

DAMPAK BUDAYA TERHADAP MANAJEMEN

Nining Wahyuningsih

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

E-Mail : niningwningsih30@gmail.com

Abstrak

Budaya merupakan pandangan tentang nilai dan dicerminkan oleh sikap dan perilaku dalam bekerja yang berdampak pada manajemen atau tindakan manajerial seorang pemimpin. Tiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, oleh karena itu seorang pimpinan suatu organisasi memiliki peran manajerial yang sangat penting karena berdampak pada maju mundurnya suatu organisasi, lembaga atau institusi. Seorang pemimpin dijadikan contoh bagi anggotanya atau karyawannya, sehingga pemimpin atau manajer dapat berperan sebagai motivator, menjalin hubungan inter dan pengambil suatu keputusan. Tidak dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan para pemimpin-pemimpin sebelumnya, oleh karena itu sikap atau perilaku yang positif akan memberi keuntungan bagi organisasi yaitu adanya budaya keras. Budaya kerja yang positif memberikan dampak pada tindakan manajerial suatu organisasi.

Kata kunci: *budaya, manajemen, organisasi, Relasi.*

Abstract

Culture is a view of the value and reflected by the attitudes and behaviors at work that affect the management or managerial actions of a leader. Each organization has a different culture, therefore, a leader of an organization has a managerial role which is very important because it affects the reciprocation of an organization, agency or institution. A leader serve as an example for their members or employees, so that the leader or manager can act as a motivator, inter relationships and decision makers. No doubt that the success of an organization or enterprise is inseparable from the success of previous leaders, therefore, positive attitude or behavior that would benefit the organization that is the culture of hard. Positive work culture impact on managerial actions of an organization.

Keywords: *culture, management, organization, relationship.*

Pendahuluan

Dijaman yang serba modern ini setiap unit dalam suatu organisasi harus mampu bersaing dalam meningkatkan produktivitas sehingga mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan. Terdapat banyak permasalahan yang dihadapi suatu organisasi diantaranya rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila diberdayakan secara tepat dan efektif akan memberikan suatu manfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi meskipun memiliki sedikit sumber daya yang berbentuk financial, namun apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemauan bekerja keras, berbudaya, disiplin, tekun, tidak mudah putus asa atau pantang menyerah, terampil dalam bidangnya, bangga dan setia pada institusi lembaga (organisasi) serta memiliki budaya kerja maka organisasi tersebut dapat bersaing dengan lainnya bahkan dapat berkelanjutan dan unggul dari yang lainnya. Namun dalam suatu organisasi apabila terdapat suatu permasalahan kadang-kadang yang dijadikan alasan salah satunya adalah budaya.

Budaya yang dikemukakan oleh Krech, Daves dalam Moeljono (2003:16-17) menyatakan bahwa budaya adalah suatu pola semua susunan baik materi maupun perilaku yang sudah diadopsi oleh masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah para anggotanya. Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya implicit serta premis yang mendasar dan mengundang suatu perintah.¹

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, dalam hal ini adalah budaya kerja, hal ini bisa disebabkan oleh perilaku dan sikap yang berbeda-beda. Setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda sehingga setiap orang memiliki pendapat

yang berbeda pula. Hal inilah yang dapat menentukan apakah budaya yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan budaya yang baik atau budaya yang memberikan dampak kurang baik. Untuk dapat membentuk budaya kerja yang baik tentunya tidak semudah membalikan telapak tangan karena melalui proses yang tidak sebentar membutuhkan pengalaman dan waktu untuk belajar dari kejadian baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan. Faktor penting yang perlu mendapat perhatian adalah pemimpin, karena seorang pemimpin menjadi contoh para anggota organisasi atau karyawannya untuk berperilaku atau melakukan kegiatan kerja dalam suatu organisasi, institusi atau lembaga.

Pemimpin sebagai seorang manager dituntut memiliki kemampuan manajerial yang dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkelanjutan. Beberapa organisasi atau perusahaan yang sekarang berhasil atau sukses tidak terlepas dari perjuangan kerja keras dari pemimpin atau manajer sebelumnya atau pendirinya. Budaya kerja keras yang dirintis oleh para pendiri diikuti oleh anggota organisasi atau karyawannya, tentu saja yang dicontoh dan dilanjutkan oleh para penerusnya adalah budaya yang positif yang memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan.

Budaya berpengaruh terhadap seorang kepemimpinan (manajer) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Antara kebudayaan dan manajerial terdapat suatu hubungan dimana suatu budaya misalnya budaya kerja keras dikatakan memberi nilai plus dalam bekerja. Dalam membangun sebuah perusahaan kearah yang lebih baik harus ada budaya kerja keras. Budaya kerja keras merupakan suatu hal penting yang harus dipegang dan ditanamkan dalam diri manajer maupun karyawan

¹ Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional, hal 10

perusahaan. Tujuannya agar kemajuan dalam bekerja dapat diraih.²

Budaya merupakan pandangan tentang nilai dan dicerminkan oleh sikap dan perilaku dalam bekerja yang berdampak pada manajemen atau tindakan manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu budaya berpengaruh atau mempunyai dampak terhadap manajemen atau manajerial seorang pemimpin yang berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja anggotanya. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul “Dampak Budaya Terhadap Manajemen”

Pembahasan

Konsep Budaya

Berikut ini beberapa pengertian tentang budaya menurut para pakar³:

Definisi budaya dalam arti luas yang meliputi *culture* dan *civilization* menurut Edward Burnett Taylor (1832-1917) adalah:

“Culture or civilization, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquire by man as a member of society”.

Viyay Sathe, mendefinisikan budaya sebagai *“The set of important assumptions (often unstated) that members of a community share in common”*

Menurut Edgar H Schein dalam *Organizational Culture and Leadership* (1992), definisi budaya:

“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solves its problems of external adaption and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to

perceives, think and feel in relation to this problems”

Robbins (1990) mengemukakan bahwa ada sepuluh karakteristik budaya yang berlaku disuatu organisasi yang membedakan antara budaya dari masing-masing organisasi. Karakteristik tersebut adalah:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan indepedensi yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif , inovatif dan berani mengambil resiko
3. Arah (*direction*) Sejauh mana organisasi menciptakan dan menggambarkan secara jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
4. Integrasi. Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja secara terkoordinasi
5. Dukungan dari manajemen. Sejauh mana para manajer dapat berkomunikasi secara jelas memberrikan bantuan serta dukungan terhadap bawahannya
6. Control. Seberapa banyak peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
7. Identitas. Sejauh mana para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan kelompok kerja atau dengan bidang keahlian profesional
8. Sistem imbalan (*reward sistem*). Sejauh mana alokasi reward (misalnya kenaikan gaji, promosi) berdasarkan pada criteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dari sistem senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya
9. Toleransi terhadap konflik. Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka

² <http://wiraario.wordpress.com/2012/12/1/pengaruh-budaya-terhadap-manajerial> diakses tanggal 20 April 2016 pukul 15.00 wib

³ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 18

10. Pola-pola komunikasi. Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Kesepuluh karakteristik tersebut mencakup dimensi structural dan perilaku dalam organisasi.

Fungsi Budaya

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Dari berbagai sumber termasuk definisi dari para pakar tersebut diatas maka beberapa fungsi budaya adalah sebagai berikut⁴:

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan posisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi dan perubahan nilai-nilai di dalam masyarakat.
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan (*sharing*) adalah faktor pengikat anggota masyarakat yang kuat
3. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya. Budaya dapat menghasilkan komoditi ekonomi, misalnya wisata budaya, benda budaya.
4. Sebagai kekuatan penggerak dan pengubah. Karena budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning process*) maka budaya itu dinamis, resilient, tidak statis, tidak kaku.
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
6. Sebagai pola perilaku
7. Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya.
8. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi.
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
10. Sebagai proses yang mempersatukan

11. Sebagai produk proses usaha mencapai tujuan bersama dan sejarah yang sama

12. Sebagai program mental sebuah masyarakat

Pendekatan Manajemen Budaya

Terdapat enam macam pendekatan manajemen budaya yaitu⁵:

1. Pendekatan budaya
Pendekatan budaya adalah pendekatan yang didasarkan pada anggapan bahwa perubahan sosial adalah juga perubahan budaya. Perubahan budaya adalah perubahan sistem nilai yang memerlukan proses.
2. Pendekatan multibudaya
Pendekatan multibudaya adalah pendekatan yang didasarkan pada anggapan bahwa setiap masyarakat dan organisasi meliputi berbagai subkultur dan menghadapi berbagai kultur.
3. Pendekatan lintas budaya
Pendekatan ini didasarkan pada anggapan bahwa untuk dapat memahami suatu budaya lain yang berbeda pada suatu saat, seseorang harus menggunakan kacamata budaya lain pada saat tersebut, dan bukan kacamata sendiri untuk melihat atau mengamati budaya lain.
4. Pendekatan Hampden-Turneria
Pendekatan ini diambil oleh Charles Hampden-Turner, *Corporate Culture: How to generate organizational strength and lasting commercial advantage (1994)*. Hampden-Turner menyatakan bahwa budaya organisasi *is based on dilemma*.
5. Pendekatan atlit bisnis
Pendekatan atlit bisnis dalam manajemen budaya dimodifikasi dari pendekatan atlit bisnis yang digunakan oleh Graham Winter dan Cristopher Hamilton. Pelaku bisnis yang dimaksud meliputi atlit yang

⁴ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, hal 20

⁵ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, hal 185

saling bersaing (pemain, produser), penonton (consumer, pelanggan), wasit dan pembantunya (hakim, penengah, pemimpin permainan), pemilik klub (manajemen). Manajemen budaya yang didasarkan pada pendekatan bisnis adalah manajemen budaya yang sportif.

6. Pendekatan mikro-makro
Pendekatan ini diambil dari Hampden-Turner dan didasarkan pada anggapan bahwa: *one characteristic of the development state, that is governments which turn economic development into superordinate goal, is that corporate cultures are really part of the macro culture. It is hard to separate their functions.*

Budaya Kerja

Menurut Budi Paramita tentang “Masalah Kesenjangan Budaya dan Manajemen di Indonesia” mendefinisikan budaya kerja sebagai *sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.* Menurutnya, budaya kerja dibagi menjadi:⁶

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Menurut Triguno (2001:7), “*Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari*

pandangan hidup dengan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.⁷

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009:23),” menjelaskan bahwa secara sederhana, budaya kerja dapat berarti *cara pandang cara seseorang memberikan makna terhadap kerja.*

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002:13), bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu:⁸

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karya dan karsa termasuk segala instrument, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan baik sosial maupun lingkungan sosial.

Konsep Manajemen

⁷ Repository.ung.ac.id/manajemen-sumber-daya-manusia-perguruan-tinggi-pendekatan-budaya-kerja-dosen-profesional diakses tanggal 22 April 2016

⁸ Etheses.uin-malang.ac.id/1817/6/bab.2.kajian.teori.budaya-kerja.pdf diakses tanggal 18 April 2016

⁶ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 208

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang manajemen dari para pakar⁹:

Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai *seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas-tugas itu sendiri.

Definisi manajemen menurut James A. F. Stoner sebagai berikut: “*Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi*”.

Dari definisi diatas bahwa Stoner menggunakan kata proses bukan seni. Mengartikan manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal ini adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Peran manajemen menurut Minzberg¹⁰: peran manajemen dapat dikelompokkan sebagai (1) antarpersonal, (2) informasional, (3) pengambilan keputusan. Dapat dilihat pada table berikut:

Table 2: Peran-Peran Manajerial Minzberg

No	Peran	Deskripsi
1	Antar personal	
	Tokoh utama	Pemimpin simbolis, diwajibkan

⁹ T. Hani handoko, Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, 2003, hal 8

¹⁰ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, Perilaku Organisasi, Organization Behavior, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hal 8

		melakukan sejumlah tugas rutin dari sebuah lembaga hokum atau sosial
	Kepemimpinan	Bertanggung jawab memotivasi dan mengarahkan karyawan
	Penghubung	Mempertahankan jaringan koneksi luar yang memberikan pertolongan dan informasi
2	Informasional	
	Pemantau	Menerima berbagai informasi, bertindak sebagai pusat saraf informasi internal dan eksternal organisasi
	Penyebarnya	Meneruskan informasi yang diterima dari orang luar atau karyawan lain kepada anggota organisasi
	Juru bicara	Meneruskan informasi kepada orang luar mengenai rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil organisasi, bertindak selaku ahli dalam industri organisasi
3	Pengambil keputusan	
	Kewirausahaan	Mencari peluang dalam organisasi dan lingkungannya serta memprakarsai proyek-proyek untuk membuat perubahan
	Penyelesaian masalah	Baertanggung jawab atas tindakan korektif ketika organisasi menghadapi gangguan penting yang tidak terduga
	Pengalokasian Sumber daya	Membuat atau menyetujui keputusan-keputusan organisasi yang signifikan
	Negosiator	Bertanggung jawab mewakili organisasi dalam negosiasi-negosiasi besar

Dampak Budaya Terhadap Manajemen

Ross A. Webber dalam *Culture and Manajement* (1969) menjelaskan hubungan antara budaya dengan manajemen. Menurut Webber, ada empat sistem yang mempengaruhi filsafat dan praktik manajemen, yaitu: (1) sistem budaya, (2) sistem ekonomi, (3) sistem politik dan (4) sistem teknologi. Uraianya sebagai berikut¹¹:

1. *Cultural system: Values beliefs, assumptions, relationships, motivating factors, status symbols, customs, social institutions, social morilty, education classes-Castes, literacy.*
2. *Economic system: relative cost of labor, material overhead, capital-equipment, availability of credit,*

¹¹ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 117-118

taxes stability, inflation growth, cyclical activity forecastability, foreign exchange, competition, tariffs, distribution system, mass media for communications.

3. Political system: stability of, government controls legal requirements, business law, the system of justice, integrity of civil servants, governmental attitudes toward labor, locus of power, foreign policy, foreign investment policy legislative procedures, the executive branch of the government.

4. Technical system: product, process, equipment, quality, investment, control of production, inventory, procurement, maintenance, productivity standards.

Budaya membentuk perilaku manajerial dan memegang peranan penting. Webber menjelaskan bagaimana faktor budaya dengan muatan nilai tertentu mendorong penggunaan pendekatan manajerial dalam menghadapi masyarakat yang berada dalam kondisi tertentu, seperti pada table berikut:¹²

Table 1:

Budaya dan Manajemen

<i>Differences in these cultural factor-</i>	<i>...affect a people's values and habits relaring to-</i>	<i>For example, the local employee might feel that-</i>	<i>..and this would tend to affect approaches in these (and other) area of manufacturi g management-</i>
<i>Assumptions and attitudes</i>	<i>Time</i>	<i>Time is not measures in minutes, but in days and years</i>	<i>Production control, scheduling, purchasing management development</i>
	<i>One's proper purpose in life</i>	<i>The only purposge which makes sense is to enjoy each day</i>	<i>Management development</i>
	<i>The future</i>	<i>The future is not in man' hands</i>	<i>Short an' long rang planning</i>

	<i>The life vs the here after</i>	<i>Life and death are completely ordained pre determined</i>	<i>Safety program</i>
	<i>Duty, responsibility</i>	<i>Your job is completed when you give an order to a subordinate</i>	<i>Executive techniqe of de legation and follow up</i>
<i>Personal belief and aspirations</i>	<i>Right and wrong</i>	<i>I give the boss inventory counts which please him</i>	<i>Inventory control system</i>
	<i>Source of pride</i>	<i>A college degree places one higher in society for life</i>	<i>Selection of supervisors</i>
	<i>Source of fear and concern</i>	<i>Job are hard to get for man laid off, regardless of the cause of lay off</i>	<i>Lay off policy</i>
	<i>Extent of one's hopes</i>	<i>Without the right educations and social class, advancement is limited</i>	<i>Incentive, motivations</i>
	<i>The individual vs society</i>	<i>The individual's wants and needs must be subordinated to the whole group</i>	<i>Labor relations</i>
<i>Interpersonal relationships</i>	<i>The source of authority</i>	<i>My men don't like the new process. it won't work</i>	<i>Quality control</i>
	<i>Care empathy for other</i>	<i>I'd rather give my salary raise to my foreman than have to tell him he is not to receive one</i>	<i>Merit reviews</i>
	<i>Important of family obligations</i>	<i>I had to stay at home because my father was sic</i>	<i>Absenteeism</i>
	<i>Objects of loyalty</i>	<i>Friendship is more important than business</i>	<i>Work group relationships</i>
<i>Social structure</i>	<i>Tolerance for personal differences</i>	<i>If you don't agree with your boss, he will be insulted</i>	<i>The decision making process</i>
	<i>Interclass mobility</i>	<i>I'd refuse to work for a man without a trade school certificate</i>	<i>Promotions from within</i>
	<i>Class or caste system</i>	<i>Men with my standing don't move heavy objects such as typewriter</i>	<i>Job descriptions flexibility of job assignments</i>
	<i>Urban- village-</i>	<i>The company</i>	<i>Fringe-</i>

¹² Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, 2005, hal 119

<i>farm origins</i>	<i>must take the place of the village in caring for its people</i>	<i>benefit programs</i>
<i>Determinants of status</i>	<i>Elderly people have wisdom. They deserve they deserve the most important jobs on big machines</i>	<i>Equipment selection</i>

hubungan interpersonal dengan anggota organisasi atau karyawan. Dengan hubungan manusiawi yang dibangun para pemimpin atau manager akan tercipta kedekatan dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Contohnya ketika seorang karyawan sedang mengalami suatu musibah dan mendapat kunjungan dari pemimpinnya untuk menunjukkan rasa empati maka akan terjalin tali silaturahmi antara pimpinan dan karyawan.

Melibatkan anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga merupakan tindakan manajerial yang positif karena dengan melibatkannya mereka akan merasa dihargai dan kemampuan atau keahlian mereka dapat digunakan untuk mengembangkan organisasi sehingga dapat member kontribusi yang positif. Sehingga tindakan manajerial seorang pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang kuat.

Budaya Kerja Perspektif Syariah

Menurut Didin Hafidhudin (2003), terdapat contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi Syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh:¹³

1. Siddiq. Berarti memiliki kejujuran selalu melandasai ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan Islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat siddiq dan menciptakan lingkungan yang siddiq. Seperti dalam *Firman Allah AT taubah: 119:*”*Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaknya kamu bersama orang-orang yang benar*”
2. Istiqomah. Konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai cobaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan,

Anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan atau institusi mempunyai budaya yang berbeda, oleh karena itu seorang pemimpin organisasi atau manajer harus memahami bagaimana perbedaan-perbedaan tersebut dapat membentuk karakter seseorang atau suatu kelompok, memahami manajerial yang cocok dengan perbedaan-perbedaan tersebut. Gaya manajerial seorang pemimpin dapat menentukan langkah atau strategi yang tepat untuk jangka waktu panjang maupun jangka pendek. Seornag pemimpin atau gaya manajerial suka bekerja adalah tema yang diharapkan seorang pemimpin, sehingga budaya keras dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

Unsure lainnya yang mendapat perhatian yaitu motivasi kerja. Manajerial seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi atau karyawannya, hal ini sangat dibutuhkan untuk mendukung terlaksananya kegiatan agar berjalan lancar sesuai tujuan yang diinginkan. Apabila anggota organisasi mempunyai motivasi yang kuat maka akan berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan, namun apabila anggota organisasi atau karyawan memiliki budaya yang kurang baik atau negative seperti bersantai-santai, menggunakan jam kerja untuk melakukan hal yang tidak bermanfaat bahkan bermalasan tidak mempunyai motivasi maka akan membawa dampak yang merugikan bagi organisasi, institusi atau lembaga.

Selain sebagai motivator tindakan manajerial yang perlu dilakukuan untuk menciptakan budaya kerja yang positif yaitu

¹³ Etheses.uin-malang.ac.id/1817/6/bab2.pdf. Kajian teori budaya kerja, diakses tanggal 17 April 2016

kesabaran serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalkan interaksi yang kuat dengan Allah yang dilakukan dalam bentuk sholat, membaca Al Quran, dzikir, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuh kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya keburukan dan ketidakadilan akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

3. Fathanah. Berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovasi hanya dimiliki oleh ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum. *Surat Yusuf :55* “*Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan*”
4. Amanah. Berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin apalagi yang memiliki pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. *An-Nisa: 58*, “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu*

menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu, sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat.

5. Tabligh. Berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada orang lain untuk melaksanakan ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentative dan persuasive akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Penutup

Budaya kerja keras dan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan atau manajer. Seorang manajer mempunyai tindakan manajerial yang berbeda sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pemimpin atau manajer memberi contoh yang baik maka secara langsung atau tidak langsung akan diikuti oleh karyawannya. Budaya kerja yang tidak baik misalnya malas-malasan, selalu menunda pekerjaan, melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat di waktu jam kerja tentunya sangat merugikan bagi organisasi atau perusahaan. Sebaliknya budaya kerja yang positif seperti ulet, tekun, pantang menyerah, kepedulian akan memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian dari seorang pemimpin dalam melakukan peran manajerialnya yaitu motivasi, menjalin hubungan interpersonal, keterlibatan atau partisipasi anggota dan pengambilan keputusan. Untuk membentuk budaya kerja yang kuat tentunya memerlukan waktu dan proses yang tidak sebentar oleh karena itu seorang pemimpin atau manajer tidak boleh menyerah dan memberikan sosialisasi kepada anggota organisasi atau karyawannya.

Daftar Pustaka

1. Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005
2. T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, BPF, Yogyakarta, 2003
3. Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2008
4. <http://wiraariyo.wordpress.com/2012/12/1pengaruh-budaya-terhadap-manajerial> diakses tanggal 20 April 2016 pukul 15.00 WIB.
5. Etheses.iun-malang.ac.id/1817/6/bab.2.pdf. Kajian teori budaya kerja, diakses tanggal 17 April 2016.
6. Repository.ung.ac.id/manajemen-sumber-daya-manusia-perguruan-tinggi/ Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional. Diakses tanggal 22 April 2016