

Artikel

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI (Panca Jiwa) TERHADAP KINERJA STAF UNIVERSITAS DARUSSALAM (Unida) GONTOR

Ilham Sainuddin<sup>1\*</sup>, and Ahmad Setiyono<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Affiliation 1; Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, [zainuddinilham96@gmail.com](mailto:zainuddinilham96@gmail.com)  
(Correspondence)

<sup>2</sup> Affiliation 2; Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, [ahmadsetiyono@unida.gontor.ac.id](mailto:ahmadsetiyono@unida.gontor.ac.id)

**Citation:** Sainuddin, I., & Setiono, A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI (Panca Jiwa) TERHADAP KINERJA STAF UNIVERSITAS DARUSSALAM (Unida) GONTOR. *Islamic Business and Management Journal*, 4 (2) p 66-72

Academic Editor: Abdullah Chamber

Received: 17 Februari 2019

Accepted: 23 Mei 2019

Published: 23 Mei 2019

**Publisher's Note:** IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2019 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The problem in Indonesia nowadays is the weak quality of human resources. For this reason, discussions about performance are still very important. One of the things that guarantees the running of performance in accordance with the owner's expectations is organizational culture. Organizational culture is a set of values that characterize and guide the organization in carrying out the goals and solve organizational problems. The main value of organizational culture in this research is Five Spirits at University of Darussalam Gontor. The method in this research is a quantitative method with a sample of 58 staff from the University of Darussalam (UNIDA) Gontor. While the data analysis technique uses in this research is product moment correlation analysis, significance correlation coefficient test and coefficient determination. Based on the results of this research, shows that the relationship between variables is ( $r: 0.825$ ) at very strong intervals, Then it shows the influence of the value of organizational culture (Five Spirits) on staff performance, with the level of influence (68.06%).

**Keywords:** Organizational Culture Value (Five Spirits); Staff Performance; (List three to ten pertinent keywords specific to the article yet reasonably common within the subject discipline.)

## 1. Pendahuluan

Masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia (Alindra, 2015:1). Ini artinya kinerja di Indonesia masih sangat perlu diperhatikan. Sehubungan dengan itu hal yang dapat menjamin berjalannya sebuah kinerja pada alur yang diharapkan oleh pendiri perusahaan atau owner adalah budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam organisasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Taurisa, 2012:171). Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Poltak, 2012:5). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Taurisa, 2012:170). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Sedangkan dalam pandangan Islam, kinerja disebut amal dengan makna umum dan khusus, makna umum ialah melakukan atau meninggalkan perbuatan yang disuruh atau dilarang oleh agama yang meliputi perbuatan baik (amal soleh) atau perbuatan jahat

(Maksiat). Sedangkan makna khusus kinerja atau amal ialah melakukan pekerjaan atau usaha yang termasuk salah satu unsur penting bagi kegiatan ekonomi secara umum. Makna khusus terbagi dua yaitu kinerja bercorak jasmani (fisik) seperti buruh, pertanian, pertukangan, dan pekerja fisik lainnya. Serta kinerja bercorak aqli (mental) seperti pegawai, guru, dan teknikal yang perlu keahlian khusus (Veithzal, 2015:2).

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi karakteristik atau ciri suatu organisasi untuk menjadi acuan dalam menjalankan tujuan utama organisasi dan untuk memecahkan permasalahan organisasi (Lathifah, 2015:1164). Stanley Davis, Turner dan Kennedy juga mengakui bahwa "keyakinan" dan "tata nilai" adalah inti sebuah budaya yang terinspirasi dari wujud konkret (kejelasan, konsistensi dan konsensus) perilaku individu di dalam organisasi (Dikutip Oleh: Mardiyah, 2015:72). Dalam kajian ini, yang menjadi nilai budaya organisasi adalah Panca Jiwa. Nilai panca jiwa merupakan salah satu nilai esensial dari pondok modern Darussalam gontor (Mardiyah, 2015:130). yang juga merupakan nilai budaya yang ada di UNIDA. Adapun nilai tersebut diantaranya: jiwa keikhlasan, kesederhanaan, berdikari (berdiri di atas kaki sendiri), ukhuwah islamiyah, dan jiwa bebas (KH. Imam Zarkasy: 11).

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Poltak, 2012:5). Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja seseorang atau kelompok di organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014:96). Dan kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai dari suatu pelaksanaan kerja, kewajiban ataupun tugas tertentu (Triana, 2015:75).

### 2.2. Dimensi Kinerja

Menurut (Wirawan dikutip oleh: Alindra 2015:23) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya;
- Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi;
- Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2.3. Pengertian Kinerja dalam islam

Menurut (Veithzal, 2015:5) Kinerja atau amal menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan khusus. Amal dengan makna umum ialah melakukan atau meninggalkan perbuatan yang disuruh atau dilarang oleh agama yang meliputi perbuatan baik atau jahat. Perbuatan baik dinamakan amal soleh dan perbuatan jahat dinamakan maksiat. Sedangkan kinerja atau amal dengan makna khusus adalah melakukan segala pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur terpenting bagi proses kegiatan ekonomi seluruhnya. Amal dengan makna khusus menurut Islam terbagi dua yaitu:

- Kinerja yang bercorak jasmani (buruh, pertanian, pertukangan dll);
- Kinerja yang bercorak aqli/pikiran (pegawai, pengajar, teknikal dll).

#### 2.4. *Pengertian Budaya Organisasi*

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Irham, 2016:50). Sedangkang menurut (Faraj dikutip oleh Salim, 2016:14) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, konsep, dan cara berpikir para pemimpin lembaga, kemudian anggota-anggota lama mengajarkannya kepada pendatang baru. Budaya terdiri dari nilai-nilai sosial yang dominan yang membantu menciptakan penyempurnaan antara bagian-bagian organisasi. Sejalan dengan itu (Najah, 2017:431) juga menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, ide, dan praktik yang lazim di lingkungan kerja yang seiring waktu telah menjadi fitur khusus organisasi dan menjadi cerminan budaya bagi anggota.

#### 2.5. *Nilai Budaya Organisasi (Panca Jiwa)*

Nilai-nilai "Panca Jiwa" merupakan nilai yang lahir dari Pondok Pesantren Darusalam Gontor (PMDG) sebagai dasar dalam beraktivitas maupun kehidupan dalam lingkungan tersebut (KH. Imam Zarkasyi:11-14), Panca Jiwa meliputi:

##### 2.5.1. Jiwa Keikhlasan

Yaitu Sepi ing pamrih (tidak karena didorong oleh keinginan memperoleh keuntungan- keuntungan tertentu), semata-mata karena untuk IBADAH. Dan hal ini meliputi segenap suasana kehidupan di (PMDG).

##### 2.5.2. Jiwa Kesederhanaan

Yaitu jiwa yang tidak berlebih-lebihan atau disebut sederhana, sederhana bukan berarti pasif (bahasa jawa = narimo) dan juga melarat atau miskin, namun kesederhanaan mengandung unsur kekuatan dan ketabahan hati, penguasaan diri dalam menghadapi segala kesulitan.

##### 2.5.3. Jiwa Berdikari (berdiri di atas kaki sendiri)

Berdikari adalah belajar dan berlatih mengurus segala kepentingan individu. Begitu juga halnya dengan (PMDG) tidak bergantung atau menyandarkan kehidupannya kepada bantuan dan belas kasihan dari pihak lain baik sistim maupun dana.

##### 2.5.4. Jiwa Ukhuwah islamiyyah

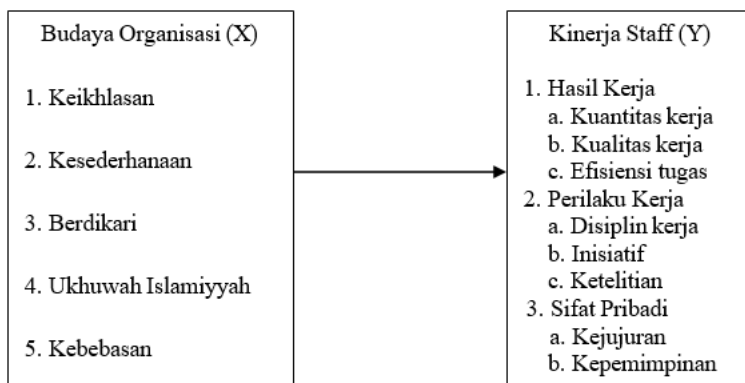
Yaitu jiwa persaudaraan, dengan mengedepankan kepentingan bersama sehingga segala kesenangan dapat dirasakan bersama. Ukhuwah tersebut tidak hanya dalam (PMDG) itu sendiri namun harus juga mempengaruhi arah pemersatuan ummat.

##### 2.5.5. Jiwa Bebas

Jiwa bebas, bebas dalam artian bebas dalam berpikir dan berbuat, bebas berkreasi, bebas dalam menentukan masa depan individu namun bukan bebas dalam artian liberal dan tetap harus berlandaskan dengan nilai-nilai pondok yang lain.

#### 2.6. *Hipotesis*

- a. Ha. Terdapat pengaruh nilai Panca Jiwa terhadap kinerja Staf di UNIDA Gontor.
- b. Ho. Tidak adanya pengaruh nilai Panca Jiwa terhadap kinerja Staf di UNIDA Gontor.



**3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 58 staf di Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian dengan skala likert yang disebarakan secara acak kepada responden dan akan diolah menggunakan alat bantu SPSS 23 dengan metode analisis yaitu analisis korelasi product moment, uji signifikansi koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

**4. Hasil dan Pembahasan**

*4.1. Uji Korelasi Product Moment*

Pada bagian ini, menjelaskan hubungan budaya organisasi (Panca Jiwa) dengan kinerja staf di Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor. adapun hasil Correlation product Moment Test antara Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Kinerja Staf) adalah sebagai berikut:

**Table 1.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations		Variable_X	Variable_Y
Variable_X	Pearson Correlation	1	,825*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Variable_Y	Pearson Correlation	,825*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pearson correlation antara budaya organisasi dengan kinerja staf adalah sebesar (+0,825). Jika ditafsirkan menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel terlampir), maka akan dilihat nilai (0,825) berada diantara interval (0,80-1,000). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat.

*4.2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi*

Untuk menjawab Hipotesis penelitian, maka perlu membandingkan antara r hitung dengan r tabel, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel ( $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima (Sugiono, 2013:289). Adapun r hitung pada penelitian ini yaitu: (0,825), sedangkan r tabel yaitu: (0,254). Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung: } 0,825 > r \text{ tabel: } 0,254$ ) ini artinya hipotesis  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh nilai-nilai budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap kinerja staf di Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) Gontor.

#### 4.3. Koefisien Determinasi

Analisis selanjutnya adalah mengetahui tingkat persen (%) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan cara menghitung koefisien determinasinya ( $KD = r^2 \times 100\%$ ). Setelah dianalisis ditemukan bahwa ( $0,8252 \times 100\% = 68,06\%$ ). Artinya 68,06% kinerja staf, dipengaruhi oleh nilai budaya organisasi (Panca Jiwa). Sedangkan 31,94% lainnya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### 4.4. Pembahasan

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atsti Fauzia Ulfana latifah: 2015) yang meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi" dengan hasil: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 67,4%. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Najah Quraisy: 2017) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan hasil bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa budaya organisasi (Panca Jiwa) di Universitas Darussalam Gontor, memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja staf saat ini, dengan hasil penelitian sebesar (0,825) pada interval sangat kuat. Sehingga apabila staf patuh dan taat mengikuti budaya organisasi, maka akan berdampak pula pada kualitas dan kuantitas kerjanya. Selain itu, diketahui bahwa nilai tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf yaitu sebesar 68,06%, artinya, budaya organisasi (Panca Jiwa) di Universitas ini, memberikan pengaruh terhadap kinerja staf sebesar 68,06% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 31,94%.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa teori berikut yaitu: Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, ide, dan praktik yang lazim di lingkungan kerja yang seiring waktu telah menjadi fitur khusus organisasi dan cerminan budaya bagi anggota (Najah, 2017:431). selain itu budaya organisasi juga merupakan kumpulan nilai, kebiasaan, standar, kepercayaan, dan asumsi umum yang mengatur cara berpikir anggota, cara pengambilan keputusan, cara mereka menangani lingkungan, cara mereka memperlakukan informasi, dan cara menggunakan nilai tersebut untuk mencapai keuntungan (Aminah, 2013:8). Akhirnya, berdasarkan ungkapan tersebut dapat dikatakan bahwa antara teori budaya organisasi dengan hasil penelitian ini, sejalan atau sesuai dengan prinsipnya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

- Dari hasil pengolahan data, ditemukan nilai korelasi sebesar 0,825 dengan tingkat interval "sangat kuat" artinya, hubungan antara variabel budaya organisasi (Panca Jiwa) dengan variabel kinerja staf sangat kuat sebesar 0,825;
- Hipotesis  $H_a$  pada penelitian ini diterima. Dengan  $r$  hitung sebesar: 0,825 dan  $r$  tabel sebesar: 0,254 yang menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung: 0,825 >  $r$  tabel: 0,254) ini artinya hipotesis  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh nilai budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap kinerja staf di UNIDA Gontor;
- Tingkat pengaruh variabel budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap variabel kinerja staf sebesar 68,06%, sedangkan 31,94% lainnya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### 5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu:

- Universitas Darussalam Gontor telah mempunyai budaya organisasi yang sangat kuat, khususnya pada pembahasan nilai Panca Jiwa. Untuk itu perlu kiranya Universitas Darussalam Gontor menerapkan nilai tersebut, salahsatunya dengan cara mengaplikasikannya dalam bentuk aktivitas-aktivitas seperti berkerja di dalam organisasi;
- Dalam upaya mempertahankan nilai budaya organisasi, khususnya nilai Panca Jiwa diharapkan bagi manajer dan pemimpin agar dapat mensosialisasikan nilai tersebut kepada staf baru terlebih kepada staf yang tidak mempunyai latar belakang pesantren Gontor;
- Bagi peneliti selanjutnya, dirahapkan dapat menggunakan metode lain dalam pembahasan nilai budaya oraganisasi atau dapat menambah variabel-variabel lain yang belum dibahas oleh peneliti saat ini.

## References

- الرسالة: مصطفى محمد أبو بكر ونقلت عن أمينة صديقي: تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في والية ورقلة- جامعة قاصدي مرباح. ص. 8
- الرسالة: الفراج 157: 2011 (ونقلت عن حسام سالم السحباني. لثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، 8هـ-2016م. ص. 14)
- نجاة قريشي. تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية. مجلة العلوم و الإجتماعية. العدد -30 سبتمبر 2017. ص. 431
- Buku Pekan Perkenalan Pondok Modern Darussalam Gontor, Diklat. Penerbit dan percetakan Darussalam Press.
- Fahmi, Irham. 2016. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung. Alfabeta.
- Herachwati, Nurri. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta. PT Cramedia.
- Heru, Alinvia, Cahyo. 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediator (PT Astra International, Cabang Sutoyo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57, No.1 April. <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>
- Kusumawarda, Laksmi. 2010, Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen: Vol. 2, No. 2, Februari.
- M. Ras Muis, Jufrizen, M. Fahmi. 2018, Pengaruh Budaya Organiasasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.1 No.1 Januari.
- Mardiyah. 2015. Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi. Malang. Aditya Media Publishing.
- Melina Taurisa, Chaterina., Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. Rajawali Press.
- Panduan Universitas Darussalam Gontor 2017-2018 p. iii
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemem Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi. Edisi Pertama. BPFE- Yogyakarta.
- Rosda Fauzia, Atsti. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. e-Proceeding of Management. Vol.2 No.2 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu.
- Skripsi: Ivan Alindra, Aput. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Yogyakarta. UNY.
- Sugiono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Triana, Cepi. 2015. "Perilaku Oraganisasi" Jakarta. ROSDA.
- Ulfana Lathifah, Atsti Fauzia., Rustono, Antono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. e-Proceeding of Management: Vol.2, No.2.
- Zarkasyi, Abdullah Syukri. 2005. Manajemen Pesantren. Darussalam Press.