

KONSEP DAN BUDAYA ORGANISASI

Abdul Fatah¹, Suwelda², Sardimi³, Asmawati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Palangka Raya

Email: abulfatah.820913@gmail.com¹, weldasuwel@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini membahas konsep dasar perilaku dan budaya organisasi serta keterkaitannya dalam membentuk kinerja anggota organisasi. Perilaku organisasi berfokus pada cara individu dan kelompok bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja, sedangkan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang melekat dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan menganalisis literatur dan karya ilmiah terkait. Hasil menunjukkan bahwa perilaku dan budaya organisasi saling memengaruhi dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja anggotanya. Perspektif Al-Qur'an memperkaya konsep ini dengan menegaskan bahwa perilaku dan budaya organisasi Islami menuntut integritas, profesionalitas, dan kesadaran sebagai khalifah di bumi. Kesimpulannya, integrasi antara perilaku, budaya organisasi, dan nilai-nilai Islam menghasilkan lingkungan organisasi yang produktif, etis, serta penuh tanggung jawab.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Islam, Integritas dan Profesionalisme.

Abstract: This study explores the fundamental concepts of organizational behavior and culture, as well as their interrelation in shaping the performance of organizational members. Organizational behavior focuses on how individuals and groups act and interact within the workplace, while organizational culture refers to the set of values, norms, and habits embedded within the organization. This research employs a literature review method by analyzing relevant scholarly works and publications. The findings indicate that organizational behavior and culture mutually influence the creation of a conducive work environment and the enhancement of member performance. The perspective of the Qur'an enriches this concept by emphasizing that Islamic organizational behavior and culture require integrity, professionalism, and awareness of human responsibility as stewards (khalifah) on Earth. In conclusion, the integration of behavior, organizational culture, and Islamic values results in a productive, ethical, and responsible organizational environment.

Keywords: Organizational Behavior, Islamic Organizational Culture, Integrity, Professionalism.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama yaitu memenuhi kebutuhan hidup. Konsep perilaku dan budaya organisasi merupakan teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) yang hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya dan tingkah laku manusia dalam organisasi¹. Manusia memang ditakdirkan untuk memiliki kepribadian hidup masing-masing dan kepribadian itulah yang mempengaruhi bagaimana seseorang dapat memecahkan masalah baik secara pribadi maupun kelompok.

Perilaku organisasi tercipta dalam sebuah organisasi, pastinya berasal dari kepribadian anggotanya. Dimana hal ini akan terbentuk sebuah budaya organisasi yang akan menjadi suatu karakteristik bagi organisasi itu sendiri. Budaya organisasi adalah ciri khas. Penting untuk memiliki pemahaman dan kesadaran tentang hal ini. Namun, hal-hal umum ini menuntut manajemen untuk menggunakan pendekatan yang mempertimbangkan konteks, situasi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, metode ini harus diterapkan pada organisasi yang relevan dan diterapkan sesuai dengan budaya yang dianut. Orang-orang yang baru mengenal suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya pribadi sebaiknya segera mempelajari budaya organisasi tersebut untuk melihat penyesuaian apa yang dapat dan harus dilakukan. Pengembangan budaya organisasi di bidang pendidikan sangat diperlukan.

Kemudian kedua konsep dasar mengenai perilaku dan budaya kerja, akan tercipta sebuah hubungan. Dimana hubungan antara perilaku dan budaya organisasi berdampak langsung terhadap kinerja anggotanya. Sehingga ketika sudah tercipta budaya kerja yang baik, maka akan mempengaruhi perilaku anggotanya menjadi terarah dan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi Pustaka (*library research*) mengandalkan data dan informasi yang bersumber dari literatur atau karya tulis ilmiah,

¹ Ferry Siswadi dkk., *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Praktek Dalam Organisasi)* (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

seperti buku, jurnal, artikel, laporan penelitian, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan pengumpulan data langsung di lapangan, melainkan menelaah, menganalisis, dan mensintesis berbagai referensi yang sudah ada untuk membangun landasan teori, mengkaji konsep, atau memecahkan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Perilaku Organisasi

Konsep dasar perilaku organisasi adalah dasar yang membentuk landasan pemahaman mengenai perilaku individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan di dalam suatu lingkungan kerja. Konsep-konsep ini membantu dalam memahami dan menjelaskan perilaku yang terjadi di tempat kerja, memprediksi perilaku masa depan, dan merancang strategi untuk memperbaiki atau memodifikasi perilaku tersebut.

Beberapa konsep dasar perilaku organisasi yang penting meliputi motivasi, komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, konflik, keadilan, dan perubahan organisasi. Semua konsep ini saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain, dan pemahaman yang baik tentang konsep-konsep ini dapat membantu manajer dan karyawan untuk memahami bagaimana organisasi bekerja dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dengan cara yang positif².

Definisi Perilaku Organisasi

a. Perilaku

Perilaku adalah serangkaian perbuatan seseorang yang bereaksi terhadap sesuatu karena nilai-nilai yang dianutnya dan menjadikan suatu kebiasaan. Perilaku manusia pada dasarnya dapat diamati dan tidak dapat dilihat melalui interaksi manusia dengan lingkungannya. Pengetahuan, sikap dan tindakan merupakan manifestasinya. Perilaku suatu makhluk atau individu terhadap rangsangan eksternal dapat dianggap lebih rasional. Ada dua jenis reaksi dalam perilaku, yang pertama reaksi pasif dan kedua reaksi aktif. Tipe pasif adalah reaksi yang terjadi

² Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si, *Perilaku Organisasi* (UIN KHAS Press, 2023).

secara internal dalam diri manusia dan tidak dapat diamati langsung oleh orang lain, sedangkan tipe aktif adalah reaksi yang terjadi langsung dalam diri manusia dan tidak dapat diamati langsung oleh orang lain³.

b. Organisasi

Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu sistem kegiatan yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih dan terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara efektif berkesinambungan untuk mencapai wewenang suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Namun, menurut Grenberg dan Baron, organisasi adalah sistem sosial terstruktur yang terdiri dari kelompok dan individu⁴.

Dari definisi diatas, bahwa wawasan yang diperoleh melalui studi perilaku membantu manajer mengidentifikasi masalah, menemukan solusi dan menyadari bahwa perubahan dapat membawa perbedaan melalui penggunaan pendekatan perilaku.

Perilaku organisasi menurut para ahli:

- a) Sebagaimana dijelaskan oleh Prof. Joe Kelly, perilaku organisasi adalah menyelidiki ciri-ciri organisasi, termasuk perkembangan, pertumbuhan dan perkembangan mereka.
- b) Dr. Adam Indrawijaya, "Perilaku organisasi" adalah bidang studi yang mempelajari semua aspek aktivitas manusia, termasuk bagaimana organisasi mempengaruhi anggota dan bagaimana organisasi mempengaruhi anggota.
- c) Bidang studi perilaku organisasi, Drs. Sutrisna Hari, MM, mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil dari interaksi antara kualitas (karakteristik) unik anggota organisasi dengan pengaruh lingkungan.
- d) Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi.

³ Al Muhtarom. dkk, "Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023).

⁴ Al Muhtarom. dkk, "Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi."

Tujuan dari bidang ini adalah untuk menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian tentang perilaku organisasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Pengertian yang diajukan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu maupun sebagai kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi. Sikap dan perilaku yang beraneka ragam dalam organisasi ini yang dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif⁵.

Perbedaan Perilaku Organisasi dengan Ilmu Perilaku Lainnya

Perilaku Ilmu perilaku organisasi (PO) adalah cabang dari ilmu perilaku lainnya dan merupakan ilmu terapan, maka ilmu perilaku organisasi tidak lepas dari pengaruh ilmu perilaku dan berkontribusi pada beberapa ilmu perilaku lainnya, antara lain⁶:

- a) Perbedaan antara PO dan psikologi industri atau organisasi adalah PO menggunakan berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari perilaku manusia, sedangkan psikologi industri menggunakan psikologi manusia itu sendiri untuk menguraikan dan mempelajari perilaku manusia. Namun, keduanya mempelajari perilaku manusia.
- b) Ada dua hal yang membedakan analisis pengadaan barang dengan psikologi dan teori organisasi. Analisis pengadaan barang berfokus pada variabel terbuka, sedangkan teori organisasi adalah studi tentang struktur, proses, dan hasil organisasi itu sendiri.
- c) Perilaku organisasi berbeda dengan sumber daya manusia/sumber daya manusia karena perilaku organisasi berfokus pada teori dan teknik, sedangkan sumber daya manusia/sumber daya manusia berfokus pada teknologi dan teknik. Faktor penting dalam organisasi termasuk tindakan dan respons yang efektif, serta manajemen SDM yang baik. Kedua berbicara tentang menumbuhkan dan meningkatkan

⁵ Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S.E., S.Kom., M.M dan Dr. Budi Ilham Maliki, S.Pd., M.M, *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-2 (PT RajaGrafindo Persada, 2022).

⁶ Marisi Butarbutar, dkk, *Teori Perilaku Organisasi* (Penerbit Yayasan Kita Menulis, 2021).

motivasi dan kemampuan seseorang, kelompok, dan organisasi untuk membawa perubahan besar.

Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Ruang lingkup metode organisasi mencakup penyederhanaan proses kerja yang digunakan untuk menjalankan fungsi manajemen. Alur kerja yang efisien memfasilitasi penerapan fungsi administratif dalam organisasi Anda. Sifat dan tujuan teknik organisasi membantu manajer dan administrator yang berusaha meningkatkan alur kerja untuk mencapai tingkat efisiensi yang paling tinggi⁷.

Mengingat tujuan dan sifat organisasi dan metode sebagai layanan kepada manajer dan administrator dalam pelaksanaan fungsi manajemen, organisasi dan metode adalah metode teknis dan praktis untuk implementasi teori organisasi dan manajemen yang paling akurat. Dari sifat dan tujuan organisasi serta metodenya, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkungannya terperinci dan luas karena berkaitan dengan bidang organisasi dan manajemen tertentu. Dalam lingkup suatu organisasi, perilaku organisasi sangatlah penting karena perilaku organisasi dapat menentukan karakter pelakunya.

Ilmu tentang perilaku individu dalam kelompok yang terorganisir dikenal sebagai perilaku organisasi. Prestasi seseorang dalam suatu organisasi tergantung kepada efektivitas dirinya sendiri, kecakapan teknis, pengalaman manajerial dan peran dalam organisasi. Perilaku adalah semua yang dilakukan seseorang, contohnya ketika berbicara kepada seseorang, mendengarkan teman kerja, mendokumen sebuah laporan, membaca buku dan lain-lain.

Kelompok didefinisikan, jika dua atau lebih karyawan yang berinteraksi sehingga perilaku anggota dipengaruhi oleh anggota lainnya dan saling bergantung untuk mencapai sasaran tertentu. Sedangkan organisasi terdiri dari bagian, fungsi dan integral dalam keseluruhan sistematis yang saling berhubungan⁸.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

⁷ Bernhad Tewal. dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV.Patra Media Grafindo, 2017).

⁸ Early Maghfiroh Innayati, *Perilaku Organisasi* (CV. Adanu Abimata, 2024).

Organisasi dikatakan produktif jika rujukan dapat dicapai dan proses pencapaian tersebut dilakukan dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang paling rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi. Hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi terkait dengan orang-orangnya adalah sebagai berikut:

- a) Pengurangan kemangkiran, Tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan.
- b) Penurunan *turnover*, perputaran karyawan yang masuk ke dalam organisasi dan keluar karena pengunduran diri secara permanen.
- c) Peningkatan kepuasan kerja, karyawan dikatakan puas bila perbedaan bernilai positif secara perhitungan sistematis.⁹

Konsep Dasar Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Adam Ibrahim mengatakan bahwa istilah "kebudayaan" berasal dari bentuk jamak bahasa Sansekerta budhayah atau budh, yang berarti "akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan budi, nilai, dan sikap batin." Menurutnya, "kebudayaan" juga berarti "pemberdayaan budi", sedangkan dalam bahasa Inggris, "kebudayaan" berarti "mengolah atau melakukan sesuatu yang dibuatnya"¹⁰.

Organisasi, menurut R. Ernawan, adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang berinteraksi dalam suatu pola tertentu dengan tanggung jawab bagi setiap anggota, dan fungsi yang berbeda. Organisasi ini dapat dibedakan menjadi kesatuan dengan tujuan dan batasan yang jelas.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa budaya organisasi adalah kumpulan pendapat atau sistem keyakinan, nilai, dan kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi. Keyakinan, nilai, dan norma ini membantu anggotanya menangani masalah penyesuaian internal dan eksternal.

⁹ Dr. Singgih Purnomo, MM dan Kresna Agung Yudhianto, S.Psi., M.Psi, *Perilaku Organisasi* (Pustakabaru Press, 2023).

¹⁰ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).

2. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi Tergantung pada kekompakan, kesepakatan nilai, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama, budaya organisasi dapat kuat atau lemah. Berikut ini adalah ciri-ciri budaya organisasi yang kuat dan lemah:

a. Ciri-ciri budaya organisasi kuat:

- 1) Anggota yang setia kepada organisasi.
- 2) Orang-orang di perusahaan memahami, memahami, dan melaksanakan kode etik perusahaan dengan jelas, sehingga ada kekompakan di tempat kerja.
- 3) Prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan tidak hanya diungkapkan dalam deklarasi, tetapi juga dihayati dan ditunjukkan oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari mereka.
- 4) Organisasi menciptakan berbagai tingkat pahlawan secara sistematis dan memberikan tempat khusus kepada pahlawan.
- 5) Ritual dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, mulai dari yang sederhana hingga yang mewah.
- 6) Memiliki jaringan budaya yang berbagi cerita tentang kehebatan pahlawannya.

b. Ciri-ciri budaya organisasi yang lemah:

- 1) Mudah untuk membentuk kelompok yang tidak setuju satu sama lain.
- 2) Kesetiaan kelompok lebih besar daripada kesetiaan kepada organisasi.
- 3) Anggota organisasi tidak ragu untuk mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompoknya atau dirinya sendiri.

3. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Proses sosial menyesuaikan karyawan dengan budaya organisasi adalah bagian dari pembentukan budaya organisasi. Ada tiga tahapan dalam proses sosialisasi:

- a. Sebelum anggota baru bergabung dengan organisasi, mereka harus melalui tahap prakedatangan.
- b. Pada tahap kedua, karyawan baru melihat organisasi secara keseluruhan dan mempelajari berbagai situasi dan kemungkinan.
- c. Fase yang agak lama dari perubahan ketiga sedang berlangsung. Pegawai baru memiliki kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaannya, melakukan tugas dengan baik, dan beradaptasi dengan prinsip dan norma kelompok kerjanya. Kinerja, komitmen terhadap tujuan organisasi, dan keputusan akhir untuk bergabung dipengaruhi oleh tiga proses ini.

4. Model Budaya Organisasi Ideal

Budaya organisasi yang memiliki kualitas baik diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Kuat, Budaya organisasi yang akan dibangun atau dikembangkan harus mampu meningkatkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk pemilik, manajer, dan karyawan, agar tujuan individu dan kelompok selaras dengan tujuan organisasi. Budaya juga harus mampu memotivasi orang-orang yang memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai, dan keyakinan, interaksi, dan norma sosial yang sama, sehingga setiap orang dalam organisasi dapat mencapai tujuan.
- b. Budaya organisasi harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan cepat dan kompleks yang terjadi di dalam dan di luar organisasi.

5. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. Berkontribusi pada penetapan batasan perilaku. Budaya organisasi memengaruhi perilaku baik dan buruk.
- b. Memberikan anggota organisasi identitas. Anggota organisasi harus merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menurut budayanya.

- c. Membantu membangun komitmen yang lebih luas daripada hanya untuk kepentingan pribadi seseorang: ini adalah bagian dari komitmen kolektif karyawan, yang memberi karyawan rasa memiliki, keterlibatan, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan mereka.
- d. Mekanisme kontrol dan menjadi logis yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Semua orang diarahkan ke arah yang sama dengan budaya organisasi yang kuat, mekanisme kontrol yang lebih luas, struktur yang lebih datar, tim-tim, dan kekuasaan organisasi.
- e. Nikmati stabilitas sistem sosial karena ikatan sosial yang mengikat semua anggota organisasi membantu menyatukan organisasi dengan menetapkan standar untuk perilaku dan percakapan karyawan. Terakhir, budaya perusahaan berfungsi sebagai mekanisme sensasi dan kontrol yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya yang kuat menantang perilaku, keyakinan, dan tindakan. Tradisi membentuk kebudayaan, sehingga mencerminkan tindakan daripada peristiwa.

6. Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa indikator untuk menunjukkan budaya organisasi:

- a. Tindakan individu, seberapa besar organisasi menghargai dan membudayakan kebebasan pendapat.
- b. Tanggung jawab, yang mengacu pada seberapa besar organisasi memupuk perasaan bertanggung jawab bagi setiap anggota.
- c. Kebebasan, seberapa besar anggota diberi kebebasan kreatif oleh organisasi.
- d. Integritas adalah tingkat kemampuan organisasi untuk mendorong anggota stafnya untuk bekerja sama.
- e. Dukungan manajemen: tingkat kemampuan manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi, menawarkan bantuan, dan memberikan dukungan yang jelas kepada staf mereka.
- f. Kontrol, yang mencakup set aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku anggota staf.

- g. Sistem kompensasi, yang berarti bahwa kompensasi, seperti kenaikan gaji atau promosi, tidak didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih, atau faktor lain.
- h. Bersedia menghadapi konflik dan tindakan beresiko, yang berarti seberapa banyak pegawai didorong untuk bertindak inovatif dan agresif serta mengemukakan kritik dan konflik secara terbuka.
- i. Pola komunikasi, yang menunjukkan seberapa dibatasi komunikasi oleh hierarki otoritas formal.

Konsep Dasar Perilaku dan Budaya Organisasi Perspektif Al-Qur'an

Allah berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 13:

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

Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal “.* QS. Al Hujurat : 13.¹¹

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

¹¹ Moh. Ali Wafi, “INTERPRETASI MANA-CUM-MAGHZAANALISIS KONSEP KEBANGSAAN DALAM QS. AL-ḤUJURĀT (49):13,” *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Quran dan Tafsir* 10, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.30868/at.v10i01.8315>.

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

Artinya: *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.*" (QS. Ali Imran: 104)¹²

Rasulullah bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيَعْبِرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

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

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

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi 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 di bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah

¹² Al Azhar, "Implementasi Amar Ma'ruf Nahimunkar Dalam Kehidupan Sosial Berdasarkan Kajian Al-Qur'an Surah Ali Imran Ayat 104, 110, Dan 114," *Jurnal Pendidikan Ar-Rasyid* 7, no. 1 (2022): 1–16.

dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengiriskan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh alam).

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

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al Baqarah : 30)*¹³

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

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lil ‘ālamīn inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.¹⁴

Allah berfirman dalam Qs. Al-Mulk ayat 15:

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya;

¹³ Syahla Ghaziyah Salsabil dan Hanief Monady, “Makna kata Khalifah Dalam Qs. Al-Baqarah [2] : 30 (Studi Komparasi Tafsir Al Manar Dan Jawahir),” *Jurnal Sains Student Research (JSSR)* 3 No. 2 (2025): 550–58, <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i2.4363>.

¹⁴ Hakim, *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja* (t.t.).

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan

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

Ketiga, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Allah berfirman dala QS. Ar-Rahman Ayat 33:

يَا مَعْشَرَ الْجِنَّ وَالْإِنسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا ۚ لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

Artinya:

Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”. Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal pikiran (Qs. Ar-Rahman: 33).¹⁵

Ayat tersebut mengajarkan kepada manusia supaya norma yang melandasi perilaku manusia dalam bekerja adalah kecerdasan, dan bekerja secara maksimal. Sebab manusia

¹⁵ Roma Wijaya dan Siti Sholihatun Malikah, “Interpretasi kata Sulthan(KajianMa’na Cum MaghzaTerhadap Q.S. Ar-Rahman (55): 33),” *Al-Dzikra: Jurnal Studi Ilmu al-Qur’an dan al-Hadits* 15 No. 2 (2021): 239–58, <https://orcid.org/0000-0003-3943-6437>.

tidak akan mampu mencapai kesuksesan bila tidak bekerja secara maksimal yang dilandasi kecerdasan.

KESIMPULAN

Perilaku organisasi dan budaya organisasi merupakan dua konsep penting yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku organisasi membahas bagaimana individu dan kelompok bertindak, berinteraksi, serta beradaptasi dalam sebuah sistem sosial yang terstruktur. Ilmu ini membantu memahami motivasi, sikap, komunikasi, dan dinamika antaranggota sehingga organisasi dapat berjalan lebih efektif. Sementara itu, budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak.

Budaya organisasi yang kuat akan memperkuat identitas, meningkatkan loyalitas, menciptakan stabilitas, dan menjadi kontrol sosial yang efektif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan perpecahan, konflik kepentingan, hingga melemahkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap budaya organisasi sangat diperlukan agar tercipta harmoni antara kepentingan individu dengan kepentingan kolektif.

Dari perspektif Islam, perilaku dan budaya organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, tetapi juga bernilai ibadah. Al-Qur'an dan hadis mengajarkan bahwa manusia diciptakan berbeda-beda untuk saling mengenal, bekerja sama, dan saling melengkapi dalam rangka menegakkan amar ma'ruf nahi munkar. Budaya organisasi Islami menekankan pentingnya integritas, kerja keras, profesionalitas, dan kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari amanah sebagai khalifah fil ardh sekaligus bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dengan demikian, perilaku dan budaya organisasi yang dilandasi nilai-nilai Islam akan membentuk lingkungan kerja yang produktif, etis, dan penuh tanggung jawab.

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh dua aspek utama: perilaku anggotanya dan budaya yang berkembang di dalamnya. Keduanya tidak hanya menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga membentuk karakter individu,

memperkuat kerja sama, serta menumbuhkan komitmen bersama. Integrasi antara teori perilaku organisasi, budaya organisasi, dan nilai-nilai Islam akan melahirkan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada keberkahan, kemaslahatan, serta terciptanya rahmatan lil ‘alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indrawijaya. Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Al Azhar. “Implementasi Amar Ma’ruf Nahimunkar Dalam Kehidupan Sosial Berdasarkan Kajian Al-Qur’an Surah Ali Imran Ayat 104, 110, Dan 114.” Jurnal Pendidikan Ar-Rasyid 7, no. 1 (2022): 1–16.
- Al Muhtarom. dkk. “Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi.” Jurnal Pendidikan Tambusai 7, no. 1 (2023).
- Bernhad Tewal. dkk. Perilaku Organisasi. Bandung: CV.Patra Media Grafindo, 2017.
- Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si. Perilaku Organisasi. UIN KHAS Press, 2023.
- Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S.E., S.Kom., M.M dan Dr. Budi Ilham Maliki, S.Pd., M.M. Perilaku Organisasi. Cetakan ke-2. PT RajaGrafindo Persada, 2022.
- Dr. Singgih Purnomo, MM dan Kresna Agung Yudhianto, S.Psi., M.Psi. Perilaku Organisasi. Pustakabarupress, 2023.
- Early Maghfiroh Innayati. Perilaku Organisasi. CV. Adanu Abimata, 2024.
- Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti, dan MM. Yelnim. Perilaku Organisasi (Komsep Dasar Dan Praktek Dalam Organisasi). Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Hakim. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. t.t.
- Marisi Butarbutar, dkk. Teori Perilaku Organisasi. Penerbit Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Moh. Ali Wafi. “INTERPRETASI MANA-CUM-MAGHZAANALISIS KONSEP KEBANGSAAN DALAM QS. AL-HUJURĀT (49):13.” Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Quran dan Tafsir 10, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.30868/at.v10i01.8315>
- Roma Wijaya dan Siti Sholihatun Malikhah. “Interpretasi kata Sulthan(KajianMa’na Cum MaghzaTerhadap Q.S. Ar-Rahman (55): 33).” Al-Dzikra: Jurnal Studi Ilmu al-

Qur'an dan al-Hadits 15 No. 2 (2021): 239–58. <https://orcid.org/0000-0003-3943-6437>.

Syahla Ghaziyah Salsabil dan Hanief Monady. “Makna kata Khalifah Dalam Qs. Al-Baqarah [2] : 30 (Studi Komparasi Tafsir Al Manar Dan Jawahir).” Jurnal Sains Student Research (JSSR) 3 No. 2 (2025): 550–58. <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i2.4363>.