

# RELEVANSI BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS SEBUAH PERUSAHAAN: STUDI PADA RESHARE RABBANI CABANG MALANG RAYA

**ROULITA FIRDA AZMI**

Universitas Muhammadiyah Malang  
E-mail: roulitaazmi04@gmail.com

**RAHMAD HAKIM**

Universitas Muhammadiyah Malang  
Email:rahmadhakim@umm.ac.id

**NURUL ASFIAH**

Universitas Muhammadiyah Malang  
E-mail: asfiah@umm.ac.id

## **Abstract**

*This research aims to describe the relevance of organizational culture in creating corporate effectiveness at Reshare Rabbani Malang Branch. Reshare Rabbani has an unique strategies that different from other companies. By using qualitative research, through in-depth interview, documentation and observation, data were analyzed descriptively with a case study approach. The results of this study indicate that the culture adopted by Reshare Rabbani is a strong culture, depicted by the values that are deeply embedded in the members of the organization, based on the value of Tawheed, grateful, never giving up, continuous improvement, caring in every circumstance and high responsibility. Organizational culture at Reshare Rabbani is relevant to the creation of company effectiveness' indicators; a production system that focuses on quality, created satisfaction, intertwining harmony between employees, adaptation, growth and fulfillment level of efficiency.*

*Keywords: Company Effectiveness, Culture, Organization*

## **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting, untuk membangun sistem sosial dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama serta menjaga keharmonisan didalam bekerja guna mencapai kesuksesan. Berdasarkan beberapa penelitian, dinyatakan bahwa budaya organisasi dapat menentukan kinerja perusahaan, penampilan organisasi dan kemajuan organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi, untuk membentuk

sikap, nilai-nilai dan pola perilaku individu, sehingga seluruh anggota dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama, dimana nilai-nilai atau pola perilaku, beserta keyakinan yang telah tertanam tersebut, dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya. Schein dalam Tika (2004:17) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi, yaitu: artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Menurut Muhammad (2004:9-15), faktor-faktor yang dapat membangun budaya Islami memiliki landasan pada tiga konsep fundamental, yaitu: tauhid, khalifah,

al-adl. Reshare Rabbani merupakan sebuah store Rabbani yang tingkatannya berada dibawah Bunker, Bunker merupakan salah satu jenis pembagian tingkatan lokasi (segmentasi pasar) pada Rabbani, yang berada di daerah propinsi. Dari tahun ke tahun Rabbani terus menunjukkan angka kenaikan omset penjualan dan kesuksesannya dalam menciptakan berbagai produk-produk unggulannya. Berdasarkan pembahasan di atas, tulisan ini bertujuan untuk membahas tentang budaya organisasi dan relevansinya dengan efektivitas perusahaan pada Reshare Rabbani Cabang Malang Raya.

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:355) Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai yang tertanam pada masing-masing individu yang diyakini secara bersama-sama oleh suatu kelompok yang menjadi sebuah pembeda, yang dapat membedakan kelompok atau organisasi tersebut dengan organisasi lain berdasarkan nilai-nilai yang dianutnya. Menurut Schein dalam Wibowo (2010: 16), budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang menjadi suatu langkah awal organisasi dalam merumuskan peraturan-peraturan mengenai cara bertindak dan berperilaku, menyusun dan memutuskan sebuah ketentuan-ketentuan yang harus dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi serta menciptakan suasana kerja yang akan membawa jalannya kegiatan organisasi. Sementara Rivai menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah suatu perasaan yang muncul dalam setiap diri individu yang menciptakan

pola perilaku, kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Pola tersebut menjadi sebuah dasar yang dikembangkan dan sebagai proses belajar untuk mengatasi masalah yang terjadi di lingkungan organisasi (2003:256). Adapun karakteristik budaya organisasi terdiri dari tujuh bagian sebagai berikut: (a) inovasi dan pengambilan risiko, (b) memperhatikan detail, (c) berorientasi pada hasil dan sumberdaya, (d) berorientasi pada tim, (e) bersifat agresif, adanya stabilitas (Hakim, 2016:355).

Selain itu, budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu: (a) memberikan batasan-batasan organisasi, (b) Sebagai manifestasi perasaan identitas bagi anggota organisasi, (c) membentuk keyakinan yang kuat untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu, (d) sebagai perekat sosial, (e) suatu sistem yang dapat mengendalikan, membimbing dan membentuk pola perilaku para pekerjanya, (f) menyamakan pola tingkah laku, nilai dan sikap yang seragam seras membangun semangat kerja untuk memberikan yang terbaik (Robbins, 2016:359). Selanjutnya, terdapat tiga komponen utama budaya organisasi (Schein, 1985), yaitu:

a) Artefak; yang merupakan suatu komponen dalam budaya organisasi yang secara nyata dapat dirasakan dan secara fisik akan tampak dan dengan mudah dapat dilihat dan diperbincangkan oleh anggota organisasi, yang menuntun aktivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya, berupa simbol, bahasa, cerita, ritual dan struktur dan upacara.

- b) Nilai-nilai; komponen nilai merupakan komponen yang menunjukkan sebuah falsafah, cara hidup, tujuan, aturan dan visi misi organisasi yang secara implisit tercipta didalam lingkungan kerja. Nilai-nilai merupakan komponen yang kasat mata namun dapat dirasakan oleh seluruh lapisan organisasi, yang mampu menggerakkan dan menuntun pola perilaku dan tindakan individu-individu yang berpengaruh dalam kelompok tersebut.
- c) Asumsi dasar; merupakan komponen yang paling utama dalam sebuah kajian budaya organisasi dan dijadikan sebagai sebuah jaminan, bahwa seseorang telah menemukan ragam unit budaya, berisi tentang petunjuk-petunjuk yang harus dilaksanakan serta sebagai alat untuk mengkomunikasikan secara konsisten kepada seluruh lapisan organisasi, sehingga menjadi nilai yang secara nyata dapat dijadikan acuan, yang berupa hakikat hubungan dengan lingkungan, orientasi waktu, sifat manusia, aktivitas manusia, hubungan manusia, hakikat kebenaran dan universalisme/ partikularisme (Tika, 2014:23-24).

### **Teori Efektivitas**

Efektivitas merupakan suatu keberhasilan yang dicapai dengan memadukan teknologi, struktur, dan karakteristik-karakteristik pribadi dengan faktor-faktor sosial yang dapat berjalan selaras dan berorientasi pada tujuan organisasi (Steers, 1985:100). Menurut Steers, (1985:46-49), efektifitas sebuah organisasi setidaknya tercermin dari lima hal berikut: (a) tingkat produktifitas, (b) sirkulasi sumberdaya manusia,

(c) kepuasan, (d) kemampuan adaptasi, perkembangan, fase dimana organisasi menuju ke arah yang lebih baik dari sebelumnya (Sutrisno, 2010: 149-150).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Budaya Organisasi Pada Reshare Rabbani**

#### **Komponen Budaya Organisasi**

Dalam penelitian ini, analisis budaya organisasi pada reshare Rabbani dilihat dan dianalisis berdasarkan tiga komponen utama budaya organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Schein dalam Tika, 2014: 22-23), yaitu: artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Penjelasan secara detail adalah sebagai berikut:

#### **1. Artefak**

Penerapan budaya organisasi pada Reshare Rabbani, yaitu berdasarkan apa yang terlihat, dirasakan dan diyakini serta diterapkan secara berkesinambungan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya. Budaya Organisasi berdasarkan apa yang terlihat di Reshare Rabbani, yaitu:

##### **a. Lambang Perusahaan**

Lambang yang digunakan Rabbani dengan menggunakan huruf dalam tulisan arab, yaitu *Raa* besar, sedang dan kecil adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Lambang Reshare Rabbani

Berdasarkan hasil wawancara maka, makna dari lambang atau simbol yang telah diciptakan oleh Rabbani tersebut selaras dengan lambang pada Reshare Rabbani, karena Reshare Rabbani merupakan anak perusahaan dari Rabbani, dimana Reshare Rabbani mengutamakan hal ibadah dalam aktivitas bisnisnya, jika seorang pelaku bisnis dapat menjalankan aktivitas bisnisnya berdasarkan syariat Islam dan tujuan utamanya merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah, maka dengan demikian rejeki akan datang dari sudut yang tidak diduga-duga. Allah telah menggariskan kepada umatnya atas rezeki-rezeki, namun bergantung bagaimana ia menjemput rezekinya tersebut dengan berikhtiar dan berdo'a kepada.

Lambang "*Raa*" tergambar pada perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diciptakan berjalan secara efektif mampu membentuk organisasi menuju arah perkembangan yang positif. Dimana huruf *Raa* besar menunjukkan makna Rabb, yaitu Ketuhanan atau Tauhid (Allah). Huruf *Raa* sedang atau tengah menunjukkan makna Rezeki. Sedangkan huruf *Raa* kecil menunjukkan makna Resiko.

#### **b. Gaya Berpakaian Karyawan Reshare Rabbani**

Ciri khas dari gaya berpakaian karyawan Rabbani, yaitu mengenakan rok atau gamis, karyawan diwajibkan menggunakan produk Rabbani ketika sedang bekerja, hal itu juga sebagai strategi pemasaran yang mereka lakukan untuk dapat menarik Konsumennya. Mereka dilarang mengenakan baju ketat dan celana bagi karyawan perempuan. Bagi karyawan laki-laki

bercelana kain dan berbaju kemeja rapi. Warna identik seragam karyawan sesuai dengan simbol Rabbani, yaitu pink dan ungu.

Penerapan budaya melalui gaya berpakaian karyawan Reshare Rabbani, dapat membentuk kepribadian dan karakter, serta membawa perubahan yang positif dalam kehidupan karyawan diluar lingkungan pekerjaan, yaitu bahwa penerapan budaya tersebut dapat melekat kuat dan tetap konsisten terealisasi dalam kehidupannya sehari-hari meski berada diluar lingkungan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan dan kombinasi yang seimbang antara nilai-nilai yang ditegakkan dengan praktik nyata yang diperlihatkan oleh ciri khas karyawan Reshare Rabbani, maka dapat mengarah pada efektivitas perusahaan.

## **2. Nilai-nilai**

Berdasarkan falsafah dan cara hidup Reshare Rabbani yang dianut oleh para karyawan, yaitu terdapat nilai-nilai sebagai berikut:

### **a. Prinsip Utama Reshare Rabbani**

Prinsip utama kerja Reshare Rabbani adalah berprinsip pada aturan syariat Allah (Hakim, 2012), yaitu bahwa tujuan bisnisnya bukanlah semata-mata hanya untuk mencari keuntungan, melainkan bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah (Muhammad, 2004:26), yaitu:

#### **1) Tauhid**

Rabbani mendasari segala aktivitas bisnisnya dengan etika kerja sebagai ibadah kepada Allah SWT dan sebagai ladang dakwah dalam menjalankan syiar Islam (Suripto, 2016). Nilai tersebut memunculkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

*Pertama.* Kejujuran, yaitu pimpinan Rabbani mengarahkan bawahannya untuk mengucapkan segala sesuatu berdasarkan kenyataan yang ada, menjalankan prinsip saling terbuka dan tidak menutupi kesalahan yang terjadi.

*Kedua.* Amanah, yaitu para karyawan menjalankan segala aktivitas pekerjaan berdasarkan apa yang telah diamanahkan oleh pimpinan, tidak melakukan kecurangan atau kesalahan fatal yang dapat merugikan perusahaan. Para karyawan memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan baik.

*Ketiga.* Kebersamaan/kekeluargaan, yaitu perusahaan Rabbani Blimbing Malang menggunakan sistem kekeluargaan, agar seluruh karyawan tidak merasa teretakan atau terkekang. Menyelesaikan masalah secara bersama-sama serta terjalin hubungan yang erat antar sesama karyawan untuk saling membantu satu sama lain dalam menjalankan dan menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

Reshare Rabbani merupakan salah satu anak cabang perusahaan garment yang dikenali sebagai *Spiritual and Religious Company*, yang mengutamakan nilai-nilai tauhid, yaitu bahkan dari hal yang paling mendasar, seperti dalam *interview* kerja, Rabbani mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan kepada calon karyawannya terkait dengan seputar keilmuan dibidang keislaman.

Visi dan misi yang dipahami oleh para karyawan reshare, bahwa Rabbani menekankan

nilai utama perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, sebagai bentuk tujuan ibadah kepada Allah. Hal tersebut juga diperlihatkan Rabbani dari lambang yang ia ciptakan, yaitu lambang  $\cup$  (*Raa*) besar yang dimaknai sebagai Rabb, artinya bahwa Rabbani sangat menekankan hal itu sebagai landasan utamanya.

Reshare Rabbani memberikan kesempatan yang tinggi bagi karyawan untuk melaksanakan kewajibannya kepada Sang Pencipta, yaitu dalam melakukan Ibadah, bahkan ibadah merupakan poin utama yang sangat diperhatikan dari seorang karyawannya. Karyawan dilarang untuk merias wajahnya atau berpenampilan yang berlebihan, seperti dilarangnya penggunaan warna bibir yang sangat mencolok dan tidak berpakaian secara berlebihan serta diwajibkan untuk berpakaian yang dapat menutup auratnya. Rabbani mampu merubah karyawan baru yang mulanya bersifat individual menjadi suasana kerja yang menerapkan asas kekeluargaan antar sesama karyawan.

Larangan-larangan karyawan selama bekerja, seperti dilarang untuk berbocoran dengan lawan jenisnya dalam kegiatan kanvasing atau follow up biro serta dianjurkan untuk membaca Al-Qur'an di sela-sela waktu senggang jam kerja operasional perusahaan. Sejarah dan latar belakang pemilik Rabbani, sangat memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi untuk terus mengembangkan perusahaan dan memperluas peluang pangsa pasar.

Harapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di Rabbani adalah agar dapat meningkatkan ibadah. Prestasi atau kinerja karyawan diukur dengan pencapaian omset dan peningkatan serta perkembangan karyawan dalam menjalankan kegiatan keagamaan, yaitu yaumiyah. Dalam memperluas dan memahami pengetahuan keislaman, Rabbani mengadakan kegiatan mingguan karyawan yang biasa disebut liqa' bagi karyawan perempuan, yang diadakan di outlet atau reshare masing-masing dengan mendatangkan seorang ustadh sebagai pemateri, waktu pelaksanaan kegiatan tersebut, yaitu di sela waktu jam kerja operasional. Para karyawan secara bergantian mengikuti acara tersebut, dengan pembagian 2 orang melayani customer di lantai bawah dan 2 orang mengikuti liqa' pada lantai atas. Penerapan budaya Islami pada Rabbani sangat memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga dapat mendorong ke arah yang positif bagi perusahaan.

## 2) Kepemimpinan

Reshare Rabbani menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dimana seorang pemimpin selalu memberi arahan kepada bawahan, memberi wawasan, motivasi kepada bawahan dan merangkul bawahan. Namun Reshare Rabbani lebih mengutamakan gaya kepemimpinan yang Islami sesuai dengan citra perusahaan yang terkenal dan di design sebagai perusahaan Islami yang sesuai dengan prinsip Islam, yaitu pemimpin mampu berlaku adil kepada seluruh karyawannya, selalu menerima pendapat karyawan dan menyelesaikan masalah dan memutuskan

sesuatu berdasarkan musyawarah. Pelaksanaan pencapaian target, seorang pemimpin secara langsung terjun untuk memberikan arahan kepada bawahannya (Manan, 2012:14).

Kepemimpinan SM pada Reshare Rabbani cabang Blimbing Malang merupakan pemimpin yang mampu mengayomi serta mendengar keluh kesah para bawahannya, hal tersebut dipengaruhi oleh karena jenjang jabatan yang dimulai dari tingkat bawah, SM juga merasakan menjadi seorang SCM dan kasir. Sehingga dengan hal itu, seorang Store Manager mampu memahami apa yang diinginkan oleh karyawannya. Mengadakan game seputar *product knowlage* untuk mempererat kekeluargaan yang terjalin antar sesama karyawan dan atasannya serta untuk menambah pengetahuan karyawan.

Seorang Manger Reshare Rabbani memiliki hubungan yang sangat kuat dan akrab dengan para bawahannya, ketika didalam outlet pada saat jam operational, memang memiliki batasan bahwa seorang manager adalah sebagai atasan, namun ketika berada diluar jam kerja antara store manager dan para karyawan yang memiliki derajat yang sama dan layaknya seorang teman.

## 3) Keadilan

Rabbani menjalankan aktivitas bisnisnya dengan menjauhi hal-hal bathil yang dapat menzalimi orang lain dan berjalan sesuai dengan syariat Islam. Karyawan pada Reshare Rabbani diarahkan untuk mengembangkan dirinya menjadi insan yang memiliki integritas tinggi dan memiliki kepribadian yang sesuai dengan syariat Islam. Berdasarkan nilai-nilai yang

diterapkan oleh Rabbani kepada bawahannya, bahwa Rabbani begitu sangat memperhatikan karakter dan kepribadian karyawannya, untuk menumbuhkan sikap yang sesuai dengan syariat-syariat Islam yang ditetapkan.

Pihak Rabbani memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi karyawannya untuk dapat mengembangkan potensinya menuju arah perbaikan yang berkesinambungan. Rabbani menerapkan prinsip adil, yaitu tidak melakukan keberpihakan, Jika salah seorang dari karyawan, baik dari berbagai jenjang jabatan melakukan suatu pelanggaran yang menyimpang dari ajaran syariat Islam, maka akan ditindak lanjutkan secara langsung oleh Holding.

Penerapan budaya yang Islami sangat berperan dalam pembentukan karakter dan kepribadian karyawannya dalam menegakkan syariat-syariat yang ditentukan oleh Allah SWT, memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk bekerja. Karyawan diberikan kesempatan untuk memenuhi haknya, dan merealisasikan serta memenuhi hak dan kewajibannya, baik secara pribadi sebagai seorang hamba kepada Tuhannya, perusahaan, keluarga dan lingkungannya dengan penerapan budaya fokus karyawan. Kinerja karyawan pada Rabbani ditentukan oleh penerapan budaya Islami dengan kegiatan-kegiatan karyawan yang diterapkan, hal itu mendorong karyawan untuk terus melakukan perbaikan yang berkesinambungan menuju masa depan yang lebih baik. Berdasarkan ketiga nilai tersebut, menunjukkan adanya penerimaan tujuan

organisasi, motivasi dan kepuasan, dimana hal itu menunjukkan terciptanya efektivitas dalam organisasi (Steers, 1985:48).

### **3. Asumsi Dasar**

Penerapan budaya organisasi dapat dianalisis melalui komponen nilai yang dianut dan secara nyata tertanam dalam perilaku dan tindakan yang dijadikan sebagai acuan yang mendasari segala aktivitas organisasi (Tika, 2014:22-23), dengan kategori sebagai berikut:

#### **1) Hubungan dengan Lingkungan**

Produksi barang yang dilakukan oleh Rabbani tidak hanya mengharapkan keuntungan melainkan untuk menciptakan kemaslahatan dan memperhatikan kebermanfaatannya dari barang yang diproduksinya bagi lingkungan. Karyawan ditanamkan jiwa selalu bersyukur dan peduli terhadap lingkungan, yaitu berupa kontribusi karyawan terhadap sesama dengan sedekah pada setiap bulannya untuk Palestina.

Hal itu secara implisit memberikan pembelajaran bahwa harus selalu bersyukur dengan keadaan saat ini, bahwa kita masih diberikan kesehatan, rasa aman, keselamatan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sedangkan saudara kita di Palestina hidupnya penuh dengan rasa takut, kekurangan bahan makanan dan tidak dapat menjalankan kehidupannya dengan layak. Kemudian hal itu juga mengajarkan karyawan untuk tidak mengacuhkan keadaan lingkungannya. Karyawan merasa nyaman serta dapat menikmati pekerjaannya untuk terus bergerak mencari peluang pasar, yaitu melakukan *follow up* kepada biro-biro Rabbani.

## 2) Hakikat Realitas, Ruang dan Waktu

Budaya yang dibangun dalam penerapan kegiatan yang dilakukan sehari-hari mampu meningkatkan kepercayaan kepada Allah SWT, dengan dibuktikan oleh perilaku, ucapan dan tindakan yang Islami. Reshare Rabbani selalu mengarahkan seluruh karyawannya untuk selalu memperbaharui niatnya dalam bekerja serta menyadari bahwa bekerja bukanlah hanya sekedar bekerja semata dan bukan sekedar hal untuk memperoleh keuntungan dan mengumpulkan harta. Namun harus tetap menjaga etika berbisnis sesuai dengan yang telah ada dalam norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan, tanggung jawab, toleransi serta semangat pantang menyerah, dimana seluruh karyawan diarahkan untuk dapat bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya, seperti halnya dalam peraturan yang ditetapkan, ketika salah satu karyawan melakukan keterlambatan, maka sanksinya adalah harus bersedia untuk menambah jam kerja pada jam berikutnya sesuai dengan waktu keterlambatan yang dilakukan.

## 3) Hakikat Sifat Manusia

Pemberian insentif oleh Rabbani kepada karyawannya untuk dapat memenuhi target penjual, yaitu berupa umroh secara gratis ke tanah suci Makkah. Bentuk penanganan masalah yang dilakukan, diselesaikan secara kekeluargaan berdasarkan keputusan musyawarah yang dilakukan oleh seluruh anggota. Hubungan kekeluargaan dan kebersamaan yang terjalin antar karyawan mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan loyal dan

memberikan kinerja yang positif terhadap perusahaan.

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam penyimpangan nilai-nilai atau kode etik, seperti berbohong, korupsi, melanggar syariat Islam, pandangan hidup yang bertentangan dengan prinsip Rabbani, maka Holding akan memberikan SP (surat peringatan), namun jika tidak ada perkembangan selama jangka waktu 3 bulan, dan melakukan pelanggaran selama masa perbaikan tersebut, maka Rabbani akan melakukan pemecatan.

Penerapan amalan yaumiyah diharuskan untuk melakukan absensi dengan cara melakukan konfirmasi secara formalitas melalui group yang tersedia di media sosial berupa *WhatsApp*, yang akan dipantau langsung oleh Store Manager dan akan dilaporkan kepada Area Manager. Jika salah satu dari anggota tidak melakukan hal tersebut, maka akan dikenakan denda berupa uang sebesar Rp. 25.000. Kemudian, pada pagi harinya seluruh karyawan diwajibkan untuk melakukan absensi pada sebuah sistem berupa program yaumiah, jika salah satu diantara karyawan, tidak melakukan absensi, maka ia tidak bisa melakukan absensi kehadiran kerja.

## 4) Hakikat Aktivitas Manusia

Menerapkan sikap kepercayaan dan keterbukaan, yaitu Rabbani mampu membangun sikap saling percaya, baik terhadap sesama rekan kerja, serta mampu membangun kepercayaan oleh pelanggan dengan membangun nilai fokus kualitas untuk meningkatkan kepuasan konsumen menempatkan posisi sebisa mungkin



mengurangi pengembalian produk ke perusahaan.

Pandangan yang terbentuk dalam pandangan karyawan, bahwa suasana atau iklim yang diciptakan dalam bekerja, yaitu seperti halnya suasana lingkungan pesantren. Dimana, seluruh kegiatan keagamaan atau amalan ibadah yang ditetapkan sebagai peraturan yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan seperti pelaksanaan sholat sunnah qiyamul lail atau tahajjud dan dhuha, yaitu dimanapun karyawan berada.

#### 5) Hakikat Hubungan Manusia

Suasana kerja yang ada dilingkungan perusahaan Reshare Rabbani merupakan suatu iklim kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Menyelesaikan masalah melalui pendekatan kekeluargaan dan pendekatan emosional dengan musyawarah dan berpegang teguh pada nilai-nilai *ukhuwah Islamiyah*. Dalam menjalankan tugasnya seluruh karyawan dituntut dan diarahkan untuk bersikap terbuka baik kepada atasan, bawahan maupun rekan kerjanya.

#### **Efektifitas Perusahaan**

Pengukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dan dinilai berdasarkan beberapa indikator-indikator yang disebutkan oleh Steers, (1985:46-51) dan dijelaskan pula oleh Sutrisno, (2010:127), yaitu:

##### **a. Produksi.**

Barang yang dipasarkan oleh Reshare Rabbani, berupa kerudung instan, menciptakan sebuah trend kerudung yang sangat meluas dikalangan masyarakat, terlebih dikalangan

para remaja, membentuk citra dan respon yang baik dari berbagai kalangan, mengenai penggunaan bahan yang berkualitas dan menciptakan model-model kerudung yang tidak pasaran, serata penamaan jenis-jenis produk kerudung yang sangat unik, yaitu produk kerudung instan dengan nama-nama mobil seperti, (Innova, *new innova*, altis, vios, R3, Picanto, navara, escudo, wishline, ellyson dan virenza) dan Mantan (Pashmina Instan) memberikan suatu ketertarikan tersendiri dan berbeda dengan produk-produk lain.

Penerapan budaya fokus kualitas yang sangat diperhatikan secara baik dan cermat, pengontrolan dan pengecekan kembali secara ketat oleh Store Manager dan karyawan pada setiap pengiriman barang baru dari pihak Holding ke Reshare, mampu memberikan kepuasan dan memenuhi kebutuhan konsumen, yang dibuktikan dengan tidak adanya pengembalian produk oleh konsumen kepada pihak Reshare. Kemudian Reshare Rabbani juga menerapkan budaya fokus konsumen, menciptakan kepercayaan atas konsumennya sehingga memiliki positioning dipandangan masyarakat dan lingkungannya.

##### **b. Kepuasan.**

Penerapan budaya fokus karyawan, yaitu memandang bahwa karyawan merupakan harta yang sangat bernilai dan dapat menunjang keberhasilan perusahaan, maka dengan hal itu perusahaan mampu untuk terus mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang terampil, berwawasan luas dan berperilaku sesuai dengan ajaran syariat, sehingga menjadi insan yang kuat secara

rohani dan jasmani serta memiliki aqidah yang kokoh. Hal tersebut memberikan perasaan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, menciptakan suasana lingkungan kerja yang kekeluargaan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan pada Reshare Rabbani bukan hanya dari sisi jasmani, yaitu juga dari sisi rohaninya, seperti kegiatan yaumiyah. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, namun, juga diakui haknya, yaitu diberikan kesempatan dalam hal interaksi antara individu dengan Tuhannya, individu dengan dirinya sendiri, individu dengan lingkungannya dan individu dengan sesama manusia serta kewajibannya terhadap keluarganya masing-masing.

Terkait dengan tingkat kepuasan karyawan yang dilihat dari sisi kompensasi, responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan tergolong cukup. Hal ini menunjukkan bahwa, jumlah kompensasi yang diberikan belum sampai pada tingkat ekspektasi karyawan. Tingkat kompensasi yang ada di Resahre Rabbani Blimbing tergolong rendah atau termasuk dalam kategori sedang, namun Reshare Rabbani memiliki keistimewaan, yaitu tingkat kepuasan karyawan tetap tinggi. Hal ini disebabkan karyawan lebih terikat dan nyaman pada suasana kekeluargaan kental yang ada di Reshare Rabbani.

### **c. Adaptasi.**

Reshare Rabbani Blimbing mengalami sedikit kendala dalam hal merespon perubahan-perubahan lingkungan, misalnya dalam hal perubahan *fashion* busana muslim yang

mengalami perkembangan yang begitu cepat, dikarenakan kuatnya budaya yang ada. Namun, dalam menangani hal ini, Reshare Rabbani selalu berusaha untuk menggunakan strategi-strategi pemasaran yang unik untuk menarik minat konsumennya, yaitu bahwa pada Reshare Rabbani, karyawan yang sedang bertugas sebagai kasir dan SCM, mereka diwajibkan menggunakan busana Rabbani, dengan hal itu, kebanyakan konsumen tertarik dengan busana yang dikenakan oleh karyawan. Rabbani juga selalu berusaha untuk mengubah rancangan desain busana muslim yang sesuai dengan kebutuhan dan minat konsumen.

Perubahan-perubahan pasar yang begitu cepat dalam hal *fashion*, khususnya busana muslim, dengan penerapan budaya yang kuat Reshare Rabbani memiliki kendala yang dapat mengurangi pangsa pasarnya, namun untuk menaggulangi resiko tersebut Rabbani selalu mencoba melakukan inovasi-inovasi, seperti yang saat ini dilakukan, yaitu menciptakan anak perusahaan baru yang dikelola oleh anak dari pemilik Rabbani, dengan merk "*dluha*", produk ini menawarkan busana muslim untuk kalangan remaja yang tak kalah trendy dengan desainnya yang unik. Mengenai produk kerudung Rabbani, selalu menjadi kiblat fashion pasar, bukan Rabbani yang mengikuti pasar, tapi pasarlah yang mengikuti Rabbani. Hal ini ditunjukkan dengan perkembangan dan permintaan pasar terhadap kerudung Rabbani di Reshare Rabbani Blimbing yang selalu meningkat, dan memiliki positioning yang cukup tinggi dimata masyarakat luas.

**d. Perputaran (Keluar-Masuknya Karyawan)**

Perputaran jumlah karyawan pada Reshare Rabbani Cabang Malang Raya adalah dimana jumlah karyawan yang masuk lebih banyak dari tingkat pengelurannya, misalnya di Cabang Kepanjen 4 orang keluar, dengan jumlah karyawan saat ini 5 orang, Cabang Blimbing 6 orang keluar, dengan jumlah karyawan saat ini 9 orang. Alasan karyawan keluar dari Reshare Rabbani, yaitu dikarenakan faktor pernikahan (hamil atau dilarang bekerja oleh sang suami), sakit, dan melanjutkan pendidikan.

**e. Pertumbuhan.**

Pertumbuhan yang terlaksana di Reshare Rabbani ditunjukkan dan diukur dengan pemenuhan program yaumiyah yang terlaksana dan berjalan dengan baik serta peningkatan omset atau pencapaian target yang terus meningkat disetiap bulannya secara konsisten serta penciptaan inovasi-inovasi baru. Pencapaian target pada Reshare Rabbani, tidak diukur dari tercapainya target yang ditentukan, namun Rabbani memiliki ukuran tersendiri dalam hal ini, karyawan tidak dituntut dan dikekang untuk memenuhi ketentuan tergetnya. Pengukuran pencapaian target dihitung dan berpatokan pada bulan tahun lalu, apakah pencapaian bulan ini pada tahun lalu meningkat dari bulan ini pada tahun ini. Jadi, yang terpenting dari Reshare Rabbani adalah pencapaian target mengalami peningkatan yang selalu menunjukkan arah perkembangan yang baik.

Pertumbuhan yang dicapai oleh Reshare Rabbani terlaksana dengan adanya kerja sama yang baik antar seluruh Reshare Rabbani dalam lingkup wilayah dan subsidi peningkatan capaian

yang disharing untuk membantu Reshare-reshare lain dalam memenhi peningkatan yang berkesinambungan. Maka dapat dikatakan bahwa Reshare Rabbani Malang Raya terus menunjukkan arah perkembangan dan peningkatan yang secara konsisten dengan ditunjukkannya program yaumiyah yang terlaksana dengan baik serta pencapaian omset atau terget yang terus meningkat.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka Reshare Rabbani cabang Malang Raya mampu mencapai tujuan-tujuannya, peningkatan dan pengembang omset yang terlaksana menunjukkan keberhasilan perusahaan, meski masih memiliki beberapa kendala, namun pihak Rabbani selalu melakukan inovasi untuk dapat menaggulangi kendala-kendala tersebut.

Reshare Rabbani selalu mencari peluang-peluang untuk dapat memperluas pangsa pasarnya, mencoba memahami apa yang diinginkan oleh lingkungannya dengan mengadakan sebuah program kanvasing dan *coaching*, dimana kedua program tersebut Reshare Rabbani cabang Malang Raya, menjalin hubungan yang erat dengan para konsumennya dan kedua program tersebut mampu dan sangat tepat untuk menarik minat konsumennya, baik *end-user* atau biro Rabbani. Kedua pendekatan tersebut Reshare Rabbani mencoba untuk memahami kemauan para konsumennya, sehingga berdasarkan analisis pasar, meski pandangan sebagian konsumen bahwa Rabbani memiliki produk busana muslim yang terlihat kaku dan tidak mengikuti pasar serta mahal.

Namun, Rabbani mampu meningkatkan pesona fashion muslim menjadi sebuah trend dengan produk unggulannya berupa, kerudung instan yang sangat *booming* dan terkenal dikalangan masyarakat. Munculnya produk kerudung instan tiruan menunjukkan, bahwa Rabbani telah sukses menempatkan produknya menjadi produk yang sangat dibutuhkan dan diterima dengan sangat baik oleh masyarakat, apalagi dikalangan para remaja, terutama anak sekolah. Reshare Rabbani cabang Malang Raya mampu memberikan kebermanfaatn baik bagi konsumen ataupun biro-biro Rabbani.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan, yaitu:

Penerapan budaya organisasi Reshare Rabbani, yaitu dilihat dari tiga komponen utama. *Pertama*. Karakteristik Reshare Rabbani, seperti: (lambang “*Raa*” (Rabb, Rejeki, Resiko), gaya berpakaian yang Islami, *Tagline* yang mengarah pada tujuan terhadap pasar yang jelas, yaitu “Professor kerudung Indonesia”). *Kedua*. Nilai-nilai yang dianut, yaitu Tauhid sebagai prinsip utamanya, nilai-nilai inti (Selalu bersyukur, semangat pantang menyerah, perbaikan berkesimabungan, peduli terhadap setiap keadaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi) dan budaya fokus pelayanan, yaitu fokus kualitas, fokus karyawan dan fokus konsumen. *Ketiga*. Asumsi dasar, yaitu dengan kedua komponen tersebut dari kegiatan-kegiatan Reshare Rabbani, seperti program yaumiyah. Hal ini memunculkan sebuah persepsi karyawan,

bahwa lingkungan kerja Reshare Rabbani layaknya seperti lingkungan pesantren. Reshare Rabbani merupakan outlet retail syariah yang secara efektif, mampu menjalankan aktivitas bisnisnya, ditunjukkan dengan. sistem produksi yang baik, sehingga memiliki *positioning* dan citra yang baik bagi lingkungannya, khususnya produk unggulannya, yaitu kerudung instan yang banyak diminati hingga saat ini, bahkan dengan munculnya produk tiruan membuktikan bahwa produk Rabbani sangat dicari dan dibutuhkan oleh konsumennya, karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya (uniknya, bahwa kepuasan karywan tidak hanya diukur bedasarkan kompensasi yang mererka dapatkan, namun mereka juga merasa puas karna lingkungan pekerjaan yang harmonis dengan nilai-nilai kekeluargaan dan kebersamaan), perusahaan mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungannya, omset atau kinerja perusahaan yang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Efektivitas pada Reshare Rabbani didorong dengan adanya penerapan Budaya organisasi yang kuat, artinya kekuatan Budaya Organisasi yang diterapkan di Reshare Rabbani sangat relevan dengan terciptanya Efektivitas Perusahaan. *Pertama*. Sistem kerja yang dijalankan oleh karyawan berdasarkan kemampuan yang diasah secara otodidak, nilai-nilai inti yang dijalankan dan lingkungan yang harmonis menciptakan keterlibatan yang tinggi atas kerja karyawannya. *Kedua*. Sistem keyakinan, nilai, perilaku karyawan, peraturan dan simbol yang dihayati serta dipahami secara luas (penerapan budaya yang kuat) kosnsisten dijalankan pada

aktivitas bisnisnya. *Ketiga*. Adanya pnerapan budaya fokus pelayanan, yaitu fokus karyawan, kualitas dan konsumen, Reshare Rabbani mampu beradaptasi dengan lingkungannya (ekternal dan internal). *Keempat*. Tujuan-tujuan yang jelas dan terarah dari aktivitas bisnis Reshare Rabbani dan terealisasinya misi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz & Sofawati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *JESTT*, 1(6).
- Creswel. W.J. (2015). *Research Desain: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakim, L., & Kusdiyanto. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit*, 15(1).
- Hakim, L. (2016). Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *Iqtishadia*, 8(1).
- Hadi. (2012). Implementasi Maqashid Syariah sebagai Indikator Perusahaan Islami. *Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 1(3).
- Manan, A. (2012). *Hukum Ekonomi Islam: Dalam persepektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana.
- Muhammad. (2004). *Ekonomi Mikro Dalam Persepektif Islam*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Purbasari, R. & Novel, A. (2016). Analisis Budaya Organisasi Islami dalam Mendorong Inovasi Organisasi pada Rabbani Holding Bandung. *Jurnal AdBispreneur*, 1(1).
- Robbin, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siahaan, J. (2009). *Managing Competition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 6(2).
- Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.