

# Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan

M Rafi Farandhi L, Rini Lestari  
 Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Islam Bandung  
 Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
 rafi.farandhii@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

**Abstract**—Seeing all the problems that occur in a company, it is not uncommon that one of the main causes is the performance of all employees and the good or bad of an employee's performance is caused by the application of organizational culture. In this case, the organizational culture in question is Islamic organizational culture. The purpose of this research is to find out the application of Islamic organizational culture, employee performance and find out the magnitude of the impact of the application of Islamic organizational culture on employee performance at the Bandung Islamic University Foundation. Researchers use survey methods and the approach is done quantitatively. Researchers used primary data as a data source. In collecting research data, researchers distributed 200 questionnaires to employees of the Bandung Islamic University Foundation. The researcher tested the research hypothesis through simple regression analysis. This study obtained the results of the application of Islamic organizational culture and employee performance at the Bandung Islamic University Foundation, including the very good criteria and the application of Islamic organizational culture was able to have an influence on employee performance at the Bandung Islamic University Foundation.

**Keywords**—*Islamic Organizational Culture, Employee Performance*

**Abstrak**—Melihat segala permasalahan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, tidak jarang bahwa salah satu penyebab utamanya adalah kinerja seluruh karyawannya dan baik buruknya suatu kinerja karyawan diakibatkan oleh penerapan budaya organisasi. Pada perihal tersebut budaya organisasi yang dimaksud yaitu budaya organisasi Islam. Tujuan atas dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mencari tahu penerapan budaya organisasi Islam, kinerja karyawan serta mencari tahu besarnya pengaruh penerapan Budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung. Peneliti menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data. Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menyebarkan 200 kuesioner kepada karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung. Peneliti menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi sederhana. Penelitian ini memperoleh hasil penerapan budaya organisasi Islam dan kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung termasuk pada kriteria sangat baik dan penerapan budaya organisasi Islam mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung.

**Kata Kunci**—*Budaya Organisasi Islam, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pada dasarnya kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk menunjang segala kebutuhan agar berjalan secara efektif dan efisien. Namun pada pelaksanaannya, teori yang ada tidak berbanding lurus dengan apa yang terjadi, berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan peneliti di Yayasan Universitas Islam Bandung terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung dimana dalam beberapa kali kesempatan, peneliti menemukan adanya ketidakstabilan karyawan dalam memberikan pelayanan dan tidak jarang karyawan tersebut terlihat tidak maksimal dalam melaksanakan tupoksi yang seharusnya karyawan tersebut bisa mengimplementasikan 3S (Senyum, Sapa, Salam).

Pada fenomena di atas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya seperti pelatihan karyawan, kompensasi, budaya, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta kedisiplinan (Siagian 2002). Dalam hal ini faktor budaya menjadi faktor yang terlihat cukup berpengaruh secara signifikan, karena budaya bukanlah sebuah persoalan yang mudah baik dalam memahami ataupun menerapkannya, budaya organisasi mencerminkan sebuah sikap atau hal yang menjadi kebiasaan dan dilakukan dalam keseharian oleh setiap karyawan baik dalam bekerja ataupun bersosialisasi, dengan melihat Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang mayoritas memeluk Agama Islam dan terdapat pula beberapa perusahaan ataupun organisasi yang sudah memberlakukan sistem dengan berbasis syariah atau menggunakan prinsip-prinsip Islam.

Sebagaimana dijelaskan di Al-Quran, yakni Surat Al-Imran/3: 164 yang menyebutkan pada dasarnya manusia merupakan umat yang harus dapat mengimplementasikan nilai-nilai Islam dan senantiasa mengamalkannya. Bekerja atas dasar prinsip-prinsip iman, tidak hanya berfungsi sebagai fitrahnya seseorang yang beragama Islam, namun juga mempertinggi martabat diri yang dimana adalah seorang hamba Allah (abdullah) dengan deraan rasa rindu yang menderu-deru dalam mewujudkan diri menjadi seseorang yang dapat dipercayai (al-amin, amanah) (Tasmara, 2004:3). Berkaitan dengan beberapa hal yang telah dijelaskan maka dapat peneliti simpulkan budaya

organisasi islam dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut merupakan sebuah prinsip dengan didasarkan pada nilai-nilai islam yang harus senantiasa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari termasuk di dalam etos bekerja seorang karyawan.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penjelasan tersebut, peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian ini dengan berjudul “Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung disertai beberapa tujuan berikut ini:

1. Mengetahui penerapan budaya organisasi islam pada Yayasan Universitas Islam Bandung
2. Mengetahui kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung
3. Mengetahui besarnya pengaruh penerapan Budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung

II. METODOLOGI

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Islam dan Kinerja Karyawan dan Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan Pendekatan Kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang diperoleh langsung dari responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan convenience sampling/ Convenience Sampling adalah teknik pengambilan informasi dan data dengan memilih sampel anggota populasi yang mudah di akses oleh peneliti.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Uji Regresi Sederhana

TABEL 1. Uji REGRESI SEDERHANA

Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	Coefficients		coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.428.590	4.832.318		2.572	0.013
KINERJA KARYAWAN	1.559	.218	0,719	7.169	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut, berikut ini adalah persamaan regresi sederhana pada penelitian ini:

$$KK = 12428.590 + 1.559 BOI + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

BOI : Penerapan Budaya Organisasi Islam

e : Error

Maka berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, berikut adalah hasil interpretasinya:

1. Nilai konstanta sejumlah 12428.590 memiliki arti dengan tidak adanya variabel Penerapan Budaya Organisasi Islam, prediksi dari nilai Kinerja Karyawan adalah sebanyak 12428.590 kali.
2. Nilai koefisien regresi Penerapan Budaya Organisasi Islam adalah sebesar 1.559 yang artinya dengan adanya peningkatan Penerapan Budaya Organisasi Islam akan memicu peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 1.559 kali.

B. Uji T

TABEL 2. Uji T

Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	Coefficients		coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.428.590	4.832.318		2.572	0.013
KINERJA KARYAWAN	1.559	.218	0,719	7.169	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021.

Adanya Uji t di dalam penelitian agar dapat membandingkan thitung dan ttabel serta membandingkan tingkat signifikansi. Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi maka diperoleh nilai df yaitu = n – k = 50-2 = 48, sehingga di peroleh nilai t tabel sebesar 2,010634758.

C. Koefisien Determinasi

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,719 <sup>a</sup>	0,517	0,507	610,844,516

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut bisa diamati nilai R square (R2) bernilai 0.517 yang menggambarkan besarnya Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung yaitu bernilai 51.7% serta sisa dari hasil tersebut bernilai 48.3% yang mendapatkan pengaruh dari variabel-variabel yang tak dilakukan penelitian

D. Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan

Maka hasil penghitungan t tabel yang didapat adalah α = 5% df df = 48 yang didapat sebesar 2,010634758 dan thitung yang diperoleh sebesar 7.169 dengan arah positif dikarenakan nilai t hitung 7.169 ≥ t tabel 2,010634758 serta tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak serta Ha diterima, dengan demikian artinya adanya pengaruh signifikan dari Penerapan Budaya Organisasi Islam pada Kinerja Karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung. Kemudian dari hasil pengujian koefisien determinasi menggambarkan besarnya pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Islam pada Kinerja Karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung adalah 51.7% dan sisanya

adalah bernilai 48.3% yang mendapatkan pengaruh dari banya variabel lainnya yang tak dilakukan penelitian.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh penerapan budaya organisasi islam terhadap Kinerja karyawan studi kasus pada karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung, berikut ini merupakan hal – hal yang dapat peneliti simpulkan:

Penerapan Budaya Organisasi Islam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung, dalam ini menunjukkan bahwa, semakin baik penerapan Budaya Organisasi Islam pada Yayasan Universitas Islam Bandung maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adityangga. 2010. *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi Kedua, Prehallindo, Jakarta.
- [3] Hafidhuddin, Didin. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi 6. Bandung: PT Refika Aditama.
- [5] Siagian, Hotmaida. 2002. *Pengaruh Gaya Supervisi Kepala Ruang Rawat Inap, Kemampuan, Motivasi, Dan Imbalan Tenaga Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Sidoarjo*. Airlangga.
- [6] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge., 2011. *Organization Behaviour*. 12 Edition Book 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- [7] Tasmara, Toto. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- [8] Tsani Aulia Rabiuis, Nurleli. (2021). *Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Prosiding Jurnal Riset Akuntansi. 1(1). Hal 30-37.