

PERAN BUDAYA ORGANISASIONAL ISLAMI DALAM MEMBENTUK PERILAKU PRESTATIF DI DALAM ORGANISASI

Oleh: Siti Hidayah & Sutopo

Email: hidayahsiti99@yahoo.co.id

Dosen STIE Dharmaputra Semarang

Abstrak

Setiap organisasi apapun orientasi, sifat, dan bentuknya, dapat dipastikan memiliki budaya organisasional, dan budaya organisasional tersebut memiliki peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi. Dalam artikel ini difokuskan peran penting budaya organisasional khususnya budaya organisasional yang Islami untuk membentuk perilaku individu yang diharapkan (prestatif) di dalam organisasi. Organisasi yang memiliki budaya organisasional yang Islami bisa mendorong perilaku individu yang diharapkan (prestatif) di dalam organisasi. Budaya organisasional yang Islami adalah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut adalah berasal dari konsep Islam, yakni tauhid, khilafah, serta keadilan, dan karakteristik-karakteristik Islam, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram. Dengan konsep dan karakteristik-karakteristik dari ajaran Islam tersebut perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi bisa terbentuk.

Kata Kunci: Budaya Organisasional, Budaya Organisasional yang Islami, Perilaku Prestatif

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya membutuhkan sumber daya untuk mencapai suatu usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu, hal ini diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam pembinaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dikembangkan. Berkenaan dengan pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut bisa dimulai dari

pelaksanaan budaya kerja (budaya organisasional) dalam setiap fungsi dan jabatan yang terdapat di dalam organisasi (Lukman Hakim, 2011).

Budaya organisasional merupakan aspek yang sangat penting di dalam organisasi, terlebih lagi mengingat kecenderungan perkembangan global yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, tuntutan akan kemandirian, saling ketergantungan, serta keberanian untuk bersikap dan bertindak ataupun bertingkhalku berlandaskan nilai-nilai universal. Dalam konteks ini, keterkaitan budaya organisasional terhadap tindakan atau perilaku individu di dalam organisasi, baik berupa perilaku prestatif (yang diharapkan) maupun perilaku nonprestatif (tidak diharapkan), perlu dikaji lebih lanjut khususnya keterkaitan antara budaya organisasional (dalam hal ini budaya organisasional yang Islami) dengan perilaku prestatif dari individu-individu yang ada di dalam organisasi (Dede Mariana, 2008).

Budaya organisasional adalah sebagai ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial yang dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi (Schneider, 1983; Schein, 1995 dalam Lukman Hakim, 2011). Budaya organisasional adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu (Kast dan Rosenzweig, 1985 dalam Robbins, 2006).

Berkaitan dengan pandangan Islam, maka budaya organisasional yang dimaksud dalam pandangan Islam adalah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT dan RosulNYa, Muhammad SAW. Sehingga budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam ini disebut budaya organisasional yang Islami. Dengan demikian, budaya organisasional yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Lukman Hakim, 2011). Budaya organisasional yang Islami ini memiliki peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi.

Perilaku individu adalah kecenderungan seseorang untuk bertingkah laku, baik tingkah laku yang bertentangan maupun yang tidak bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan (Parson, 1951 dalam Dede Mariana, 2008). Dalam konteks sistem interaksi, perilaku individu yang sesuai dengan norma disebut perilaku individu yang diharapkan (prestatif), sedangkan perilaku individu yang cenderung bertingkah laku yang mengganggu keseimbangan dalam proses interaksi, dalam kondisi statis ataupun dinamis disebut perilaku individu yang tidak diharapkan (nonprestatif), dan perilaku individu yang dimaksud dalam artikel ini adalah perilaku individu yang diharapkan (prestatif), yakni perilaku yang tidak bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan. Agar perilaku individu tidak bertentangan dengan norma-norma yang telah dilembagakan, maka budaya organisasional khususnya budaya organisasional yang Islami memiliki peran penting dalam membentuk perilaku individu yang diharapkan tersebut.

Oleh karena itu, dalam artikel ini diambil topik, "Peran penting budaya organisasional yang Islami untuk membentuk perilaku prestatif di dalam organisasi."

PEMBAHASAN

Budaya Organisasional

Konsep budaya atau budaya organisasional telah banyak didefinisikan oleh banyak peneliti. Para peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial yang dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi (Schneider, 1983; Schein, 1995 dalam Lukman Hakim, 2011). Menurut Kast dan Rosenzweig (1985) dalam Robbins (2006), budaya organisasional adalah sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu di dalam organisasi.

Budaya organisasional menurut Schein (1995) dalam Kreitner (2001) adalah sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru, oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru di dalam organisasi sebagai

cara yang benar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. Sehingga dari berbagai definisi tentang budaya organisasional di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini berbentuk secara jelas bila didefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, diharapkan bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasional tersebut dengan cara yang sama pula.

Apabila dilihat dari fungsinya, budaya organisasional memiliki berbagai fungsi. Menurut Kast dan Rosenzweig (1985) dalam Robbins (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasional mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan pokok pendapat yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya, Robbins (2006) berpendapat bahwa fungsi dari budaya organisasional adalah diantaranya: 1) budaya organisasional memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, 2) budaya organisasional berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, 3) budaya organisasional mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu, 4) budaya organisasional mendorong stabilitas sistem sosial, dimana budaya organisasional ini merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan anggota organisasi, 5) budaya organisasional bertugas sebagai pembentuk sikap dan perilaku individu di dalam organisasi.

Dari fungsi-fungsi tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasional memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya membentuk perilaku individu di dalam organisasi.

Budaya Organisasional yang Islami

Pada uraian sebelumnya telah disebutkan bahwa pada dasarnya budaya organisasional adalah merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan yang ada di dalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu di dalam organisasi (Kast dan Rosenzweig, 1985 dalam Robbins, 2006). Dilihat dari definisi tersebut, maka sebenarnya budaya organisasional merupakan sesuatu yang masih bersifat abstrak dan masih sangat umum. Atas dasar itu, maka hal itu diperlukan sesuatu yang lebih spesifik dalam mempelajari budaya organisasional tersebut, sehingga dalam artikel ini difokuskan pada budaya organisasional yang Islami, dimana budaya organisasional yang Islami ini merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Lukman Hakim, 2011).

Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan (*syari'ah*) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan budaya kerja atau budaya organisasional. Budaya kerja atau budaya organisasional yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Menurut Abdul Manan (1993) dalam Lukman Hakim (2011) berpendapat bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan).

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik yang menyangkut ibadah maupun muamalah. Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah SWT dan sekaligus sebagai pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan

salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya (Lukman Hakim, 2011).

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

Landasan ketiga dalam budaya organisasional yang Islami adalah *keadilan*. Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil/tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW (Lukman Hakim, 2011).

Kemudian karakteristik yang dimiliki oleh budaya organisasional yang Islami menurut Abdul Manan (1993) dalam Lukman Hakim (2011) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan ibadah

Adalah ketika seorang individu melakukan aktivitas atau bekerja, dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan prinsip-prinsip Islami, dimana prinsip-prinsip tersebut meliputi kejujuran, amanah, kebersamaan, tidak mementingkan diri sendiri, dan lain-lain. Ketika bekerja, dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas kerja itu dianggap ibadah yang berarti ada nilainya di sisi Allah SWT.

2. Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*

Adalah seorang individu dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas kerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan bagi orang banyak. Sehingga pemilik atau pemimpin organisasi/institusi yang Islami tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai “memperbesar atau memperbanyak sedekah” karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi/institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas usahanya.

3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Adalah seorang individu ketika bekerja, perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan kepadanya, baik kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya) maupun keprofesionalitasnya. Dengan mengoptimalkan kemampuannya tersebut maka Allah akan meningkatkan pula rizki kepadanya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

4. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik

Adalah seorang individu yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya.

5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)

Adalah seorang individu yang bekerja harus mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas kerja tersebut.

6. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

Adalah seorang individu harus menghindari praktek pekerjaan yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya. Bekerja harus dilakukan dengan unsur yang

halal misalkan, keuangan yang transparan, keadilan ditegakkan, usaha halal, dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari budaya organisasional yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram (yang dilarang oleh Allah SWT).

Perilaku Prestatif

Perilaku individu adalah kecenderungan seseorang untuk bertingkah laku, baik tingkah laku yang bertentangan maupun yang tidak bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan (Parson, 1951 dalam Dede Mariana, 2008). Menurut Parson (1951), bahwa konsep perilaku berkaitan dengan konsep mekanisme kontrol sosial. Makna perilaku disini dibagi menjadi dua, yakni pertama, kecenderungan seorang individu untuk bertingkah laku bertentangan dengan pola-pola norma yang telah dilembagakan, sementara mekanisme kontrol sosial prosesnya ditentukan oleh seorang individu. Kedua, dalam konteks sistem interaksi, perilaku individu yang sesuai dengan norma disebut perilaku individu yang diharapkan (prestatif), sedangkan perilaku individu yang cenderung bertingkah laku yang mengganggu keseimbangan dalam proses interaksi, dalam kondisi statis ataupun dinamis disebut perilaku individu yang tidak diharapkan (nonprestatif).

Berkaitan dengan topik dari artikel ini, maka perilaku individu yang diharapkan (prestatif) menjadi fokusnya. Perilaku prestatif merupakan perilaku-perilaku individu yang sesuai dengan norma-norma, dan norma agama (dalam hal ini agama Islam) adalah salah satu tipe dari aturan yang diharapkan yang dapat mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Perilaku yang tidak diharapkan atau disebut penyimpangan, dapat dilakukan oleh individu ataupun kelompok di dalam konteks kehidupan bersama (kolektivitas), dan akan sangat mengganggu keseimbangan sistem sosial kolektif tersebut. Sehingga dengan demikian, untuk mendapatkan keseimbangan sistem sosial tersebut, diperlukan perilaku-perilaku yang diharapkan (prestatif) dari individu-individu yang melaksanakannya.

Peran Penting Budaya Organisasional yang Islami untuk membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi

Suatu organisasi adalah merupakan fenomena yang menghasilkan kebudayaan. Organisasi dipandang sebagai instrumen sosial yang menghasilkan barang dan jasa, dan sebagai hasil sampingan juga menghasilkan barang berupa kebudayaan yang unik seperti ritual, legenda, dan upacara. Meskipun organisasi itu sendiri berada dalam konteks kebudayaan yang lebih luas, namun penekanan para peneliti adalah pada kualitas sosio-kultural yang berkembang dalam organisasi. Dengan demikian, setiap organisasi apapun orientasi, sifat, dan bentuknya, dapat dipastikan memiliki budaya organisasional (Dede Mariana, 2008). Menurut Garna (1998) dalam Dede Mariana (2008) menyebutkan bahwa ciri pokok konsep tentang budaya adalah bahwa kebudayaan sebagai perangkat pikir dan tingkahlaku itu ditransformasikan dari satu kelompok kepada kelompok lain dan dari satu generasi kepada generasi lainnya. Sedangkan Kotter dan Heskett (1998) dalam Dede Mariana (2008) berpendapat bahwa budaya dalam sebuah organisasi dapat diamati dari dua hal, yakni pertama, nilai yang dianut, dan kedua, norma dan perilaku kelompok individu.

Nilai (*value*) adalah sifatnya tidak tampak dan sulit berubah. Nilai merupakan keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan individu dalam kelompok, yang cenderung membentuk perilaku kelompok individu, dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok tersebut. Sedangkan norma dan perilaku merupakan cara bertindak yang sudah lazim atau sudah meresap yang ditemukan dalam satu kelompok individu dan bertahan karena anggota kelompoknya cenderung berperilaku dengan cara mengajarkan praktik-praktik ini, dan juga nilai-nilai yang mereka terapkan kepada para anggota baru, dengan memberi imbalan kepada mereka yang bisa menyesuaikan dirinya dan memberikan sanksi kepada yang tidak bisa menyesuaikan diri (Dede Mariana, 2008).

Budaya dan anggota organisasi (pendukung budaya tersebut) melahirkan budaya organisasional di satu sisi, dan di sisi yang lain memproduksi kontrol sosial. Situasi anomi dapat mendorong perilaku menyimpang di satu sisi, dan mempengaruhi nilai-nilai kolektif serta norma perilaku kelompok individu di sisi lain. Perilaku yang tidak diharapkan (nonprestatif) sangat mungkin muncul dalam situasi anomi ini. Situasi anomi,

yaitu suatu situasi dari ketiadaan atau longgarnya pengaturan bagi tujuan dan aspirasi individu. Dalam situasi yang normal dan stabil, keinginan individu dijamin oleh norma-norma yang sesuai dan didukung oleh prinsip-prinsip moral yang umum. Namun apabila norma-norma pengatur yang didukung oleh prinsip-prinsip moral yang umum tersebut tidak berdaya lagi, maka akibatnya keinginan individu tidak dapat dipenuhi. Akibat keinginan individu yang tidak bisa terpenuhi maka hal itu akan mendorong perilaku individu yang tidak diharapkan (nonprestatif) (Dede Mariana, 2008). Oleh karena itu, untuk mendorong perilaku individu yang diharapkan tersebut muncul atau terbentuk maka norma-norma pengatur tersebut tentunya harus didukung oleh nilai atau prinsip moral yang kuat dan lebih fundamental, yakni nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang didasarkan pada nilai atau prinsip yang Islami. Nilai-nilai yang Islami tersebut berlandaskan konsep yang Islami dan karakteristik yang Islami pula. Dengan konsep dan karakteristik yang Islami maka keinginan-keinginan individu bisa terpenuhi, sehingga hal ini bisa mendorong perilaku individu yang diharapkan (prestatif) (Lukman Hakim, 2011). Dengan demikian, budaya organisasional yang Islami yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam memiliki peran penting untuk membentuk perilaku prestatif dari individu-individu di dalam organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional yang Islami memiliki peran penting untuk membentuk perilaku prestatif dari individu di dalam organisasi. Organisasi yang memiliki budaya organisasionalnya yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam, bisa mendorong perilaku individu yang diharapkan (prestatif) di dalam organisasi. Nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam yang bisa mendorong perilaku individu yang diharapkan disini adalah dari konsep Islam yakni tauhid, khilafah, dan keadilan. Sedangkan karakteristik-karakteristik Islamnya adalah:

1. Bekerja merupakan ibadah
2. Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*
3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
4. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik

5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)
6. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

DAFTAR PUSTAKA

- Dede Mariana, 2008. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Pejabat Publik: Studi pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat.** Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 10, No. 3, hlm. 201-219.
- Garna, Judistira K., 1998. **Budaya Usaha dan Perusahaan, Business and Corporate Culture.** Bandung: PPs Unpad.
- Kast, Preeman and Rosenzweig, 1985. **Organizations and Management, A System and Contingency Approach.** Mc Graw Hill Book Company, New York, USA.
- Kotter dan Haskett, 1998. **Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja.** PT. Prehalindo, Jakarta (terjemahan Benyamin Molan).
- Kreitner R & Kinicki A., 2001. **Organizational Behavior.** Mc Graw Hill Companies, Inc. New York.
- Lukman Hakim, 2011. **Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif.** BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2, hlm. 148-158.
- Robbins, Stephen C., 2006. **Organizational Behavior.** Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Yakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, Edgar H., 1995. **Organizational Culture and Leadership.** Second Edition, New Cork: Maxwell Macmillan International Publishing Groups.