Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Muhammad Khalid Izzaturahman*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*kizzaturahman@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract. Islamic organizational culture is the implementation of the values exemplified by the Messenger of Allah which comes from Islamic teachings, namely: Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, and Tablig. Islamic organizational culture is also a system of shared values and beliefs, which interact with individuals within the organization, organizational structure and supervisory system based on the values or principles of Islamic teachings. The purpose of this study was to determine the implementation of Islamic organizational culture at the Unum Syariah bank in Bandung. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach. The data collection technique uses a questionnaire in the form of a google form, while the unit of observation is the users of information systems in Islamic commercial banks, as many as 40 respondents. Data analysis used simple linear regression. The results showed that the implementation of Islamic organizational culture in Islamic commercial banks in the city of Bandung was good where it had implemented the characteristics possessed by the Prophet taitu amanah, siddiq, tablig and fathonah.

Keywords: *Islamic Organizational Culture, Islamic Commercial Banks*

Abstrak. Budaya organisasi islam adalah Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig. Budaya organisasi Islami juga merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan yang berlandaskan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi budaya organisasi islam di bank Unum Syariah Kota Bandung. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form, adapun unit observasi adalah para pengguna system informasi dibank umum syariah, sebanyak 40 responden Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi islam di bank umum syariah kota Bandung sudah baik dimana sudah mengimplemntasikan sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasulullah taitu amanah, siddiq, tablig dan fathonah .

Kata Kunci: *Budaya Organisasi Islam, Bank Umum Syariah*

A. Pendahuluan

Budaya organisasi sangat penting di perusahaan. Karena budaya itu merupakan representasi dari perilaku yang sering dilakukan oleh pihak individu atau seseorang, sebagai mana firman Allah

﴿ إِنَّ اللَّهَ يُدَافِعُ عَنِ الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ كَفُورٍ ﴾

“Sesungguhnya Allah membela orang yang beriman. Sungguh, Allah tidak menyukai setiap orang yang berkhianat dan kufur nikmat.”

Ayat tersebut mensiratkan kepada orang yang beriman untuk selalu berperilaku baik, amanah, dan tidak kufur nikmat terhadap Allah, dan perilaku yang baik itu seperti Rasulullah SAW. Hal ini di pertegas oleh pernyataan [Didin hafidhudin \(2003:72\)](#) bahwa budaya organisasi islam adalah Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig*. Sementara [Hakim \(2011: 148\)](#) menyatakan Budaya organisasi Islami ini merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Hal ini berkesinambungan dengan pernyataan dari [Mas'ud \(2004\)](#) bahwa budaya organisasi islam merupakan sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Akan tetapi kenyataandi lapangan masih banyak budaya organisasi tidak sesuai dengan ajaran yang dicontohkan oleh Rasulullah.

Fenomena yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan budaya organisasi Islam, sebagaimana dikatakan Agus Suhartono (2011) bahwa saat ini ancaman melalui nilai-nilai budaya merupakan musuh terberat yang sulit dikendalikan dalam menjalankan sistem. Hal ini terjadi di sebuah perusahaan cabang Bank syariah Mandiri Cimahi yang dilaporkan diduga adanya korupsi yang dilakukan oleh kepala cabangnya. Menurut Salman Luthan (2020) Majelis Hakim yang menangani kasus tersebut menyatakan bahwa pentingnya nilai-nilai dan norma-norma yang harus diimplementasikan pada tiap individu agar tidak terjadi penyelewengan diatas.

Penyelewengan terjadi akibat belum terbangunnya nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan RasulNya. Pandangan islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syariat islam disegala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus dalam budaya organisasi. Adapun budaya organisasi yang dapat diimplementasikan dari ajaran islam sebagaimana yang dinyatakan oleh ([Hafidhudin, 2003:72](#)) bahwa ada lima dimensi budaya organisasi Islam yang harus dibangun agar perusahaan khususnya perbankan syariah semakin maju diantara sifat-sifat Rasulullah yaitu (1) *siddiq* yaitu Melakukan pekerjaan dengan benar, tidak ada kesalahan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (2) *Istiqomah* yaitu tetap tekun dan kompetitif dengan rekan satu tim nya.(3) *Fathonah* yaitu berinovasi, memiliki ide, meningkatkan pengetahuan (4) *Amanah* yaitu benar-benar melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tidak mangkir dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan dan terakhir (5) *Tablig* yaitu melaporkan hasil pekerjaan, tidak menyembunyikan hasil yang sebenarnya atau merubahnya.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang ingin di bahas pada penelitian ini adalah Bagaimana implementasi budaya organisasi pada Bank Umum syariah di Kota Bandung dimana dimensi budaya organisasi Islam yang digunakan dalam penelitian di perbankan syariah ini adalah 4 sifat yang dimiliki oleh Rasulullah yaitu *Shidiq, Amanah, Fathonah, dan Tablig*.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif di Bank Umum Syariah Kota Bandung, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang disebarakan kepada para karyawan Bank umum syariah dikota Bandung, teknis analisis data menggunakan deskriptif analisis yaitu dengan mengumpulkan data kemudian disusun, disajikan

dan menganalisis untuk mengungkapkan data tersebut

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Budaya Organisasi Islam di Bank Umum Syariah Kota Bandung

Budaya organisasi islam pada perusahaan Bank umum Syariah di kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Bank Umum Syariah kota Bandung yang diukur menggunakan 4 (empat) dimensi dan dioperasionalkan menjadi 8 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil penyebaran hasil kuesioner diperoleh gambaran tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada perusahaan bank umum syariah di kota Bandung sebagai berikut :

1. Amanah

Amanah adalah (jujur atau dapat dipercaya) adalah benar-benar melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tidak mangkir dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan, dalam pernyataan yang berkaitan dengan amanah ada dua indikator diantaranya (1) ketelitian dan perhatian secara detail pekerjaan yang dilakukan di perbankan syariah (2) memiliki ketepatan dalam menganalisis dengan baik, Hasil jawaban responden menyatakan bahwa hamper 92,5% karyawan telah teliti dan perhatian secara detail terhadap pekerjaan yang dilakukan dibank syariah hanya sebagian kecil yaitu sebesar 7,5% yang kurang teliti dalam bekerja sedangkan dilihat dari ketepatan waktu serta menganalisis pekerjaan 85% karyawan di bank umum syariah sudah tepat waktu sedangkan 15% masih belum tepat waktu, sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan di bank Umum syariah sebagian besar merekamemiliki sifat amanah atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Shiddiq

Shiddiq (benar) adalah melakukan pekerjaan dengan benar, tidak ada kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dan dilakukan secara tepat waktu. Dalam pernyataan yang berkaitan dengan shiddiq ada dua indikator diantaranya (1) bekerjasecara sungguh-sungguh dan benar (2) menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Hasil Jawaban Responden menyatakan bahwa 95% para karyawan telah bekerja dengan sungguh sungguh dan benar hanya sebagian kecil yaitu 5% yang tidak bersungguh sungguh sedangkan 62,5% mereka menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sedangkan 37,5% mereka belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ada beberapa faktor kendala mereka tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu diantaranya tingkat kemampuan yang tidak merata dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan dalam istilah yang sering dipakai dalam akad akad yang ada diperbankan syariah, karena sebagian besar banyak dari karyawan yang berasal dari bank konvensional.

3. Tabligh

Tabligh (menyampaikan) adalah melaporkan hasil pekerjaan, tidak menyembunyikan hasil yang sebenarnya atau merubahnya, Dalam pernyataan yang berkaitan dengan Tabligh ada dua indikator diantaranya (1) Komunikatif (2) Laporan yang disampaikan adalah benar/sebenarnya. Jawaban responden menyatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komunikasi yang baik yaitu sebesar 79,5% artinya komunikasi antar karyawan dibank syariah sudah baik sedangkan laporan yang disampaikan sudah benar sebesar 95%, artinya sebagiabn besar laporan yang disajikan selalu memberikan informasi yang akurat dan benar. Kemampuan berkomunikasi dengan baik dan selalu menyampaikan laporan yang menjadi tanggung jawabnya dengan benar Hal ini didasarkan bahwaberkomunikasi dengan baik akan memberikan kemudahan berinteraksi baik dengan pimpinan, karyawan maupun para nasabah sehingga tidak terjadi kesalahan pahaman akibat distorsi informasi juga para karyawan rata-rata diperbankan syariah selalu memberikan laporan pekerjaan dengan benar, karenalaporan yang tidak akurat akan memberikan hasil yang tidak baik dalam pengambilan keputusan manajemen.

4. Fathonah.

Fathonah (cerdas) adalah berinovasi, memiliki ide, meningkatkan pengetahuan. Dalam pernyataan yang berkaitan dengan Fathonah ada dua indikator diantaranya Inovatif (2) Berani bereksperimen dengan pekerjaan yang dilakukan. Jawabanresponden

menyatakan bahwa rata-rata karyawan di bank umum syariah 97,5% memiliki inovatif yang tinggi sehingga banyak produk yang dipasarkan oleh perbankan umum syariah serta para karyawan selalu bereksperimen dalam pekerjaan sebesar 82,5% sehingga diversifikasi produk yang ditawarkan beragam dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini didasarkan bahwa pengembangan produk dengan jalan melakukan eksperimen terhadap produk yang ditawarkan adalah sesuatu yang paling penting untuk menarik para nasabah dalam menitipkan uangnya ke bank syariah dibandingkan dengan bank konvensional. Jiwa profesional yang ditonjolkan dalam mengembangkan dan membangun bank syariah menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa implementasi budaya organisasi di Bank umum syariah kota Bandung sudah baik, dimana para karyawan di bank syariah telah menerapkan sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasulullah, yaitu amanah, siddiq, tabligh dan fathonah. Sifat-sifat seperti itulah yang mendorong para karyawan bank syariah untuk bekerja secara profesional, inovatif dan kreatif, memiliki keterampilan atau public speaking yang baik karena selalu berhadapan dengan pihak eksternal, Hasil ini sesuai dengan pernyataan Lestari, *et al*

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan penelitian bahwa implementasi budaya organisasi islam di kota Bandung sudah baik, maksudnya para karyawan telah mengimplementasikan sifat-sifat Rasulullah amanah, siddiq, tablig dan fathonah dalam setiap aspek kegiatan sehingga melekat dalam karakteristik individu yang berdampak sistem kerja dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Acknowledge

Terima kasih saya ucapkan kepada pembimbing yang luar biasa Dr Rini Lestari, SE., M.Si., Ak., CA yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan teliti dan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi tepat pada waktunya.

Daftar Pustaka

- [1] Agus Suharto.(2020). Potong Hukuman Koruptor KUR,MA Sebut karena Hanya Lalai.Sindo.News. 09 Desember 2020. Bandung
- [2] Hafidhuddin, Didin.(2003). Manajemen Syariah Dalam Praktek. Jakarta. Gema Insani Press
- [3] Heidmann, Marcus. 2016. The Role Of Management Accounting System in Strategic Sensemaking. Dissertations european business school, oestrich-winkel, 2008.
- [4] Indej & Zheng. (2010). *Corporate tax avoidance and stock price crash risk: Firm level analysis*. Journal of Financial Economics, 100(3). Pp. 639-662
- [5] Lukman Hakim (2011). *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*, 20–28
- [6] Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=8218375908363077663&hl=en&as_sdt=2005&sciodt=0,5
- [7] Moeller. (2011.). *COSO Enterprise Risk Management: Establishing Effective Governance, Risk, and Compliance Processes*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- [8] Mustiyawati.2019. Analisis Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, pengetahuan manajer, Kualitas Sistem Informasi akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang
- [9] Nurhayati, Nunung and Yuhani.2015. The Influence of Personal Information System Capabilities, Top Management Support. Training and Education Program Performance of Accounting Information Systems Implications The Quality of Accounting Information in the Province of Islamic Banks of West Java
- [10] O'Brien dan Marakas. (2010). *Management System Information*. McGraw Hill, New York.

- [11] Lestari, Rini; Pratiwi, Annisha; Fitriah, Epi (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Menejemen*. Pp.1-5
<http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/24896>
- [12] Romey & Steinbert (2015). *Accounting information System*, Thirteenth Edition. Essex: Person Education Limited
- [13] Ralph Stair and George Reynolds (2010). *Principles of Information Systems – A Managerial Approach 9th Edition*. Course Technology.
- [14] Susanto Azhar (2017). *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian-Resiko Pengembangan*. Lingga Jaya. Bandung.
- [15] Susanto Azhar. (2010). *TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK BISNIS DAN AKUNTANSI*. Lingga Jaya. Bandung.
- [16] Wongsim, Manirath and Jing Gao. 2011. Exploring Information Quality in Accounting Information Systems Adoption. IBIMA Publishing, Vol. 2011 (2011)
- [17] Badzaly, Firazzahran Naila. & Fitriah, Epi. (2021). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi, 1(2), 66-71