

Peranan Gaya Komunikasi dan Kepemimpinan Islam Terhadap Budaya Organisasi Islam dalam Perspektif Islam

Desy Mardianty¹⁾, Hafidzah Nurjannah²⁾, Efi Susanti³⁾, Lintang Nur Agia⁴⁾

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹⁻⁴ Universitas Islam Riau,
Pekanbaru, Indonesia

*E-mail:

desymardianty@eco.uir.ac.id

hafidzahnurjannah@eco.uir.ac.id

efisusanti@eco.uir.ac.id

lintangnuragia@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Mardianty, Desy. Nurjannah, Hafidzah. Susanti, Efi. Agia, Lintang Nur. 2021. Peran Gaya Komunikasi dan Kepemimpinan Islam terhadap Budaya Organisasi Islam dalam Perspektif Islam. Jurnal Ekonomi Kiat Vol. 32, No. 2 (2021). Hal 162-167

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi, kepemimpinan islam, terhadap budaya perspektif islam pada universitas islam di kota pekanbaru. Penelitian tentang budaya organisasi Islam telah dilakukan beberapa kali, namun masih sebatas pada tataran konsep itu sendiri. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan mengintegrasikannya dengan proses interaksi, integrasi dan evolusi (iie) pada konsep relasi string tauhid (tsr). jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 321 responden dengan objek penelitian pegawai dan dosen di UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Universitas Muhammadiyah Pekanbaru, dan Universitas Islam Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi, gaya komunikasi, kepemimpinan Islami, terhadap budaya organisasi Islam di Perguruan Tinggi Islam di Pekanbaru. Termasuk bagian dari budaya Islam diantaranya berpakaian Islami, sholat berjamaah, menyebarkan ukhuwah melalui kebiasaan berkomunikasi secara Islami (senyum dan salam), membiasakan adab yang baik, melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai teori yang menguatkan bagi peneliti selanjutnya bahwa terdapat peran kepemimpinan yang kuat dalam menentukan bagaimana budaya organisasi berjalan dalam suatu lembaga atau organisasi.

This study aims to influence communication styles, islamic leadership, on the culture of the islamic perspectives at islamic universities in pekanbaru city. research on islamic organizational culture has been carried out several times, but still limited to the level of concept itself. This research used multiple linear regression and integrates it with the *interaction, integration and evolution* (iie) process on the concept of *tawhidi string relations* (tsr). the number of samples in this study were 321 respondents with the object of research employees and lecturers at UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Universitas Muhammadiyah Pekanbaru, and Universitas Islam Riau. The results of the research indicate that organizational, communication styles, Islamic leadership, on the culture of Islamic organizations in Islamic Universities in Pekanbaru. Including a part of Islamic culture including Islamic dress, praying in congregation, spreading ukhuwah through the habit of communicating in an Islamic way (smile and greetings), getting used to good adab, doing various activities that can reflect the religious atmosphere. The implications of the results of this study can be used as a corroborating theory for the next researcher that there is a strong leadership role in determining how organizational culture runs in an institution or organization.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi, Budaya Islam, Kepemimpinan Islam

1. Pendahuluan

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan keterbatasan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar terus relatif untuk memenuhi tujuan

bersama dan atau tujuan kelompok (Robbins & Matthew, 2009; Pangarso, 2014). Budaya organisasi penting karena terkait dengan keefektifan organisasi. Budaya dianggap sebagai bagian dari elemen penting yang dapat membantu

organisasi untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta menjaga performa dalam rangka mendapatkan kesuksesan kinerja ekonomi jangka panjang (Kotter & Heskett, 1992).

Di dalam Islam Budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam. (Al-Qur'an dan Al-Hadits). Kinerja perguruan tinggi akan meningkat jika budaya organisasi kuat secara kelembagaan. Pengembangan budaya organisasi pada perguruan tinggi menjadi sangat penting, karena semua orang akan bekerja berdasarkan nilai-nilai atau norma-norma yang telah disepakati bersama.

Mala (2015) menyatakan bahwa Budaya Islami adalah nilai-nilai Islam menjadi aturan main atau menjadi falsafah bersama dalam berbagai aktifitas di sekolah. Termasuk bagian dari budaya Islami dalam suatu sekolah, diantaranya adalah berpakaian (berbusana) Islami, shalat berjamaah, dzikir secara bersama-sama, Tadarus/membaca Al Qur'an, menebar ukhuwah melalui kebiasaan berkomunikasi secara Islami (senyum, salam, dan sapa), membiasakan Adab yang Baik, melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan.

Pada Universitas Islam yang ada di Pekanbaru tidak terlihat adanya perbedaan antara universitas lainnya. Perbedaan mencolok hanya dari tata cara berpakaian dan prosedur yang mengharuskan berkaitan dengan Islam. Islam hanya sebatas logo tidak ada pembeda yang berarti dengan universitas lainnya, bahkan terkadang dijadikan opsi kedua bagi mahasiswa untuk memilih universitas. Sangat jarang dijumpai mahasiswa, Responden, dan dosen yang memilih

universitas tersebut karena keIslamannya atau budaya organisasi yang ada disana.

Berbagai penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja, responden dalam kajian efektivitas organisasi serta faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhinya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Akan tetapi, dari berbagai penelitian yang ada, masih sulit ditemukan penelitian yang mengkaji efek kepemimpinan Islam yang dikombinasikan dengan budaya organisasi Islam sebagai strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja responden melalui motivasi kerja. Untuk itu, penelitian ini melihat apakah pengaruh gaya komunikasi, kepemimpinan terhadap budaya organisasi dari perspektif Islam.

2. Tinjauan Teoritis

Konsep Budaya Organisasi Islam

Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya, yang diukur dengan dimensi:

Tabel 1. Dimensi Budaya Organisasi Islam

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Bekerja dengan penuh keyakinan	1. Bekerja dengan keyakinan akan berhasil 2. Bekerja sesuai hati nurani	Al Mulk Ayat 15
2	Bekerja dengan persyaratan berimbang antara kepentingan umum dan khusus	1. Bekerja untuk kepentingan bersama 2. Bekerja untuk kepentingan umum	Al Quran dan Hadist
3	Bekerja dengan unsur halal	1. Bekerja dengan kebenaran 2. Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku	Al Quran dan Hadist
4	Bekerja dengan azaz manfaat	Bekerja dengan manfaat bersama	Az Zariat 19
5	Bekerja dengan kecerdasan	Bekerja dengan kecerdasan	Ar Rahman 33

Sumber: berbagai jurnal (2021)

Berbagai penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja Responden dalam kajian efektivitas organisasi serta faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhinya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Akan tetapi, dari berbagai penelitian yang ada, masih sulit ditemukan penelitian yang mengkaji efek kepemimpinan Islam yang dikombinasikan dengan budaya organisasi Islam sebagai strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja Responden melalui motivasi kerja. Selain

itu dalam penelitian ini juga akan dimasukkan variabel gaya komunikasi sebab komunikasi yang efektif akan mendorong timbulnya kinerja dan pemahaman nilai yang lebih baik, karena setiap orang yang mengerti dan memahami pekerjaannya akan lebih dapat bekerja dengan baik (Najmulmunir *et. Al.*, 2009).

Dengan demikian, gambaran ini menunjukkan budaya organisasi pada Universitas Islam masih perlu dibenahi. Penelitian ini mencoba mengkaji secara mendalam sehingga diperoleh jawaban secara ilmiah mengenai faktor-faktor apa yang menyebabkan mengapa budaya organisasi saat ini belum mengacu kepada nilai-nilai yang sudah ada serta faktor-faktor apa saja yang menyebabkan hal tersebut terjadi pada Universitas Islam Riau.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei (*survey research*), yaitu menggunakan teknik pengumpulan informasi dengan cara menyusun pernyataan yang diajukan pada para responden (Sekaran dan Bougie, 2010). Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi dan kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Dalam penelitian ini dikaji kaitan-kaitan antar variabel, berupa hubungan kausal atau sebab akibat, melalui pengujian *hipotesis (hypothesis testing)*. Hipotesis yang diuji merupakan hasil pemodelan yang dilandasi oleh teori dan model yang sudah mapan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Islam Riau, yaitu sebanyak 1624. Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dan 100 orang, maka

penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* (Sinambela, 2014: 101). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduan, 2011 : 45) sebanyak 321 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategori. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2014: 168).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi Islam Dalam Persepektif Islam Pada Lingkungan Universitas Islam di Pekanbaru

Gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam yaitu $0,029 < 0,05$, Maka dari itu hipotesis H1 diterima dengan kaidah keputusan yaitu semakin efektif Gaya komunikasi tersebut maka akan semakin baik pula Budaya Organisasi Islam Responden Universitas Islam di Pekanbaru.. Semakin baik gaya komunikasi maka budaya Organisasi Islam di Universitas Islam di Pekanbaru akan semakin baik pula.

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Budaya Organisasi Islam Dalam Persepektif Islam Pada Lingkungan Universitas Islam di Pekanbaru

Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam yaitu $0,303 > 0,05$. Maka dari itu hipotesis H2 ditolak. Hal ini berarti Kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi Islam dalam persepektif Islam pada lingkungan universitas Islam di Pekanbaru. Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan kepada pimpinan perusahaan yang dampaknya karyawan lebih mudah untuk bekerjasama dan komitmen dengan pekerjaannya. Selain indikator kepercayaan/integritas, orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan arahan yang jelas terkait tugas karyawan baik secara instruksional maupun aturan membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menjadi semakin efektif dan efisien

Pengaruh gaya Komunikasi dan Kepemimpinan Islam Terhadap Budaya Organisasi Islam Dalam Persepektif Islam Pada Lingkungan Universitas Islam di Pekanbaru

Gaya komunikasi Islam dan Kepemimpinan Islam secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap Budaya Organisasi Islam Dalam Persepektif Islam Pada Lingkungan Universitas Islam di Pekanbaru

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

- a. Dari deskripsi data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Komunikasi (X1) secara signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam yaitu $0,029 < 0,05$, Maka dari itu hipotesis H1 diterima dengan kaidah keputusan yaitu semakin efektif Gaya komunikasi tersebut maka akan semakin baik Budaya Organisasi Islam Responden Universitas Islam di Pekanbaru
- b. Dari deskripsi data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam yaitu $0,303 > 0,05$. Maka dari itu hipotesis H2 ditolak. Hal ini berarti Kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi Islam dalam perspektif Islam pada lingkungan universitas Islam di Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan di atas maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang sekiranya bisa bermanfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Perilaku budaya organisasi yang Islami meliputi profesionalitas dan loyalitas dalam bekerja pada suatu institusi Pendidikan universitas yang berbasis Islami masih terbilang cukup rendah, sehingga perlu lebih ditingkatkan dan diperhatikan dalam hal tersebut dengan cara memberikan pemahaman serta pelatihan .
- b. Gaya kepemimpinan harus lebih ditingkatkan yang berlandaskan Alquran dan Assunnah agar menjadi contoh bagi bawahan atau orang sekitar
- c. Etos kerja merupakan penjabaran dari

aqidah yang mencerminkan jati diri seseorang di kehidupan sosialnya namun, hasil dari penelitian ini menunjukkan hal tersebut masih belum terlalu baik jadi sebaiknya harus ditingkatkan lagi

- d. Budaya organisasi Islam meliputi gerakan thaharah, seperti shalat berjamaah anti rokok dan anti pada perbuatan yang buruk hal ini sudah tercerminkan baik di universitas yang berlandaskan Islam di Pekanbaru hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan

Daftar Pustaka

- Bourantas Dimitris and Nancy Papalexandris. (1993). Differences in Leadership Behaviour and Influence Between Public and Private Organizations in Greece . *The International Journal of Human Resources Management, Vol. 4, No. 4, 859–*
- Chen, Li Yueh. (2004). "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firms Of Taiwan". *Journal of American Academy of Business*
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2005). Behavior in organizations:
- Ketut Gunawan. (2010). Pembuktian Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja . *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik, Vol 6 No.3 Juni 2010*
- Khomsiyah, I. dan Chusnul C. (2015). Aktualisasi Sistem Nilai dalam Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Studi Multikasus di MAN 2 Tulungagung dan SMAN 1 Boyolangu Temanggung. *Dinamika, Vol. 15(1), 117-132* tahun 2014 Tentang Desa, (2014).

Kreitner, R., & Angelo, K. (2008).
Organizational Behavior (4th ed).
Boston: The Mc Graw Hill, Inc.
Kotter J.P. & Hesketh J.L. (1997). *Dampak
Budaya Perusahaan Terhadap*

*Kinerja. Alih bahasa: Benyamin
Molan*. Jakarta: Prenhallindo
Mala, A. R. (2015). *Membangun Budaya
Islami Di Sekolah*. Irfani,
Vol.11(1), 1-13.