

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam

Edvian Ditya Rachmanu¹, Ahmad Ajib Ridlwan²

*^{1,2}Progam Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
ahmadajibridlwan@unesa.ac.id*

(Diterima: 01 Oktober 2018, direvisi: 16 Oktober 2018, dipublikasikan: 24 Oktober 2018)

Abstrak

Sebuah perusahaan berdiri karena mempunyai target, visi dan misi yang ingin dicapai. Selain bersaing pada kualitas produk, perusahaan wajib mengawasi SDM yang terkait dengan pola perilaku, sikap, kebiasaan yang dapat bermanfaat untuk memperkuat kinerja di perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan analisis data korelasi rank-spearman. Hasil riset yang dilakukan dengan variabel budaya organisasi dengan indikator inovatif mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi team, agressivitas, bertanggung jawab, bekerja merupakan ibadah, bekerja azas manfaat dan maslahat, bekerja penuh yakin dan optimistis, memperhatikan halal dan haram, dan bersikap tawadzun melalui teknik sampling jenuh dan menggunakan penyebaran kuisioner dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan atas kinerja karyawan pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya.

Kata Kunci: budaya organisasi, budaya organisasi islam, kinerja karyawan

Organizational Culture and Employee Performance: An Islamic Economic Perspective

Abstract

A company stands because it has the target, vision and mission to be achieved. In addition to competing on product quality, companies must monitor HR related to behavior patterns, attitudes, and habits that can be useful to strengthen performance in the company. This study aims to determine whether there is a relationship between organizational culture and employee performance in the Rabbani Pucang Bunker Surabaya. This research is quantitative research using rank-spearman correlation data analysis. The results of research conducted with organizational culture variables with innovative indicators of taking risks, paying attention to details, team orientation, aggressiveness, responsibility, work is worship, working principles of benefit and benefit, working full of confidence and optimism, paying attention to halal and haram, and being tawadzun through Saturated sampling techniques and using questionnaires can be concluded that organizational culture has a significant relationship to employee performance in the Pucang Surabaya Rabbani Bunker.

Keywords: *organizational culture, islamic organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan yang dikembangkan oleh organisasi sekaligus menjadi alat utama perusahaan. yaitu bila BO menunjang planning organisasi dan bila BO menyelesaikan tantangan dengan efektif. Budaya organisasi tidak hanya berkaitan pada kinerja karyawan saja, salah satu indikator manajemen BO perusahaan di kelola dengan bagus (Pratiwi, 2012). Budaya organisasi merupakan faktor yang menentukan kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisas atau perusahaani, karena budaya organisasi adalah keyakinan yang mendasari visi, misi, tujuan dan nilai yang dipegang teguh anggota organisasi atau perusahaan (Hutasuhut & Reskino, 2016).

Mengembangkan budaya organisasi dapat dilakukan menurut berbagai sudut pandang, salah satunya adalah budaya organisasi dalam sudut pandang islam. Hal tersebut terbukti dari sadarnya masyarakat indonesia yang mulai bergantung segala sesuatu dari ajaran islam yang akhirnya terbentuk jadi budaya organisasi islam. Budaya organisasi islam yang di tanamkan pada perusahaan akan tercantum pada perilaku dan norma dari SDM yang ada di dalamnya. SDM yang berpedoman kaidah islam akan tercipta budaya organisasi islam yang bagus. Suatu hari nanti banyak dibutuhkan SDM yang paham nilai islam dan berperilaku islam untuk di aplikasikan di suatu perusahaan. Budaya organisasi islam bisa dijadikan syarat agar meningkatkan perilaku kerja karyawan di perusahaan (Kusumawati, 2015).

Hasil dari pengelolaan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada faktor lain yang meningkatkan kinerja perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja perusahaan semakin tinggi, sebaliknya jika kinerja karyawan semakin rendah maka juga berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk melihat hasil kerja masing-masing pegawai. Dengan demikian kita dapat melihat kemampuan, keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana hal ini sangat erat kaitannya dengan masalah produktivitas dalam suatu organisasi (Putri, 2015). Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya berdasarkan pada job description yang telah disusun oleh perusahaan. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Ahidin & Mutaqin, 2014).

Penilaian kinerja wajib dilakukan untuk menunjukkan pemahaman karyawan dan ukuran pencapaian prestasi, memastikan tercapai prestasi sesuai kesepakatan, mengontrol dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan atasan yang bertujuan mengatur kinerja organisasi, menentukan pengambilan keputusan dilakukan secara objektif serta menjelaskan permasalahan yang ada.

Kualitas sumber daya manusia mencapai bagian lahir dan batin, yang menjadi tolok ukur kinerja karyawan. Tolok ukur yang digunakan untuk menjadi acuan kinerja karyawan di perusahaan tersebut salah satunya adalah kinerja karyawan dan pendapatan penghasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berdampak baik terhadap pendapatan penjualan produk perusahaan, sedang pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik juga berpengaruh terhadap kurangnya pendapatan penjualan produk perusahaan.

Kebijakan kepemimpinan yang kurang mengakibatkan motivasi kinerja karyawan berkurang. Jika dipertanyakan bahwa motivasi kerja karyawan bisa saja turun karena gajinya kurang, maka pernyataan tersebut kurang tepat. Berdasarkan observasi diketahui bahwa gaji karyawan sudah memenuhi standar gaji yang ditetapkan pemerintah dan tidak pula lebih rendah daripada perusahaan lain yang sejenis (Fahrullah, 2018). Usaha yang punya hukum atau tidak merupakan komponen pelaku ekonomi. Pelaku pelaku ekonomi dengan berbagai macam usaha pada akhirnya akan memberikan sumbangan pendapatan secara nasional dengan adanya pertumbuhan ekonomi (Afkar, 2017).

Perkembangan jumlah perusahaan di Indonesia dalam 10 tahun terakhir meningkat cukup pesat. Hal tersebut terbukti dari penyuluhan yang dilakukan BPS. Menurut (Suhariyanto, 2017) selaku Kepala BPS, pada tahun 2017 jumlah perusahaan di Indonesia meningkat 17.51% jika dibandingkan pada tahun 2006. Jumlah perusahaan yang meningkat menjadikan perusahaan di Indonesia kompetitif. Hampir seluruh perusahaan butuh SDM, Hal itulah yang merupakan faktor wajib yang haruslah dibahas. Maka dari itu perlulah usaha yang matang untuk memperbaiki seseorang untuk tenaga usaha dagang. Sebuah instansi berdiri karena mempunyai target, visi dan misi yang ingin dicapai. Di era terbuka ini, perusahaan wajib menghasilkan produk yang kompetitif dengan produk lain jika ingin tetap bertahan pada arus kompetisi bisnis. Perusahaan mampu meraih juara dalam persaingan bisnis bila perusahaan rajin menjangkau konsumen terus-menerus, sehingga perusahaan itu mendapat untung yang berlimpah (Rachmayanti & Ady, 2018).

Keberhasilan untuk menggapai tujuan tersebut bergantung pada capability karyawan saat melaksanakan unit yang pada instansi. (Khasbulloh, 2018) mengungkapkan bahwa Di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan saling bersaing untuk bisa mendapatkan dan menjaga sumber daya insani yang unggul yang mereka miliki agar tetap bertahan di perusahaan. Selain bersaing pada kualitas produk, perusahaan wajib mengawasi sumber daya manusia yang terkait dengan pola perilaku, sikap, kebiasaan yang dapat bermanfaat untuk memperkuat kinerja di perusahaan. Untuk menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang harus mengelola dan mencakup seluruh bagian dengan sempurna. Selain bersaing di kualitas produk, perusahaan wajib memperhatikan bagian sumber daya manusia yang terkait dengan pola perilaku, sikap, kebiasaan yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan. (Hakim, 2016) mengungkapkan suatu organisasi atau perusahaan harus mengelola dan memanfaatkan SDM yang ada pada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik. Pengelolaan tersebut bisa diperlanjut dengan mengintegrasikan dengan pengaturan yang berkaitan pendalaman peraturan kerja. Menurut (Firdaus, 2018) keuangan bukanlah satu-satunya ukuran keberhasilan suatu organisasi, (Kaplan, 2010) mengindikasikan bahwa asset tak berwujud memainkan peranan sentral dalam penciptaan nilai. asset tak berwujud sangat mempengaruhi kinerja jangka panjang. Asset tak berwujud yang dimaksudkan adalah ukuran keberhasilan organisasi non keuangan tak bisa dihitung adalah perspektif pelanggan. perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset human capital, perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. (Trimulato, 2017) menjelaskan bahwa Perusahaan bakal memenangkan rivalitas ketika punya aset humancapital, perlunya pelatihan pengembangan SDM karena Islam sangat mengedepankan semangat. Pelatihan juga akan menambah pengetahuan. Training bisa meringankan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka saat ini, untung dari program training dapat dinikmati selama karirnya yang dapat mempermudah meningkatnya karir di masadatang.

Rabbani adalah perusahaan dagang dan termasuk salah satu pelopor perusahaan baju muslim instan terbesar di negara ini. Rabbani memiliki produk andalan kerudung instan dan produk lain yaitu baju muslim. Bunker Rabbani Pucang Surabaya adalah Kantor cabang pusat yang ada di Surabaya. Budaya karyawan pada Bunker Rabbani Cabang Pucang Surabaya memiliki Core Value atau nilai inti yang terbina dan telah melekat, nilai inti tersebut adalah selalu totalitas dalam pekerjaan, selalu berfikir positif, bersyukur dan mencintai pekerjaan, wajib memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen, bersikap ihsan dalam bekerja, bekerja dengan barometer yang jelas, menjalankan SOP dengan sepenuh hati serta tidak pernah mengangap sepele masalah sekecil apapun. Karyawan Rabbani selalu berpegang teguh nilai inti tersebut.

Selain budaya dan norma perusahaan, karyawan rabbani selalu mengutamakan ibadah terlebih dahulu. Sejak hari pertama karyawan bekerja, rabbani membina karyawan untuk selalu taat beribadah sehingga karyawan rabbani senantiasa giat bekerja namun tidak melupakan kewajiban seorang muslim untuk sholat 5 waktu. Tidak berhenti pada sholat 5 waktu saja, Rabbani memiliki budaya ibadah yang telah dibangun dan diterapkan pada karyawan, budaya ibadah tersebut adalah sholat qiyamul lail, sholat subuh berjamaah, tilawah, sholat dhuha, puasa sunah, serta menjaga wudhu dan kesucian selama bekerja. Dalam menunjang karyawan dalam beribadah, pada bunker rabbani pucang Surabaya terdapat dua lokasi mushola yang terletak di dalam gedung. Fungsi 2 jumlah tersebut tidak lain adalah untuk membedakan tempat sholat antara karyawan pria dengan wanita. Hal tersebut bertujuan agar karyawan pria dengan wanita tidak bertatapan atau bersentuhan karena bukan mukhrimnya. Penerapan budaya organisasi islami pada Bunker Rabbani berjalan dengan konsisten. Hal tersebut dapat terlihat dari perilaku karyawan yang senantiasa mengikuti nilai-nilai yang berlaku di Rabbani. Mulai dari amalan yaumiyah yang rutin di eveluasi setiap pagi hingga bagaimana hubungan antar karyawan laki-laki dan perempuan. Nilai-nilai Islami juga dapat dilihat pada produk-produk yang dihasilkan, suasana toko dan kantor, cara berpakaian karyawan yang sopan dan menutup aurat, serta strategi promosi yang dilakukan selalu menarik dengan membawa nilai-nilai Islam.

KERANGKA TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pegangan hidup sehari-hari seluruh karyawan atau anggota organisasi yang telah ditetapkan dan wajib untuk dipatuhi karyawan atau anggota agar dapat menyesuaikan diri dengan budaya, kaidah dan aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan sehingga tercipta suatu tujuan organisasi yang baik (Mangkunegara, 2005).

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2003) :

- a. Inovasi dalam peresolusian risiko.
- b. Memperhatikan detail
- c. Pengorientasi hasil kerja.
- d. Pengorientasi orang.
- e. Pengorientasi Team.
- f. Agresifitas.
- g. Stabilitas.

Indikator budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2010) :

- a. Komitmen pada karyawan
- b. Pengevaluasian terhadap karyawan
- c. Karir kontrol
- d. Penepatan keputusan
- e. Bertanggung jawab
- f. Peduli dengan manusia

Indikator budaya organisasi islam menurut (Hakim, 2016) :

- a. Bekerja adalah salah satu pelaksanaan manusia sebagai pemimpin.
- b. Bekerja adalah ibadah.
- c. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat.
- d. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal.

- e. Bekerja penuh keyakinan dan optimistik.
- f. Bekerja memperhatikan unsur halal (baik) dan haram (buruk) sesuai syariat.
- g. Bekerja dengan sikap berkeimbangan antar kerja dan agama.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Mathis & Jackson, 2015)

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Prawirosentono, 1999) :

- a. Efektivitas - Efisiensi
- b. Pertanggung Jawaban
- c. Disiplin Secara Umum
- d. Inisiatif

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang positif akan memberikan pengaruh baik kepada perusahaan serta karyawan, sehingga meningkatnya budaya organisasi berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan perusahaan dan meningkatnya kemampuan perusahaan untuk mengembangkan perusahaan lebih baik. Dalam pencapaian kinerja perusahaan yang optimal, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, dimana hal itu tidak lepas dari dukungan pimpinan dalam mengevaluasi hasil kerja yang berkesinambungan, penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian kerja dan kompetensinya, sehingga dalam pencapaian kinerja akan lebih maksimal dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai (Ahidin & Mutaqin, 2014).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan hubungan antara variable independen Budaya Organisasi dengan variable dependen Kinerja karyawan yang ada pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Sumber data yang diperoleh adalah data primer.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bunker Rabbani Pucang Surabaya dengan jumlah karyawan 35 Orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan responden yaitu berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah pelembaran kuisioner. Bentuk Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Metode Analisis

Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas
3. Uji korelasi rank-spearman
4. Uji hipotesis signifikansi

Definisi operasional penelitian ini terdiri 2 variabel, yakni variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Indikator variabel tersebut ialah

Budaya Organisasi (X) menurut (Robbins, 2003), (Sutrisno, 2010) dan (Hakim, 2016)

1. Inovasi pengambilan resiko.
2. Perhatian detail.
3. Orientasi Team.
4. Agressivitas.
5. Tanggung jawab.
6. Bekerja merupakan ibadah
7. Bekerja azas manfaat dan maslahat.
8. Bekerja penuh yakin dan optimistis.
9. Bekerja memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah).
10. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan).

Kinerja Karyawan (Y) menurut (Prawirosentono, 1999)

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan pertanggung jawaban
3. Disiplin secara umum
4. Inisiatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan 30 responden dengan item pernyataan kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total, Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak, dapat dilihat dari kolom corrected item total correlation (r hitung),

Valid tidaknya untuk setiap item dengan membandingkannya pada r tabel, Cara melihat r tabel adalah dengan melihat baris $n - 2 = 30 - 2 = 28$ untuk taraf signifikan 0.05 (5%) maka r tabel yang diperoleh adalah 0,361

a. Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X)

Hasil uji validitas variabel x dapat dijelaskan bahwa item pernyataan bud2, sampai bud12 pada variabel tersebut dinyatakan valid karena nilai corrected item total (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari rtabel (0,361), sedang pada item pernyataan bud1, dinyatakan tak valid karena nilai item total correlation (rhitung = 0,198) yang dihasilkan untuk item pernyataan lebih kecil dari rtabel (0,361),

b. Uji Validitas variabel Kinerja karyawan (Y)

Hasi uji validitas variabel Y dijelaskan bahwa item pernyataan bahwa seluruh item pernyataan Kin1, Kin3, Kin4, Kin5, dan Kin6, pada variabel Y valid karena nilai corrected correlation (r hitung) yang dihasilkan untuk item pernyataan lebih besar dan rtabel (0,361), sedang pada item pertanyaan Kin3 dan Kin7 dinyatakan tidak valid karena nilai corrected item total correlation (rHitung) yang dihasilkan.

Uji Reliabilitas

Reliabel atau tidaknya untuk setiap variabel dengan melihat nilai CRONBACH'S ALPHA, Dasar analisi yang digunakan jika nilai Cronbach's Alpha ≥ 60 , maka butir item pertanyaan tersebut dikatakan Reliabel.

a. Uji Reliabilitas Variabel Budaya organisasi (X)

Berdasar hasil uji reliabilitas variabel tersebut, dijelaskan bahwasannya 12item pernyataan pada budaya organisasi dinyatakan Reliabel karena nilai CronbachAlpha yang dihasilkan untuk seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0.60.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berdasar hasil uji reliabilitas variabel tersebut, maka pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan untuk seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,60,

UJI Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi rankspearman bertujuan mengetahui hubungan antar 2 variabel berskala ordinal. Pengujian koefisien korelasi rankspearman pada SPSS, hasil olahan datanya berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi menunjukkan

			Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Budaya organisasi	Corelation	1.000	0.734
		Coeffiecient		
		Sig (2tailed)	0	0.000
	Kinerja Karyawan	N	35	35
		Corelation	0.734	1.000
		Coeffiecient		
		Sig (2tailed)	0.000	0
		N	35	35

Berdasar pengelolaan pada tabel 1, bahwa : $r_s = 0,734$, Dari hitungan diatas, dapat diperoleh nilai $r_s = 0,788$. Angka korelasi 0,734 termasuk pada pengkategorian hubungan *kuat*.

Uji Hipotesis Signifikansi

Diajukan hipotesis sebagai berikut: “*Terdapat hubungan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan Toko Busana Muslim Rabbani.*”

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Korelasi Spearman:

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Sebaliknya, Jika nilai sig. > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Berdasarkan ouput di atas diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 35, Selanjutnya, dari output di atas diketahui Correlation Coefficient (koefisien korelasi) sebesar 0,734, maka nilai ini menandakan adanya hubungan (korelasi) positif yang kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Kemudian nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000, sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi rank spearman, untuk mengetahui hubungan antar BO pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa koefisien korelasi berjumlah 0,734, jadi nilai ini membuktikan korelasi positif kuat antar budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan

nilai sig. (2-tailed) = 0,000, sehingga dapat ditarik benang bahwasannya ada hubungan kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perubahan / kenaikan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya disebabkan oleh perubahan / kenaikan dari kuatnya budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Fenomena ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan tercermin dari besarnya Cronbach's Alpha dari budaya organisasi yang berkisar pada 0,90 yang menandakan budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya adalah sangat kuat. Disamping itu kuatnya budaya organisasi tersebut bisa dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan skor hampir seluruh total sebesar 3,95, hal tersebut membuktikan bahwa pernyataan responden berada pada rentang skor setuju dari seluruh pernyataan budaya1 hingga pernyataan budaya12.

Hasil ini sesuai (Ahidin & Mutaqin, 2014), Hasil membuktikan bahwasannya ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan. (Ahidin & Mutaqin, 2014) menjelaskan bahwa Tingkat kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta berada pada kondisi yang baik. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, dimana yang paling dominan menjawab setuju yaitu sebesar 47.02%. . Penelitian ini membantah hasil penelitian (Pane & Astuti, 2009) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Telkom Regional IV di Semarang. (Pane & Astuti, 2009) menjelaskan bahwa Budaya "The Telkom Way 135" yang dicanangkan sejak tahun 2003 sampai saat ini belum memberikan kontribusi dan pengaruh kepada kinerja karyawan. Usia rata-rata karyawan Telkom yang didominasi usia 40 tahun keatas memberikan argumentasi psikologis bahwa untuk karyawan dengan usia tersebut sudah termasuk kategori mapan, sehingga sulit untuk merubah perilaku dan cenderung mempertahankan status quo. Dengan demikian masih diperlukan waktu untuk menjelmakan budaya perusahaan The Telkom Way 135 agar dapat menjadi salah satu variabel yang mampu mendukung kinerja karyawan Telkom Berdasarkan kajian diatas dapat ditarik benang merah, begitu pentingnya Budaya organisasi dalam menstimulir peningkatan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan

Berdasar teknik analisa dan pembahasan, dapat ditarik benang merah bahwasannya "Budaya organisasi mampu memberikan suatu hubungan yang sangat berarti pada Kinerja karyawan" Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Adapun dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor penyebab hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat terjadi secara signifikan. Faktor tersebut tidak lepas dari pengaruh indikator pembentuk Budaya organisasi. Faktor pertama yaitu kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya tercermin dari kuatnya indikator budaya organisasi dalam Tanggung jawab. Dimana karyawan bertanggung jawab dalam berbagai kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab karyawan yang tinggi semata mata tidak tergantung jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, namun tergantung dari selesai tidaknya perkerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Dengan tanggung jawab yang tinggi tersebut akan memperkokoh budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya, yang akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Tika & Pabundu, 2006) yang menjelaskan bahwa karyawan yang menerapkan asas tanggung jawab jarang untuk melakukan kesalahan karena mereka selalu menepati janji dari pimpinan dan tidak mengabaikan tugas.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga tercermin dari Orientasi Tim, dimana kerja sama adalah suatu cerminan kekokohan organisasi atau perusahaan. Kerja sama antar karyawan untuk mencapai suatu tujuan diyakini dapat terselesaikan secara efektif daripada bekerja secara individualis. Selain itu pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya memiliki waktu kerja yang padat dan setiap hari memiliki target sehingga untuk mensukseskan target perusahaan maka setiap karyawan juga harus saling membantu dan saling peduli terhadap tugas karyawan satu dan yang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian (Brahmasari & Suprayetno, 2008) yang menjelaskan bahwa kerja sama tim merupakan faktor yang wajib dilaksanakan dengan baik karena karyawan dituntut untuk tidak boleh bekerja secara individual atau bahkan tidak ikut bekerja. Setiap karyawan harus saling membagi tugas dan dapat menyelesaikannya bersama-sama dan selalu berunding atau berdiskusi sebelum melangkah.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga tercermin dari Agressivitas, perhatian terhadap detail dan Pengambilan resiko dimana setiap karyawan diwajibkan agresif serta cekatan dalam setiap perintah dan tugas yang diberikan, demikian juga walau agresif namun tetap harus mengerjakan dengan teliti serta wajib meminimalisir resiko yang akan datang. Hal tersebut sangatlah berguna dimana karyawan akan terbiasa dan menjadi ahli jika suatu hari terjadi sebuah masalah dan karyawan akan siap dan cekatan memperbaiki suatu masalah dengan tangkas serta efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hatta, 2014) yang menjelaskan bahwa agresif, detail dan pengambilan resiko sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang baik harus selalu terlihat agresif dan detail agar terbiasa untuk tangkas, cermat dan tidak malas. Namun walau karyawan agresif dan tangkas, karyawan harus berani mengambil resiko dan mampu untuk memperbaiki masalah.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga tercermin kuatnya indikator budaya organisasi dalam bekerja merupakan ibadah. Dimana seseorang karyawan bekerja karena dan mencari keuntungan di jalan islam. Artinya karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya dalam menjalankan pekerjaannya semata mata bukan untuk mencari keuntungan atau mengutamakan kepentingan materi pribadi, namun bekerja dianggap analog sebagai ibadah, artinya bekerja dianggap sebagai keyakinan yang harus dianut diyakini untuk dilaksanakan. Dengan tagline bekerja sebagai ibadah yang tinggi tersebut akan memperkokoh budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya, yang berdampak semakin tingginya kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Suripto, 2016) yang menjelaskan bahwa ibadah adalah salah satu faktor utama peningkatan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga tercermin dari kuatnya indikator budaya organisasi dalam bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. Dimana bekerja yang bermanfaat bagi masyarakat umum merupakan azas yang mendasari karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya dalam bekerja. Hal tersebut maknanya sangat komprehensif sekali yang menunjukkan bahwa aktivitas karyawan dalam bekerja harus mempunyai dampak bermafaat atau merupakan maslahat bagi kepentingan umum. Sebagai misal jika karyawan bekerja di Bunker Rabbani Pucang Surabaya, secara tidak langsung akan mendidik masyarakat untuk mengikuti kaidah muslim dalam berbusana. Dengan prinsip bekerja dengan azas maslahat yang tinggi tersebut akan memperkokoh budaya organisasi di Bunker Rabbani Pucang Surabaya, yang akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kusumawati, 2015) yang menjelaskan bahwa

bekerja sesuai dengan asas manfaat dan maslahat akan membuat para karyawan bisa bekerja dengan senang tanpa ada keraguan.

Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga tercermin dari Bekerja dengan Penuh Keyakinan dan Optimis. Dimana keyakinan adalah juga menjadi kunci utama kesuksesan setiap manusia, keyakinan dan rasa percaya diri dalam diri juga hal yang berpengaruh bagi karyawan dimana jika kita bekerja tanpa adanya niat dan kepercayaan diri maka pekerjaan akan berjalan tidak terlalu sesuai dengan harapan. Namun manusia tidak boleh terlalu optimis dan percaya diri sehingga melupakan unsur-unsur lain seperti hanya bermodal percaya diri namun tidak memikirkan usaha dan tidak mengasah kemampuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ahidin & Mutaqin, 2014) yang menjelaskan jika karyawan bekerja dengan keyakinan dan optimis maka pekerjaan yang dilakukan lebih cepat selesai dan jarang melakukan kesalahan.

Demikian juga Kuatnya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bunker Rabbani Pucang Surabaya juga terbentuk dari Bekerja dengan adanya sikap Tawadzun atau berkeimbangan dan perhatian kehalalan (baik) dan unsur haram (buruk) dimana setiap bekerja haruslah bias berimbang antara urusan dunia dengan urusan agama. Setiap manusia diwajibkan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kesuksesan, namun dibalik kesuksesan tersebut tidak lepas dari bantuan dari Allah SWT. Karyawan bekerja tidaklah melupakan sholat dan bekerja juga harus sesuai dengan syariat islam salah satunya adalah jujur dan tidak menipu atau memberikan informasi yang salah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hakim, 2016) yang menjelaskan bahwa karyawan yang terbiasa memiliki asas tawadzun atau berkeimbangan cenderung lebih tegas dalam bekerja dan lebih jujur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa analisis data yang digunakan berperan dengan baik yaitu budaya organisasi yang dimiliki Bunker Rabbani Pucang Surabaya dengan indikator inovasi pengambilan resiko, perhatian detail, orientasi team, agressivitas, tanggung jawab, bekerja merupakan ibadah, bekerja azas manfaat dan maslahat, bekerja penuh yakin dan optimistis, memperhatikan halal dan haram, dan bersikap tawadzun memiliki pengaruh positif atau dapat dikatakan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan Bunker Rabbani Pucang Surabaya. Hal tersebut didukung dalam penelitian-penelitian terdahulu yang sebagian besar menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afkar, T. (2017). Pengaruh Pembiayaan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (Umk), Dan Kecukupan Modal Terhadap Kemampuan Mendapatkan Laba Dari Aset Perbankan Syariah Di Indonesia. *Journal of Islamic Economics*, 1(2), 2548–3544.
- Ahidin, U., & Mutaqin, A. (2014). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Syaka Putra Transindo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2).
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1996), pp.124-135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta

- Kesejahteraan Islami. *Journal of Islamic Economics*, 2(April), 121–140.
- Firdaus, A. (2018). Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan. *Journal of Islamic Economics*, 2(78), 94–120.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Hatta, I. H. (2014). Analisis Pengaruh Inovasi, Pengambilan Resiko, Otonomi, Dan Reaksi Proaktif Terhadap Kapabilitas Pemasaran Ukm Kuliner Daerah Di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(2), 90–96. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.2.90-96>
- Hutasuhut, S. P., & Reskino. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 55–72. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3585>
- Kaplan, H. I. (2010). *Sinopsis Psikiatri Jilid 2: Terjemahan Widjaja Kusuma*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Khasbulloh, M. N. (2018). Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen Sdi Berbasis Syari'ah Muhammad. *Journal of Islamic Economics*, 2(7), 1–19.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (2nd ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Telaah Manajemen*, 6(1).
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Putri, R. E. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(11).
- Rachmayanti, I., & Ady, S. U. (2018). Kualitas Produk Sebagai Variabel Pemicu Utama Keputusan Pembelian Susu Formula SGM Eksplore di Kota Surabaya. *Ekspektra Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v2i1.722> Kualitas
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education LTD.
- Suhariyanto. (2017). Berita Ekonomi Dan Bisnis : Ada 3,98 Juta Perusahaan Baru di RI dalam 10 Tahun Terakhir. Retrieved from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3485474/ada-398-juta-perusahaan-baru-di-ri-dalam-10-tahun-terakhir>
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, VI(2), 144–153.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tika, & Pabundu, H. M. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Trimulato. (2017). Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Journal of Islamic Economics*, 1(July), 202–219.