

# **BUDAYA ORGANISASI**

**Mata Kuliah**

**Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan**

**Dosen:**

**Dr. H. Husnul Yaqin, M.Ed**

**Dr. Ahmad Salabi, S.Ag, M.Pd**

**Disusun oleh**

**Fitriah: 1502531553**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
BANJARMASIN  
2016**

## **A. Pendahuluan**

Manusia dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, tempatnya bertempat tinggal. Misalnya, seseorang yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga kelas menengah akan di didik nilai-nilai,kepercayaan,dan perilaku-perilaku yang diharapkan, yang umum terjadi pada keluarga dalam kelas tersebut. Kebudayaan merupakan cermin cara berpikir dan cara bekerja manusia.

Demikian juga yang terjadi dalam sejarah pertumbuhan suatu organisasi. Ide yang menganggap organisasi-organisasi itu sebagai satuan-satuan budaya, yang di dalamnya terdapat sebuah sistem yang dapat diartikan sama oleh setiap anggota organisasi, adalah suatu feneomena yang masih relatif baru. Budaya organisasi dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian budaya organisasi**

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.<sup>1</sup>

Dari pengertian di atas, kita dapat berpijak pada dua kata kunci, yakni “budi” dan “daya”. Budi artinya akal dan hati sebagai perwujudan dari daya yang berarti karya, cipta dan karsa manusia.<sup>2</sup>

Linda Smircich menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “*organization is a culture*”, sehingga lebih menitikberatkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa “*organization has a culture*”, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada

---

<sup>1</sup>Hikmat, “*Manajemaen Pendidikan*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203

<sup>2</sup> *Ibid.*

factor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Menurut Sobirin, pendapat kedua ini lebih tepat diterapkan dalam kepentingan organisasi karena menitikberatkan pada pentingnya budaya sebagai variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.<sup>3</sup>

Dalam organisasi terdapat budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Siswanto dan Sucipto, mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.<sup>5</sup>

Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemuanya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota.

Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya.<sup>6</sup>

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi sering disebut dengan sistem bersama.

---

<sup>3</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128.

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, *Perilaku Organisasi*, penerjemah Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 256.

<sup>5</sup>Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan perilaku Organisasi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.

<sup>6</sup>*Ibid.*

Ada tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauhmana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
- c. Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- d. Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan keraj organisasi pada tim ketimbang pada individu.
- f. Keagresifan. Terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.<sup>7</sup>

Menurut Luthans dalam Sopiah menyebutkan sejumlah karakteristik penting dari budaya organisasi, meliputi:<sup>8</sup>

- a. Aturan-aturan perilaku, yakni bahasa, termonologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b. Norma adalah standard perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu.
- c. Nilai-nilai dominan yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, dan lain-lain.
- d. Filosofi terkait kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya.

---

<sup>7</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "*Perilaku Organisasi*",.....h. 256-257.

<sup>8</sup> *Ibid.* h. 129-130.

- e. Peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi.
- f. Iklim organisasi yakni keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berintraksi dan bagaimana para anggota mengendalikan diri dalam berelasi dengan pelanggan.

Menurut Jeffrey, dalam konteks budaya organisasi, terdapat tipologi budaya yang erat hubungannya dengan karakteristik budaya organisasi. Yaitu:

- a. Tipe akademi, yaitu suatu akademi adalah tempat untuk pemanjat ajek (*steady*) yang ingin menguasai pekerjaan baru yang diterimanya. Perusahaan ini suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka banyak pelatihan istimewa, kemudian dengan seksama mengarahkan mereka melalui ribuan pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu.
- b. Tipe kelab. Menurut Sonnenfield, kelab menaruh nilai tinggi pada kecocokan dalam system kesetiaan dan pada komitmen. Senoiritas merupakan kunci.
- c. Tipe bisbol, memandang bahwa organisasi adalah pelabuhan yang diorientasikan pada wiraswasta bagi para pengambil risiko dan inovator. Dengan mencari orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman untuk dipekerjakan, dan setiap hasil akan mendapat upah. Insentif tinggi ditawarkan bagi yang mampu melaksanakan tugas engan hasil yang maksimal pula.
- d. Tipe benteng. Tipe ini lebih berorientasi pada upaya mempertahankan stabilitas dan keamanan eksistensi organisasi. Organisasi ini lebih kuat dibanding dengan organisasi lainnya.<sup>9</sup>

Dari beberapa tipologi budaya organisasi di atas, dapat dipahami bahwa sebuah organisasi mampu bertahan dengan menggunakan tipe yang telah dijelaskan. Namu tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi menggunakan beberapa tipe.

---

<sup>9</sup>Hikmat, "Manajemen Pendidikan" .....h. 213-214.

## 2. Tingkatan budaya organisasi

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan organisasi. Menurut Schein, apabila disusun dalam suatu skema bertingkat, maka topik suatu tingkatan budaya tersebut tersusun dari puncak sebagai berikut:

- a. Artefak, pada tingkat ini budaya bersifat kasat mata, seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi dan cara berpakaian.
- b. Nilai, hal ini sulit diamati secara langsung sehingga menyimpulkannya sering diperlukan wawancara dengan anggota organisasi yang mempunyai posisi kunci atau menganalisis dokumen. Selain itu, nilai merupakan titik kerangka evaluasi yang dipergunakan anggota untuk menilai organisasi.<sup>10</sup>
- c. Asumsi dasar, merupakan keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan tentang hubungan mereka dengan orang lain, serta tentang hakikat organisasi mereka.<sup>11</sup>

## 3. Elemen Budaya Organisasi

Sacara umum, elemen organisasi dapat dibagi menjadi dua, yakni yang bersifat *idealistic* merupakan elemen yang menjadi idiologi organisasi yang tidak mudah berubah. Elemen ini biasanya tidak tampak dipermukaan, hanya orang-orang tertentu yang menyadarinya. Biasanya dipengaruhi oleh pendiri organisasi. Idiologi pendiri organisasi akan sangat mempengaruhi arah organisasi. Idiologi organisasi biasanya tercermin dalam visi dan misi.

Elemen yang lain adalah elemen *behavioral*, yang mana elemen ini merupakan elemen yang kasat mata, yakni berupa perilaku sehari-hari anggota organisasi dan bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi. Sebagaimana yang disebutkan oleh Hofstede, ia menyebut sebagai praktik-praktik manajemen. Dengan berbagai pertanyaan seperti bagaimana perilaku manajemen? Apakah berorientasi pada proses atau hasil? Apakah peduli pada karyawan?

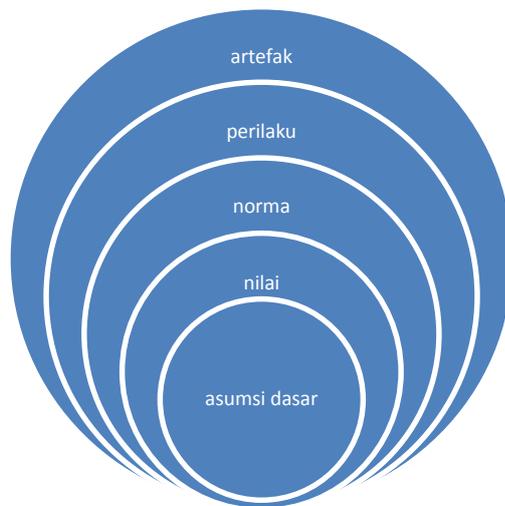
Menurut Rousseau elemen organisasi seperti bawang Bombay yang berlapis-lapis. Sebagaimana yang digambarkan berikut:<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Sopiah, :*Perilaku Organisasional*”, ...h. 131.

<sup>11</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, “*Teori dan perilaku Organisasi*”, ... h. 143.

<sup>12</sup> *Ibid.* h. 143-146.



Gambar: Lapisan budaya organisasi

Dalam lingkungan kehidupan, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan, perilaku social. Hal yang sama juga terjadi pada anggota sebuah organisasi, dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya di dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya dalam organisasi. Dengan demikian, bahwa budaya sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi yang masih didominasi oleh pendiri. Budaya dapat berperan sebagai sarana komunikasi pendiri kepada para anggota.<sup>13</sup>

Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai:

- a. Pembeda dengan organisasi lainnya.
- b. Identitas anggota sebuah organisasi.
- c. Komitmen anggota di atas kepentingan bersama.
- d. Perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakan.
- e. Mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.<sup>14</sup>

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Selain itu, terkait dengan perilaku akan

<sup>13</sup> Sopiah, *:Perilaku Organisasional*”, ....h. 135-136.

<sup>14</sup> Hikmat, *”Manajemen Pendidikan”* .....h. 228.

mempengaruhi prestasi sekaligus akan berpengaruh pada efektif-tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi efektifitas organisasi.

Budaya dalam organisasi bisa kuat dan juga bisa lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai- nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama.kultur yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota, karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa perilaku yang tinggi.<sup>15</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat apabila nilai, sikap dan kepercayaan bersama diphami, dipegang teguh, sehingga terjalin kebersamaan. Namun sebaliknya, budaya yang lemah tercermin pada kuangnya komitmen para anggota terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan sikap bersama yang dilakukan atau disepakati.

#### **4. Membangun dan Membina Budaya di Lembaga Pendidikan Islam**

Bagaimana membangun dan membina budaya adalah pertanyaan penting yang harus dijawab. Pada dasarnya, untuk membangun budaya yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Tidak menutup kemungkinan dalam perjalanannya mengalami pasang-surut.

Dalam setiap mengelola lembaga pendidikan Islam selalu terdapat filosofi kelembagaan yang didalamnya terdapat nilai dan kepercayaan organisasi. Keberadaan nilai dan kepercayaan organisasi tersebut meskipun tidak nampak secara kasat mata, namun sesungguhnya memiliki peran penting dalam membentuk konsep berfikir sekaligus sikap bertindak para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi segala tantangan dan hambatan. Tak hanya itu, nilai dan kepercayaan organisasi juga digunakan untuk memupuk setiap kekuatan dan peluang dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam.<sup>16</sup>

Nilai dan kepercayaan bagi setiap pengelola lembaga pendidikan Islam memiliki keragaman dan dinamika yang luar biasa. Tentu karena latar belakang

---

<sup>15</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "*Perilaku Organisasi*",.....h. 259.

<sup>16</sup> Baharuddin, "*Menciptakan Budaya Organisasi yang Unggul di Lembaga Pendidikan Islam*" artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam>. diakses pada tanggal 07 Nopember 2016.

yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap personalia lembaga pendidikan Islam memiliki persepsi, sudut pandang dan respon yang berbeda dalam melihat berbagai aspek yang ada di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, agar keberagaman cara berfikir dan bersikap tersebut dapat menguntungkan organisasi maka perlu diikat dalam sebuah budaya organisasi.

Menciptakan budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam menjadi pondasi awal dalam membangun perekat sosial di antara para pengelola. Hal ini penting dilakukan dalam membentuk kesamaan identitas dan komitmen bersama sehingga arah pengembangan lembaga pendidikan Islam dapat dipahami semua pihak yang terkait (*set mission*). Sebenarnya budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam juga dilakukan dalam merangka mengawal setiap lini manajemen baik itu dalam melakukan perubahan, mengaktualisasikan program kerja maupun menjaga mutu secara berkelanjutan. Ini mengandung arti bahwa budaya organisasi dilakukan akan selalu mewarnai dalam setiap tahapan pengelolaan lembaga pendidikan Islam.<sup>17</sup>

Budaya organisasi menjadi aturan main yang membentuk perilaku para pengelola ketika berinteraksi dengan pengelola lain maupun masyarakat luas. Budaya organisasi bisa menjadi kekuatan tersembunyi dari lembaga pendidikan Islam. Ciri khas budaya organisasi yang paling melekat di lembaga pendidikan Islam adalah spirit ruhul jihad. Budaya organisasi ini menekankan pentingnya bekerja dan mengabdikan diri di lembaga pendidikan Islam sebagai bagian dari jihad paling agung dalam Islam. Dalam konteks manajemen modern, ruhul jihad harus dioperasionalkan dalam aspek yang lebih spesifik. Sebagian pengelola lembaga pendidikan Islam masih memandang bahwa ruhul jihad masih sebatas kepada pengajaran dan pendidikan. Sementara aspek yang lain seperti penjaminan mutu (*quality assurance*), pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) dan sebagainya, nampaknya masih belum ada perhatian khusus.

Di era sekarang, memperjuangkan budaya organisasi yang unggul dalam lembaga pendidikan Islam merupakan sebuah pertarungan dan kebutuhan. Berbicara kualitas lembaga pendidikan Islam dari zaman ke zaman akan

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

menghadapi kompleksitas permasalahan yang beragam dan kian rumit. Oleh karena itu, ruhul jihad sebagai salah satu *core values* budaya organisasi harus terus dipertahankan dan dikembangkan implementasinya dalam berbagai aspek dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. Maka sudah sepelestinya menjadikan *Ruhul jihad is power*, yakni ruhul jihad sebagai kekuatan utama dalam membawa lembaga pendidikan Islam lebih maju dan beradab. Apalagi kalau kemudian prinsip ruhul jihad dibudayakan dan ditransformasikan (*sharing ruhul jihad is more powerful*) dalam kehidupan sehari-hari yang mewarnai setiap elemen manajerial lembaga pendidikan Islam, tentu hal itu akan membawa tsunami perubahan yang produktif bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam dalam mencetak mutu pendidikan Islam yang unggul, unggul dan unggul.<sup>18</sup>

Meskipun demikian, tahapan dalam membangun budaya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan idea tau gagasan tentang sesuatu yang baru.
- b. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama.
- c. Kelompok int dapat memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha yang relevan.
- d. Orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama.<sup>19</sup>

Dalam kaitannya dengan membangun dan membina budaya organisasi seperti yang telah diuraikan. Budaya organisasi menyangkut nilai bersama dalam sebuah organisasi. Nilai dalam sebuah organisasi dapat terbentuk oleh beberapa hal, yakni:<sup>20</sup>

- a. Pemimpin

Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya biasanya menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang harus dipahami dan disepakati bersama, serta mampu memengaruhi dan mengatur individu-individu yang ada di dalamnya.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> *Ibid.* h. 136-137.

<sup>20</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, “*Teori dan perilaku Organisasi*”, ... h. 148-149

Sehingga dinali-nilai tersebut menjadi panutan bersama yang menjadi budaya organisasi. Seorang pemimpin memiliki kontribusi dalam menciptakan budaya karena memiliki kekuatan dan kekuasaan untuk melakukannya.

b. Pendiri (pemilik)

Pendiri yang tentunya memiliki visi dan misi dalam mendirikan organisasi. Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut mereka membuat aturan-aturan yang ditunjukkan dengan perilaku sehari-hari saat mengelola organisasi yang didirikan.

c. Interaksi antar individu dalam organisasi

Budaya organisasi juga terbentuk dengan adanya interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antar individu dalam organisasi yang pada dasarnya setiap individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda.

Selanjutnya, bagaimana budaya dapat dibina? Pembinaan budaya dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi seperti seleksi pegawai yang objektif, penempatan orang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, pemerolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman, pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai, penghayatan akan nilai-nilai kerja, pengakuan dan promosi.<sup>21</sup>

Berbagai hal tersebut dapat dilaksanakan dalam membina budaya organisasi baik di perusahaan ataupun di lembaga pendidikan. Tentu saja hal-hal tersebut dapat ditambahkan lagi dalam rangka pemantapan budaya organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Quraish Shihab bahwa pelaksanaan pendidikan menurut Islam bertujuan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok, sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah-Nya guna membangun dunia sesuai dengan yang ditetapkan Allah sejalan dengan risalah Islam.<sup>22</sup> Maka yang dimaksud manajemen budaya dalam hal ini membangun, mengelola dan

---

<sup>21</sup> Sopiha, *:Perilaku Organisasional*, ....h. 137.

<sup>22</sup> M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 1992), hlm. 173

membina dalam pendidikan Islam disini adalah, manajemen yang diterapkan dalam pengembangan budaya di lembaga pendidikan Islam dengan niat/tujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

### **C. Simpulan**

Berdasarkan uraian tentang budaya organisasi di atas, maka dapat kita simpulkan beberapa hal terkait budaya organisasi, yakni budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Dengan demikian tentu organisasi memiliki karakteristik, karakteristik penting dari budaya organisasi di antaranya adalah aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi., dan iklim organisasi.

Tentu kita bertanya apa kegunaan atau peran dari budaya organisasi? Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, sebagai identitas anggota sebuah organisasi, sebagai komitmen anggota di atas kepentingan bersama., sebagai perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakana, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.

Mengingat budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi, tentu budaya ini hendaknya senantiasa terus dibangun dan dibina dalam organisasi. Hal ini terkait dengan berbagai macam latar belakang anggota organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi.

Dalam lembaga pendidikan Islam sendiri, budaya organisasi terus dibangun dan dibina hal ini dengan niat/tujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

## Daftar Pustaka

Baharuddin. *“Menciptakan Budaya Organisasi Yang Unggul Di Lembaga Pendidikan Islam”*. dalam artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam>. 07 Nopember 2016.

Hikmat. *“Manajemaen Pendidikan”*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.

P. Stephen. Robbins dan Timothy A. Juge. *“Perilaku Organisasi”*. penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Quraish, M. Shihab. *“Membumikan Al-Qur'an”*. Bandung: Mizan, 1992.

Siswanto dan Agus Sucipto. *“Teori dan perilaku Organisasi”*. Malang: UIN-Malang Press, 2008.

Sopiah. *“Perilaku Organisasional”*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.