

Article

ANALISIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI PADA PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA

Daud Haekal Hawari^{1*} and Lathiefa Rusli²

^{1*} Affiliation 1; University of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, eagleeyes0005@gmail.com
(Correspondence)

² Affiliation 2; University of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, lathiefarusli@unida.gontor.ac.id

Citation: Hawari, D., Rusli, L.(2019). ANALISIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI PADA PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA. *Islamic Business and Management Journal*, 2(1) 32-47

Academic Editor: Fikriyana Arisona

Received: 3 January 2019

Accepted: 20 June 2019

Published: 20 June 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: Some companies in Indonesia apply Islamic values to the organization, one of them is PT. Seemount Garden Sejahtera which has Islamic values and products. There are problems at PT. Seemount Garden Sejahtera in understanding among employees challenges the form of Islamic values that are applied in the organizational culture of this company because the form of these values has not been fully documented visually so that the employee does not yet know the form of Islamic values applied by the company so far. In applying Islamic values in organizational culture researchers also want to know what strategies are applied to organizational culture at PT. Seemount Garden Sejahtera. From this research, it can be concluded that employees at PT. Seemount Garden Sejahtera has the answer that they apply and develop Islamic values in organizational culture that has the form of Al-Itqan, At-Tanafus, Ta'awun, Jama'ah and halal. From the results of interviews conducted to employees at PT. Seemount Garden Sejahtera the author has a conclusion on the strategies used by this company. Of the four strategies of engagement, namely aggressiveness, peace, corrosiveness, and indoctrinative the employees of this company answered that the peaceful strategy was the strategy used in this company. We can see this peaceful strategy in the answers of the employees who revealed that the peaceful strategy is a strategy that is effective and superior in dealing with employees because employees at this company still have close family relationships so that the company director does not set rules flexibly and can be accepted by employee. From the employee reaction to organizational culture, three out of five respondents answered that Selective Reinterpretation is a form of employee reaction to the organizational culture of this company, because the employees of the company obey suitable regulations and do not comply with inappropriate regulations, if there are new regulations used Employee companies prefer the old rules to be more suited to them than running new regulations that are not suitable.

Keywords: Islamic values, organizational culture, strategy, PT. Seemount Garden Sejahtera.

1. Pendahuluan

Representasi nilai-nilai Islam yang asli terdapat pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang berasal dari banyak nilai-nilai akhlak dan moral yang di contohkan Nabi Muhammad yang harus dipegang teguh oleh para pekerja dan ilmu sains dan seluruh manusia . Spritualitas telah mejadi bahan kajian dalam perilaku organisasi termasuk budaya organisasi yang menjadi kebiasaan didalam perusahaan. dalam bahasan budaya organisasi spritualitas dalam kajian organisasi masih menimbulkan kritik dan paham yang mempertanyakan manfaat dan aspek praktis dari spritualitas (Zarkasyi, 2017). Penemuan berbagai penelitian tentang manfaat dan masalah spritualitas masih tersebar dan belum dapat disimpulkan dengan jelas, karena belum adanya landasan teoritis, disain riset yang handal, dan bukti ilmiah yang kuat akan terus menimbulkan sikap pemahaman tentang dimensi spritualitas dalam kajian manajemen ilmiah .

Banyak organisasi masa kini yang berhasil dalam kegiatan bisnis (Ari Anggara, 2016), kerna mereka menumbuhkan dan memiliki spiritualitas tertentu di dalam budaya organisasi pada tempat kerja mereka. Beberapa perusahaan besar seperti Southwest Airlines, Hewlett-Packard, Ford, dan The Men's Wear House merupakan organisasi yang bertumbuh yang berhasil menerapkan Spiritual dalam budaya organisasi di tempat kerja .

Didalam budaya organisasi terdapat unsur-unsur yang menjadi salah satu bahan kajian para peneliti budaya organisasi, salah satu dari unsur yang terpenting adalah nilai-nilai yang di terapkan pada budaya organisasi. Nilai-nilai yang diterapkan merupakan kepercayaan dan perekat yang akan meningkatkan kinerja para anggota secara menyeluruh (Abd. Majid & Maulana, 2012). Nilai ini akan menjelaskan tentang prinsip dalam budaya organisasi yang di anut sehingga nilai-nilai tersebut dikenal oleh seluruh pelaku organisasi(Kurniawan, 2014). Nilai-nilai yang baik akan menimbulkan sifat yang baik kepada budaya organisasi karena nilai-nilai itulah yang akan menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan budaya di dalam organisasi.

Islam adalah pesan nilai-nilai dan etika di tingkat pertama (Firmansah et al., 2019), Nabi Muhammad SAW mengatakan bahwa : "Saya dikirim untuk menyelesaikan moral" . Nilai-nilai Islam adalah nilai-nilai kemanusiaan yang luhur, yang dimana seseorang tidak berselisih dan setuju, seperti kejujuran, rasa hormat, dan sebagainya .

Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dapat kita temukan di beberapa perusahaan seperti PT. Seemount Garden Sejahtera (PSGS) yang sekarang ini menanamkan dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Perusahaan ini memiliki penerapan yang Islami dalam pemberian aturan, kebijaksanaan dan bermuamalah dengan mitra. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri real estate atau perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 yang bertujuan untuk mewujudkan konsep perumahan yang memadukan antara pembangunan fisik yang berkualitas dengan lingkungan penghijauan yang seimbang dan berkomitmen untuk berkembang atas kepercayaan dan kebersamaan. Didalam perusahaan ini memiliki nilai-nilai dan produk yang bernuansa Islami yang menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dalam perusahaan, namun terdapat permasalahan dalam pemahaman antar karyawan tentang bentuk nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam budaya organisasi pada perusahaan ini. Karena bentuk dari nilai-nilai Islam belum sepenuhnya terdokumentasi secara visual sehingga karyawan belum mengetahui bentuk nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh perusahaan selama ini (Triyawan, 2018). Dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang Islami peneliti juga ingin mengetahui strategi yang diterapkan pada budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera. Maka dari itu peneliti ingin menggali dan mengkaji lebih dalam tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi serta membuat suatu penelitian pada perusahaan tersebut dengan judul "Analisis Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi Pada PT. Seemount Garden Sejahtera".

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Pustaka

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, terstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Konsep budaya organisasi dapat kita katakana relatif baru karena budaya organisasi baru berkembang sekitar awal tahun 1990 yang dimana konsep ini diakui oleh para teoritis organisasi yang diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin antropologi .

Menurut Schein H. Edgar Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang di sebarakan oleh sekelompok orang setelah mereka mempelajari dan meyakini kebenaran

dari pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal .

Budaya organisasi adalah kebiasaan didalam suatu organisasi yang telah berlangsung lama dan telah dipakai serta di terapkan dalam aktivitas kerja yang digunakan sebagai pendorong peningkatan kualitas kerja pada karyawan dan manajer perusahaan. Adapun definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh cendekiawan muslim(Djayusman et al., 2019), budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan yang lain Budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi. Karena keefektifan mensyaratkan bahwa budaya strategi, lingkungan dan teknologi sebuah organisasi yang bersatu. Semakin kuat budaya organisasi semakin penting bahwa budaya tersebut cocok. Budaya organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi, pemahaman dan cara-cara berfikir yang secara bersama-sama oleh anggota organisasi diakui dan dijalankan serta menjadi bagian dari kegiatan dan kehidupan masyarakat (Maulana, 2019).

2.2. Tinjauan Tentang Nilai Dalam Organisasi

Dalam konsep pemikiran lain nilai didefinisikan dengan sesuatu yang abstrak, tidak dapat dilihat, diraba, maupun dirasakan dan tak terbatas ruang lingkungannya karena nilai sangat erat kaitannya dengan pengertian-pengertian dan aktivitas manusia yang kompleks sehingga sangat sulit ditentukan batasnya . Nilai adalah sebuah konsep yang abstrak yang hanya dapat dipahami apabila nilai tersebut dikaitkan dengan barang atau hal-hal yang tertentu. Namun terdapat pengertian lain dari pendapat para ilmuwan yang membahas tentang nilai dalam organisasi. Menurut Milton Rokeach nilai adalah keyakinan abadi yang di pilih oleh seseorang atau kelompok sebagai dasar untuk melakukan sesuatu . Dengan kata lain nilai adalah sesuatu yang mengarahkan dan meyakinkan para individu dalam suatu organisasi. Nilai dan keyakinan yang di anut oleh suatu organisasi akan membentuk budaya organisasi dan budaya tersebut akan menjadi sumber kekuatan dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan suatu organisasi yang efektif .

Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. Dalam organisasi terdapat lima manfaat nilai yaitu :

- 1) Sebagai perilaku dalam mewujudkan misi dari suatu organisasi.
- 2) Sebagai sumber tenaga dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan sipegang harus di pegang teguh oleh seluruh individu dalam organisasi
- 3) Merefleksikan dan memperkuat budaya organisasi.
- 4) Mengarahkan pengambilan keputusan dalam organisasi.
- 5) Memudahkan organisasi dalam mencapai misi dan menjalankan visi.

2.3. Nilai-Nilai Islam

Agama Islam membicarakan masalah mendasar untuk kehidupan manusia yaitu akhlak. Kemudian akhlak ini dihidupkannya dengan kekuatan aqidah dan ibadah kepada Allah sebagai kewajiban dan tujuan hidup manusia di dunia. Ketiga aspek itu adalah aqidah, akhlak, dan ibadah :

1) Nilai Aqidah

Nilai aqidah adalah nilai yang mengajarkan seluruh umat manusia agar dapat beriman kepada Allah SWT sebagai sang pencipta yang selalu mengawasi dan memperhitungkan segala perbuatan manusia di dunia. dengan merasa bahwa Allah SWT

itu ada dan maha kuasa maka manusia akan selalu menjalankan segala perintah yang diberikan-Nya dan takut untuk berbuat kerusakan di muka bumi.

2) Nilai Akhlak

Nilai akhlak mengajarkan setiap manusia di muka bumi ini untuk berperilaku dengan baik dan sesuai dengan norma yang diajarkan oleh agama Islam sehingga akan membawa kepada kehidupan yang tentram, damai, harmonis dan seimbang.

3) Nilai Ibadah

Nilai ibadah mengajarkan setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas guna untuk mendapatkan hidayah dan ridho Allah SWT. Konsep nilai ibadah akan melahirkan manusia yang jujur, adil, dan suka membantu sesama manusia.

2.4. Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi

Terdapat beberapa nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang diambil dari berbagai pendapat para peneliti yang terdiri dari beberapa nilai yaitu Al-Ashlah, Itqan, At-Ta'awun, Amanah, Siddiq, Fatanah, Jam'ah, Ibadah, Halal:

1) Al-Ashlah

Seorang Muslim yang berperan ikhlas akan memandang bahwa segala perbuatan yang dilakukan adalah untuk beribadah. Bekerja juga merupakan amal saleh jika diperjakan dengan ikhlas. Seorang Muslim yang ikhlas juga akan berusaha untuk menjadi orang yang bisa memberikan manfaat bagi orang lain sebagai bagian dari amal soleh.

2) Itqan

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani nabi bersabda: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (professional)". Dari sabda ini dapat disimpulkan bahwa kesempurnaan atau profesional adalah salah satu tujuan yang harus jadi prioritas setiap Muslim dalam menyelesaikan tugasnya.

3) At-Ta'awun

Dalam hal ini Allah berfirman:

"Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya". (QS. Al-maidah:2).

4) Amanah

Amanah dalam bekerja merupakan suatu kewajiban bagi seorang Muslim dalam melaksanakan pekerjaan. Karena Allah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surat Al-Anfal Surat ke 8 Ayat 27 "Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan juga janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya".

5) Siddiq

Dalam organisasi atau dalam ruang sosial apapun kejujuran sikap terpuji mutlak diperlukan. Seseorang Muslim yang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintah kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur). Allah berfirman "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (QS. At-Taubat: 119).

6) Fatanah

Berarti mengerti, memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau karyawan harus tahu persis apa tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menimbulkan kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Kreatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum .

7) Jama'ah

Islam adalah agama jamaah yang lebih mementingkan kebersamaan daripada kesendirian atau individualisme. Dari ibadah hingga muamalah dari sholat murni hingga ibadah sosial menegaskan karakter dan watak kolektivitas Islam. Allah berfirman: "Sesungguhnya Allah menyukai orang berperang dijala Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti Sesutu bangunan yang tetusun kokoh". (QS. Al-Shaf: 4).

8) Ibadah

Bekerja merupakan "ibadah" Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fl ardhil dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lil 'alamin inilah maka perlulah seorang Muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi . Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang Muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang Muslim bekerja artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.

9) Halal

Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah) Seorang pekerja Muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 90: "Hai orang-orang beriman sesungguhnya khamr, judi, berkorban untuk berhala dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keuntungan" .

2.5. Strategi Organisasi

1) Pendekatan Budaya Organisasi

Apabila lingkungan memerlukan budaya dalam sebuah organisasi harus berubah, perubahannya harus dilakukan secara hati-hati dan memerlukan strategi yang tepat agar satu sisi organisasi tidak kehilangan identitas dirinya sendiri mengingat budaya organisasi biasanya dianggap sebagai cermin identitas organisasi dan di sisi lain organisasi tetap bias beradaptasi dengan lingkungan . Untuk merubah atau membuat suatu budaya dapat dilakukan berbagai cara dan teori yang berbeda salah satunya adalah dengan menggunakan empat pendekatan. Menurut Paul Bate ada empat pendekatan dalam budaya organisasi, pendekatan itu adalah pendekatan agresif, damai, korosif, dan indoktrinatif .

a) Agresif

Pendekatan agresif adalah pendekatan yang memiliki gagasan yang radikal, inovatif dan idealistic yang biasanya menciptakan kebencian dan perpecahan antar kelompok karena pendekatan ini tidak dapat menyesuaikan dan tidak dapat menyelesaikan masalah secara cepat.

b) Damai

Pendekatan damai adalah pendekatan yang mementingkan keseimbangan sehingga pesan yang disampaikan tidak jelas demikian pula cara-cara yang digunakan tidak konsisten namun partisipan pada dalam perubahan sangatlah tinggi dan dijalankan secara konsensus serta berupaya untuk menyatukan pandangan. Pendekatan ini membutuhkan waktu yang cukup banyak untuk berbicara pada setiap orang untuk membiasakan mereka dengan usulan dan perubahan.

c) Korosif

Pendekatan korosif adalah pendekatan yang memiliki gagasan yang tidak memiliki prinsip dasar yang kuat dan mementingkan tujuan yang memiliki alur yang kurang baik. Pesan yang disampaikan pada pendekatan ini kadang dikaburkan (Kurniawan, 2019). Pada pendekatan ini kepentingan pribadi lebih menonjol dari pada kepentingan bersama karena seluruh anggota pada pendekatan ini kurang percaya kepada kelompok sehingga menyebabkan kerja sama kurang cocok untuk dilaksanakan.

d) Indoktrinatif

Pendekatan indoktrinatif adalah pendekatan yang memiliki spesialisasi dalam mengomunikasikan pesan-pesan inti dan menggunakan tenaga yang sudah terlatih untuk melakukan pekerjaan. Pendekatan ini selalu mendorong terciptanya rasa lomperatif meski terbatas pada satu komunitas tertentu. Pembelajaran dalam pendekatan ini adalah pembelajaran secara terstruktur sehingga dapat menciptakan pemahaman yang mendalam.

2) Bentuk-Bentuk Reaksi Karyawan Terhadap Perubahan Budaya Organisasi.

Terdapat Sembilan bentuk-bentuk reaksi karyawan terhadap perubahan budaya organisasi :

a) Active Acceptance

Karyawan menerima apa adanya perubahan budaya.

b) Selective Reinvention

Secara selektif karyawan mencoba mendaur ulang beberapa elemen budaya lama menjadi budaya baru meski hakikatnya tidak ada perubahan samasekali.

c) Reinvention

Secara umum karyawan enggan melakukan perubahan dan budaya lama seolah-olah didaur ulang dan membentuk budaya yang baru

d) General Acceptance

Secara umum karyawan menerima perubahan meski tidak sepenuhnya, ada beberapa budaya yang di tolak dengan asumsi budaya lama masih ada yang cocok.

e) Dissonance

Karyawan mengalami keraguan antara menerima dan menolak perubahan, hal ini dapat ditandai dengan perilaku karyawan yang kurang konsisten.

f) General Rejection

Secara umum karyawan menolak perubahan meski kemungkinan perubahan masih diterima dengan alasan budaya lama tidak lagi kondusif dengan lingkungan baru.

g) Reinterpretation

Secara umum karyawan mencoba menginterpretasikan perubahan dan menyesuaikan diri secara perilaku dengan perubahan yang dialami.

h) Selective Reinterpretation

Karyawan menginterpretasikan kembali beberapa komponen budaya dan menolak sebagian lainnya.

i) Active Rejection

Karyawan secara langsung menolak perubahan budaya yang dirasakan.

3. Metode Penelitian

3.1. Tipe Penelitian

Dalam jenis penelitian peneliti memilih untuk meneliti dengan menggunakan jenis kualitatif karena penelitian holistic, kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak mungkin pada data situasi sosial tersebut dapat dijangkau dengan metode penelitian kuantitatif (Fasa, et al., 2019). Dalam pengertian, metode kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang bersifat alamiah yang dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan) dan penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi .

3.2. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai obyek penelitian yaitu budaya organisasi yang berada pada PT. Seemount Garden Sejahtera. Agar mendapatkan data yang sempurna peneliti akan mewawancarai narasumber yang mengetahui obyek tersebut seperti direktur karyawan yang mengetahui dan pembuat budaya organisasi, manajer sebagai pelaku sekaligus orang yang paling mengetahui budaya organisasi pada perusahaan setelah direktur perusahaan, karyawan sebagai pelaku budaya organisasi.

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas dan memfokuskan permasalahan dalam penelitian, peneliti memiliki ruang lingkup dari penelitian agar tidak menjadi penelitian yang meluas. Berikut beberapa ruang lingkup penelitian pada penelitian ini:

1) Ruang lingkup dari penelitian ini hanya sebatas penelitian tentang analisis nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera yang hanya dilakukan pada perusahaan tersebut dan karyawan didalam kantor pemasaran perusahaan, hal ini dilakukan untuk membatasi lingkup penelitian dan memfokuskan pada obyek yang terkait dengan judul penelitian.

2) Penelitian ini hanya membahas tentang bentuk nilai-nilai islam dalam budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera yang akan didapatkan dari metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menganalisis apa saja bentuk budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan dan bagaimana strategi pembentukan budaya organisasi tersebut. Agar dapat mengetahui bentuk nilai-nilai islam yang terkandung dalam budaya organisasi pada perusahaan, peneliti hanya memilih Sembilan indikator dari sekian banyak indikator nilai-nilai Islam.

3.4. Populasi dan Tehnik Penarikan Sempel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan . Populasi yang di ambil oleh peneliti adalah segenap

karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera yang berada pada kantor pemasaran dan aktif dalam menjalankan budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi terlihat besar peneliti tidak dapat meneliti karena keterbatasan dari beberapa aspek seperti dana (Mauzalana, 2019), tenaga dan waktu. maka peneliti mengambil sampel dari populasi yang ada. Sampel yang dipilih oleh peneliti terdiri dari 1 orang direktu perusahaan, 1 orang manajer perusahaan, 3 orang ketua divis perusahaan untuk di wawancara.

3.5. Tehnik Koleksi Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai tehnik pengumpulan data pada penelitian memiliki beberapa metode sebagai berikut:

1) Metode Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti yang di beri tugas untuk melakukan wawancara untuk mendapatkan data) yang dimana pewawancara mengajukan beberapa pertanyaan kepada subjek penelitian. Wawancara digunakan sebagai tehkin pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti dan agar peneliti menemukan responden yang lebih dalam jumlah responden yang sedikit.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara terbuka, Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan beberapa jawaban yang lebih luas tentang deskripsi dan strategi dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera dengan mewawancarai beberapa personal yang bersangkutan seperti manajer perusahaan, wakil manajer perusahaan, dan karyawan di dalam perusahaan.

2) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dokumen peraturan agenda dan sebagainya. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan beberapa data tentang profil perusahaan, sejarah, dan keadaan yang terdapat pada PT. Seemount Garden Sejahtera.

3) Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang digunakan untuk meneliti subjek penemlitian dengan melakukan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti. Metode ini akan digunakan oleh peneliti karena peneliti akan terjun langsung kedalam pekerjaan dan aktivitas pada objek yang dituju dan berinteraksi langsung dengan budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera.

3.6. Tehnik Analisis Data

Analisis data yang akan di laksanakan oleh peneliti menggunakan cara analisi data dari Miles dan Hubberman yang dimana mereka menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, dan mereka mengemukakan tiga langkah :

1) Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan yang berjumlah cukup banyak dalam penelitian ini perlu dicatat secara rinci dan teliti. Reduksi data berarti memilih hal-hal yang pokok, merangkum memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari pola dan tema dan

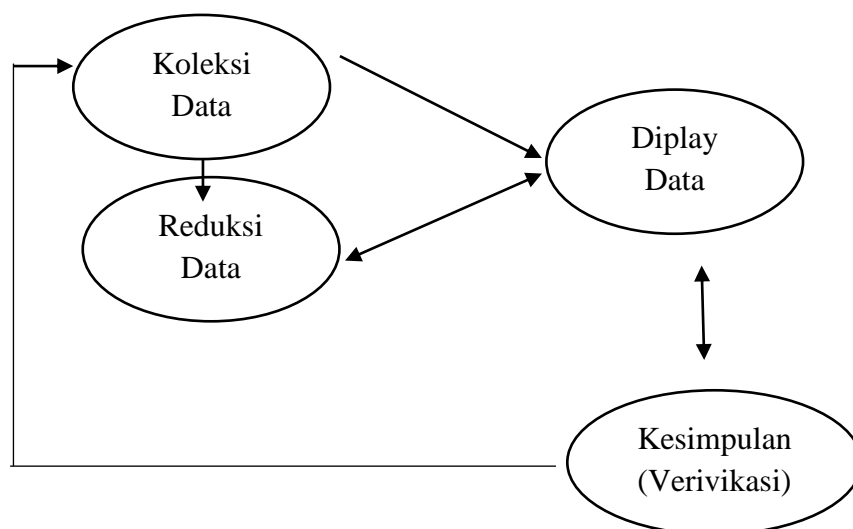
membuang sesuatu yang tidak penting. Dalam penelitian ini peneliti akan di pandu menurut rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai.

2) Data Display (Penyajian Data)

Dalam penyajian data pada penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, naratif, bagan hubunga antara katagori dan jenisnya, maka akan memudahkan peneliti dalam memahami dan merencanakan pekerjaan selanjutnya .

3) Conclusion Drawing

Conclusion drawing brarti penarikan kesimpulan, yang dimana penarikan kesimpulan kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang terdapat di awal dan bahkan sebaliknya, karena dalam penelitian kualitatif masalah yang diteliti masih bersifat sementara dan bisa berubah sesuai dengan perkembangan .



Gambar 1. Tehnik Analisis Data
Sumber. Sugiono 2014

4. Hasil dan Pembahasan

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana kefahaman segenap karyawan tentang bentuk nilai-nilai Islam dalam Budaya Kerja Organisasi yang masih baru dapat dipraktikkan melalui aktivitas pada setiap harinya. Fokus peneltian ini adalah untuk menganalisis bentuk nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi pada PT (Maulana et al., 2019). Seemount Garden Sejahtera dan menanalisis strategi yang diterapkan pada PT. Seemount Garden Sejahtera yang melalui media visual yang mendukung pemahaman bentuk nilai-nilai Islam pada Budaya organisasi tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknis penelitian deskriptif yang dimana tehnik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang dilakukan secara triangulasi (gabungan) yang merupakan metode untuk meningkatkan nilai objektivitas penelitian yang berbasis data kualitatif dan penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Firmansyah et al., 2019).

4.1. *Bagaimana Bentuk Nilai-Nilai Islam Yang Diterapkan Dalam Budaya Organisasi Pada PT. Seemount Garden Sejahtera.*

Terdapat nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang diambil menjadi indikator dalam penelitian ini. Muhammad Husni berpendapat bahwa terdapat nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi adalah Al-Ashlah, Alitqan, At-Tanaffus wa Ta'awun, Amanah, siddiq, Fatonah, Jama'ah. Mohd Yaaqob berpendapat bahwa siddiq dan amanah merupakan nilai-nilai Islam yang penting didalam budaya organisasi. Terdapat pendapat yang di ambil dari Lukman Hakim sebagai indikator dari nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, kedua indikator tersebut adalah unsur kehalalan dan pekerjaan merupakan ibadah.

1) Memaknai Al-Ashlah Atau Bermanfaat dalam Bekerja

Dalam memaknai Al-Ashlah atau bermanfaat peneliti mendapatkan beberapa perbedaan wawancara dari ke lima responden tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Seperti wawancara dengan direktur perusahaan yaitu bapak Agus Suprianto yang memaknai Al-Ashlah sebagai pandangan bahwa bekerja di dalam PT. Seemount Garden Sejahtera bukannya hanya untuk mencari uang semata di dalam perusahaan, namun inti bekerja pada PT. Seemount Garden Sejahtera adalah menciptakan kebersamaan yang baik atau komunikasi yang baik dan visi serta misi yang benar sehingga menciptakan kebermanfaatan yang lebih banyak.

2) Bekerja Dengan Al-Itqan Atau Sempurna

Terdapat lima hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dalam pertanyaan yang memiliki indikator Itqan atau Sempurna. Dari kelima responden yang diambil oleh peneliti terdapat banyak persamaan dalam jawaban atas pertanyaan yang di berikan.

Seperti jawaban dari Bapak Agus Suprianto memiliki pendapat bahwa karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera belum melakukan pekerjaan dengan sempurna karena belum sesuai dengan tujuan utama yaitu perusahaan property dengan latar belakang syariah. Namun karyawan pada perusahaan tersebut sudah mengarah kepada kesempurnaan tersebut.

3) Budaya Organisasi Yang Menimbulkan Rasa At-Tanaffus Dan Ta'awun Atau Bekerja Sama dan Tolong Menolong

Dalam pertanyaan yang mempunyai indikator At-Tanaffus Dan Ta'awun atau bekerja sama dan tolong menolong memiliki persamaan dari seluruh responden yang berpendapat bahwa terdapat budaya organisasi yang menimbulkan rasa bekerja sama dan tolong menolong antar karyawan.

Seperti pendapat yang diberikan oleh Ibu Selma bahwa terdapat budaya organisasi yang menimbulkan kerja sama dan tolong menolong seperti contoh yang diberikan mengenai seluruh divis yang saling membutuhkan dan berkaitan dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani pelanggan.

4) Melaksanakan Amanah Yang Diberikan Atau Amanah

Dalam pertanyaan yang memiliki indikator amanah terdapat jawaban yang memiliki perbedaan pendapat dari setiap responden yang diteliti. Perbedaan pendapat dapat dilihat dari salah satu responden yaitu Ibu Yulianto yang sependapat dan memberikan argument bahwa karyawan pada PT. Seemount garden Sejahtera melaksanakan amanah sesuai dengan porsi dan fungsi dari masing-masing divis yang di programkan oleh manajer perusahaan.

5) Tingkat Kejujuran Pada Karyawan Atau Siddiq

Terdapat beberapa perbedaan pendapat dari setiap responden yang diteliti pada pertanyaan tingkat kejujuran karyawan pada perusahaan. dari beberapa responden yang ada, terdapat empat responden yang menyatakan bahwa tingkat kejujuran karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera dapat dikatakan baik namun ada satu responden yang menyatakan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut memiliki tingkat kejujuran yang masih dipresentasikan 50% karena responden menyatakan bahwa tingkat kejujuran itu tergantung pada diri sendiri. Pernyataan ini diberikan oleh Bapak Awang selaku ketua divisi bagian proyek.

6) Memahami Pekerjaan Yang Diberikan Atau Fatonah

Didalam pertanyaan untuk memahami pekerjaan yang diberikan ada empat pendapat dari responden yang memiliki kesamaan pendapat. Salah satu dari keempat responden itu adalah Bapak Agus Supriyanto selaku direktur perusahaan yang berpendapat bahwa karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera memahami pekerjaan dengan memberikan edukasi dan pemahaman terhadap karyawan agar karyawan dapat memahami pekerjaan yang telah diberikan.

7) Kegiatan Yang Menimbulkan Kebersamaan Atau Jama'ah

Dari pertanyaan yang memiliki indikator Jama'ah atau kegiatan yang menimbulkan rasa kebersamaan, banyak contoh yang diberikan oleh para responden atau nara sumber terhadap jawaban indikator tersebut. Ibu Selma menjawab pertanyaan dengan memberikan contoh kegiatan yang menimbulkan kebersamaan seperti apabila ada karyawan yang sakit para karyawan yang lainnya menjenguk, apabila ada salah satu keluarga karyawan yang berduka cita semua turut berduka cita dan pergi untuk ta'ziah, dan ada beberapa even seperti halal bihalal atau even tahunan yang menimbulkan nilai kebersamaan pada perusahaan.

8) Memperhatikan Unsur Kehalalan

Dari seluruh jawaban yang diberikan responden tentang apakah perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera memperhatikan unsur kehalalan memiliki jawaban yang sama yaitu perusahaan sangat memperhatikan unsur kehalalan dalam perusahaan. Ibu Indah menyatakan bahwa perusahaan sangat memperhatikan unsur kehalalan karena dilihat dari cara bagian keuangan melaksanakan pekerjaan terdapat unsur kehalalan dengan menggunakan bank Syariah sebagai sistem pembayaran gaji.

9) Menganggap Pekerjaan Sebagai Ibadah

Didalam pertanyaan yang menganggap pekerjaan sebagai ibadah, terdapat jawaban yang berbeda seperti jawaban yang diberikan oleh Bapak Awang yang menganggap pekerjaan itu sebagai kewajiban untuk mencari uang. Berbeda pendapat dengan Bapak Agus Supriyanto yang menganggap karyawan pada perusahaan menganggap pekerjaan sebagai ibadah. Beliau berpendapat bahwa tujuan bekerja pada PT. Seemount Garden Sejahtera bukan hanya untuk mencari penghasilan namun untuk menciptakan suasana dan kemudian menciptakan rasa ibadah agar karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

4.2. Strategi Yang Diterapkan Pada budaya organisasi

1) Strategi Yang Diterapkan Dalam Budaya Organisasi

Apabila lingkungan memerlukan budaya dalam sebuah organisasi harus berubah, perubahannya harus dilakukan secara hati-hati dan memerlukan strategi yang tepat agar satu sisi organisasi tidak kehilangan identitas dirinya sendiri mengingat budaya organisasi biasanya dianggap sebagai cermin identitas organisasi dan di sisi lain

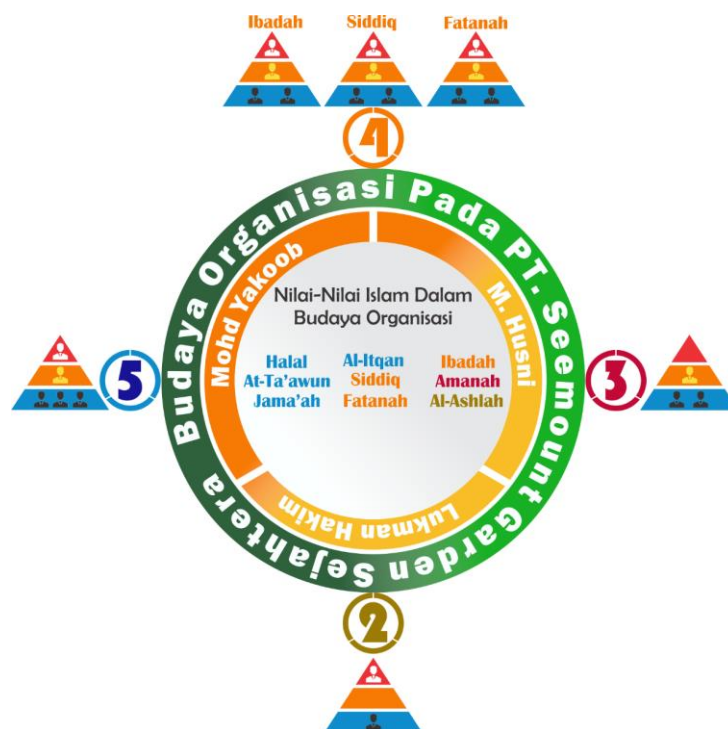
organisasi tetap bias beradaptasi dengan lingkungan . Untuk merubah atau membuat suatu budaya dapat dilakukan berbagai cara dan teori yang berbeda salah satunya adalah dengan menggunakan empat pendekatan. Menurut Paul Bate ada empat pendekatan dalam budaya organisais, pendekatan itu adalah pendekatan agresif, damai, korosif, dan indoktrinatif .

Terdapat persamaan pendapat pada pertanyaan strategi pendekatan budaya organisasi pada PT, Seemount garden Sejahtera. Seluruh responden memberikan jawaban bahwa perusahaan ini menggunakan pendekatan damai seperti jawaban yang diberikan oleh Bapak Agus Supriyanto yang menyatakan bahwa strategi pendekatan pada perusahaan menggunakan pendekatan damai karena mungkin strategi itulah yang efektif untuk menciptakan kesadaran pada karyawan.

2) Reaksi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Terdapat perbedaan yang diberikan oleh seluruh responden dalam pertanyaan reaksi karyawan terhadap budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera. Dari seluruh responden yang ada tiga dari lima responden menyatakan bahwa Selective Reinterpretation adalah reaksi karyawan terhadap budaya organisasi. Sedangkan satu responden memberikan jawaban Active Acptance dan responden lainnya menjawab General Acceptance sebagai reaksi karyawan terhadap organisasi.

Hasil Penelitian Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Pada PT. Seemount Garden Sejahtera



Bentuk Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Pada PT. Seemount Garden Sejahtera



BENTUK STRATEGI YANG DIGUNAKAN DALAM BUDYA ORGANISASI PADA PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA

<p>PENDEKATAN BUDAYA ORGANISASI (B.O) (Paul Bate 1994)</p>	<p>STRATEGI</p> <ul style="list-style-type: none"> • AGRESIF: - • DAMAI: 5 RESPONDEN • KOROSIF: - • INDOKTRINATIF: -
<p>REAKSI KARYAWAN TERHADAP B.O (AHMAD SOBIRIN 2000)</p>	<p>BENTUK DAN TANGGAPA KARYAWAN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Active Accpetance: 1 Responden • Selective Reinvantion: - • Reinvantion: - • General Acceptance: 1 Responden • Dissonance: - • General Rejection: - • Reinterpretation: -

References

- Abd. Majid, M. S., & Maulana, H. (2012, May 1). A Comparative Analysis of the Productivity of Islamic and Conventional Mutual Funds in Indonesia: Data Envelopment Analysis (DEA) and General Least Square (GLS) Gadjah Mada International Journal of Business, 14(2). <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5439>
- Ari Anggara, F. (2016). Analisis Sembilan Komponen Model Bisnis Ekowisata Internasional di Desa Gubugklakah. Lihat Artikel, 2(1).https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUAAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:u-x6o8ySG0sC
- Arivah Ria Khairul. 2016. Implementasi Budaya Organisasi Di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Arsyad Muhammad 2017. Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi.(Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Vol. 03, No. 02, Tahun 2017, ISSN: 2460-6405).
- Arviana Dimiyati. 2015 Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi. Skripsi Universitas Sunan Kalijaga.
- Budi Sri 2018. Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi di Universitas Muhamadiyah Malang. (Jurnal Inovasi Ekonomi, Vol. 03, No. 02 September 2018, P-ISSN: 2477-4804)
- Djayusman, Anggara, Ihsan, & Kurniawan. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. Lihat Artikel. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:ufrVoPGSRksC
- Edgar Schein H. 1983. The Rule of the Founder in Creating Organizational Culture. Organization Dinamic.
- Fahmi Irham. 2015. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta CV.
- Fasa, Aviva, & Firmansah. (2019). Controversy on Riba Prohibition: Maqashid Shariah Perspective. International Journal of Islamic Economics, 1(2). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=BdmYXpYAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=BdmYXpYAAAAJ:zYLM7Y9cAGgC
- Firmansah, Y., Rusli, L., & Maulana, H. (2019). PROFILING THE COMPETENCY OF NAZHIR WAQF: A CONCEPTUAL PAPER. 7th Asean Universities International Conference on Islamic Finance (AICIF). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=BdmYXpYAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=BdmYXpYAAAAJ:Y0pCki6q_DkC
- Hakim Lukman. 2012 Internalisasi Agama Islam Dalam Membentuk Sikap dan Perilaku Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Muttaqin Tasikmalaya. Jurnal Pendidikan Agama Islam – Ta’lim Vol. 10 No.1.
- Hakim Lukman. 2016. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, Jurnal: Iqtisadiyah, Vol: 9. 1 Maret. 2016. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Hasan 2010. Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi. (Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 1 Maret 2010).
- Husni Muhammad. 2018 Membangun Budaya Organisasi Dalam Prespektif Nilai-Nilai Islam. Jurnal: Al- Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018.
- Hustono Andi. 2009. Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Pada Bank Syariah Pusat. Skripsi: Universitas syarif hidayatullah.
- Irfansyah Lutfie Mass. 2014. Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi. skripsi Universitas Islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta.
- Jempa Nurul 2018. Nilai-Nilai Agama Islam. (Jurnal Pedagogik, Vol. 01, No. 2 Maret 2018).

- Kurniawan, D. K. (2014). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI RENTAL MOBILCV.ILHAM MOTOR GANDU MLARAK PONOROGO Umpo Repository. <http://eprints.umpo.ac.id/349/>
- Kurniawan. (2019). Identifikasi Karakteristik Sektor Informal Di Provinsi Jawa Timur. Lihat Artikel, 2(2). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:YsMSGLbicy4C
- Kusumawati Diah Ayu. 2015. Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variable Moderasi. Jurnal UNISULA Vol: 2 No: 1 Mei. 2015.
- Lutfi Rijsul Fikri A. 2018. Pengelolaan Koperasi Pesantren Untuk Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. Jurnal Tsaqafah Vol. 14 Number 1. mei 2018.
- Maulana. (2019). Faktor Penghambat dalam Mengakses Pembiayaan pada Pengusaha Mikro di Karesidenan Madiun: Second Order CFA. Faktor Penghambat Dalam Mengakses Pembiayaan Pada Pengusaha Mikro Di Karesidenan Madiun: Second Order CFA, 12(3). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=nGZgGZcAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=nGZgGZcAAAAJ:IjCSPb-OGe4C
- Maulana, Umam, Astuti, Cahyo, & Faradisi. (2019). Environmental aspects of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). ICBLP 2019: Proceedings of the 1st International Conference on Business, Law and Pedagogy, ICBLP 2019, 13-15 February 2019, Sidoarjo, Indonesia. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=nGZgGZcAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=nGZgGZcAAAAJ:zYLM7Y9cAGgC
- Maulana. (2019). MAQASHID SHARI'AH ON ISLAMIC MICROFINANCE AND THE ISSUES AND CHALLENGES IN PROMOTING ISLAMIC MICROFINANCE IN INDONESIA: A SCHOLAR'S PERSPECTIVE. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=nGZgGZcAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=nGZgGZcAAAAJ:roLk4NBRz8UC
- Muaman Samhi 2017. Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Kehidupan Masyarakat, (Jurnal Adabiyah, Vol. 17 No. 2/2017)
- Rahmawati Dwi. 2009. Perilaku Organisasi. Banten: Universitas Terbuka.
- Robbin Stephen P. 2016. Organizational Behavior. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Shobirin Achmad. 2009 Budaya Organisasi. Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syamsir Torang. 2016. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Triatna Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Triyawan, A. (2018, May 24). Analisis Pengaruh Toko Ritel Modern Terhadap Pendapatan Pedagang Tradisional dalam Perspektif Ekonomi Falah: Jurnal Ekonomi Syariah, 3(1). <https://doi.org/10.22219/jes.v3i1.5830>
- Zarkasyi, M. R. (2017, December 1). Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren. Lihat Artikel, 3(2). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=uac0bwkAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=uac0bwkAAAAJ:d1gkVwhDpl0C
- بهلولي سارة 2019. نحو دمج الإسلامية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة. مجلة الاقتصاد الإسلامي العامية. بوطوطا, محمد صالح وخامر, أحمد زديرة. عدد الثاني ديسمبر, 2014. دور الثقافة المؤسسة في تحسين أداء الوظيفي. مجلة الدراسات المالية المحاسبية والإدارية جامعة عنابة الجزائر. ISSN: 2352 9962.
- أهمية الثقافة الإسلامية في ترسيخ الثقافة التنظيمية. International Journal of Islamic Studies. Al-Qanatir. ISSN: 2289-9944