

## MENEGUHKAN DIMENSI BUDAYA ORGANISASI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

**M. Yamin**

(Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

*ABSTRACT* – Universitas Muhammadiyah Aceh sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi yang bernaung di bawah payung persyarikatan Muhammadiyah memiliki kepribadian yang nilai-nilainya diturunkan dari nilai ajaran Islam berlandaskan Al-qur'an dan hadist sebagaimana termaktub dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Muhammadiyah. Namun demikian, sebagai sebuah lembaga pendidikan yang diberi wewenang khusus menangani masalah pendidikan, maka UNMUHA menjadi subsistem dalam organisasi Muhammadiyah yang juga harus memiliki sistem makna bersama yang dianut untuk menjalankan aktifitas organisasinya secara mandiri yang dikenal dengan budaya organisasi. Artikel ini bertujuan untuk memformulasikan dimensi budaya organisasi di lingkungan kerja Universitas Muhammadiyah Aceh yang belum terdefiniskan secara akademis. Tagline moralitas dan intelektualitas yang menjadi frasa mendampingi simbol dan logo UNMUHA belum ditetapkan sebagai rumusan budaya organisasi, sejatinya frasa tersebut dapat direkatkan menjadi dimensi budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Aceh sehingga nilai-nilai kerja yang diusung seluruh civitas akademika UNMUHA harus selalu berjalan dalam bingkai moralitas dan intelektualitas yang dijadikan sebagai budaya organisasi UNMUHA.  
Kata Kunci : Budaya organisasi, moralitas, intelektualitas.

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan berbagai aktifitasnya. Nilai-nilai tersebut harus melekat dalam setiap anggota organisasi sehingga akan berdampak pada keseragaman gerak dalam bekerja, keterpaduan gerak organisasi, serta timbulnya rasa kenyamanan dalam melakukan aktifitas organisasi. Nilai-nilai yang dianut tersebut menjadi makna bersama bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang dalam terminologi umum dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan perangkat yang akan menuntun bagaimana anggota suatu organisasi digerakkan, norma-norma apa yang menjadi batasan nilainya sehingga setiap aktifitas organisasi menjamin bahwa seluruh proses yang menghasilkan output kerja berada dalam *track* yang benar sesuai nilai, norma dan makna bersama yang telah berlaku dalam lingkungan organisasi.

Sekalipun budaya organisasi sebenarnya telah melekat secara otomatis dalam lingkup kerja organisasi yang mengkristal dari perilaku keseharian selama organisasi tersebut eksis, tetapi belum sepenuhnya

dapat dipahami dan di implementasikan oleh individu dalam menjalankan aktifitas organisasi sehingga akselerasi kerja terkesan tidak terpadu bahkan terjadi tumpang tindih, hal ini dikarenakan keberadaan anggota organisasi yang berbeda-beda dari aspek latar belakang kepribadian, lama kerja, proses seleksi yang dijalani serta aspek-aspek lain yang membedakan satu anggota dengan anggota lainnya. Akibatnya terjadi banyak kesalahpahaman dan disorientasi kerja baik di tingkat bawah maupun personil-personil yang menduduki jabatan manajemen di tingkat atas. Ketidak terpaduan ini menjadi masalah besar dalam organisasi karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan sulit untuk mencapai efisiensi dan efektifitas serta menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA), merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang telah memperoleh kepercayaan masyarakat untuk mendidik putera-puteri mereka menjadi sarjana. Walaupun UNMUHA adalah lembaga pendidikan tinggi yang bernaung di bawah payung persyarikatan Muhammadiyah yang diketahui telah memiliki nilai-nilai

budaya organisasi yang diturunkan dari nilai-nilai ajaran Islam yang bersumber dari Alqur'an dan hadist yang dijadikan landasan gerak organisasi sebagaimana telah termaktub dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya, namun UNMUHA sebagai lembaga otonomi dalam bidang pendidikan yang diberikan wewenang untuk mengembangkan diri haruslah memiliki budaya organisasi secara spesifik sesuai dengan bidang yang dijalankan.

Segenap unsur yang ada di lingkungan kerja UNMUHA belum memperoleh persepsi yang sama sepenuhnya tentang makna bersama apa yang dijadikan nilai-nilai dalam menjalankan organisasi secara sadar yang akan membentuk komitmen organisasi baik terhadap dimensi afektif, kontinuan dan normatif. Hasil penelitian yang dilakukan Yamin (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan komitmen organisasional. Oleh karenanya diperlukan upaya-upaya memperkuat rumusan dimensi dan indikator budaya organisasi di lingkungan UNMUHA agar dapat

diukur dan dijadikan pedoman dalam setiap evaluasi kinerja.

Yamin (2016) menyatakan bahwa tingkat signifikansi variabe-variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasional pegawai di lingkungan UNUHA didominasi oleh nilai-nilai budaya organisasi, variabel lain seperti kepemimpinan dan sistem seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional kecuali jika dimoderasi oleh kepuasan kerja yang didalamnya mencakup dimensi gaji serta indikator-indikator yang menyatakan kelayakan gaji, tunjangan, serta penghargaan-penghargaan lainnya yang bersifat immaterial. Namun demikian, untuk variabel kepuasan kerja sendiri pun tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang mampu mendongkrak komitmen organisasi saat ini.

Kondisi tersebut sekaligus menunjukkan bahwa hanya budaya organisasi lah satu-satunya variabel yang sangat membantu mempertahankan tingkat signifikansi komitmen pegawai di UNMUHA sehingga diperlukan upaya yang kuat untuk memperteguh nilai-nilai atau sistem makna bersama di lingkungan UNMUHA agar menjadi budaya organisasi yang bukan semata-mata

mempertahankan komitmen, tetapi sekaligus mampu meningkatkannya.

Budaya organisasi di lingkungan UNMUHA belum memiliki rumusan spesifik yang diperoleh dari hasil kajian akademis, oleh karenanya riset-riset yang dilakukan oleh peneliti akan menemukan kendala jika budaya organisasi dijadikan sebagai salah satu variabel. Namun dapat ditengarai bahwa UNMUHA melalui tagline-nya telah menempatkan moralitas dan intelektualitas sebagai rambu-rambu yang akan mengarahkan UNMUHA mencapai tujuan organisasionalnya. Moralitas dan intelektualitas merupakan frasa yang memiliki spektrum transedandental di satu sisi dan akademis di sisi lainnya melalui aktifitas berfikir sebagai ciri intelektualitas, sehingga moralitas dan intelektualitas dapat disebut sebagai dimensi budaya organisasi yang dijadikan UNMUHA sebagai sistem makna bersama dalam menjalankan aktifitas sehari-hari.

## PEMBAHASAN

### 2.1 Budaya Organisasi

Daft (2010) mengartikan budaya (*culture*) sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, pemahaman, serta norma inti yang dipegang oleh anggota

organisasi. Konsep dari budaya membantu manajer dalam memahami aspek tersembunyi dan kompleks dari kehidupan organisasi. Budaya adalah pola dari nilai-nilai dan asumsi yang diyakini mengenai bagaimana bekerja dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh semua anggota organisasi ketika mereka menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan internal serta diajarkan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berfikir, dan merasakan.

Rivai *et al* (2014) menggambarkan budaya organisasi dengan menjelaskan jika seseorang memasuki perusahaan baru, rumah makan baru, super market baru, hotel baru, ada suatu atmosfer tertentu, perasaan, dan gaya yang unik. Tempat atau areal baru ini mempunyai suatu kepitbadian, suatu daya tarik, suatu perasaan. Mereka mempunyai suatu jangkar budaya yang memengaruhi reaksi pelanggan dan cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Selanjutnya Rivai mendefinisikan budaya organisasi sebagai apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai “suatu pola

teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi pertimbangan yang sah dan, oleh karena itu, untuk mengajarkan ke anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berfikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah”.

Budaya Organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi (Uha, 2014). Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi.

Robbin dan Judge (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya,

menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Davis *et al* (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk mengetahui tindakan-tindakan yang dapat diterima dan tindakan-tindakan yang tidak dapat diterima. Ini artinya, budaya organisasi berada di bawah ambang kesadaran, karena budaya organisasi melibatkan asumsi yang menjadi jaminan (*taken-for-granted assumption*) tentang bagaimana seseorang dapat melihat, berfikir, bertindak dan merasakan, serta bereaksi dengan organisasinya.

Meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam, terdapat kesepakatan di antara para ahli budaya dalam hal mendefinisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a system of shared*

*meaning held by members*) (Noor: 2013).

Dengan demikian sistem makna bersama yang dimaksud sebagai budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai dan aturan yang terdapat dalam lingkungan organisasi yang di dalamnya terdapat banyak orang dengan karakter pribadi yang beragam. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, *core value*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Uha, 2014). Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang mampu meningkatkan produktivitas kerja serta menstimulasi dimensi-dimensi kepuasan kerja serta mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi yang memberikan dampak pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

### **2.1.1 Fungsi Budaya Organisasi**

Nilai dan norma yang terkandung dalam budaya organisasi merupakan bentuk-bentuk pembelajaran hubungan organisasi dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Peran dan

fungsi budaya dalam organisasi menjadi sangat penting dalam menciptakan identitas anggotanya sekaligus memberikan batas-batas yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
- b. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu
- d. Budaya itu meningkatkan kemampuan kemantapan sistem sosial
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Fungsi budaya tersebut disimpulkan bahwa budaya bernilai untuk organisasi atau karyawan, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi dan perilaku karyawan (Rivai, 2014).

### 2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Rivai (2014) menjelaskan

bahwa budaya memiliki tiga tingkatan, yaitu; *artifact*, nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*basic assumption*). *Artifact* adalah hal-hal yang ada untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memerhatikan budaya, dalam artifak termasuk produk, jasa bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi. *Espoused values* adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu dan ini merupakan budaya organisasi tingkat kedua. Budaya organisasi tingkat ketiga, *basic assumption* adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

*Artifact*, *espoused values* dan *basic assumption* membentuk pengertian dasar mengenai budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi adalah suatu cara yang biasa atau tradisional untuk berfikir dan melakukan sesuatu, yang sedikit atau banyak dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, yang harus dipelajari oleh anggota baru dan paling sedikit menerima sebagian agar diterima menjadi bagian dari perusahaan.

Daft dalam Uha (2015) menyatakan budaya organisasi/perusahaan terdiri atas dua lapisan, yaitu: (1) lapisan yang mudah dilihat dan dipandang mewakili budaya perusahaan secara menyeluruh yang disebut *visible artifacts*; (2) lapisan yang tak kasatmata. *Visible artifacts* terdiri atas cara orang berperilaku, berbicara, dan berdandan. Simbol-simbol yang dipakai, kegiatan protokoler (seremonial) dan cerita-cerita yang sering dibicarakan oleh para anggota organisasi. Dipihak lain, lapisan kedua yang merupakan lapisan tak kasatmata terdiri atas nilai-nilai pokok, filosofi, asumsi, kepercayaan, dan proses berpikir dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Rivai (2014) kemudian menyimpulkan bahwa terdapat kesepakatan yang luas mengenai budaya organisasi yang mengacu pada suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang

membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lain. Makna bersama itu bila diamati secara seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Hasil riset terbaru mengemukakan tujuh karakteristik tersebut sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian padahal-halrci. Sejauh mana karyawan di harapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian padahal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebutatas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasitim. Sejauh mana kegiatan - kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikapagresifdankompetitifketim bangsantai.

7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Karakteristik-karakteristik yang terangkum dalam budaya organisasi tersebut mencerminkan suatu nilai-nilai yang mendorong segenap unsur yang ada dalam organisasi bersikap terbuka dan menciptakan banyak peluang inisiatif dalam mengembangkan pola-pola kerjasama dalam rangka menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik budaya organisasi yang diuraikan di atas mengakomodir sangat banyak nilai dan sarat dengan makna, dimana, di dalamnya telah mencakup dimensi-dimensi moral dan intelektualitas.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

#### Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA)

UNMUHA merupakan perguruan tinggi yang bernaung di bawah payung persyarikatan Muhammadiyah yang merupakan organisasi sosial kemasyarakatan yang bergerak di atas landasan Islam dengan pedoman Al-qur'an dan Hadist yang di dalamnya diyakini memiliki nilai-nilai luhur sebagai *way of life*. Oleh karenanya,

UNMUHA menjadikan dua pedoman hidup dalam Islam tersebut menjadi basis nilai-nilai budaya keorganisasian dalam lingkungan akademik.

Nilai-nilai yang diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi dalam lingkungan akademis yang dianut oleh UNMUHA disimbolkan melalui motto UNMUHA dengan kalimat Moralitas dan Intelektualitas yang merupakan kondisipikiran, perasaan, ucapan, danperilakumanusiaakademik yang terkait dengannilai-nilai baik danburuk.

Moralitas merupakan dimensi zikir yang menuntun insan akademis di lingkungan UNMUHA untuk mewujudkan nilai-nilai moral yang baik. Intelektualitas adalah dimensi fikir yang menuntun insan akademis di lingkungan UNMUHA untuk mewujudkan nilai-nilai intelektualitas yang mengarahkan kepada pola fikir yang logis dan ilmiah, serta membudayakan Amal yang ilmiah dan ilmu yang amaliah, yang berarti bahwa segala perbuatan yang dilakukan harus didasarkan pada ilmu pengetahuan, dan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh harus diwujudkan dalam segala perbuatan dalam kehidupan sehari-hari.

Moralitas dan intelektualitas yang menjadi bingkai dalam membentuk nilai-nilai dan makna



bersama yang disebut sebagai budaya organisasi dalam lingkungan UNMUHA tidak dapat dilepaskan dari rujukan utamanya, yaitu nilai-nilai yang dikandung dalam ajaran agama Islam dimana nilai-nilai baik dan buruk yang dibingkai dalam frasa moralitas tersebut merupakan turunan dari sifat-sifat profetik kenabian yakni; *tabligh*, *shiddiq*, *amanah*, dan *fathanah*.

Senada dengan hal tersebut sebagaimana diidentifikasi sebagai praktik budaya organisasi yang dikategorikan oleh Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Uha (2015), yaitu:

- (1) Budaya rasional: proses informasi individu (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak)
- (2) Budaya ideologi: proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan)
- (3) Budaya konsensus: proses informasi kolektif (diskusi,

partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok)

- (4) Budaya hierarkis: proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi)

## 2.2 Moralitas

Moralitas merupakan segala sikap yang berkaitan dengan etiket atau adat kebiasaan bersopan santun guna memelihara hubungan baik antar sesama manusia. Moralitas berasal dari bahasa latinyaitu *mores* yang berartikebiasaan. Moralitas berfokus pada perilaku manusia yang benar dan salah, sehingga moralitas berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain (Jusup, 2001). Dengan kata lain, moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan di sadari sebagai kewajiban mutlak (Aranta, dkk., 2013). Secara umum moralitas adalah hal yang paling mendasar yang digunakan untuk menilai setiap tindakan atau perilaku individu yang bersifat rasional dan sesuai dengan hati nurani. Salah satu teori perkembangan moral yang banyak digunakan dalam penelitian etika adalah

model Kohlberg. Kohlberg mengelompokkan tahapan perkembangan moral menjadi tiga tingkat (Velasquez, 2000) yaitu *pre-conventional*, *conventional* dan *post-conventional*.

### 2.3 Intelektualitas

Intelektualitas didefinisikan berbeda-beda oleh para peneliti menurut konteks dan perspektif masing-masing, namun masih memiliki makna yang sama dari aspek pertanggungjawaban moralnya. Makna yang terkandung dalam intelektualitas merujuk pada kriteria-kriteria yang mencerminkan cara berfikir dan mampu memberikan solusi dari persoalan-persoalan yang dihadapi dengan menyampaikan argumentasi yang dilandasi ilmu pengetahuan. Hal ini sekaligus memberikan pengertian bahwa intelektualitas merupakan totalitas dari kesadaran yang menyangkut dengan pemikiran dan pemahaman.

Karim(2013)memberikan kriteria intelektual muslim : (1) Dilihat dari latar belakang pendidikan, minimal pernah mengikuti kuliah di Perguruan tinggi sampai dengan yang bergelar doktor(2). Jauh dekatnya dengan umat Islam. Karena memiliki integritas yang

mencerminkan nilai-nilai ajaran Islam serta berpihak pada Islam; (3). Dari segi aktivitasnya yang mencerminkan kepentingan umat Islam: (a) Sering diundang untuk berceramah/khutbah mulai dari tingkat terendah sampai tingkat nasional (b) Sering terlibat / diikutkan dalam kegiatan diskusi, lokakarya dan seminar tentang Islam (c) Banyak menaruh perhatian terhadap perkembangan pemikiran Islam (d) Pernah menulis tentang Islam; (4). Menjadi sumber panutan (*Resources Person*) di lingkungannya; (5). Terlibat dalam lembaga (swasta atau pemerintah atau komunitas tertentu). (6). Memiliki *concern* dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan ajaran Islam yang terpancar dalam pemikiran, sikap dan tingkah laku sehari-hari secara terus menerus.

Menurut Jalaluddin Rahmat, kaum intelektual adalah kelompok orang yang merasa terpanggil untuk memperbaiki masyarakatnya dan menangkap aspirasi mereka, merumuskan dalam bahasa yang dapat dipahami setiap orang dengan menawarkan strategi dan alternatif pemecahan masalah (Rahmat, 1991).

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa

intelektual bukan semata-mata merujuk kepada seseorang yang memiliki kemampuan logika berfikir yang diperoleh dari proses riset yang dilakukan, tetapi intelektual juga memiliki dimensi yang tidak tunggal, termasuk kemampuan intelektual yang diukur melalui kedalaman ilmu pengetahuan yang dimiliki, memiliki *sense of crisis* terhadap lingkungan sekitar untuk kemudian diberikan solusi sebagai bentuk perbaikan jika dijumpai kekurangan-kekurangan. Di samping itu, intelektualitas juga sangat terkait dengan kemampuan seseorang untuk merumuskan suatu permasalahan menjadi bahasa yang mudah difahami orang awam dan menawarkan jalan keluar bagi segala persoalan yang dihadapi masyarakat.

Hal yang membedakan antara seorang intelektual dengan non intelektual kemampuan berpikir bebas sebagai kebalikan dari kecenderungan mengikuti saja pemikiran orang lain. Konsep bebas dalam hal ini mencakup pengamatan yang cermat terhadap gejala-gejala yang ada dalam suatu lingkungan dan pemahaman tentang sebab-sebab serta korelasinya dengan gejala-gejala lainnya, dan pada akhirnya merumuskan suatu kesimpulan yang dapat

dikomunikasikan kepada orang lain dengan bahasa yang jelas (Rahmat,1991).

M. Dawam Raharjo mengonotasikan cendekiawan muslim dengan ulama, dengan menafsirkan sebuah hadits Nabi SAW yang mengatakan bahwa: "*Ulama itu adalah pewaris Nabi*". Para cendekiawan muslim dapat disebut juga sebagai pewaris para Nabi, sepanjang mereka itu berjuang untuk membawa risalah Nabi (Susanti,2013:10).

Dari uraian dan pengertian tentang intelektualitas diatas dapat disimpulkan bahwa intelektualitas merupakan aktifitas berfikir yang mengandung komitmen tinggi terhadap pertanggungjawaban moral seseorang sebagai intelektual terhadap lingkungan melalui sumbang fikir yang diperoleh dari analisis persoalan dan pemahaman mendalam atas suatu masalah sehingga akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan masalah baik dalam lingkungan masyarakat maupun organisasi.

Dalam konteks keorganisasian, Martin (2000) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjayang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan

mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000: 22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000: 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

zikir dan intelektualitas sebagai nilai fikir dalam lingkungan akademis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi merupakan variabel yang sangat penting untuk diformulasikan guna memperoleh indikator-indikator yang dapat diukur sehingga civitas akademika Universitas Muhammadiyah Aceh dapat melakukan evaluasi kinerja.
2. Evaluasi kinerja yang terukur akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi
3. Budaya organisasi UNMUHA memiliki dua dimensi yaitu moralitas yang mencerminkan nilai

**DAFTAR PUSTAKA**

- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Trisnaningsih 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi, Vol 10, tahun 2007
- Rivai, Zainal, Veitzal; Hadad, Muliaman Darmansyah; Ramly, Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Opatha, H.H.D.N.P. 2010. *Human resource management*. Colombo: Author published
- Ofori, D., & Aryeetey, M. 2011. *Recruitment and selection practices in small and medium enterprises*. International Journal of Business Administration, 2(3):45-60.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana. Jakarta
- Umar, Husain. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Press. Jakarta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rizki, Putri Ayu & Lubis, Rahmi. 2013. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan*, Psikologia, 2013, Vol. 8, No. 1, hal. 19-24
- Robert L. Mafish dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta
- Jusup, Al.Haryono. 2001. *Auditin*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Aranta, Petra Zulia. 2013. *Pengaruh Moralitas Aparat dan Asimetri Informasiter hadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Pemerintah Kota Sawahlunto*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Velasquez, Manuel G. 2005. *Etika Bisnis: Konsep dan Kasus*. Edisi 5. Yogyakarta: Andy Yogyakarta.
- Karim, M. 2013. "Dinamika Islam Di Indonesia Suatu Tinjauan Sosial", dalam Sri Susanti. *Kajian Kritis Terhadap Konsepsi "Ulil Albab" Dalam Al-Qur an*, Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran, Volume 1, Nomor 1, Januari.