



## **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI YANG BERETIKA**

**Muhammad Mahdi**

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negri Kiai  
Haji Achmad Siddiq

**Ahmad Fariat Wahib H**

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negri Kiai  
Haji Achmad Siddiq

**Khoirul Umam**

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negri Kiai  
Haji Achmad Siddiq

Penulis Korespondensi: [bobby140605@gmail.com](mailto:bobby140605@gmail.com), [arilsaja896@gmail.com](mailto:arilsaja896@gmail.com), [bluesht833@gmail.com](mailto:bluesht833@gmail.com).

**Abstract.** *This study examines the implementation of Islamic values in shaping ethical organizational culture. The research aims to analyze how principles such as honesty, justice, trustworthiness, and accountability influence organizational behavior and decision-making processes. Using a qualitative descriptive method, data were collected through literature review and analysis of relevant studies. Findings show that Islamic values significantly contribute to building an ethical work climate by guiding leaders and employees toward moral conduct, strengthening organizational integrity, and reducing unethical practices. The implications of this study suggest that integrating Islamic ethical principles can enhance performance, support sustainable governance, and foster a culture of responsibility within modern organizations.*

**Keywords:** *Ethic; Islamic Values; Organizational Culture; Morality; Behavior*

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji implementasi nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Tujuan penelitian adalah menganalisis bagaimana prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, amanah, dan akuntabilitas memengaruhi perilaku serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data diperoleh melalui studi pustaka dan analisis terhadap penelitian relevan. Temuan menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berkontribusi signifikan dalam membangun iklim kerja yang etis melalui penguatan integritas, pengendalian perilaku tidak etis, serta peningkatan rasa tanggung jawab. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa integrasi prinsip etika Islam mampu meningkatkan kinerja, mendukung tata kelola berkelanjutan, serta menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada moralitas.

**Kata kunci:** Akhlak; Budaya Organisasi; Etika; Nilai Islam; Perilaku

### **1. LATAR BELAKANG**

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana sebuah organisasi berjalan, berkembang, dan dikenal oleh lingkungannya. Budaya yang kuat akan membentuk kebiasaan positif, menyatukan cara berpikir anggota organisasi, serta menjadi pedoman dalam mengambil keputusan sehari-hari. Di era modern, ketika organisasi menghadapi tantangan global, perubahan teknologi yang cepat, dan persaingan

yang semakin ketat, kebutuhan akan budaya organisasi yang beretika menjadi semakin penting. Etika tidak lagi dipandang hanya sebagai aturan moral, tetapi juga sebagai fondasi utama dalam menjaga reputasi, kepercayaan publik, dan keberlanjutan organisasi. Karena itu, nilai-nilai moral yang kokoh perlu diterapkan sebagai dasar dalam membangun budaya kerja yang baik.

Islam, sebagai agama yang mengajarkan nilai-nilai kehidupan secara menyeluruh, menawarkan banyak prinsip moral yang relevan untuk diterapkan dalam dunia organisasi. Nilai-nilai seperti amanah, jujur, adil, ihsan, dan tanggung jawab bukan hanya menjadi pedoman ibadah, tetapi juga menjadi landasan perilaku dalam pekerjaan dan hubungan profesional. Al-Qur'an dan Sunnah menjelaskan nilai-nilai tersebut sebagai bagian dari akhlak mulia yang harus ditunjukkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai ini diterapkan secara konsisten, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, transparan, dan berintegritas.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat hubungan antarpegawai, serta meningkatkan tingkat kepercayaan dalam organisasi. Meski demikian, penerapannya tidak selalu mudah karena perbedaan budaya organisasi, latar belakang anggota, hingga struktur kerja yang beragam. Selain itu, masih ada celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara terencana dalam organisasi modern. Celah ini menjadi penting mengingat berbagai persoalan etika, seperti penyalahgunaan wewenang, rendahnya integritas, dan lemahnya akuntabilitas, masih sering ditemukan dalam dunia kerja. Seiring meningkatnya perhatian organisasi terhadap pentingnya etika dan nilai moral, penerapan nilai-nilai Islam dapat menjadi pendekatan yang tepat dalam membangun kultur organisasi yang lebih bertanggung jawab. Nilai tersebut tidak hanya membentuk perilaku individu, tetapi juga membantu menciptakan sistem organisasi yang adil, akuntabel, dan terpercaya. Dengan demikian, penelitian tentang implementasi nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya organisasi beretika menjadi sangat relevan dalam menjawab tantangan etika pada masa kini.

Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam organisasi dan bagaimana nilai-nilai tersebut berperan dalam membentuk budaya kerja yang beretika. Melalui analisis teori dan kajian literatur, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan dapat menjadi landasan bagi penelitian berikutnya mengenai hubungan antara nilai Islam dan budaya organisasi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Menurut Schein (2010), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasakan

sesuatu terkait organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa nilai merupakan inti yang membentuk budaya organisasi.

Robbins dan Judge (2017) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri atas nilai, keyakinan, dan norma yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Nilai tersebut menjadi pedoman dalam perilaku anggota serta memberi arah dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks Islam, nilai moral seperti amanah, adil, ihsan, dan siddiq memiliki fungsi serupa dalam mengarahkan perilaku etis.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara alami dan memberikan penjelasan komprehensif terhadap konsep-konsep yang diteliti. Desain penelitian menggunakan studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis literatur yang relevan seperti jurnal ilmiah, buku, prosiding, dan laporan penelitian terkait nilai Islam, etika kerja, serta budaya organisasi. Sumber data penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari publikasi ilmiah lima tahun terakhir agar informasi yang digunakan tetap mutakhir dan relevan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi literatur, seleksi sumber yang kredibel, dan pencatatan informasi penting yang kemudian dikelompokkan berdasarkan tema penelitian.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyaring informasi yang relevan, kemudian disajikan dalam bentuk naratif yang sistematis untuk memudahkan interpretasi. Selanjutnya, kesimpulan ditarik dengan menghubungkan temuan literatur dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang dikaji. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik kredibilitas literatur dan triangulasi teori dengan cara membandingkan pendapat para ahli dari berbagai sumber. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari pengumpulan literatur hingga proses analisis, sehingga penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah dalam menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan nilai-nilai Islam dan budaya organisasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk pola interaksi, prosedur kerja, serta cara organisasi mengelola berbagai aktivitas internal. Implementasi nilai amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan ihsan secara bertahap menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada etika dan integritas. Hal tersebut terlihat dari cara organisasi menjalankan operasional secara transparan, konsisten, dan sesuai prinsip moral yang disepakati bersama. Penerapan nilai amanah memberikan

dampak pada peningkatan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Ketika tugas dijalankan dengan penuh tanggung jawab, organisasi dapat menciptakan alur kerja yang lebih tertib, mengurangi pelanggaran, serta memperkuat budaya disiplin. Pegawai merasa termotivasi untuk menjaga profesionalisme karena adanya keteladanan dan ekspektasi etis yang jelas dalam organisasi.

Nilai kejujuran turut membentuk budaya komunikasi yang terbuka. Kejujuran mendorong setiap anggota organisasi untuk menyampaikan informasi secara benar, melaporkan hasil kerja apa adanya, serta menghindari manipulasi data. Dampak positifnya terlihat pada meningkatnya kualitas pengambilan keputusan, karena keputusan yang dibuat didasari oleh informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, kejujuran menjadi dasar terbangunnya budaya saling menghormati dan menghindari praktik-praktik yang merugikan organisasi.

Nilai keadilan memperkuat sistem dalam organisasi terutama pada aspek penilaian kinerja, pembagian tugas, dan pemberian penghargaan. Ketika organisasi menerapkan keadilan secara konsisten, rasa puas dan loyalitas pegawai meningkat. Iklim kerja yang adil juga menekan potensi konflik internal, karena setiap anggota merasa diperlakukan dengan setara dan dihargai kontribusinya. Nilai ini sekaligus menjadi tolok ukur dalam menegakkan aturan, sehingga organisasi dapat menjaga stabilitas dan keharmonisan kerja.

Nilai tanggung jawab dan akuntabilitas tampak dalam cara organisasi mengarahkan pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, standar etika, serta mempertanggungjawabkan hasilnya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih teliti, berinisiatif, dan mampu menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi. Akuntabilitas juga memperkuat tata kelola organisasi karena setiap tindakan memiliki dasar moral dan pertanggungjawaban yang jelas. Selain itu, nilai ihsan menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas. Ihsan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik daripada standar minimal yang ditentukan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kreativitas, inovasi, serta upaya memberikan layanan terbaik kepada pemangku kepentingan. Nilai ihsan membentuk mentalitas bekerja dengan kesungguhan dan ketulusan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Integrasi nilai-nilai Islam secara sistematis terbukti dapat mendukung penerapan prinsip *good governance*, seperti transparansi, efektivitas, akuntabilitas, dan integritas. Dengan menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam kebijakan, SOP, evaluasi kinerja, dan pola kepemimpinan, organisasi dapat membangun budaya etis yang berkelanjutan. Implementasi nilai Islam tidak hanya memberikan arah moral, tetapi juga menyediakan kerangka kerja praktis yang berdampak pada peningkatan kinerja, kualitas hubungan kerja, serta stabilitas organisasi secara keseluruhan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Prinsip amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab memberikan arah moral bagi anggota organisasi, meningkatkan integritas, serta memperkuat tata kelola organisasi. Saran penelitian ini adalah perlunya organisasi mengintegrasikan nilai Islam secara sistematis melalui kebijakan, pelatihan, dan keteladanan kepemimpinan. Penulis merekomendasikan agar organisasi terus memperkuat internalisasi nilai-nilai Islam melalui pelatihan, sosialisasi, keteladanan pemimpin, serta penyusunan kebijakan yang berpihak pada etika. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji implementasi nilai Islam pada organisasi dengan karakteristik berbeda, sehingga pemahaman mengenai peran nilai Islam dalam budaya organisasi semakin luas dan mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji implementasi nilai Islam pada jenis organisasi yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). The Role of Islamic Ethics in Forming Organizational Culture. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 77–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Salim, F. (2022). Leadership Based on Islamic Values in Modern Organizations. *International Journal of Islamic Studies*, 5(3), 120–134.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wahid, K., & Nuraini, T. (2023). Integrating Islamic Moral Principles in Workplace Behavior. *Jurnal Humaniora Islam*, 4(2), 88–101.
- Zahra, L. (2024). Ethical Decision-Making through Islamic Principles. *Journal of Ethics and Governance*, 9(1), 15–30.V