat orang-orang yang minum”).

⁴² Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam: Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, dan Pasar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.141

⁴³ Muhammad Nejatullah Siddiq, *Kegiatan Ekonomi Dalam Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1991), h.81

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(perbuatan nyata) dari umat Islam. Dalam pengertian khusus tersebut, syariah adalah ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan hukum yang mengatur segala perbuatan serta tingkah laku orang-orang islam.⁴⁴

Dari penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud pasar secara syariah adalah tempat bertemunya antara penjual dan pembeli untuk melakukan transaksi atas barang dan jasa dengan uang, baik dalam bentuk produksi maupun penentuan harga, dan dengan melakukan interaksi, saling tarik menarik kemudian menciptakan harga barang untuk diperjualbelikan sesuai dengan syariat Islam yang meliputi bidang aqidah, akhlaq dan amaliyyah.

Pasar syariah adalah pasar di mana pelanggannya selain memiliki motif rasional juga memiliki motif emosional. Pelanggan tertarik untuk berbisnis pada pasar syariah bukan hanya karena alasan dan keinginan mendapatkan keuntungan finansial semata yang bersifat rasional, namun karena keterikatan terhadap nilai-nilai syariah yang dianutnya.⁴⁵

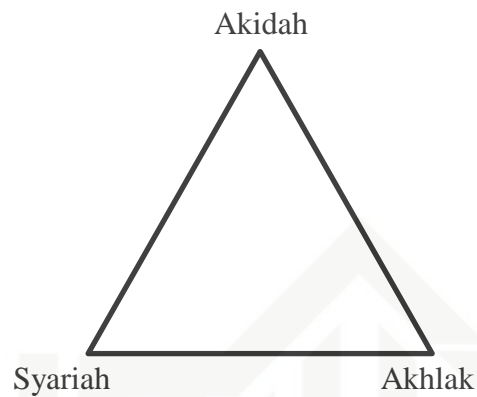
Islam menempatkan pasar sebagai perniagaan yang sah dan halal, sehingga secara umum merupakan mekanisme perdagangan yang ideal. Gambaran pasar yang Islami adalah pasar yang di dalamnya terdapat persaingan sehat yang dibingkai dengan nilai dan moralitas Islam. Nilai dan moralitas Islam itu secara garis besar terbagi dua: *Pertama*, norma yang bersifat khas yaitu hanya berlaku untuk Muslim. *Kedua*, norma yang bersifat umum yaitu berlaku untuk seluruh masyarakat.

⁴⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Gunung Jati Press, 1997) , h.54

⁴⁵ Buchari Alma, *Loc.Cit.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar. 3.4
Triangle Ekonomi Islam

Mengkaji budaya organisasi perlu dicermati adanya budaya dominan, yaitu yang mengekspresikan nilai-nilai inti yang dianut oleh mayoritas anggota organisasi, selain itu terdapat pula sub-budaya yang lazim terlihat pada bagian atau cabang organisasi yang lokasinya terpisah dari organisasi. Jadi, dalam suatu perusahaan/organisasi yang dikelola secara Islami, budaya dominan adalah budaya yang mencerminkan keislaman.⁴⁹

J. Faktor Pembentuk Budaya Organisasi Islami

Faktor-faktor yang mendukung dalam membentuk budaya organisasi yang Islami antara lain.

1. Organisasi

Diperlukan suatu struktur organisasi yang mampu menjamin penerapan budaya yang Islami di dalam organisasi yang terdiri dari :

Pertama, penanggung jawab program.

⁴⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.208

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedua, sebagai tim pengarah yang terdiri dari pimpinan lapisan kedua atau sesuai dengan kondisi.

2. Komitmen Pemimpin Tertinggi

Salah satu kunci keberhasilan dari program ini adalah adanya komitmen langsung dari pimpinan puncak yang diimplementasikan baik melalui sikap dan perilaku sehari-hari.

Pemimpin harus memberikan contoh dan suri tauladan kepada bawahannya dan berupaya terus-menerus untuk menjadikannya sebagai upaya pembentukan budaya yang baik.

3. Komunikasi

Keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program berdasarkan pada tingkat kepercayaan dalam interaksi individu yang terkait, semakin tinggi tingkat kepercayaan, maka semakin baik kualitas kerjasamanya.

4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Akan tetapi tidak semua orang mempunyai dorongan yang positif dengan mudah adakalanya mereka membutuhkan orang lain yang berperan sebagai motivator.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, tingkat saling percaya dan saling keterbukaan.

6. Perubahan

Semua komponen organisasi harus memiliki komitmen yang kuat untuk berubah ke arah yang lebih baik.

7. Partisipasi

Partisipasi aktif dari semua lini organisasi bagi pencapaian tujuan organisasi menjadi salah satu titik kekuatan bagi terbentuknya budaya yang baik. Masing-masing potensi organisasi harus terlibat aktif dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang kuat dan Islami.

8. Disiplin

Disiplin merupakan nafas bagi organisasi dan merupakan unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas dan keberhasilan manajemen di samping unsur pemahaman dan komitmen.⁵⁰

Keith Daviz dan John W. Newstrom membagi disiplin menjadi 3 (tiga) macam sifat, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, yaitu berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan

⁵⁰ Faisal Badroen, dkk. *Op.Cit.* h.182-186.

yang harus ditegakkan dalam organisasi, dengan pengetahuan tersebut diharapkan karyawan akan berusaha melaksanakan dengan benar dan mampu menghindari atau mencegah penyimpangan-penyimpangan.

- 2) Disiplin Korektif, berupa tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar perilaku atau peraturan yang tujuannya adalah menghindari pelanggaran lebih lanjut, wujudnya dapat berupa teguran, skorsing atau pemecatan yang dilakukan sebagai proses pendidikan agar menjadi contoh bagi yang lainnya untuk tidak berbuat yang serupa.
- 3) Disiplin Progresif, yaitu tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pelanggar etika dapat memperbaiki diri sebelum hukuman dijatuhkan.

Semua faktor di atas, hendaknya dapat diperkuat dengan internalisasi nilai-nilai keislaman yang menjadi faktor vital bagi internalisasi nilai-nilai etika dalam pribadi. Karena ajaran Islam secara komprehensif memotivasi agar tumbuh dalam diri masing-masing menjadikan seseorang semangat dalam bekerja, komitmen dan dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menjauhi perbuatan yang tidak etis, menganjurkan kerjasama dalam kebajikan dan menggalakkan kompetisi baik di tempat kerja. Islam juga mengajarkan keadilan, kedermawanan di tempat kerja dan keterterlibatan dalam aktivitas ekonomi adalah sebuah ajaran mulia.

Namun di atas semua itu, keteladanan dari para pemimpin menjadi bagian yang sangat krusial karena tingkat produktivitas sebuah usaha banyak dipengaruhi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh kinerja dari para eksekutifnya. Dan itu yang diteladankan oleh Rasulullah SAW. kepada para *Stakeholders* umatnya.⁵¹

K. Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Karakteristik budaya organisasi Islam adalah sebagai berikut:

Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:

"Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka

⁵¹ *Ibid.* h.187-188.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)

Kedua, Bekerja merupakan "ibadah" Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhil dimuka bumi, dan pembawa *rahmatan lil 'alamin* inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Allah Swt. berfirman dalam surat al Mulq 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
 النُّشُورُ ﴿١٥﴾

"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". (QS. Al-Mulk: 15)

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Az-Zariyat 19:

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿١٩﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”. (QS. Az-Zariyat: 19)

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (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. Firman Allah Swt. Dalam surat Al -Hijr ayat 19-20:

وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْزُونٍ ﴿١٩﴾
وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرَازِقِينَ ﴿٢٠﴾

“Dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran. Dan Kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (kami menciptakan pula) makhluk-makhluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezki kepadanya”. (QS. Al-Hijr: 19-20).

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 (Abdullah Abdul Husein, 2004).

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemasaran yang menipu.⁵² Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 90:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ
 الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾

“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”.(QS. Al-Maidah: 90)

L. Landasan Moral Bisnis Syariah

Bisnis yang berdasarkan syariah mempunyai landasan moral yang harus dipahami dan dipegang kuat oleh pebisnis dalam sebuah organisasi syariah. Ada lima landasan moral bagi pebisnis di dalam sebuah organisasi syariah.

a. Kesadaran bahwa dirinya selalu dipantau Allah SWT.

Merasa dipantau artinya menyadari bahwa sesungguhnya segala yang dikerjakan tidak pernah luput dari penglihatan Allah SWT, sebagaimana firman-

Nya:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٧٨﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan

⁵² Lukman Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, Iqtishadia, Volume 09, No. 1, Maret 2016, h. 191-197

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula”. (QS. Al-Zalزالah: 7-8).

b. Komitmen yang tinggi pada kejujuran.

Jujur adalah kesesuaian nurani yang memberi jaminan spritual terhadap kebenaran berbuat, ketetapan bekerja, dan bisa dipercaya.

c. Komitmen yang tinggi pada amanah.

Amanah atau kepercayaan yan diberikan orang lain kepada pebisnis syariah merupakan penghargaan moral yang teramat mahal. Dampak positif orang yang amanah menjadi orang yang dicintai banyak orang dan menjadi panutan orang lain. Islam melarang kita berkhianat dalam posisi di atas dan posisi apapun sebagaimana firman Allah SWT:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ
 وَاَعْلَمُوْا اَنْمَآ اَمْوَالُكُمْ وَاَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ وَاَنَّ اللّٰهَ عِنْدَهٗ رَاجْرٌ عَظِيْمٌ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. Dan ketahuilah, bahwa hartamu dan anak-anakmu itu hanyalah sebagai cobaan dan Sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar”. (QS. Al-Anfaal: 27-28).

d. Berupaya untuk mencapai ketaqwaan.

Taqwa menurut pengertian para ahli, dapat dirumuskan sebagai kewaspadaan manusia untuk menjaga dirinya sendiri dan orang lain. Hal tersebut dapat dicapai oleh seorang muslim termasuk wirausahawan (entrepreneur)

berbasis syariah dengan membiasakan diri melaksanakan hal-hal yang diperintahkan Allah dan menjauhi hal-hal yang menjadi larangan-Nya.

e. Berkompetisi secara sehat.

Pebisnis yang memiliki gairah bersaing secara sehat untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan optimal dalam semua kegiatan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan, serta bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat. Bersaing secara sehat dan menjauhi segala perbuatan yang berakibat pasar terdistorsi (gangguan pada mekanisme pasar yang ideal), bukan saja merugikan orang lain, tetapi lebih dari itu karena tidak dibenarkan (dilarang) oleh Syariah.⁵³

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵³ M. Ma'ruf Abdullah, *Op.Cit.* h. 36-40