

Budaya Organisasi Religijs: Konsep Dan Perspektif

Indra Utama

Universitas Dehasen Bengkulu

utamaindrakph55@unived.ac.id

Mugi Harsono

Universitas Sebelas Maret Surakarta

mugiharsono_fe@staff.uns.ac.id

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep dan beberapa perspektif budaya organisasi relijijus. Pembahasan tema yang berkaitan dengan budaya organisasi termasuk telah lama dibahas, namun untuk budaya organisasi relijijus, baru dibahas pada beberapa dekade terakhir. Sehingga tema ini menjadi sangat terbuka peluang untuk menjadi topik penelitian dibidang manajemen dan sosial, yang implikasinya sangat berguna bagi lembaga atau organisasi dibidang tersebut.

Kata Kunci *Budaya Organisasi Religijs, Konsep, Perspektif.*

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia kaya akan budaya dan adat istiadat. Begitu juga dengan sebuah organisasi atau lembaga juga memiliki budaya atau kebiasaan, yang semuanya dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dari lembaga atau organisasi tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas atau pembeda dengan organisasi lain dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam dua dekade terakhir, telah mulai berkembang budaya organisasi relijijus. Budaya organisasi relijijus ini terinspirasi dari nilai-nilai keagamaan yang ada, baik Kristen, Islam, Hindu, Budha maupun agama lain yang ada didunia. Dalam budaya organisasi relijijus, para pengambil kebijakan organisasi mulai memahami peran agama dalam membentuk budaya organisasi relijijus, pengaruhnya terhadap perilaku karyawan, keterlibatan, motivasi, dan hasil organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ke-Indonesian, budaya organisasi relijijus mulai berkembang diakhir tahun 1990an dan awal tahun 2000. Hal ini ditandainya dengan banyaknya simbol-simbol agama yang ada dalam organisasi keagamaan, sekolah-sekolah ataupun lembaga-lembaga sosial lainnya. Pentingnya pengelolaan budaya organisasi relijijus yang efektif dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang terlatih dan termotivasi, selain mendorong sumber daya manusia untuk menggunakan kemampuan mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Salah satu ahli yang mempelajari budaya organisasi relijijus adalah Geert Hofstede (1980), Ia mengusulkan konsep "dimensi kebudayaan" yang mencakup aspek budaya, termasuk religius.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya memiliki arti akal budi, secara umum, budaya dapat diartikan sebagai suatu cara hidup yang terdapat pada sekelompok

manusia, yang telah berkembang dan diturunkan dari generasi ke generasi dari seseorang kelompok tersebut. Budaya organisasi religius merupakan satu konsep memasukkan nilai-nilai agama dalam organisasi tersebut. Menurut (Hofstede-1990), nilai-nilai religius dalam suatu budaya dapat mempengaruhi budaya organisasi, termasuk norma, kepercayaan, dan perilaku dalam konteks kerja. Dalam pendapat lainnya Menurut (Hofstede dan Peterson, 2000), menyampaikan nilai-nilai seorang pekerja telah ditanamkan pada masa-masa awal kehidupannya, sementara norma-norma lebih mudah dibentuk dan dapat dibentuk melalui proses sosialisasi di dalam organisasi.

Nancy J. Adler, dalam bukunya yang berjudul "International Dimensions of Organizational Behavior" (2002), menyoroti pentingnya memahami budaya organisasi religius dalam konteks global. Adler menekankan bahwa budaya organisasi religius dapat membentuk nilai-nilai yang melandasi etika kerja, pola komunikasi, serta pola kepemimpinan dalam organisasi. Pandangan ini juga sejalan dengan pendapat Richard Steers dan Luciara Nardon, dalam bukunya yang berjudul "Managing in the Global Economy" (2006), membahas tentang variasi budaya organisasi di berbagai negara, termasuk budaya organisasi religius. Mereka menekankan bahwa agama dan nilai-nilai religius dapat mempengaruhi pola perilaku dan budaya organisasi di berbagai konteks global.

Roy Woodhead, dalam artikelnya yang berjudul "Religion and the Meaning of Work: The Role of Religion in Organizational Culture", menjelaskan bahwa agama dan budaya organisasi religius dapat memberikan panduan moral dan spiritual yang mengarahkan perilaku karyawan di tempat kerja. Konsep ini menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai agama dalam budaya organisasi.

John D. Hey, David R. Lewis, dan Daniel J. Tillapaugh (2013) menyampaikan "Budaya organisasi religius mencakup sistem nilai, keyakinan, dan praktik-praktik agama yang mempengaruhi norma, perilaku, dan kualitas hubungan dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan adopsi nilai-nilai agama dalam pengambilan keputusan, tindakan, dan interaksi antaranggota organisasi. Sharon M. Oster (2000) berpandangan budaya organisasi religius adalah suatu sistem norma, nilai-nilai, dan praktik yang mencerminkan keyakinan agama dan pengaruhnya terhadap perilaku dan proses organisasi. Budaya ini memberikan pedoman etika dan moral yang kuat dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

Denison (1990) pula merujuk budaya organisasi sebagai nilai, kepercayaan dan prinsip tersirat yang mendasari sistem pengurusan organisasi. Bagi Schein (1992), budaya organisasi merupakan satu pola andaian asas yang dicipta, ditemui atau dimantapkan oleh kumpulan pekerja tertentu dalam organisasi bagi mempelajari cara menangani dan menyesuaikan diri dengan persekitaran luar dan dalam organisasi. Oleh kerana andaian asas yang terbentuk dapat berfungsi dengan baik, justeru ia dianggap bernilai dan diterima oleh anggota baharu sebagai satu cara betul yang boleh diikuti (Schein, 1992).

Berdasarkan tinjauan literatur, ada pula yang lebih menekankan pada aspek-aspek nyata dari budaya seperti artefak dan perilaku yang merupakan manifestasi dari makna budaya organisasi atau yang secara umum dikenal sebagai praktik-praktik budaya (norma dan perilaku) (Cooke & Rousseau, 1988; Dickson, Aditya, & Chhokar, 2000; Hofstede dkk., 1990; Kotter & Heskett, 1992; Van den Berg & Wilderom, 2004). Interpretasi yang berbeda dari makna budaya organisasi ini sampai batas tertentu telah mengganggu penelitian di bidang budaya organisasi, terutama upaya untuk membuat perbandingan temuan studi antara peneliti yang berbeda.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tabel 1 Penelitian Budaya Religi Islam

No	Penulis (tahun)	Penelitian terdahulu	Hasil Penelitian	Keterangan
1	Ibrahim Almarashi (2010)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap motivasi kerja di Arab Saudi.	Berpengaruh	
2	Thomas W. Keefe dan David P. E. Bonner (2010)	dampak budaya organisasi religius pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di sektor non-profit.	Berdampak	
3	Hassan Raza (2012)	peran budaya organisasi religius dalam mempengaruhi inovasi organisasi di sektor perbankan Islam.	Berpengaruh	
4	Omar Shehri (2012)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap efektivitas komunikasi internal dalam perusahaan.	Berpengaruh	
5	Abdul Rasheed dan Taufique Ahmad (2013)	pengaruh budaya organisasi religius terhadap etos kerja dan kinerja organisasi di sektor keuangan Islam.	Berpengaruh	
6	Nadhirah Ihsani Mohd Zubir (2014)	hubungan antara budaya organisasi Islam dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan di sektor hotel.	Ada hubungan	
7	Amirul Afif Muhamat (2015)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap efektivitas tim kerja di sektor perbankan.	Berpengaruh	
8	M. Arifur Rahman dan Ferdaus Hossain (2017)	pengaruh budaya organisasi religius terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan di industri manufaktur.	Berpengaruh	
9	Abdur Rehman Chaudhry (2018)	hubungan antara budaya organisasi Islam dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di sektor telekomunikasi.	Ada hubungan	
10	Hani Safaliza Zulkipli dan T. Ramayah (2019)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan di sektor perbankan Islam.	Berpengaruh	
11	Ali A. Alghazo (2020)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kepuasan	Berpengaruh	

		kerja dan komitmen organisasi di sektor perhotelan.		
12	Anamarija Šošić Greblo, Ivana Štulec, dan Maja Klindžić (2020)	pengaruh budaya organisasi religius pada keterlibatan kerja dan kepuasan kerja di sektor layanan kesehatan	Berpengaruh	
13	Seyedeh Khadijeh Taghizadeh, Mohd Shukri Ab Yajid, dan Wan Norhayate Wan Daud (2020)	hubungan antara budaya organisasi Islam dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan di sektor pembangunan perumahan	Berpengaruh	
14	Aysha Karamat Baig dan Muhammad Ahsan (2020)	pengaruh budaya organisasi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan.	Berpengaruh	
15	Salwa Abdul Rahman, Ishak Mad Shah, dan Abdul Hadi Nawawi (2021)	hubungan antara budaya organisasi Islam dengan kepuasan kerja dan keberhasilan organisasi di sektor penerbangan.	Berpengaruh	

Secara umum, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian kuantitatif yang terkait dengan bidang budaya organisasi sering kali berfokus pada elemen-elemen yang lebih spesifik dari budaya organisasi seperti nilai-nilai (Lau & Ngo, 2004; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991), atau norma-norma perilaku karyawan (Cooke & Szumal, 2000; Van den Berg & Wilderom, 2004). Hal ini mungkin disebabkan karena kedua elemen budaya organisasi tersebut (nilai-nilai dan norma perilaku karyawan) lebih mudah diukur dibandingkan dengan aspek-aspek budaya organisasi yang lebih implisit seperti keyakinan baku karyawan.

Studi oleh Van den Berg dan Wilderom (2004) menemukan bahwa organisasi-organisasi berbeda secara signifikan dalam hal norma-norma budaya, sedangkan tidak ada perbedaan yang signifikan di antara organisasi-organisasi yang diteliti dalam hal nilai-nilai budaya. Temuan mereka konsisten dengan argumen Cooke dan Szumal (2000) bahwa pembentukan budaya operasi, yaitu norma-norma budaya dalam organisasi, merupakan hasil dari pengaruh elemen-elemen organisasi seperti struktur, sistem, teknologi, dan keterampilan atau kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan tinjauan literatur yang ada, wajar jika para peneliti memberikan perhatian yang serius dalam menentukan elemen-elemen apa saja yang perlu diperhatikan dalam upaya mengukur budaya organisasi. Hal ini dikarenakan penelitian oleh Hofstede dan rekan-rekannya (1990), serta Van den Berg dan Wilderom (2004) menunjukkan bahwa organisasi-organisasi lebih banyak berbeda dalam hal norma-norma budaya dibandingkan dengan aspek-aspek nilai bersama.

IV. HASIL PENELITIAN

Perspektif budaya organisasi religius merupakan hal lain yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian terkait budaya organisasi. Hal ini dikarenakan cara

pandangan seorang peneliti terhadap budaya suatu organisasi akan mempengaruhi cara pandang mereka terhadap budaya yang terbentuk di dalam organisasi tersebut.

Secara umum ada lima perspektif budaya organisasi religius, yang pertama adalah Identitas Religi. Perspektif ini menekankan peran agama dan keyakinan dalam membentuk identitas kolektif dalam organisasi. Budaya organisasi religius mencerminkan nilai-nilai, tradisi, dan praktik keagamaan yang menjadi bagian integral dari identitas organisasi tersebut. Perspektif yang kedua adalah Etika dan Moral. Perspektif ini menyoroti pentingnya etika dan moral agama dalam membentuk norma dan perilaku di tempat kerja. Budaya organisasi religius berfokus pada prinsip-prinsip etis dan moral yang diterapkan dalam pengambilan keputusan, interaksi antarindividu, dan praktik bisnis.

Perspektif yang ketiga adalah Kepemimpinan Religius. Perspektif ini menitikberatkan pada peran dan tanggung jawab pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi religius yang kuat. Pemimpin religius dianggap memiliki otoritas spiritual dan moral yang dapat mempengaruhi nilai-nilai, norma, dan visi organisasi. Perspektif yang keempat adalah Pengembangan Individu. Perspektif ini menekankan pentingnya pengembangan spiritual dan moral karyawan sebagai bagian dari budaya organisasi religius. Organisasi religius dapat menyediakan program-program pengembangan diri yang bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai agama, mempromosikan keseimbangan kerja-agama, dan meningkatkan kualitas kehidupan karyawan.

Perspektif yang kelima adalah Pelayanan dan Kepedulian Sosial. Perspektif ini menekankan komitmen organisasi religius untuk melayani masyarakat dan menjalankan tanggung jawab sosial. Budaya organisasi religius mencakup nilai-nilai altruisme, keadilan sosial, dan kepedulian terhadap kesejahteraan umum. Dalam menyelidiki budaya organisasi, beberapa perspektif menganggap budaya organisasi sebagai sesuatu yang terus berubah (Martin, 1992), sehingga mengukur budaya adalah hal yang cukup sulit dan hampir tidak mungkin. Hal ini bertentangan dengan pandangan sebagian besar ahli (Pool, 2000; Reynolds, 1986; Schein, 2004; Silverthorne, 2004) bahwa budaya adalah sesuatu yang dapat dikelola dan diukur.

V. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, masih banyak lagi masalah yang perlu diklarifikasi dalam bidang studi budaya organisasi religius. Hal ini dikarenakan bidang budaya organisasi religius masih terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi informasi. Seperti budaya religius digital, terkait konten-konten media yang diinisiasi dalam rangka untuk kepentingan sosialisasi, marketing atau sekedar tips-tips singkat dan ringan yang dikemas dengan nilai-nilai agama. Dalam beberapa organisasi, penerapan konsep budaya organisasi religius mampu mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi, baik di bidang pendidikan, sosial dan dakwah maupun bidang-bidang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2001). *A handbook of human resource management practice* (8th ed.). London: Kogan Page Limited.
- Amernic, J., & Craig, R. (2004). Spirituality and the practice of organizational communication. *Journal of Business Communication*, 41(4), 390-414.
- Bhagat, R. S., & Steers, R. M. (2009). Creating religiously oriented work environments: A research agenda. In *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 165-183). Routledge.

- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies*, 13(3), 245-273.
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (2000). Using the Organizational Culture Inventory to understand the operating cultures of organizations. In N. M. Ashkanasy & C. P. M. Wilderom & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 147-162). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Dickson, M. W., Aditya, R. N., & Chhokar, J. S. (2000). Definition and interpretation in cross-cultural organizational culture research: Some pointers from the GLOBE research program. In N. M. Ashkanasy & C. P. M. Wilderom & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 447-464). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Hey, J. D., Lewis, D. R., & Tillapaugh, D. J. (2013). Measuring religiosity and spiritual beliefs in the workplace: A review of research and implications for organizational science. In *Research in the Sociology of Work* (Vol. 24, pp. 229-255). Emerald Group Publishing Limited.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hofstede, G., & Peterson, M. F. (2000). Culture: National values and organizational practices. In N. M. Ashkanasy & C. P. M. Wilderom & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 401-415). Thousand Oaks: Sage Publication.
- House, R. J., & Javidan, M. (2004). Overview of GLOBE. In R. J. House & P.J. Hanges & M. Javidan & P.W.