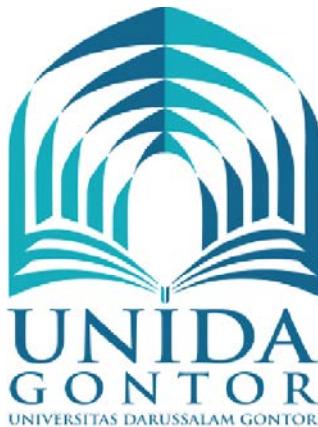


مقدّم البحث
تحليل القيم الإسلام في الثقافة التنظيمية في
(PT Seemount Garden Sejahtera Madiun)



قدّمه:
داود هيكل حوري
(٣٦٢٠١٥٤٢٠٩٠٣)

مشرف:
الأستاذ فجر سريا اري انجري، MM.

قسم إدارة الأعمال
كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة دار السلام كونتور
٢٠١٩ م / ١٤٤٠ هـ

**تحليل القيم الإسلام في الثقافة التنظيمية في
(PT Seemount Garden Sejahtera Madiun)**

بحث علمي

مقدم لاستكمال شروط من شروط إتمام الدراسة
للحصول على درجة الليسانس في قسم إدارة الأعمال

قدّمه:

داود هيكل حوري
(٣٦٢٠١٥٤٢٠٩٠٣)

مشرف:

الأستاذ فجر سريا اري انجري، MM.

**قسم إدارة الأعمال
كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة دار السلام كونتور
٢٠١٩ م / ١٤٤٠ هـ**



UNIDA
GONTOR
UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR

ABSTRAK
Analisis Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi
Pada PT. Seemount Garden Sejahtera

Daud Haekal Hawari
362015420903

Nilai-nilai Islami pada budaya organisasi salahsatunya PT. Seemount Garden Sejahtera yang memiliki nilai-nilai dan produk yang Islami. Terdapat permasalahan pada PT. Seemount Garden Sejahtera dalam pemahaman antar karyawan tentang bentuk nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam budaya organisasi pada perusahaan ini karena bentuk dari nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terdokumentasi secara visual sehingga karyawan belum mengetahui bentuk nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh perusahaan selama ini. Dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi peneliti juga ingin mengetahui strategi apa yang diterapkan pada budaya organisasi pada PT. Seemount Garden Sejahtera.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera memiliki jawaban bahwa mereka menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang memiliki bentuk *Al-Itqan*, *At-Tanafus Wa Ta'awun*, *Jama'ah* dan kehalalan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan pada PT. Seemount Garden Sejahtera penulis memiliki kesimpulan pada strategi yang digunakan oleh perusahaan ini. Dari empat strategi pendakatan yaitu agrisif, damai, korosif, dan indoktrinatif para karyawan pada perusahaan ini menjawab bahwa strategi damai adalah strategi yang digunakan pada perusahaan ini. Strategi damai tersebut dapat kita lihat dalam jawaban para karyawan yang mengungkapkan bahwa strategi damai merupakan strategi yang paling efektif dan unggul dalam menghadapi para karyawan karena karyawan pada perusahaan ini masih memiliki hubungan keluarga yang erat sehingga direktur perusahaan tidak menetapkan aturan secara fleksibel dan dapat di terima oleh karyawan. Dari bentuk reaksi karyawan terhadap budaya organisasi, tiga dari lima responden menjawab bahwa *Selective Reinterpretation* adalah bentuk reaksi karyawan terhadap budaya organisasi pada perusahaan ini, Karena para karyawan pada perusahaan menaati peraturan yang cocok dan tidak menaati peraturan yang tidak cocok, apabila ada peraturan baru yang digunakan oleh perusahaan karyawan lebih memilih peraturan lama lebih cocok dengannya dari pada menjalankan peraturan baru yang kurang cocok.

Kata kunci: nilai-nilai Islam, Budaya organisasi, Strategi, PT. Seemount Garden Sejahtera.

ملخص البحث

تحليل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في

(PT Seemount Garden Sejahtera Madiun)

داود هيكل حوري

٣٠٩٠٢٤٥١٠٢٦٣

في PSGS لها قيم ومنتجات ذات فروق دقيقة إسلامية يجعل الباحثين مهتمين بدراسة القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية للشركة، ولكن هناك مشكلة في فهم الموظفون شكل القيم الإسلامية المطبقة في الثقافة التنظيمية لهذه الشركة بسبب شكل القيم الإسلامية لم يتم توثيقه بالكامل بصريا حتى لا يعرف الموظفون القيم الإسلامية التي طبقتها الشركة حتى الآن. من هذا البحث ، يمكن أن نستنتج أن العاملين في PSGS يحتوي على الإجابة التي يطبقونها ويطوروون القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية التي لها شكل الاتقان والتنافس والجماعة والحلال. من نتائج المقابلات التي أجريت للموظفين في PSGS المؤلف لديه استنتاج حول الاستراتيجيات المستخدمة من قبل هذه الشركة. من بين استراتيجيات المشاركة الأربع وهي العدوانية والسلام والتآكل وتلقين الموظفون أجاب موظفين هذه الشركة أن الاستراتيجية الإسلامية هي الاستراتيجية المستخدمة في هذه الشركة. يمكننا أن نرى هذه الاستراتيجية الإسلامية في إجابات الموظفون الذين كشفوا أن الاستراتيجية الإسلامية هي إستراتيجية فعالة ومتفوقة في التعامل مع الموظفون لأن الموظفون في هذه الشركة ما زالوا لديهم علاقات عائلية وثيقة بحيث لا يضع مدير الشركة القواعد بمرونة ويمكن قبوله موظف. من شكل رد فعل الموظف على الثقافة التنظيمية، أجاب ثلاثة من كل خمسة من الجيدين أن إعادة التفسير الانتقائي هي شكل من أشكال رد فعل الموظف على الثقافة التنظيمية لهذه الشركة لأن موظفي الشركة يطبعون الأنظمة المناسبة ولا يمتهنون للوائح غير المناسبة إذا كانت هناك لوائح جديدة تستخدمنها تفضل شركات الموظفون أن تكون القواعد القديمة مناسبة لهم أكثر من تشغيل لوائح جديدة غير مناسبة.

الكلمات المفتاحية: القيم الإسلامية، الثقافة التنظيمية، الإستراتيجية، الشركة، الموظف، PSGS.

بيان التخرج

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تسلتم كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة دار السلام گونتور إندونيسيا، الرسالة التي كتبها الطالب:

الاسم : داود هيكال حوري

رقم التسجيل : ٣٦٦٠٩٥٤٦٢٠٩٠٣

العنوان : محليل القيم الإسلامية في العادة التطعيمية في
(PT. Seamount Garden Sejabbers)

للحصول على درجة الليسانس في كلية الاقتصاد والإدارة قسم إدارة الأعمال، العام الدراسي ١٤٤٠ /

-٢٠١٩

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحميراً بجامعة دار السلام، ٢٦ شة عيان ١٤٤٠

٤ مليون ٢٠١٩ م

عميد كلية الاقتصاد والإدارة.


(M. Ec)
الأستاذ الحاج خير الأسم

صلیل المعرف

جامعة عجمان كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة دار السلام كونكور فوتوروكو إندونيسيا

卷之三

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بعد التحية وفائق الاحترام، نقدم هذا البحث الذي كتبه الطالب

الاسم : داود هيكل حوري

رقم التسجيل : ٣٦٢٠١٥٤٢٠٩٠٣

العنوان : تحليل التأثير الإسلامي في الحالة الستينية في
(PT. Seamount Garden Sejahtera)

وقد طالعنا هنا البحث وفتشناه وأدخلنا فيه من التعديلات والإصلاحات ما يجده وافتياً لشروط الامتحان للحصول على درجة الليسانس في كلية الاقتصاد والإدارة ونرجو التكرم من فضيلتكم بإيجاده

هذا وفضلها بقول فاتح الاحلم وحسان الشكر

سلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تحفيزاً بجلسة دار السلام - ٢٩ شعبان ١٤٤٠

الأستاذ فخر سوا آرلي أنجاري، M.M.

تفويض لجنة امتحان الرسالة

أجرت لجنة امتحان الرسالة للمحصول على درجة الليسانس بكلية الاقتصاد والإدارة جامعة دار السلام گونتور فونوروكو إندونيسيا الامتحان في:

ال يوم / التاريخ : السبت، ٤ مايو ٢٠١٩
 لل كان : جامعة دار السلام گونتور فونوروكو

قررت أن الطالب،

الاسم : طاود هيکال حوري

رقم : ٣٦٢٠١٥٤٢٠٩٠٣

التسجيل

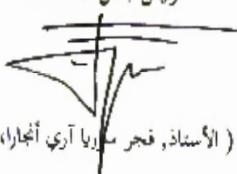
العنوان : تحليل القيم الإسلامية في العقادة الضريبية في
 (PT. Seamount Garden Sejahtera)

قد نجح في امتحان الرسالة بدرجة الليسانس في قسم إدارة الأعمال.

تمهيزاً بجامعة دار السلام، ٢٩ شعبان ١٤٤٠ هـ

٤ مايو ٢٠١٩ م

رئيس مجلس الامتحان



(الأستاذ، فجر سوريما آري آنجارا M.M.)

الممتحن الأول: الأستاذ كريبا رحن أبدي، M.M.

الممتحن الثاني: الأستاذ شهر الدين ، Macrin

بيان

أنا الموقر أسماء

الاسم : داود هيكال حوري

رقم التسجيل : ٣٦٢٠١٥٤٢٠٩٠٣

القسم : إدارة الأعمال

الكلية : الاقتصاد والإدارة

أقر بأنني قد أعددت هذا البحث بكل أمانة ولم يسبق نشره أو كتابته للحصول على درجة علمية في
أية جامعة إلا في بعض الأجزاء التي تم اقتطاع مصادرها. وإذا ثبت - يوماً ما - أن هذا البحث
متاح من قبل غير أنا مستعد لقبول أية عقوبات أكاديمية حسب ما تتعقبه لوائح الجامعة.

تحميراً بجامعة دار السلام، ٢٩ شعبان ١٤٤٠ هـ

٤ مايو ٢٠١٩ م



كلمة الشكر والتقدير

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الحمد لله رب العالمين، والصلوة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله الطيبين الطاهرين.

أول الشكر وآخره أتقدم به إلى المنعم الباري عز وجل (الله) سبحانه وتعالى، الذي أحاطني برعايته الإلهية العظيمة، ويسّر لي كل عسير، وأهمني الصبر والقوّة في شق طرقني نحو البحث العلمي.

فبهدى الله ونعمه العظيمة وعونه تمت كتابة هذه الرسالة لاستيفاء شرط من الشروط للحصول على درجة الليسانس بجامعة دار السلام كونتور في آن معين. ووجه الباحث جزيلة الشكر إلى جميع السادات الكرام الذين لهم فضل كبير في إتمام كتابة هذه الرسالة، ومنهم:

١. فضيلة رئيس جامعة دار السلام كونتور فونوروكو الأستاذ الدكتور كياهي الحاج أمل فتح الله زركشي الماجستر، وثوابه: السيد الدكتور الحاج حامد فهمي زركشي الماجستر والسيد الدكتور الحاج ستياوان بن لاهوري الماجستر والسيد الدكتور الحاج عبد الحفيظ زيد الماجستر، الذين قاموا بتدبير هذه الجامعة ورياستها وإدارتها.

٢. فضيلة عميد كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة دار السلام كونتور الدكتور خيرالام M.Ec. الذي قد قام بتدبير هذه الكلية، وجميع نوابه الذين دفعوني ورافقوني إلى نهاية الدراسة في هذه الجامعة.

٣. فضيلة رئيس قسم إدارة الأعمال جامعة دار السلام كونتور الأستاذ فجر سوريا أري أنجنجرا، M. M. الذي سمح لي للبحث فيه.
٤. فضيلة السيدة المشرفة الأستاذ فجر سوريا أري أنجنجرا ، M.M. الذي بذلت جهدها للإشراف والتوجيهات والإرشادات إلى أن يتم هذا البحث.
٥. فضيلة المحاضرين بجامعة دار السلام كونتور و الأساتذة الكرام الذين قاموا بتربية الباحث و تعلمه.
٦. السيد أغوس سبرينتو، SE ، كمدير لشركة PSGS الذي وفر فرصة وثقة لإجراء هذا البحث.
٧. للأمي التي أحبها كثيراً لأنهم دعموني للتعلم والطلب من العلوم ، وللأشخاص الذين سيجدون دائمًا في حياتي مواصلة العبادة مع الله اليوم وغدا حتى النهاية.
٨. بالنسبة لأختي ديان ليستاري التي أعطت مثالاً جيداً بالنسبة لي بمختلف إنجازاتها على الصعيدين الوطني والدولي ، وراتا كانيني ، وهي اخت محبوبة ظلت قوية وثابتة في قبول واقع الحياة.
- ولا بد من كلمة شكر ومحبة وامتنان إلى كل من شدَّ من أزري، وكل من ساندني في عملي وأعطاني القدرة والإصرار في تحقيق هدفي حتى لو كان بكلمة تشجيع واحدة، ومن فاتني ذكر أسمائهم، جزاهم الله خير الجزاء. وأخيراً يسأل الباحث الله أن يثيب عليهم وعلى أعمالهم ويغفر لهم ذنوبهم ويكتب لهم التوفيق ويجازيهم خيراً الجزاء والسعادة ويعينهم في أعمالهم، آمين. حسينا الله ونعم الوكيل نعم المولى ونعم النصير.
- والسلام عليكم ورحمة الله وببركاته.

تحريرا بكونتور، ١٥ شعبان ١٤٤٠ هـ
٢١ ابريل ٢٠١٩ م

الباحث

(داود هيكل حؤي)

المحتويات

د	ملخص البحث الإندونيسية
ه	ملخص البحث العربية
و	تصديق عميد كلية الاقتصاد والإدارة
ز	تصديق المشرف
ح	تقرير لجنة إمتحان الرسالة
ط	إقرار
ك	كلمة الشكر والتقدير

الباب الأول المقدمة

١	أ. خلفية البحث
٧	ب. تحديد المسألة
٧	ج. أهداف البحث
٧	د. أهمية البحث

الباب الثاني إطار النظر

٩	أ. البحوث السابقة
١٤	ب. الإطار النظري
١٤	١. الثقافة التنظيمية

١٧	٢ . خصائص الثقافة التنظيمية الإسلامية
٢١	٣ . نظرة عامة على القيم في المنظمة.....
٢٢	٤ . القيم الإسلامية
٢٤	٥. القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.....
٢٨	٦ . أهمية الثقافة التنظيمية الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية
٢٩	٧ . الاستراتيجية التنظيمية.....
٣٣	٨ . إطار التفكير.....

الباب الثالث منهج البحث

٣٥	منهج البحث.....
٣٥	أ. نوعية البحث.....
٣٦	ب.موضع البحث
٣٧	ج.نطاق البحث
٣٨	د. السكان وأخذ العينة
٣٩	١ . السيد أغوس وسوبريانتو S.E (رئيس الشركة)
٣٩	٢ . السيدة سلمى العردياني R,S.AB (مدير الشركة)
٤٠	٣ . السيدة يوليانتو آريس (رئيسة قسم المالية
٤٠	٤ . السيدة انده دوى (رئيسة قسم التسويق)
٤٠	٥ . السيد أوانغ دوى (رئيس قسم المشروع)
٤١	ه. أسلوب جمع البيانات.....

الباب الرابع المناقشة

٤٦	أ. تطبيق أشكال القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS ..
٤٦	١. فهم الأصلح
٤٩	٢. العمل بالاتقان
٥٢	٣. ثقافة التنظيمية التي تسبب شعر التعاون
٥٥	٤. تنفذ الأمانة
٥٨	٥. مستوى صفة الصدق على الموظفون
٦١	٦. الفطانة علي فهم العمل
٦٤	٧. العمل الذي تسبب إلى الشعور الجماعة
٦٦	٨. إيلاء الاهتمام لعنصر الحلال
٦٩	٩. تفترض العمل كعبادة
٧٢	ب. الاستراتيجيات المطبقة لثقافة التنظيمية
٧٢	١. استراتيجية منهج الثقافة التنظيمية
٧٥	٢. رد الفعل على الثقافة التنظيمية للموظفين

الباب الخامس النتائج والتوصيات

٨١	أ. النتائج
٨٣	ب. التوصيات

٨٤	المراجع
٨٨	التعليق

قائمة الجدول

١٢	جدول ١ : البحوث السابقة
----	-------	-------------------------

قائمة الصور

٣٣	صورة ١: إطار التفكير
٤٤	صورة ٢: تقنيات تحليل البيانات
٨٩	صورة ٣: هيكل النظم في PSGS

الباب الأول

المقدمة

أ. خلفية البحث

إن تمثيل قيمًا الإسلامية أصلية مصدرها القرآن الكريم و سنة النبوة المطهرة وقد جاء الإسلام بكثير من القيم الأخلاقية التي ينبغي على العامل ورب العلم الالتزام بها والمحظى عليها في أداء العمل^١. أصبحت الروحانية مادة دراسية في السلوك التنظيمي بما في ذلك الثقافة التنظيمية التي أصبحت عادة داخل الشركة. في مناقشة الثقافة التنظيمية للروحانية في الدراسات التنظيمية لا يزال يشير النقد والفهم الذي يشكك في الفوائد والجوانب العملية للروحانية^٢. لا تزال نتائج الدراسات المختلفة حول فوائد ومشاكل الروحانية مبعثرة ولا يمكن استنتاجها بشكل واضح ، لأن غياب الأسس النظرية وتصميم البحث الموثوق به والأدلة العلمية القوية ستظل تؤدي إلى فهم أبعاد الروحانية في دراسات الإدارة العلمية^٣.

الثقافة التنظيمية هي نمط من الافتراضات الأساسية التي تنشرها مجموعة من الأشخاص بعد أن يتعلموا ويصدقون حقيقة نمط الافتراضات كوسيلة لحل المشكلات المختلفة المتعلقة بالتكيف الخارجي والتكميل الداخلي^٤. كما

^١ سارة بخلوي. نحو دمج الإسلام ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية ٢٠١٩.

^٢ Hasan, *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*, (Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 1 Maret 2010). p.1

^٣ Ibid. p. 2

^٤ Schein Edgar H, *The Rule of the Founder in Creating Organizational Culture*, (Organization Dinamic, 1983), p.14

يشار إليها على أن مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرائق التفكير المشتركة بين قادة المؤسسة وأفرادها القدامى ويتم تعليمها للأفراد الجدد^٦. وبالتالي فإن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير على جودة الموظفون في أداء الوظيفة لأن الثقافة التنظيمية التي ترفع القيم والافتراضات الأساسية للشركة.

في الثقافة التنظيمية، توجد عناصر هي أحد مكونات الدراسة التي أجراها الباحث في الثقافة التنظيمية ومن أهم العناصر هي القيم التي يتم تطبيقها على الثقافة التنظيمية. القيم المطبقة هي المعتقدات والمواد اللاصقة التي من شأنها تحسين أداء الأعضاء ككل. تشرح هذه القيمة المبادئ في الثقافة التنظيمية التي يتم اتباعها بحيث يتم تعريف هذه القيم بواسطة جميع الجهات التنظيمية الفاعلة^٧.

يتم إنشاء الثقافة التنظيمية في الواقع من قبل مدير الشركة أو قادة المنظمة ولد هذا البيان بسبب العديد من آراء العلماء الذين يذكرون أن القادة يخلقون ثقافة تنظيمية^٨. ستؤدي الثقافة التنظيمية التي أنشأها مدراء الشركة إلى القيم والقواعد التي يجب أن يتبعها الموظفون^٩. بمعنى آخر، تعتمد الثقافة التنظيمية عالية الجودة على المدير أو قائد الشركة. الثقافة الجيدة ستؤدي القيم الجيدة إلى حسن الخلق في الثقافة التنظيمية لأن هذه القيم ستصبح معياراً في تطبيق الثقافة داخل المؤسسة.

^٦ لدكتور أسامة الفراج، نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في رؤية مؤسسات القطاع العام في سو، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد العدد الأول، ٢٠١١، ص. ١٥٧

⁷ Triatna Cepi, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015, p. 175

⁸ Rahmawati Dwi, *Perilaku Organisasi*, Banten: Universitas Terbuka, 2009, p. 8.7

⁹ Diah Ayu Kusumawati,: Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variable Moderasi, Jurnal UNISULA Vol: 2 No: 1 mei 2015 p. 9

ستنشأ القيم الجيدة نظراً لوجهات نظر القيادة التي يمكنها فهم وتحقيق التوازن بين رغبات الموظفون واحتياجات الشركة. إذا كان يمكن موازنة منظور القيادة مع رغبات الموظفون وخلق أداء جيد وحماس للموظفين في تحسين اسم الشركة. ومع ذلك، إذا كان الأمر عكس ذلك، فسوف يكون هناك إزعاج للموظف بحيث يمنع الموظف أداء أقل من الأداء الأمثل للشركة.

في جميع أنحاء الشركة أو المؤسسة يجب أن يكون لدينا ثقافة مختلفة لتوفير الخصائص التي تنشأ عن قصد أو عن غير قصد. مع الثقة يمكننا تقييم خصائص المنظمة من خلال النظر في الأنشطة التي يقومون بها. يوجد داخل المنظمة العديد من الثقافات الضعيفة التي تسبب بعض نقاط الضعف في القيم بحيث يكون الموظفون أقل فاعلية في العمل ولكن من ناحية أخرى هناك منظمات تتمتع بثقافة قوية بحيث يتمتع الموظفون بالاتساق والراحة في أداء العمل^٩.

فإن الإسلام رسالة القيم والأخلاق في الدرجة الأول حتى صح عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال «إنما بعثت لأتم مكارم الأخلاق». قيم الإسلامية هي القيم الإنسانية الفاضلة، التي لا يختلف عليها أحد؛ كالصدق، والأمانة، واحترام وغير ذلك^{١٠}. وفي نظر أخرى، قيم الإسلامية هي العلم والعمل والحرية والشورى و العدل والإخاء التي جاء بها الإنسان

^٩ Diah Ayu Kusumawati,: *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal UNISULA Vol: 2 No: 1 mei 2015 . p. 8.7

^{١٠} دكتور يوسف القرضاوي، دور القيم و الأخلاق في الاقتصاد الإسلامي ، مكتبة وهبة ١٤ الشارع الجمهورية، طبعة الأولى ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م. ص. ٧

^{١١} الدكتور عبد الله بن علي بصفر، القيم الإنسانية في الإسلام، ١ جمادى الآخرة ١٤٢٧ هـ الموافق ٩ - ٧ يوليو ٢٠٠٧ م

وأقام عليها حياة الإنسان المعنوية والمدية والأخروية والدينوية وجعله طريق اليمان و دعي العمل^{١٢}.

الدين الإسلامي هو الدين الذي كشفه الله سبحانه وتعالى في شكل الوحي إلى النبي محمد العظيم صلى الله عليه وسلم الذي يجب نشره وإبلاغه للبشرية جموعاً. واحدة من علامات النبي محمد صلی الله عليه وسلم القرآن الكريم الذي يعطي تعليمات الحياة للبشرية جموعاً في جميع أنحاء العالم. القرآن هو الآيات التي أصبحت أساس الاقتصاد الذي أعطى قيم ومبادئ الحياة في تنفيذ الحياة وإقامة علاقة بين الإنسانية^{١٣}.

الإسلام لديه رؤية واضحة للمبادئ والقواعد في الحياة وأنشطة العمل هي واحدة من العبادة ولكن في قواعد جيدة وصححة^{١٤}. هناك أربع قيم أساسية تتعلق بأنشطة العمل في الإسلام وهي: الألوهية والأخلاق والإنسانية والتوازن وهذه القيم فريدة من نوعها في تطبيق القيم الإسلامية في تنفيذ وأنشطة العمل التي تعزز الشريعة الإسلامية^{١٥}. القيم الإسلامية في القيام بأنشطة العمل التي تعزز الشريعة الإسلامية.

^{١٢} دكتور يسف القرضاوي، دور القيم و الأخلاق في الاقتصاد الإسلام ، مكتبة وهبة ١٤ الشارع الجمهورية، طبعة الأولى ١٤١٥ هـ – ١٩٩٥ م. ص. ٧

^{١٣} Lutfi Rijssul Fikri A, Pengelolaan Koprasi Pesantren Untuk Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat, Jurnal Tsaqafah Vol. 14 Number 1, Mei 2018. p. 141

^{١٤} Muhammad Arsyad, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi*, Jurnal Proseding Komunikasi Penyiaran Islam, Vol. 03, No. 02, Tahun 2017, ISSN: 2460-6405. p. 156

^{١٥} Yusuf Qardawi dalam Skripsi Lutfie Mass Irfansyah, *implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi*, skripsi universitas Islam negeri sunan kali jaga Yogyakarta. 2014. p. 13

يتم تضمين القيم الإسلامية دائمًا في الحياة بدءًا من كيفية الارتداء إلى كيفية زراعة البشرية جماء. القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية كافية لتوفير الصفات الجيدة للعاملين في الشركة. من خلال تطبيق ثقافة تنظيمية ذات قيم إسلامية يتمتع الموظفون بموقف جيد من الالتزام والمسؤولية. لأن الإسلام يعلمنا أن نتصرف بأمانة وجدية بالثقة في كل وظيفة وخدمة.

في جميع أنحاء إندونيسيا هناك العديد من الشركات التي تطبق نظام القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية التي يتم تنفيذها. في تطبيق القيم التنظيمية مع القيم الإسلامية يمكن للشركات الحصول على أداء جيد. لكن في الشركات المختلفة لديهم أوصافهم واستراتيجياتهم في توفير الفروق الدقيقة في الثقافة التي يقومون بها.

يمكننا أن نجد القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في العديد من الشركات مثل PSGS التي تنفذ القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية. هذه الشركة لديها تطبيق إسلامي في توفير القواعد والحكمة والخدمة مع الشركاء لأن أحد أهداف الشركة هو تنفيذ القيم الإسلام. تعمل هذه الشركة في قطاع العقارات أو شركة تعمل في مجال التطوير. تأسست هذه الشركة في عام ٢٠١٠ والتي تهدف إلى تحقيق مفهوم الإسكان الذي يجمع بين الجودة المادية للتنمية مع بيئة خضراء متوازنة وتلتزم بتطوير الثقة والعمل الجماعي. في هذه الشركة لها قيم ومنتجات ذات فروق دقيقة إسلامية تجعل الباحثين مهتمين بدراسة القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية للشركة، ولكن هناك مشكلة في فهم الموظفون شكل القيم الإسلامية المطبق في الثقافة التنظيمية لهذه الشركة بسبب شكل القيم الإسلامية لم يتم توثيقه بالكامل بصريا حتى

لا يعرف الموظفون القيم الإسلامية التي طبقتها الشركة حتى الآن. في تطبيق القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية الإسلامية ، يريد الباحث أيضًا معرفة الاستراتيجيات المطبقة على الثقافة التنظيمية في PSGS. ومن هنا يريد الباحث أن يستكشف ويدرس بشكل أعمق القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية وأن يجري بحثاً عن الشركة بعنوان «تحليل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS (PT. Seemount Garden Sejahtera)».

تحليل هذه مسألة بإستعمال تسعه المؤشرات الذي قد أخذ الباحث من ثلاثة النظريات يتعلق عن قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية لإجاد أي قيم الذي يستخدم الشركة في ثقافة التنظيمية. قبل التحليل البيانات لابد أن نجمع البيانات، اخذ الباحث ثلاثة طرق لجمع البيانات وهي طريقة المقابلة والتوثيق والملاحظة. في تحليل البيانات لها الباحث ثلاثة طرق وهي تحفيض البيانات وعرض البيانات وأخذ الإستباط. الذي يميز هذه البحث هو أن قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في كل البحوث السابقة لها توثيق في قيم الإسلامية كمثل التحية الشركة وشعار الشركة وفي هذه الشركة التي إختار الباحث لم يوجد الوثائق المكتوبة علي قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.

ب. تحديد المسألة

من عدة تفسيرات موجودة في قسم الخلفية ، يواجه الباحث العديد من مشاكل التحديد على النحو التالي:

١. ما هي أشكال القيم الإسلامية التي يتم تطبيقها في الثقافة التنظيمية في PSGS ؟
٢. ما هي الاستراتيجيات المطبقة على الثقافة التنظيمية في PSGS ؟

ج. أهداف البحث

هناك العديد من الأهداف البحث التي يمكن الحصول عليها في هذه الدراسة ، من بين أمور أخرى:

١. تحليل أشكال القيم الإسلامية المطبقة في الثقافة التنظيمية في PSGS

٢. تحليل الاستراتيجيات المطبقة على الثقافة التنظيمية في PSGS

د. أهمية البحث

١. للشركة

هناك العديد من أهمية المقدمة للشركات التي هي موضوع البحث:

أ) يمكن أن تكون مقارنة وتطوير في تطبيق الثقافة التنظيمية التي لها قيم إسلامية.

ب) يمكن أن تكون معرفة محددة عن القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS

ج) يمكن أن تكون كتابة وثائق مكتوبة حول القيم الإسلامية المطبقة على PSG

٢. للأكادémie

هناك العديد من الفوائد للأكاديميين الذين يوفرون المرافق والبنية التحتية لهذا البحث:

أ) كمساهمة في تطوير القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.

ب) كمعرفة العلم في تحليل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.

ج) كوثائق مكتوبة للبحث في المستقبل في تطبيق القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.

الباب الثاني

إطار النظر

أ. البحوث السابقة

في البحث عن القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية ليست بحثاً جديداً لأنه كانت هناك دراسات سابقة في نفس المتغيرات والأشياء المختلفة. هناك العديد من الدراسات السابقة التي أثيرت حول القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في البحث العلمية.

يميز هذه البحث هو أن قيم الإسلامية في ثقافة التنظيمية في كل البحوث السابقة لها الوثائق في قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية كمثل التحية الشركة وشعار الشركة، وفي هذه الشركة لم يوجد الوثائق المكتوبة على قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية. وفي هذه البحث يريد الباحث أن يعرف شكل قيم الإسلامية في ثقافة التنظيمية و صنع الوثائق لهذه الشركة.

بحث لطفي ماس عرفانسياه (Lutvie Mas Irfansyah) الذي نقش « تنفيذ القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في السيرة الذاتية. رباني آسيا باندونغ غرب جاوا (CV. Rabbani Asya Bandung Jawa Barat) ». من نتائج هذه الدراسات يمكن أن نستنتج أن الثقافة المكونة على القيم الإسلامية يمكن أن تزيد من التزام كل جهة تنظيمية ويمكن أن انتشار الدين من أجل المصالح الشخصية والمصالح المشتركة¹⁶.

¹⁶ Lutfie Mass Irfansyah, *implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi*, skripsi universitas Islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta 2014

مجلة لسيدة سارة بحلوبي تحت عنوان «نحو دمج القيم الإسلامية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة» و تستنتاج أن ضمان بيئة ملائمة لنشاط الاقتصاد خاصة في ظل الأزمات راهنة التي يعيشها الاقتصاد الرأسالي لن يحصل الا بالرجوع إلى تعاليم الشريعة الإسلامية وإلتزام بمبادئ الاقتصاد الإسلامي^{١٧}.

مجلة ضياء أيو كوسماواتي (Diah Ayu Kusmawati) الذي تناقش «زيادة سلوك العمل الإسلامي مع الثقافة التنظيمية الإسلامية كمتغيرات معتدلة» في تلك الدراسة وجد أن الثقافة التنظيمية الإسلامية كمتغير معتدل كان لها تأثير كبير على أسلوب القيادة في سلوك العمل الإسلامي^{١٨}.

مجلة محمد حفيظ و محمد يعقوب تحت عنوان «أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ قيم الثقافة التنظيمية» ويستنتجان أن تكمّن أهمية فهم الثقافة التنظيمية في محاولة إيجاد قيم الثقافة التنظيمية^{١٩}.

بحث أندى حسنتو(Andi Hustanto) يناقش «القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في البنك المركزي الشريعة مانديري(Bank Syariah Mandiri)» نتائج هذه الدراسة هي أنتلنك شركة يؤسس ثقافة تنظيمية تسترشد بها الأخلاق الكريمة التي تقوم على خمسة أعمدة مختصرة باسم (SIFAT)،

^{١٧} سارة بحلوبي. نحو دمج الإسلامية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة. مجلة الاقتصاد الإسلامي العامية ٢٠١٩.

^{١٨} Diah Ayu Kusumawati,: *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal UNISULA Vol: 2 No: 1 mei 2015.

^{١٩} محمد فائز، محمد يعقوب، محمد رزم الرملي، أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية، International Journal Of Islamic Studies, Al-Qanatir, Vol ,٧. No ,١. ٢٠١٧ .

وهي صدق و استقامة و فطانة و تبلغ^{٢٠}.

مجلة الدكتور أسامة الفراج تحت عنوان «نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في ربة مؤسسات القطاع العام في سوريا» نتائج هذه الدراسة هي العاملون: يرغب العاملون في المؤسسات بأن تُحدد مهامهم بوضوح مع تحديد طريقة أدائها، وأن يكون التزامهم بتحقيق الأهداف التزاماً ذاتياً^{٢١}.

مجلة رائد إسماعيل عباينة و ماجد أحمد حتمالله تحت عنوان «دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن كان نمط الثقافة البيروقراطية هو النمط السائد واحتل المرتبة الأولى في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد^{٢٢}.

^{٢٠} Andi Hustono, *Nilai-nilai Islam pada budaya organisasi pada bank syariah pusat*, Skripsi: Universitas syarif hidayatullah, 2009.

^{٢١} أسامة الفراج,. نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في ربة مؤسسات القطاع العام في سو. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد العدد الأول. مجلد ٢٧ . العدد الأول. ٢٠١١

^{٢٢} رائد إسماعيل وحتمالله عباينة . دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن.المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجید احمد, المجلد ٩ . العدد ٣ ، ٢٠١٣

جدول ١ : البحوث السابقة

الرقم	السنة	الأسم	الموضوع	تحديد المسئلة	الإستنتاج
١	٢٠١٤	لطفى ماس عرفانیاہ	تنفيذ القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في السيرة الذاتية.	كيف تنفيذ القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في السيرة الذاتية.	أن الثقافة المكونة على القيم الإسلامية يمكن أن تزيد من التزام كل جهة تنظيمية ويعکن أن انتشار الدين من أجل المصالح الشخصية والمصالح المشتركة
٢	٢٠١٩	سارة بخلوی	نحو دمج القيم الإسلامية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة	ما دمج القيم الإسلامية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة	أن ضمان بيئة ملائمة لنشاط الاقتصاد خاصة في ظل الأزمات راهنة التي يعيشها الاقتصاد الرأسمالي لن يحصل الا بالرجوع إلى تعاليم الشريعة الإسلامية وإلتزام بمبادئ الاقتصاد الإسلامي
٣	٢٠١٥	ضياء أيوب كوسماواتي	زيادة سلوك العمل الإسلامي مع الثقافة التنظيمية الإسلامية كمتغيرات متعدلة	كيف زيادة سلوك العمل الإسلامي مع الثقافة التنظيمية الإسلامية كمتغيرات متعدلة	أن الثقافة التنظيمية الإسلامية كمتغير متعدد كان لها تأثير كبير على أسلوب القيادة في سلوك العمل الإسلامي

تكمّن أهمية فهم الثقافة التنظيمية في محاولة إيجاد قيم الثقافة التنظيمية	ما أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ قيم الثقافة التنظيمية	أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ قيم الثقافة التنظيمية	محمد حفيظ و محمد يعقوب	٢٠١٧	٤
أُنْتَلِك شرکة يُؤسِّس ثقافة تنظيمية تسترشد بها الأخلاق الكريمة التي تقوم على خمسة أعمدة مختصرة باسم (SIFAT)، وهي صدق و استقامة و فطانة و تبلغ	كيف القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في البنك المركزي الشرعية Bank مانديري Syariah Mandiri (Pusat)	القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في البنك المركزي الشرعية Bank مانديري Syariah Mandiri (Pusat)	أندي حسنتو	٢٠٠٩	٥
العاملون: يرغب العاملون في المؤسسات بأن تحدد مهامهم بوضوح مع تحديد طريقة أدائها، وأن يكون التزامهم بتحقيق الأهداف التزاماً ذاتياً	ما سمات الثقافة التنظيمية السائدة ذات الدلالات التي تميز كل من المؤسسات العامة في سوريا الإنتاجية والخدمية والتطوعية	نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في ربة مؤسسات القطاع العام في سوريا	الدكتور أسامة الفراج	٢٠١١	٦٦

<p>كان نمط الثقافة البيروقراطية هو النمط السائد واحتل المরتبة الاولى في مستشفيات القطاع العام في محافظة اريد.....</p>	<p>ما التعرف الى نمط الثقافة التنظيمية السائد كما يراه المبحوثون العاملون في مستشفيات القطاع العام في مركز حافظة اريد والألوية التابعة لها</p>	<p>دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن</p>	<p>رائد إسماعيل عباينة و ماجد أحمد حاتمة</p>	<p>٢٠١٣</p>	<p>٧</p>
---	--	--	--	-------------	----------

ب. الإطار النظري

١. الثقافة التنظيمية

التنظيم هو نظام نقابي رسمي ومنظم ومنسق للمجموعات التي تعمل معًا لتحقيق أهداف معينة^{٢٣}. مفهوم الثقافة التنظيمية يمكن القول أنه جديد نسبياً لأن الثقافة التنظيمية الجديدة تطورت في بداية عام ١٩٩٠ حيث تم التعرف على هذا المفهوم من قبل المنظرين التنظيميين المعتمدين من المفاهيم الثقافية التي تطورت لأول مرة في تخصص علم الإنسان^{٢٤}.

²³ Sri Budi, *Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Di Universitas Muhamadiyah Malang*, Jurnal Inovasi Ekonomi, Vol. 03, No. 02 September 2018, P-ISSN: 2477-4804. p. 37

²⁴ Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 124

وفقاً Edgar H. Schein ، فإن الثقافة التنظيمية هي نمط من الافتراضات الأساسية التي تنتشر من قبل مجموعة من الأشخاص بعد أن يتعلموا ويعولون بصدق نمط الافتراضات كوسيلة لحل المشكلات المختلفة المتعلقة بالتكيف الخارجي والتكميل الداخلي^{٢٥}.

تمثل الثقافة التنظيمية عادةً داخل مؤسسة مستمرة منذ فترة طويلة وتم استخدامها وتطبيقها في أنشطة العمل التي تُستخدم كمحرك لتحسين جودة العمل للموظفين ومديري الشركات^{٢٦}.

التنظيم هو شيء لا يعتبر ثابتاً ، ولكن التنظيم جزء لا يتجزأ من نظام أكبر يتغير دائماً بشكل حيوي. كلما تغيرت البيئة ، زاد عدد المنظمات المطلوبة لتعديلها^{٢٧}. من البيان أعلاه ، يمكننا استنتاج أن المنظمة ستتغير دائماً وفقاً للبيئة الموجودة في المنظمة.

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم المشترأة والأنظمة المحددة التي تميز الوحدات والأقسام الفرعية داخل المؤسسة الواحدة، وترتبطها مع بعضها البعض في إطار المؤسسة الكبرى وبالتالي تميزها عن غيرها من المؤسسات، وهنا نلحظ في هذا التعريف إمكانية وجود أثر من ثقافة تنظيمية داخل المؤسسة الواحدة^{٢٨}. في ثقافة تنظيمية قوية ، سيتم الالتزام بقيمة المنظمة بشكل مكثف ومنتشر على نطاق واسع ، ويتلقى

²⁵ Schein Edgar H, *The Rule of the Founder in Creating Organizational Culture*, (Organization Dinamic. 1983), p.14

²⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta CV, 2015. p.47

²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta CV, 2015. p. 123

²⁸ هشام أحمد العشيري، أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين، Researchgate Conference Peper ٢٠١٢، ص. ١١٣٦

عدد أكبر من الأعضاء قيم الشركة بقدر التزامهم تجاه الشركة بحيث تصبح الثقافة أقوى ويكون لها تأثير أكبر على سلوك الأعضاء^{٢٩}.

الثقافة التنظيمية هي نظام للمعنى يتم قبوله علانية وجماعية وينطبق على وقت معين لمجموعة معينة من الناس^{٣٠}. بمعنى آخر، الثقافة التنظيمية هي نظام يجب أن تقبله الجهات الفاعلة التنظيمية ويمكن أن تتغير التماسح التنظيمية في أي وقت مع مجموعة معينة.

وفقاً لروبن ، فإن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن نظام معاني مشتركة يتبعه أعضاء المنظمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى^{٣١}. تم استنتاج أن الثقافة التنظيمية هي شيء يميز طرق أو سلوك ثقافة تنظيمية عن أخرى.

أما بالنسبة لتعريف الثقافة التنظيمية الذي اقترحه العلماء المسلمين، فإن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن نظام من المعاني والقيم والمعتقدات التي يتم مشاركتها معًا في منظمة والتي تمثل مرجعًا للعمل والتمييز بين المنظمات عن بعضها البعض^{٣٢}.

الثقافة التنظيمية القوية لها تأثير كبير على الفعالية التنظيمية. لأن

²⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta CV, 2015. p.358

³⁰ Shobirin Achmad, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 125

³¹ Robin P Stephen, *Organizational Behavior* 15 Edition, New Jersey: Pearson Boston: Pearson Edication.2013. p.512

³² Mas'ud dalam jurnal Diah Ayu Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variable Moderasi*, Jurnal UNISULA:, Vol: 2 No: 1 mei 2015. p.234

الفعالية تتطلب توحيد الإستراتيجية والبيئة والثقافة التكنولوجية لمنظمة ما. كلما كانت الثقافة التنظيمية أقوى كلما كانت الثقافة مناسبة. يتم تعريف الثقافة التنظيمية بشكل عام على أنها القيم والافتراضات والفهم وطرق التفكير التي يتم الاعتراف بها بشكل مشترك من قبل أعضاء المنظمة والتي تعد جزءاً من أنشطة المجتمع وحياته.

٢. خصائص الثقافة التنظيمية الإسلامية

التنظيم على قيم أو رسالة الله سبحانه وتعالى ورسوله محمد. توفر النظرة الإسلامية التزاماً أخلاقياً لكل مجتمع مسلم ببذل كل جهد ممكن لتنفيذ جميع أحكام الشريعة الإسلامية في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك سبل عيش الحياة (الاقتصاد) وبشكل أكثر تحديداً في مسائل倫理道德的 العمل. في الثقافة التنظيمية التي تعد جزءاً من الاقتصاد الإسلامي، لا يمكن فصلها عن مفاهيم الإسلام (الشريعة) التي يجب تنفيذها في هذا المجال.^{٣٣}.

هناك العديد من خصائص الثقافة التنظيمية الإسلامية المأخوذة من القرآن والحديث التي يمكن أن تحسن أداء الموظف، من بين أمور أخرى:^{٣٤}

أ) العمل هو واحد من تطبيق وظائف الإنسان ك الخليفة يجب على المسلم أن يدرك أن الإنسان المخلوق بما في ذلك نفسه ك الخليفة في

³³ Lukman Hakim, *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, (Jurnal:Iqtisadiah, Vol: 9, 1 Maret 2016 Universitas Muhamadiah Surakarta), p. 191

³⁴ Lukman Hakim, *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, (Jurnal:Iqtisadiah, Vol: 9, 1 Maret 2016 Universitas Muhamadiah Surakarta), p. 191

الأرض (قائد في الأرض) الذي يجب أن يكون قادراً على توجيهه الأعمال الإنسانية القادرة على خلق الخير والمنفعة في هذه الأرض. يؤمن المسلم بما خلقه الله على الأرض للخير، ومهما أعطاه الله للبشر كوسيلة لإيقاظ وظيفته كمدير للأرض (ال الخليفة). يؤمن المسلم بما خلقه الله على الأرض للخير، ومهما أعطاه الله للبشر كوسيلة لإيقاظ وظيفته كمدير للأرض الخليفة

كما يدرك المسلم أن الله سبحانه وتعالى أرسل المسلمين في العالم كمسؤول عن بعثة رحمة العالمين (رحمة لكل الطبيعة). كما قال الله سبحانه وتعالى في صورة البقرة الآية ٣٠: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَنَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ»

يعمل البشر ك الخليفة على الأرض ويحملون نعمة لكل الطبيعة، واحدة من جهوده هي إدارة هذه الأرض لإملاء احتياجاتاها الحياتية. كذلك المسلم يدرك أن مختلف أنواع الموارد هي مساعدة من الله سبحانه وتعالى. هذه الهبة هي ثقة الله في شعبه، حتى يتمكنوا من استخدامها بكفاءة من أجل تحقيق رفاهيتهم.

ب) العمل هو عبارة تنطلق من وظيفة المسلمين ك الخليفة الإسلامي في وجه الأرض وحاملة لرحمة العالمين، فمن الضروري أن يكون المسلم مسؤولاً عن إدارة محتويات الأرض. لذلك تصبح عملية إدارة محتويات الأرض مهمة للمسلم لتحقيق احتياجات حياته.

العمل هو العبادة، كمسلم يعمل من خلال تفعيل واحد من معرفة الله التي أعطاه للبشر.

يدعو الإسلام ويهمز عملية العمل على تذكر أهمية موقع الإنتاج في مصادر الثروة. العمل هو أيضا جزء من التعزيز فضلا عن مصدر مناسب لاحتياجات المجتمع. قال الله سبحانه وتعالى في سورة الملك الآية ١٥ : « هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ الْتُّسُورُ » .

ج) العمل مع مبدأ المنفعة وفائدة المسلم في القيام بعمليته ليس فقط السعي إلى تحقيق أقصى قدر من الأرباح لتجميع أصول الثروة. العمل ليس فقط بسبب الربح الاقتصادي الذي يحصل عليه ولكن أيضا مدى أهمية الفوائد أو فائدة المجتمع. كم قال الله تعالى في كتابه الكريم : « وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِلْسَّابِلِ وَالْمَحْرُومُ (الزارية الآية ١٩: ١٩) . د) العمل عن طريق تحسين قدرة العقل على العامل المسلم يجب أن يستخدم قدرته الفكرية (الذكاء) ، والاحتراف في إدارة الموارد. لذا فإن عوامل الإنتاج المستخدمة لتنفيذ عملية الإنتاج غير محدودة، يحتاج البشر إلى محاولة تحسين القدرات التي أعطاها الله تعالى. قال الله تعالى في صورة الرحمن الآية: ٣٣ « يَا مَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْقُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْقُذُوا لَا تَنْقُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ”

ه) العمل بثقة وتفاؤل. يعتقد المسلم أن كل ما يحاول وفقاً لل تعاليم الإسلامية لا يجعل حياته صعبة. قال الله تعالى في كتابه الكريم

في الصورة الملك الآية: ١٥ «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ أُنْشُورُ» وقال الله ايضا في صورة الحجر الآية: ٢٠ - ١٩ «وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَالْقَيْنَاءِ فِيهَا رَوَسَى وَأَثَبَتَنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْزُونٍ - وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ وَبِرَازِقَيْنَ ”

(و) إن العمل بموقف متوازن للعمل في الإسلام يتطلب أيضا اتزاناً بين مصلحتين، هما المصلحة العامة والمصالح الخاصة وكلاهما لا يمكن تخليلهما بشكل هرمي ولكن يجب تذكرهما كإتحاد واحد. يمكن أن يكون العمل حراماً إذا تناضر أن النشاط الذي تم إنتاجه الذي يؤدي إلى تأثيرات ضارة على المجتمع بالنظر إلى الأطراف المحرومة في الحركة. المصانعات أو الصلاح لأنشطة دفع إلى الاختلالات والصدمات في الحركة الاقتصادي العام. نتيجة لذلك ، لم تتحقق دعوة للاقتصاد الإسلامي.

(ز) العمل بالنظر الاهتمام الحلال بالعناصر وتجنب عناصر الحرام يتتجنب العامل المسلم ممارسة العمل أو الإنتاج الذي يحتوي على عناصر غير مشروعة مثل التمويل المحتوي على الربا وسياسات العمل غير العادلة والتسويق الكذب. قال الله تعالى في كتابه الكريم في صورة المائدة الآية: ٩٠ «يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءامَنُوا إِنَّمَا الْخُمُرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَرْلَمُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَنِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ». وقال الله ايضا في صورة ال عمران الآية: ٣٦ «يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَآءَ أَضْعَافًا مُضَعَّفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ”

٣. نظرة عامة على القيم في المنظمة

في اللغة الإندونيسية تعد قيمة الكلمة صفة ترتبط دائمًا بالكائنات والسلع وبعض الأشياء المصاحبة لها مثل قيمة العملة التي يتم ذكرها بسعر إحدى العملات. إذا قمنا بربط قيمة العملة إلى أسفل، فيمكن تفسير ذلك أن قيمة الروبية لها قوة شرائية منخفضة أو أقل قيمة^{٣٥}.

في مفاهيم الفكر الأخرى ، يتم تعريف القيم بشيء تحريدي ولا يمكن رؤيته أو الشعور به أو الشعور به ولا يقتصر على نطاقه لأن القيم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالفهم والأنشطة البشرية المعقّدة بحيث يصعب تحديد الحدود^{٣٦}.

القيمة مفهوم تحريدي لا يمكن فهمه إلا إذا كانت القيمة مرتبطة بالسلع أو أشياء معينة. ولكن هناك فهم آخر لأراء العلماء الذين يناقشون القيم في المنظمة. وفقاً لميلتون، فإن قيمة هي معتقد دائم يختاره شخص أو مجموعة كأساس لفعل شيء ما^{٣٧}. بمعنى آخر، القيمة هي شيء يوجه ويطمئن الأفراد في المنظمة.

القيم والمعتقدات التي تبناها المنظمة ستتشكل الثقافة التنظيمية وستصبح الثقافة مصدر قوة في عملية صنع القرار وإنشاء منظمة فعالة^{٣٨}.

³⁵ Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 160

³⁶ Samhi Muaman, *Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Kehidupan Masyarakat*, Jurnal Adabiyah, Vol. 17 No. 2/2017. p. 168

³⁷ Ibid. p.161

³⁸ Torang Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016. P.116

في الثقافة التنظيمية هناك قيم توفر فوائد للمنظمة. في المؤسسات هناك خمس فوائد ذات قيمة، وهي^{٣٩} :

١) السلوك في تحقيق مهمة المنظمة.

٢) كمصدر للطاقة والدافع في تنفيذ المهام والمسؤوليات يجب أن يكون بحزم من قبل جميع الأفراد في المنظمة

٣) تعكس وتعزيز الثقافة التنظيمية.

٤) توجيه صنع القرار في المنظمة.

٥) تسهيل المنظمة في تحقيق رسالتها وتنفيذ الرؤية.

٤. القيم الإسلامية

هي مجموعة من الأخلاق التي تشكل شخصية إسلامية متفوقة، ثم حاول المساهمة في المجتمع والعمل معًا من أجل تكوين الذات والأسرة والعقيدة. القيم الإسلامية هي في الأساس مجموعة من مبادئ الحياة وتعاليم حول كيف ينبغي للبشر أن يعيشوا حياتهم في العالم^{٤٠}.

كما ذكر أعلاه ، تستند القيم الإسلامية على القرآن والحديث.

القيم الإسلامية التي تسترشد بالقرآن تغطي جميع قضايا الحياة والحياة. القرآن هو إرشادات المستفادة حيث يكون القرآن دليلاً مليئاً بالحقيقة عند القراءة وفهمه بشكل مستمر.

يتحدث الإسلام عن مشكلة أساسية في حياة الإنسان ألا وهي الأخلاق. ثم يتم جلب هذه الأخلاق في الحياة من قبل قوة العقيدة

³⁹ Ibis. P.115

⁴⁰ Nurul Jempa, *Nilai-Nilai Agama Islam, Jurnal Pedagogik*, Vol. 01, No. 2 Maret 2018. P.101

والعبادة لله باعتباره واجب وهدف من حياة الإنسان في العالم. والجانب الثالث من هو العقيدة والأخلاق والعبادة^٤:

أ) العقيدة

قيمة العقيدة هي القيمة التي يعلم جميع البشر لتكون قادرة على الإيمان بالله الخالق الذي هو دائماً يراقب ومراقبة جميع الإجراءات الإنسانية في العالم. من خلال الشعور بأن الله موجود وقدر كلياً، فإن البشر سوف ينفذون دائماً جميع الأوامر التي أصدروها ويخشون أن يحدثوا ضرراً على وجه الأرض.

ب) الأخلاق

تعلم القيم كل إنسان على هذه الأرض أن يتصرف بشكل جيد ووفقاً للمعايير التي يدرسها الإسلام حتى يحقق حياة سلمية ومتناهية ومتوازنة.

ج) العبادة

القيمة تعلم كل إنسان القيام بالعمل بأخلاص من أجل الحصول على هداية وبركة من الله سبحانه وتعالى. إن مفهوم قيمة العبادة يلد البشر الذين صادقون ونزيهون ويرغبون في مساعدة إخوانهم من البشر.

٥. القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية

بالنسبة للمسلم ، فإن القيمة التي ينظر إليها على أنها الأصلح

⁴¹ Lukman Hakim, *Internalisasi Agama Islam Dalam Membentuk Sikap dan Perilaku Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Muttaqin Tasik Malaya*, Jurnal Pendidikan Agama Islam – Ta’lim Vol. 10 No.1 2012

هي القيمة المستمدّة من تعاليمه الدينية وهي الإسلام. ومع ذلك، ستكون المنظمة صحية إذا تم تطويرها بقيم صحية مستمدّة من الدين. بعض القيم التي تعتبر مهمة في التطور العقلي للمسلم في التنظيم هي كثيرة. بالتفصيل سيتم شرح القيم بالإضافة إلى الأوصاف التفصيلية المتعلقة بالثقافة التنظيمية على النحو التالي^{٤٢}:

أ) الأصلح

المسلم الذي يلعب دوراً مخلصاً سيرى أن جميع الإجراءات المتخذة هي العبادة. العمل هو أيضاً صدقة فاضلة إذا فعلت بإخلاص. سيحاول المسلم المخلص أيضاً أن يكون شخصاً يمكنه تقديم فوائد لآخرين كجزء من الصدقة الخيرية.

وقال الله تعالى في صورة النحل الآية ٩٧: «مَنْ عَمِلَ صَلِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيهِنَّ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ»

ب) الاتقان

في حديث رواه الإمام ثابراني قال النبي صلى الله عليه وسلم: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم العمل إن يتقنـه» من هذه الكلمة يمكن أن نستنتج أن الكمال أو الاحتراف هو أحد الأهداف التي يجب أن تكون أولوية لكل مسلم في إكمال واجباته. إن الإخلاص المسلم لا يعني أنه يستطيع القيام بعمله أو أنه من أجل أن يتم العمل.

⁴² Muhammad Husni. *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam*. Jurnal: Al-Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.106

ج) الأحسن

جودة الإحسان لها معنيان ورسائل وهما: الأول هو إرتکاب بأفضل ما يمكن القيام به. وبهذه معنی يسم الإتقان. والرسالة التي يحتوي عليها هي أن كل مسلم لديهم التزام لنفسهم للقيام بأفضل ما في كل شيء يفعل ، خاصة لمصلحة الأمة. و الثاني له معنی أفضل من أداء أو جودة العمل السابق. يعطي هذا المعنى رسالة بالتحسين المستمر جانب زيادة المعرفة والخبرة والوقت والموارد الأخرى.

د) التعاون

التعاون هو صفة واجب على جميع المسلمين عامة لأن المسلمين يوجب بتعاون على سبيل الله بالبر والتقوي ويحرم تعاون على سبيل الإثم والعدوان. سوف يجز الله المسلمين الذين يعمل عملا صالحا بمحبات طيبة في الدنيا.

قال الله تعالى في كتابه الكريم في صورة الماءدة

الآية ٢:

«يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءامَنُوا لَا تُحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرُ الْحَرَامُ
وَلَا الْهُدَىٰ وَلَا الْقَلَبِيدٌ وَلَا ءاْمِينَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنْ
رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًاٰ وَإِذَا حَلَّتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجِرْ مِنَّكُمْ شَنَاعٌ قَوْمٌ أَنْ
صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبَرِّ وَالْتَّقْوَىٰ
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ».

وقال الله في صورة النحا، الآية ٩٧:

«مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْسِنَهُ
حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ».

ه) القيم الوردي

وأوضح النبي أن الوقت شيء مهم الذي يزري. أعطى النبي مثالاً لتحمل الوقت ، ثم يتبع الصحابة واعتادوا على احترام الوقت. في حديث الإمام البهقي ، قال النبي صلي الله عليه وسلم: «إِغْتَنَمْتُمْ حَمْسًا قَبْلَ حَمْسٍ : شَبَابَكُمْ قَبْلَ هَرَمَكُمْ وَ صِحَّتَكُمْ قَبْلَ سَقْمَكُمْ وَ غِنَاكُمْ قَبْلَ فَقْرِكُمْ وَ فَرَاغَكُمْ قَبْلَ شَعْلَكُمْ وَ حَيَاكُمْ قَبْلَ مَوْتِكُمْ» (البيهقي من ابن عباس)

بالإضافة إلى تشكيل أخلاقيات العمل ، من الصادق بتجنب المرء من الجشع والبؤس ، لأن الشخص الذي لديه حياة صادقة لن يكون مرتبطاً بالثروة أو الثروة. كما هو معروف أن الحب المفرط للممتلكات أو العالم هو عامل رئيسي في ظهور جرائم في المجال الاقتصادي ، مثل الاحتيال والربا ، وكلاهما يدينهما الله.

و) الصدق

في أي منظمة أو في الفضاء الاجتماعي والصدق و موقف يستحق الثناء ضروري للغاية. الشخص المسلم الصادق سوف يبني دائماً تصرفاته على التعاليم الإسلامية. لا يوجد تناقض بين كلماته وأفعاله. لذلك الله دائماً يأمرنا بأن تكون دائماً مع الشخص البار (الصادق). قال الله تعالى في صورة التوبة الآية ١١٩: «يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَتَقُولُوا إِنَّ اللَّهَ وَكُو�ُوا مَعَ الْصَّدِيقِينَ»

في شكل صدق ودقة الوعود والوقت والإبلاغ والخدمة والتعرف على أوجه القصور والضعف (وليس الإغلاق) والابتعاد عن الكذب والذهاب (على حد سواء إلى الزملاء أو الرؤساء).

ز) الفطنة

يعني فهم وفهم ويعيش جميع المسائل المتعلقة بالواجبات والعمال أو الموظفون يجب أن نعرف بالضبط ما هي الواجبات والواجبات. علاوة على ذلك، ستؤدي هذه الميزة إلى الإبداع والقدرة على تنفيذ مختلف الابتكارات. لا يمكن تحقيق الإبداع والابتكار إلا عندما يحاول شخص دائمًا إضافة مجموعة متنوعة من المعرفة واللوائح والمعلومات إلى كل من العمل والشركات بشكل عام.

ح) الجماعة

الإسلام دين المصلين الذين يهتمون بالتكافل أكثر من العزلة أو الفردية. من العبادة إلى معاملة من صلاة ندية إلى العبادة الاجتماعية يؤكّد على طابع وخصائص الجماعة الإسلامية. بعبارات بسيطة، هل صلاة الجماعة أعلى من الصلاة وحدها؟ لم يعجب الله حقا خط المقاتلين المنظم بدقة. قال الله تعالى في صورة الصف الآية: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ، صَفَّا كَأَنَّهُمْ بُيْئِنُ مَرْضُوصُ» في سياق التنظيم، يمكن تنفيذ الثقافة الجماعية أو ثقافة الجماعة التي هي طابع الإسلام في شكل تضامن بين أعضاء المنظمة أو بين الموظفون.

إذا تم بناء هذه الثقافة الجماعية فعندئذ سوف يتم إنشاء الجو العائلي بنفسه. العلاقات بين المرؤوسين والرؤساء أو الموظفون مع بعضهم البعض ليست مثل علاقة رسمية جامدة، ولكن أشبه علاقة عائلية دافئة.

٦. أهمية الثقافة التنظيمية الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية

الثقافة الثقافية الإسلامية هي دراسة المفاهيم والتطورات والتحديات الشاملة المرتبطة بالإسلام والمسلمين بمنهجية كلية ومتراقبة^{٤٣}. بمعنى آخر، الثقافة الإسلامية مهمة بشكل غير مباشر للحياة في هذا العالم. من المهم أن نفهم الثقافة الإسلامية في بناء الثقافة التنظيمية لأن الإسلام دين شامل للثقافة الإسلامية في الثقافة التنظيمية فهو عمل إسلامي. القيم الإسلامية ستشكل الثقافة التنظيمية الإسلامية في الشركة.

فيما يلي القيم الإسلامية في القرآن والتي يمكن استخدامها لتحقيق الاستقرار في الثقافة التنظيمية للشركة^{٤٤}:

أ) الإتفاقيات والوعود، يونس الأية ٧١ و القصص الأية ٢٨ و الرعد الأية ٢٥.

ب) النظر في الآخرين، النساء الأية ٣٦ و المتحنة الأية ٩.

ج) الإستشارة، الشورى الأية ٤٢ و طه الأية ٣ و الكهف الأية ٢٢.

^{٤٣} محمد فائز، محمد يعقوب، محمد رزم الرملي، أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية، International Journal Of Islamic Studies, Al-Qanatir, Vol.7, No.1, 2017, ISSN: 2289-9944. p. 48

^{٤٤} محمد فائز، محمد يعقوب، محمد رزم الرملي، أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية، International Journal Of Islamic Studies, Al-Qanatir, Vol.7, No.1, 2017, ISSN: 2289-9944. p. 48

- د) التحسين المستمر، الأعرف ٤٢ .
- هـ) نشيط في العمل، في سورة البقرة الآية ٦٢ و ٨٢ و الأنعام الآية ١٣٥ .
- و) مساعدة الآخرين، الصف الآية ٦١ و النحل الآية ٩٧ و ينس الآية ٤١ .
- ز) الصدق والعدالة، البقرة الآية ١٧٧ و الزمر ٣ و ٢ .
- ح) التواضع، هود الآية ٢٣ .
- ط) الصبر، هود الآية ١١ .
- ي) الصالحين أو النية، البقرة الآية ٢٥ و ٢٢٥ و ٦٢ ، و التوبية الآية ١٠٥ و الصف الآية ٨ و القصاص الآية ١٩ .
- ك) نظام الاجتماع، آل عمران الآية ١٠ و البقرة الآية ٢٧٣ .
- ل) الأمانة، الأنفال الآية ٢٧ و ينس الآية ٦١ و النور الآية ٨ .

٧. الاستراتيجية التنظيمية

أ) نهج الثقافة التنظيمية

إذا كانت البيئة تتطلب ثقافة في المنظمة يجب أن تغير يجب إجراء التغييرات بعناية يتطلب الأمر وضع استراتيجية صحيحة حتى لا يفقد أحد جوانب المنظمة هويته لأن الثقافة التنظيمية عادة ما تُعتبر انعكاساً ل الهوية المنظمة ومن ناحية أخرى لا يزال بإمكان المؤسسة التكيف مع البيئة^{٤٥}. لتغيير أو صنع ثقافة يمكن القيام بطرق ونظريات مختلفة واحدة منها هي استخدام أربعة مناهج.

⁴⁵ Paul Bate Dalam Buku Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 314

وفقاً Paul Bate ، هناك أربعة مناهج في الثقافة التنظيمية النهج مقاربة عدوانية وسلام و مثقف و التلقين^{٤٦} .

(١) عدوانية

النهج العدوانى هو نهج يحتوى على أفكار جذرية ومبكرة ومثالية عادة ما تخلق الكراهية والانقسام بين المجموعات لأن هذا النهج لا يمكن ضبطها ولا يمكن حلها بسرعة.

(٢) سلام

النهج السلمي هو نهج يؤكد التوازن بحيث تكون الرسالة المرسلة غير واضحة وكذلك الأساليب المستخدمة غير متسقة ولكن المشاركين في التغيير مرتفعون للغاية ويتم تنفيذها بتوافق الآراء ويحاولون توحيد الآراء. يتطلب هذا النهج وقتاً كبيراً للتحدث مع الجميع لتعريفهم بالمقترنات والتغييرات.

(٣) مثقف

هو منهج يحتوى على أفكار ليس لها مبادئ أساسية قوية وتحتم بالأهداف التي لها تدفق غير موات. تكون الرسالة التي يتم نقلها في هذا النهج غامضة في بعض الأحيان. في هذا النهج تكون المصالح الشخصية أكثر بروزاً من المصالح المشتركة لأن جميع أعضاء هذا النهج يفتقرن إلى الثقة في المجموعة بحيث يكون التعاون غير مناسب للتنفيذ.

⁴⁶ Paul Bate Dalam Buku Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p 331

٤) التلقين

النهج التلقين هو نهج متخصص في توصيل الرسائل الأساسية واستخدام الموظفون المدربين للقيام بالعمل. هذا النهج يشجع دائماً خلق شعور التعاون على الرغم من أنه يقتصر على مجتمع واحد معين. التعلم في هذا النهج هو التعلم المنظم بحيث يمكن أن يخلق فهم عميق.

ب) أشكال رد فعل الموظف ضد التغييرات في الثقافة التنظيمية
 هناك تسعه أشكال من ردود أفعال الموظفون تجاه التغييرات في الثقافة التنظيمية^{٤٧}:

١) القبول النشط

يقبل الموظفون ماهية التغييرات الثقافية.

٢) إعادة اختراع انتقائية

انتقائي يحاول الموظفون الانتقائيون إعادة تدوير بعض عناصر الثقافة القديمة إلى ثقافة جديدة على الرغم من أن طبيعتها لا تتغير على الإطلاق.

٣) التجديد

بشكل عام يحجم الموظفون عن إجراء تغييرات وثقافة قديمة كما لو كان يتم إعادة تدويرها وتشكيل ثقافة جديدة.

⁴⁷ Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 340

٤) القبول العام

العام بشكل عام يقبل الموظفون التغيير على الرغم من أنه ليس بالكامل فهناك بعض الثقافات التي يتم رفضها من خلال الافتراضات الثقافية القديمة التي لا تزال مناسبة.

٥) تنافر

الموظفون لديهم شكوكين قبول ورفض التغييرات وهذا يمكن أن يتسم سلوك الموظفون أقل اتساقاً.

٦) الرفض العام

العام بشكل عام يرفض الموظفون التغييرات على الرغم من أن إمكانية التغيير لا تزال مقبولة على أساس أن الثقافة القديمة لم تعد مواتية للبيئة الجديدة.

٧) تفسير

التفسير بشكل عام يحاول الموظفون تفسير التغييرات والتكييف مع السلوك مع التغييرات التي تمت تجربتها.

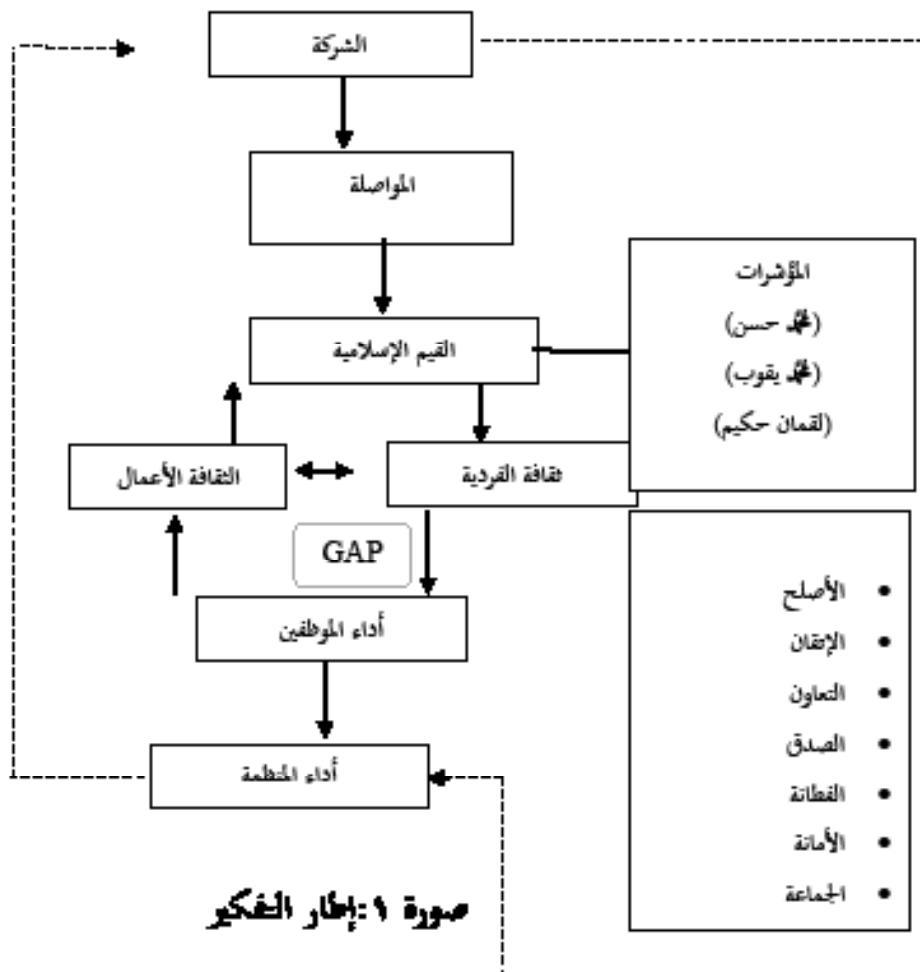
٨) إعادة التفسير الانتقائي

الموظفو ببعض المكونات الثقافية ورفض الآخرين.

٩) الرفض النشط

للموظفين يرفضون مباشرة التغييرات الثقافية المتصرفة.

A. إطار الفكر



PSGS له العديد من الفروق الدقيقة التي تؤدي إلى القيم الإسلامية مثل المنتجات التي يتم الاعتماد عليها وهي الإسكان القائم على الشريعة. من خلال وجود قيم إسلامية معبأة في المنتجات وثقافة الشركة لا تزال هذه الشركة لديها فهم مختلف لشكل القيم المطبقة على هذه الشركة. من هذا المنطلق سوف يقوم

الباحث بتحليل شكل القيم المطبقة على PT.Seemount Garden كدليل على أن هذه الشركة تطبق القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية و يجعل هذا البحث وثائق أساسية للشركة. تحليل هذه مسألة بإستعمال تسعه المؤشرات الذي قد أخذ الباحث من ثلاثة النظريات يتعلق عن قيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية لإجاد أي قيم الذي يستخدم الشركة في ثقافة التنظيمية. قبل التحليل البيانات لابد أن نجمع البيانات، اخذ الباحث ثلاثة طرق لجمع البيانات وهي طريقة المقابلة والتوثيق والملاحظة. في تحليل البيانات لها الباحث ثلاثة طرق وهي تحفيض البيانات وعرض البيانات وأخذ الاستنباط.

الباب الثالث

منهج البحث

أ. نوعية البحث

البحث النوعي هو البحث الذي يهدف إلى فهم الآراء والإتجاهات وتحليل الظواهر المختلفة، سواء كانت طبيعية إنسانية أو اجتماعية. وذلك من خلال المراقبة والإختبار ومراجعة الدراسات السابقة ومقابلة الأفراد والجماعات بطريقة منهجية. يكون البحث علمياً عندما يكون دقيقاً ومنهجياً وصارماً^{٤٨}.

تفسير الكثير من الإشكاليات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، مثل غياب العمل الجمعي والعمل الطوعي على سبيل المثال والاتجاه إلى الفردية، من خلال إبراز أشكال اللامساواة والفجوات الطبقية والتحولات باتجاه الاستهلاك بدل الإناتجية.^{٤٩}

في هذا النوع من الباحثين، يختار الباحث البحث باستخدام نوع نوعي لأن البحث كلي ومعقد وдинاميكي و مليء بالمعنى، لذلك من المستحيل بالنسبة للبيانات المتعلقة بالحالات الاجتماعية أن يتم التقاطها بواسطة طرق البحث الكمية^{٥٠}. معنى أن الطرق النوعية هي طرق تعتمد على الفلسفة

^{٤٨} مؤسسة الملك الحسين، الدليل التدريسي مناهج البحث الاجتماعي، مركز المعلومات البحوث، ٢٠١٦، ص. ٢٠.

^{٤٩} أيمن عبد المجيد ود. أباهر السقا، دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في «راضي الفلسطينية المحتلة، مركز دراسات التنمية»- جامعة بيرزيت، ISBN: ٩٧٨-٩٩٥-٣٣٤-٢٦٢، ٢٠١٤، ٧-٢٦، ص.

^{٥٠} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p.453

الوضعية التي تستخدم لدراسة حالة الكائنات الطبيعية التي يتم فيها تنفيذ تقنيات جمع البيانات في التلثيث (مجتمع) وهذا البحث يقمع المعنى أكثر من التعميم^{٥١}.

في البحوث التي تستخدم الأساليب النوعية ، يمكننا استخلاص الملاحظات بشكل استقرائي والنظريات التي تحدِّد العمليات والإجراءات والتفاعلات على أساس آراء المشاركين أو الموضوعات قيد الدراسة. وبالتالي يمكن للباحثين الحصول على بيانات أعمق من الموضوعات البحثية بحيث يكون من الأسهل الحصول على نتائج من صياغة المشكلة إلى البحث عن القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS.

ب. موضع البحث

تحديد موضوع البحث هناك عدة مقاربات او عدة مفاهيم كمثل مفهوم الأسرة التقليدية والأسرة الحديثة والقيم المجتمعية والموقع والأدوار داخل الأسرة وسوق العمل^{٥٢}. في موضوع البحث لابد أن تستحوذ المشكلة على إهتمام الباحث وتنسجم مع رغبته وتكون لدى الباحث الإمكانيات والمؤهلات الكافية لمتابعة المشكلة من موقعها وتتوفر المعلومات الوافية (عند المبحوثين) عن المشكلة وتتوفر التسهيلات الإدارية الالزمة من قبل الجهة المعنية بمشكلة البحث^{٥٣}.

^{٥١} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p. 38
^{٥٢} أيمن عبد الحميد ود. أباهر السقا، دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في ا»راضي الفلسطينية المحتلة، مركز دراسات التنمية- جامعة بيرزيت، ISBN -٩٧٨:٩٩٥٠-٩٣٤-٧٢٦، ٢٠١٤، ٢٠١٤، ص. ٢٥

^{٥٣} مؤسسة الملك الحسين، الدليل التدريبي مناهج البحث الاجتماعي، مركز المعلومات البحوث، ٢٠١٦، ص. ٤

في هذه الدراسة يكون للباحث موضوع البحث أي الثقافة التنظيمية في PSGS. من أجل الحصول على بيانات كاملة، سيقوم الباحث بمقابلة الأشخاص المعرفين الذين يعرفون الشيء مثل رئيس الذي يعرف ومنظم الثقافة التنظيمية، والمدير باعتباره الجاني وكذلك الشخص الذي يعرف الثقافة التنظيمية للشركة بعد مدير الشركة والموظف باعتباره مرتكب الثقافة التنظيمية. تم اختيار المحدثين الثلاثة من قبل الباحثين بهدف معرفة الثقافة التنظيمية التي يتم تطبيقها وكيف يمكن إستراتيجية إدارة الثقافة التنظيمية وما إذا كانت هناك قيم إسلامية في الثقافة التنظيمية التي تتبناها الشركة.

ج. نطاق البحث

لتوضيح المشكلات في البحوث وتركيزها، يتمتع الباحث بنطاق البحث حتى لا يصبحوا بحثاً واسع النطاق. فيما يلي بعض من نطاق البحث في هذه الدراسة:

١. يقتصر نطاق هذا البحث على البحث في تحليل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS ، التي تتم فقط في هذه الشركات والموظفو في مكتب التسويق بالشركة ، للحد من نطاق البحث والتركيز على الأشياء المتعلقة بعنوان البحث فقط.
٢. تتناول هذه الدراسة فقط القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS سيتم الحصول على من طريقة إجراء المقابلات والمراقبة والتوثيق من خلال تحليل الثقافة التنظيمية في الشركة وكيف يمكن لاستراتيجية تشكيل الثقافة التنظيمية معرفة ما إذا كانت هناك قيم إسلامية موجودة في الثقافة التنظيمية للشركة.

د. السكان وأخذ العينة

السكان هو مجال تعميم يتكون من كائنات / مواضيع لها كميات وخصائص معينة حددتها الباحث لدراستها واستخلاص استنتاجات^{٥٤}. السكان الذين أخذ الباحث هم جميع الموظفون في PSGS يعمل في مكتب التسويق قدر ٢٢ موظفين وينشط في تنفيذ الثقافة التنظيمية داخل الشركة.

العينات هي نموذجاً يشمل جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصل المعنى بالبحث تكون ممثلة له بحيث تحمل صفات المجموعة وهذه نموذج أو جزء يغطي الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل^{٥٥}. وذلك جزء من عدد وخصائص السكان. إذا كان عدد السكان كبيراً فلن يتمكن الباحث من البحث بسبب قيود جوانب عديدة مثل الأموال والطاقة والوقت. ثم أخذ الباحث عينات من السكان الحاليين^{٥٦}. تكونت العينة التي اختارها الباحث من شخص واحد من رئيس الشركة ومدير شركة واحد ورؤساء أقسام الشركة وموظفي من الشركة لإجراء مقابلات معهم.

في وصف الموضوع في هذا الفصل سيقوم الباحث بشرح الملف الشخصي للموضوع أو الشخص الذي تمت مقابلته. كان هناك خمسة أشخاص مرجعين الذين أصبحوا عينات من هذه الدراسة وهم رئيس الشركة ومدير الشركة ورئيس قسم المالية ورئيس قسم التسويق ورئيس قسم المشروع.

^{٥٤} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014, p. 148
^{٥٥} د. عبد الرحمن برقوق وادية عيشور مع مجموعة مو الباحثين، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، رقم ٩٧٨ - ٩٩٢١ - ٥١٥ - ٦ - ٢٣ - ٢٣١، ص. ٢٠١٧

^{٥٦} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p. 224

١. السيد أغوس وسوبريانتو S.E (رئيس الشركة)

لدى الشركة مدير شركة يدعى سيدة د أغوس وسوبريانتو S.E, الذي يعد الجزء الأعلى في الشركة بعد مفوض الشركة. السيد أغوس هو المدير الذي لديه القدرة على تشكيل ثقافة الشركة للشركة التي لها قيم إسلامية ولديه الرغبة في جعل شركته شركة تقوم بتطوير نظام الشريعة. اختار الباحث السيد أغوس ليكون الشخص الخبير في هذه الدراسة لأنها كان مركز جميع عمليات صنع القرار ومصدر خلق ثقافة تنظيمية تحافظ على المبادئ الإسلامية. يتمتع المدير في هذه الشركة بسلطة تغيير ووضع القواعد والتنسيق والإشراف على جميع الأنشطة في الشركة بدءاً من إدارة والتوظيف إلى شراء البضائع. من خلال بعض الأعمال التي يجب أن يقوم بها المخرج فإن المؤلف واثق تماماً من أن مدير الشركة هو العينة الأكثر ضرورة في أبحاث الثقافة التنظيمية في هذه الشركة.

٢. السيدة سلمى العردياني R.S.AB (مدير الشركة)

الأم هي دائمًا مديرية شركة لديها معرفة واسعة بالثقافة التنظيمية الموجودة في PSGS مزدهر لأنها شخص يقود ويدير وينسق جميع الأمور المتعلقة بإدارة الشركة. يقوم المديرون في الشركات أيضاً بوضع استراتيجيات لتطوير الشركات وتقييم جميع الأنشطة التي لم يتم تنفيذها بشكل صحيح. يتفاعل المدراء في هذه الشركة أيضاً دائمًا مع جميع أجزاء الشركة بحيث يمكن أن يكون الانكماش تقييماً في الإدارة وتشكيل ثقافة تنظيمية يمكن قبولها من قبل جميع الموظفين في الشركة. مع المهمة التي قام بها المدير فإن الكاتب واثق جداً من أن المدير هو العينة الأكثر

ملاءمة في هذه الدراسة.

٣. السيدة يوليانتو آريس (رئيسة قسم المالية)

السيدة يوليانتو آريس هي رئيسة قسم المالية التي تنظم جميع عمليات تداول الأموال داخل وخارج. رئيس قسم الشؤون المالية مكلف أيضاً بمراقبة تكاليف المخزون والتكاليف التشغيلية هذا في الشركة. يختار المؤلف رئيس القسم المالي الذي تشغله والدة يوليانتو بسبب جميع الموظفون في الشركة ورئيس قسم كل جزء أكثر وعيًا بالثقافة التنظيمية للشركة لأن رؤساء الهيئات ينظمون ويوجهون التوجيه لكل موظف.

٤. السيدة انده دوى (رئيسة قسم التسويق)

هي رئيسة قسم التسويق الذي هو رأس حرية الشركة لأن قسم التسويق لديه أكبر مساهمة في هذه الشركة. تتمثل مهمة رئيس قسم التسويق في مراقبة جميع أنشطة التسويق بدءاً من الحفاظ على زيادة المبيعات وتوثيقها وتوثيق استراتيجيات المبيعات والحفاظ على رضا العملاء وإعداد تقارير المبيعات. يختار المؤلف رئيس قسم التسويق كمورد لأنه رئيس قسم التسويق الذي يساهم في صنع الثقافة التنظيمية في الشركة أكثر من عضو القسم من قسم التسويق. بمعنى آخر، تعرف السيدة انده بصفتها رئيس قسم التسويق المزيد عن الثقافة التنظيمية للشركة.

٥. السيد أوانغ دوى (رئيس قسم المشروع)

السيد أوانغ هو رئيس قسم المشروع الذي تتمثل مهمته في مراقبة ترتيب المواد للموردين وتسجيل بيانات المواد وتسجيل الوحدات

السكنية وتثبيت المنازل وتسجيل مخزون المواد الخام. بصفته رئيس القسم يتفاعل السيد أوانغ دائمًا مع العديد من الموظفون في قسم المشروع ويفهم بعض الاحتياجات الداخلية والخارجية للموظفين. يختار المؤلف رئيس قسم المشروع الذي يشغل السيد أوانغ لأن رئيس القسم أكثر وعيًا بالثقافة التنظيمية الموجودة في الشركة ويتفهم رغبات بعض الموظفون التي سيتم نقلها إلى مديري الشركة بحيث يمكن قبول الثقافة التنظيمية من قبل جميع الموظفون.

هـ. أسلوب جمع البيانات

جمع البيانات هي البحث الاجتماعي تستند إلى مجموعة كبيرة من البيانات المعمقة المتعلقة بالحالة بهدف دراستها بشكل شمولي والتوصيل إلى صورة كافية للحالة في علاقتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والنفسية والثقافية المتنوعة. وقد تكون الحالة فرداً أو أسرة أو مؤسسة أو حارة أو مجتمعاً بأكمله^{٥٧}. للحصول على النتائج المناسبة لتقنيات جمع البيانات في الدراسة توجد عدة طرق على النحو التالي:

١. منهج المقابلة

المقابلة هي أساليب لجمع البيانات حيث يقوم القائمون بإجراء المقابلات (الباحث الذين يعطون مهمة إجراء المقابلات للحصول على البيانات) بطرح أسئلة عديدة على موضوع البحث. تُستخدم المقابلات كطرق لجمع البيانات إذا كان الباحث يريدون العثور على المشكلات

^{٥٧} أيمن عبد المجيد ود.أباهر السقا، دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في «راضي الفلسطينية المحتلة، مركز دراسات التنمية»- جامعة بيرزيت، ISBN: ٩٧٨-٩٩٥٠-٩٣٤، ص. ٢٠١٤، ٢٦-٣٦.

التي يجب فحصها ومن ثم يجد الباحث المستجيبين الأكثر عمّقاً في عدد المجيبين قليلي العدد ٥٨٥. تكون جاهزاً للمقابلة من الأهمية بمكان أن يكون البحث ووثائقه مألفة لديك. وهذا يولد لديك وعي حول الأسئلة الحالية وما إليها من أسئلة أخرى والى أين تقودك بعض إجابات الأسئلة ٥٩.

استخدم الباحث في هذه الدراسة نوعاً من المقابلات المفتوحة وقد استخدم الباحث هذه الطريقة للحصول على إجابات أوسع نطاقاً حول الوصف والاستراتيجية في تطبيق القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS عن طريق إجراء مقابلات مع العديد من الشخصيات ذات الصلة مثل مدير الشركة وممثلي مدير الشركة والموظفون داخل الشركة.

٢. منهج التوثيق

الوثائق بأنواعها المختلفة الشفاهية والمكتوبة والمصورة، بهدف فهمها وتفسيرها وتحليلها والتوصل لقراءات ومقاربات دلالية والقيام بتصنيف وفقاً لدلالات موضوعاتية وفتات كتحليل توجهات أو قراءة خطابات معينة، يمكن أن تستخدم هذه المقاربة لإعطاء بيات إحصائية أي تكميم المعلومات ٦٠. في البحث الآخر هي طريقة بحث تعمل على الحصول على البيانات في شكل ملاحظات نصوص وكتب وصحف

^{٥٨} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p.224
^{٥٩} أيمن عبد المجيد ود.أباهر السقا، دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في «راضي الفلسطينية المحتلة، مركز دراسات التنمية»- جامعة بيرزيت، ISBN -٩٧٨-٩٩٥-٣٣٤-٢٦٧، ص. ٢٠١٤

^{٦٠} أيمن عبد المجيد ود.أباهر السقا، دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في «راضي الفلسطيني المحتلة، مركز دراسات التنمية»- جامعة بيرزيت، ISBN -٩٧٨-٩٩٥-٣٣٤-٢٦٧، ص. ٢٠١٤

ومجلات ووثائق تنظيمية لجدول الأعمال وما إلى ذلك^{٦١}. يستخدم الباحث هذه الطريقة للحصول على بعض البيانات حول ملف الشركة والتاريخ والظروف الموجودة في PSGS.

٣. منهج الملاحظة

الملاحظة هي تلك أين يجر الباحث بنفسه مباشرة جمع المعلومات دون معالجة الموضوعات المعنية وفي هذه الحال تغطي الجمع المؤشرات ذات الصالح مسبقا، إنما كدعم دليل الملاحظة الذي يتكون انطلاقاً من هذه المؤشرات^{٦٢}. معنى آخر من الملاحظة هي طريقة تستخدم لفحص الموضوعات البحثية من خلال تقديم ملاحظات مباشرة عن أعراض الموضوع قيد الدراسة^{٦٣}. سيتم استخدام هذه الطريقة من قبل الباحثين لأن الباحث سيذهب مباشرة إلى عمل وأنشطة الكائن المعنى والتفاعل مباشرة مع الثقافة التنظيمية في PSGS.

و. أسلوب تحليل البيانات

وسيتم إجراء تحليل البيانات من قبل الباحثين باستخدام أسلوب تحليل البيانات من Miles and Huberman الذي أوضح أن تحليل البيانات النوعية يؤديها بشكل تفاعلي وبشكل مستمر حتى يكتمل وطرحوا ثلاث خطوات

:^{٦٤}

^{٦١} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p.396

^{٦٢} عبد الرحمن برقوق وادية عيسور مع مجموعة مو الباحثي..، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، ردمك ٥١٥-٩٩٢١-٩٧٨، ٦-٢٣-٥١٥، ص ٢٣١، ٢٠١٧

^{٦٣} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p.404

^{٦٤} Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p. 337

١. تفسيض البيانات

البيانات التي تم الحصول عليها من المقابل الذي بلغ الكثير في هذه الدراسة يحتاج إلى الإشارة بالتفصيل وبعناء. يعني تقليل البيانات اختيار الأشياء الرئيسية وتلخيص التركيز على الأشياء المهمة والبحث عن الأنماط والسمات وإزالة شيء غير مهم. في هذه الدراسة سيتم توجيه الباحث وفقاً لصياغة المشكلة والأهداف المراد تحقيقها.

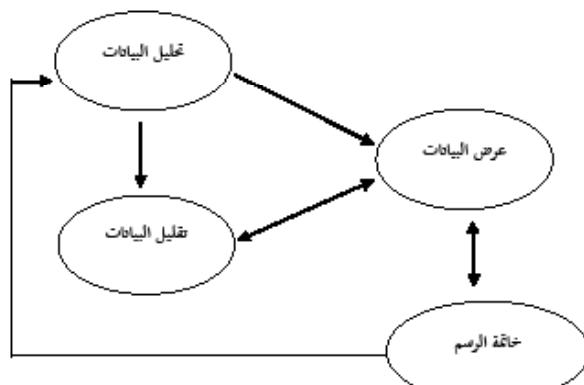
٢. عرض البيانات

عند تقديم البيانات في البحوث النوعية ، يمكن أن يتم ذلك في شكل وصف موجز وسرد وعلاقة علاقات بين الفئات والأنواع ، لذلك سيكون من السهل على الباحثين فهم عملهم المسبق والتخطيط له.

٣. أخذ الاستنباط

الرسم يعني استنتاج الاستخلاص استخلاص استنتاجات حيث قد تستجيب الاستنتاجات النوعية لصياغة المشكلة في البداية وحتى العكس، لأن المشكلات المدرosaة في البحث النوعي لا تزال مؤقتة

ويـ



صورة ١: تقنيات تخليل البيانات

مراجع: (Sagivonc: 2014)

الباب الرابع

المناقشة

تتمثل مشكلة هذا البحث في كيفية ممارسة فهم جميع الموظفون حول شكل القيم الإسلامية في ثقافة العمل الجديدة للمنظمة من خلال الأنشطة على أساس يومي. يركز هذا البحث على إيصال شكل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS التي من خلال وسائل الإعلام المرئية تدعم فهم القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية.

يعتبر نوعياً وصفياً يقدم فيه هذا المنهج بيانات تستند إلى فلسفة الوضعية والتي يتم استخدامها لفحص حالة الكائنات الطبيعية التي تتضمن فيها تقنيات جمع البيانات الملاحظات والمقابلات ودراسات التوثيق التي أجريت في التثليث (توليفة) والتي تعد طريقة لزيادة قيمة موضوعية البحث التي تعتمد على البيانات النوعية وهذا البحث هو أكثر إلهاحا على المعنى من التعميم هذا البحث بحثاً^{٦٥}.

هذه الدراسة عبارة عن دراسة تستخدم نظرية الأرضية وهي عبارة عن بحث يمثل أحد أنواع الطرق النوعية التي يمكن للباحثين من خلالها استرجاع البيانات باستخدام ما يتم ملاحظته بشكل استقرائي ووجهات نظر العديد من العينات التي تمت دراستها^{٦٦}. حتى يتمكن الباحث من الكشف عن البيانات التي تم الحصول عليها في هذا المجال من خلال تقديم البيانات في النموذج الرسم البياني الذي سيتم تقسيمه إلى مؤشرات القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية الموجودة في الإطار النظري.

⁶⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2014. p.453

⁶⁶ Ibid. p.39

في هذه الدراسة، سيقسم الباحث المناقشة إلى مرحلتين المرحلة الأولى هي مناقشة أشكال القيم الموجودة في الثقافة التنظيمية PSGS. في المرحلة الثانية سيناقش الباحث الاستراتيجيات المستخدمة من قبل PSGS. في كل مرحلة سوف يقدم الباحث الفرعية وفقاً للمؤشرات المستخدمة.

أ. تطبيق أشكال القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في PSGS

هناك قيم إسلامية في الثقافة التنظيمية تؤخذ كمؤشرات في هذه الدراسة. يقول محمد حسني أن هناك قيمًا إسلامية في الثقافة التنظيمية هي: الأصلح والاتقان والتنفس والتعاون والفتنة والجماعة. آراء محمد يعقوب ان الصدق والأمانة هما من قيم الإسلام في الثقافة التنظيمية التي مهمة. هناك آراء مأخوذة من لقمان الحكيم كمؤشرات للقيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية والمؤشران هما عناصر الحلال والعمل هو العبادة.

١. فهم الأصلح

المسلم الذي يلعب دوراً مخلصاً يرى أن جميع الإجراءات المتخذة هي العبادة. العمل هو أيضاً صدقة فاضلة إذا فعلت بإخلاص. سيحاول المسلم المخلص أيضاً أن يكون شخصاً يمكنه تقديم فوائد لآخرين كجزء من الصدقة الخيرية.^{٦٧}.

في تفسير «الأصلح» وجد الباحث بعض الاختلافات في المقابلات التي أجراها خمسة من المجيدين حول القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية. مثل مقابلة مع مدير الشركة السيد أغوس سبرينتو الذي فسر

⁶⁷ Muhammad Husni. *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam*. Jurnal: Al-Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.106.

الأصلح باعتباره وجهة النظر التي تعمل في PSGS هو فقط لكسب المال فقط داخل الشركة ولكن جوهر العمل في PSGS هو خلق اخوة التواصل الجيد أو الممتاز والرؤية الصحيحة والمهمة وذلك لخلق أكبر فائدة.

«كيف نفسر الأصلح أو فائدته نحاول أن نقدم لهم آراء ووجهات نظر مفادها أن المدف من العمل هنا ليس من أجل كسب المال لكننا نخلق التواصل الجميل التواصل الجيد والرؤية والرسالة الحقيقة، ثم خلق المزيد من الفوائد. قارن العمل فقط هنا^{٦٨}». (ADP ٣٠٠١١٩)

عكس رأي السيدة يوليانتو كرئيسة لقسم الشؤون المالية الذي فسر الأصلح على أنه قيم تجلب البركة وتفسير العمل كعبادة. وبعبارة أخرى، جادل السيدة يوليانتو أن العاملين في PSGS مزدهرة تفسير الأصلح من الوظائف التي تجلب البركة.

«ربما تكون العلاقة مع الإسلام في وقت سابق ربما يعمل الموظف ليس فقط للبحث عن العالم ولكن المقصود هو العبادة. النتائج التي تم الحصول عليها تجلب البركة والبركة وتعمل بإخلاص وهناك قيمة للبركة، لذلك لا يشعر بأنه مثقل بعمله لأن العمل ينسى بإخلاص. إن شاء الله، يفسر الموظفون هنا العمل على أنه عبادة^{٦٩}». (YKDK ٣٠٠١١٩)

وبالتالي فإن الاختلافات في الرأي التي أوضحتها رئيس قسم

^{٦٨} Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٦٩} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

التسويق سيدة انه دوي الذي يفسر الأصلاح في العمل على أنه عمل يستفيد منه الآخرون كمثال قدمته انه دوي هو بناء مسكن يقع فيه مساجد وحيث يتم استخدام المسجد من قبل المجتمع للعبادة.

«في PT.Seemont نفسها، تفسير العمل، حيث يتم تفسير العمل نفسه على أساس الفائدة على سبيل المثال، نحن نوفر ونشيء ونبني منازل لمنطقة الإقامة التي نوفر فيها غرفة للصلوة لعبادة المجتمع المحيط».^{٧٠} (IKPM٣٠٠١١٩)

تم منح المعارضة من قبل رئيس قسم المشروع السيد أوانغ دوى الذي فسر الأصلاح في أداء العمل على أنه وظيفة أوفت بالهدف المنشود.

«طالما استطعنا التعامل مع العمل ، فإن القيام بالعمل وفقاً للهدف مفيد».^{٧١} (AKP٢٩٠١١٩)

رأى السيد أوانغ له آراء مماثلة مع السيدة سيلمي التي عملت مديرية للشركة. وتعتقد السيدة سلمى أن العاملين في PT.Semount يفسرون العمل من أجل الأصلاح باعتباره وظيفة تتوافق مع ما تهدف إليه الشركة أو تستهدفها.

«لتفسير فائدة هذا الموظف، فإنه عادة ما يقوم بمزيد من العمل لما تهدف إليه الشركة، على سبيل المثال، يُعهد إليه أن يكون شخصاً

^{٧٠} Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٧١} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

تسويقياً ، فعلى سبيل المثال ، مثل التسويق كيف يكون تسويقاً تلقائياً، يجب عليه تسويق المنتج إلى درجة أن هناك أشخاصاً يشترون وقد يكون مثلاً لتفسير فوائد القيام بالعمل^{٧٢}». (SMP٣٠١١٩).

٢. العمل بالاتقان

في الحديث الذي رواه الإمام طبرني قال النبي صلى الله عليه وسلم:» ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقننه» من هذه الكلمة يمكن أن نستنتج أن الكمال أو الاحتراف هو أحد الأهداف التي يجب أن تكون أولوية لكل مسلم في إكمال واجباته. إن الإخلاص المسلم لا يعني أنه يستطيع القيام بعمله أو أنه من أجل ان يتم العمل»^{٧٣}.

هناك خمس نتائج للمقابلة حصل عليها الباحث في الأسئلة التي تحتوي على مؤشر الإتقان. من بين المجبين الخمسة الذين أخذهم الباحث هناك العديد من أوجه التشابه في الإجابات على الأسئلة المطروحة.

السيد أغوس سبرينتو لديه رأي بأن الموظفون في PT.Semount لم يقم بعمل مثالي لأنه لم يتم بعد وفقاً للهدف الرئيسي لشركة عقارية ذات خلفية شرعية إلا أن موظفي الشركة قادوا إلى هذا الكمال.

في الواقع ، لقد أدى ذلك إلى الكمال مع عدد الموظفون ،

⁷² Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

⁷³ Muhammad Husni. *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam*. Jurnal: Al- Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.107

العديد من أهدافنا أصبحت واحدة بحيث تصبح مجتمعاً ويقومون تدريجياً بتحسين الخطأ المتمثل في تقليل الاحتكاك ومن ثم خلق وظيفة مثالية بحيث تكون مثالية لأنها لا تتوافق مع هدفنا الرئيسي كشركة في القطاع خاصية الشريعة والخلفية^{٧٤}». (ADP٣٠٠١١٩)

وبالمثل، فإن الإجابة التي قدمتها السيدة سلمى عن الإتقان هي نفسها تقريباً مثل شرح السيد أجوس سوبريانتو الذي يوضح أن الموظفون في PT.Semount Garden Sejahtera لم تنجح تماماً ولكن الموظفون ما زالوا في طور العمل بشكل مثالي.

«لقد تحدثت أيضاً في كثير من الأحيان عن ذلك من أجل الاقتراب من الكمال، لا يزال في طور العمل بشكل مثالي وفقاً للمعايير التي لم تصل بعد إلى المستوى المثالي^{٧٥}». (SMP٣٠٠١١٩)

تمشياً مع والدته سلمى، السيدة يوليتتو لديهم نفس الجواب بخصوص الإتقان، السيدة يوليانتو بحجة أن العاملين في PT.Semount Garden Sejahtera لا تعمل تماماً، ولكن العاملين في الشركة تعمل على الحد الأقصى ومحاولة الاقتراب من الكمال.

«إذا كان مثالياً، فلن نزيده إلى الحد الأقصى. لكننا نعمل على النحو الأمثل، ولكن للحصول على وظيفة مثالية، قد لا يكون الأمر كذلك، لكننا نحاول أن نتقارب تماماً وفقاً للمعايير التشغيلية التي تعمل

⁷⁴ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

⁷⁵ Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

وفقاً للشركة كما هو متوقع^{٧٦} » (YKDK٣٠٠١١٩)

وبالمثل، فإن الإجابة التي قدمتها السيدة إنداه تتماشى مع المشاركين الآخرين، أي الموظفون في PT.Semount Garden Sejahtera لم يعمل بشكل مثالي لأنه يتطلب تصحيحاً لتعلم التحيز ليكون أفضل، لكن الموظفون في هذه الشركة ما زالوا يديرون(Standar Oprasional) SOP بشكل صحيح وصحيح.

« في رأيي، إنه مثالي ما المشكلة هي أنه لا يوجد شيء كامل، وكلهم بحاجة إلى تصحيح مرة أخرى، ليكونوا قادرين على التعلم بشكل أفضل، لأن كل ذلك جيد على الفور، حسناً، لا يمكننا معرفة ما هو صحيح وما هو الخطأ، ولكن لا تزال SOP قيد التشغيل.صحي^{٧٧}

» (IKPM٣٠٠١١٩)

وبالمثل، فإن الرأي الذي نقله السيد أوانغ كان هو نفسه تقريراً جميع الجيدين أعلاه. السيد أوانغ يعتقد أن الموظفون في حزب العمال. لم يعمل PT. Garden Sejahtera بشكل مثالي لأنه يعتقد أن لا شيء مثالي طالما نحن بشر ولكن يمكن للموظفين في الشركة العلم بشكل الصحيح.

« ليس لأنه لا يوجد شيء مثالي. طالما لا يزال الإنسان لا يوجد شيء مثالي. ولكن عندما يعمل بشكل صحيح فإن الله محق^{٧٨}

» (AKP٢٩٠١١٩)

^{٧٦} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٧٧} Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٧٨} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019

٣. ثقافة التنظيمية التي تسبب شعر التعاون

في في الثقافة التنظيمية هناك شعور بالتعاون والمساعدة بين الموظفين. لقد تم ذكر هذا الموقف في القرآن الكريم في سورة من الملائدة الإية ٢٧٩ :

«يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحِلُّو شَعْرَرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحُرَمَ وَلَا أَهْدَى وَلَا أَلْقَبَدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتَ الْحُرَمَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرَضُونَا وَإِذَا حَلَّلُتُمْ فَاصْطَادُوهُ وَلَا يَجِرُّمَنُكُمْ شَيْئًا قَوْمٌ أَنْ صَدُوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحُرَمِ أَنْ تَعْنَدُوهُ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونِ وَآتُقُوا اللَّهَ بِإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ».

في الأسئلة التي تحتوي على مؤشرات لبرنامج التعاون أو العمل سوياً والمساعدة في الحصول على أوجه التشابه من جميع المشاركين الذين يجادلون بأن هناك ثقافة تنظيمية تخلق شعوراً بالتعاون والمساعدة بين الموظفين.

كان هناك إجابة من السيد أغوس سبرينتو الذي أوضح أن هناك ثقافة تنظيمية أدت إلى التعاون والمساعدة في المساعدة بين الموظفين. وأشار السيد أغوس إلى أن التعلم والتواصل مع خلفيات مختلفة هي ثقافة تؤدي إلى التعاون والمساعدة.

«جاووا هنا لتعلم اكتساب المعرفة إلى جانب العمل على إنشاء مجتمع تعليمي للعمل مع بعضهم البعض حتى مع خلفيات مختلفة^{٨٠}».

⁷⁹ Muhammad Husni. *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam*. Jurnal: Al-Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.108

⁸⁰ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari

(ADP٣٠٠١١٩)

الجواب من السيد أغوس له نفس الإجابات التي قدمتها السيدة سلمى كمديرة للشركة. يجادل السيدة سلمى أن هناك ثقافة تنظيمية تخلق التعاون والمساعدة المفيدة، مثل المثال الوارد فيما يتعلق بجميع الأقسام التي تحتاج إلى بعضها البعض والتي ترتبط بتنفيذ العمل وخدمة العملاء.

«هناك ... رعاً أتمكن من إظهار ذلك بين الأقسام، فهناك ثلاثة أقسام لذلك أقول لك إنه إذا اشتري شخص ما منزلنا تلقائياً، فإن ما يعرفه هو قسم تسويق وسيشرح هذا التسويق التفاصيل وبعد حسناً، سيحصل بالجزء تربط المشروعات المتعلقة بالتطوير وقبل التطوير التلقائي أيضاً بالإدارة المالية المتعلقة بالمدفوعات وهنا عادةً إذا كان العميل أو المستخدم يصادف الكثير في هذا القسم وأصبح هذا الجزء من دور التسويق الثلاثة يمثل كلاً الجزأين للحصول على شرح في البداية المعاملة^{٨١} ».» (SMP٣٠٠١١٩)

وبالمثل تم تقديم الإجابة من قبل السيدة يوليانتو التي جادلت بأن هناك ثقافة تنظيمية أدت إلى التعاون والمساعدة في مساعدة الموظفين من خلال تقديم الإجابات التي تقدمها المنظمة في PSGS لا تعمل من تلقاء نفسها والمؤسسة تسير جنباً إلى جنب.

«لا تعمل كل مؤسسة من تلقاء نفسها ، فكلها متراقبة، بحيث يجب أن تكون واحدة مع أخرى مرتبطة جدًا، على سبيل المثال جزء من المشروع مع المالية يعمل معًا عندما لا يعمل جزء من المشروع لا يمول كذلك قسم التسويق التسويقي الذي يبحث عن المستهلكين إذا لم يكن هناك مستهلكون لا يوجد دخل بحيث يكون هناك ترابط بين قسم ما وقسم آخر إذا كان هناك مستخدم يشكو على سبيل المثال من ضرر فيجب أن يكون هناك تنسيق من قسم الشؤون المالية ويجب أن ينفق المال وإصلاح جزء المشروع يجب على قسم التسويق تقديم المدخلات واستيعاب جميع الشكاوى الموجدة منها^{٨٢} ». (YKDK٣٠٠١١٩)

تمشيا مع السيدة يووليانتو، رئيس قسم التسويق والستيد اند دوى لديه نفس الإجابة. أجاب أن هناك ثقافة تنظيمية أدت إلى التعاون والمساعدة في المساعدة بين الموظفين. أجاب أن التعاون بين الأقسام في تنفيذ أنشطة العمل للشركات هو أحد الثقافات التنظيمية

في PSGS.

« يوجد ... يوجد خطأ بين قسم ما وقسم آخر لذا على سبيل المثال لا يحتوي التسويق على إيرادات مبيعات تلقائية للإدارة أو المالية أو أجزاء المشروع التي لا يمكن أن تعمل بحيث يكون لدى قسم التسويق مبيعات تلقائية بينما يعمل الآخرون أيضًا، على سبيل المثال يرتبط المشروع والتسويق مباشرة بالمستخدم (المستهلك) على سبيل المثال، يسأل المستخدم عن الخطة مثل ما ... قمت مناقشته في البداية مع

^{٨٢} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

التسويق ثم ربطه بجزء المشروع ... إنه تعاون بين التسويق والمشروع إذا لم يتعاون التسويق والمشاريع تلقائياً مع PSGS. أيضاً لا يمكن أن تعمل

بشكل صحيح^{٨٣} . (IKPM ١١٩ ٣٠٠)

السيد أوانغ دوى إجابة مائلة أيضًا حيث أجاب أن هناك ثقافة تنظيمية أدت إلى التعاون والمساعدة والتي يمكن رؤيتها من خلال القرابة والقسوة بين الموظفون والتي أدت إلى التماسك والمساعدة.

«هناك ما هو واضح أن الاكتناز يخلق التعاون. نحن قريبون ونحن مثل تلك الأسرة التي تؤدي إلى التماسك وتساعدها يجب أن تظهر من

تلقاء نفسها»^{٨٤} (AKP ٢٩٠١١٩)

٤ . تنفيذ الأمانة

في تنفيذ الأمانة الذي أعطاه القائد هناك آية توضح أن الأمانة مدرجة في القيم الإسلامية المطبقة في أنشطة المسلم، هذه الآية يوجد في سورة الأنفال الآية ٢٧ و في سورة يونس الآية ٦١^{٨٥}:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ . (سورة الأنفال الآية ٢٧)

وَمَا تَكُونُ فِي شَاءٍ وَمَا تَنْهُ مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ

⁸³ Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

⁸⁴ Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, (29 Januari 2019)

International Journal Of Islamic Studies, Al-Qanatir, Vol.7, No.1, 2017, eISSN: 2289-9944. p. 48

مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْرُبُ عَنْ رِتَّابِ مِنْ مِتَّقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي الْمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ (سورة يونس الآية ٦١)

في الأسئلة التي لها مؤشرات ثقة ، توجد إجابات لها اختلافات في الرأي من كل درس المحبين. يمكن رؤية الاختلافات في الرأي من أحد المحبين وهو السيد أغوس الذي كشف أن الموظفون في PSGS لم يكن قادراً على تنفيذ التفويض المنوح لأنهم يتبعون إلى خلفيات مختلفة ومن منظور علمي لا يزال الموظفون غير متقدرين تماماً حتى إذا تم منح الموظف تفوياضاً ، فيجب مرافقته لتلائم رغبات الشركة.

« ما هو واضح، موظفون في PSGS إذا ما قيل هذا اليوم ، إذا قيل إن بإمكانهم تنفيذ المهمة بشكل جيد ، ولم يتمكنوا من الركض بشكل كامل لأنهم يذهبون إلى هنا مرة أخرى فيخلفية مختلفة من جانب معرفتهم ، لا يزال هناك الكثير من يفتقرن حتى يتمكنوا من حراستهم حتى يتمكنوا يمكن أن ينشئ وفقاً لما نريده أو نكلفهم به حتى إذا قالوا إنهم ينفذون التفويض بالكامل ، ربما ليس بعد ، لكن بإمكانهم بالفعل القيادة هناك ^{٨٦} ». (ADP٣٠٠١١٩)

هناك اختلافات في الرأي بين السيد أغوس كمدير للشركة والسيدة سلمى كمدير للشركة. السيدة سلمى لديها رأي بأن العاملين في PSGS يمكن بشكل عام تنفيذ التفويض المنوح من خلال تنفيذ المهام التي يقدمها مدير الشركة مباشرة وبصراحة.

^{٨٦} Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

« لذلك بشكل عام ، يمكن للموظف بشكل عام القيام بعمله بثقة ، على سبيل المثال من جزء المشروع المكلف بالإشراف على المشروع ، وقد شارك جيداً في المشروع الأساسي مثل هذا كل يوم. والأهم في طبيعة هذه الولاية هو في قسم التسويق والمالية أيضاً » . (SMP٣٠٠١١٩^{٨٧})

كذلك إجابة السيدة يوليانتو التي اتفقت مع السيدة سلمى التي قدمت حجة بأن الموظفون في PSGS تقوم بالولاية وفقاً لجزء وظيفة كل قسم يتم ببرمجته بواسطة مدير الشركة.

« يتم تطبيق هذه الأمانة وفقاً لجزءها ووظيفتها لكل قسم مبرمج ، ربما إذا كان هناك خطأ بسيط ، يكون مفهوماً وربما يذكر كل منها الآخر » . (YKDK٣٠٠١١٩^{٨٨})

من البيان الذي أدلّى به السيد أوانغ دوى، يمكن أن نستنتج أن الموظفون في PT. Seemount Sejahtera Garden تنفذ الولاية وفقاً للاحتياجات والأهداف. من هذا الاستنتاج هناك أوجه تشابه في الرأي بين السيد أوانغ دوى والمتحدثين وهما السيدة سلمى والسيدة يوليانتو.

«نعم ، اعمل حسب الحاجة ووفقاً للهدف» .

^{٨٧} Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٨٨} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٨٩} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019

(AKP٢٩٠١١٩)

تم التعبير عن المعارضة من قبل السيدة انه دوى كرئيس قسم التسويق. تقول انه دوى أن الموظفون ينفذون التفويض الممنوح لهم من كل قلوبهم وبأفضل ما يمكن حتى لا يخيب ظن شخص أعطى التفويض.

«موظفو شركة PT. SGS ، في رأيي تنفيذ التفويض الممنوح يتم تنفيذه بكل إخلاص وبأفضل طريقة ممكنة حتى لا يخيب أملني أولئك الذين يعطون الولاية^{٩٠} ». (IKPM٣٠٠١١٩)

٥. مستوى صفة الصدق على الموظفون

عند القيام بالعمل الذي يُنح الصدق هو أهم شيء لتقدير شخصية الموظف. في القيم الإسلامية ، هناك قيمة صدق تدعى الصديق ، وهي مذكورة في الآية القرآنية التي تنص على ما يلي^{٩١} :

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُؤْلُوا وُجُوهَكُمْ قَبْلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ
مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَإِلَيْهِ الْأَخْرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالثَّيَّبِينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى
حِبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّاَلِيلِينَ وَفِي الرِّقَابِ
وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَةَ وَالْمُؤْفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي
الْبُأْسَاءِ وَالضَّرَاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ اُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

^{٩٠} Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٩١} محمد فائز، محمد يعقوب، محمد رزيم الرملي، أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية، Al-Qanatir, Vol ٧, No ١, ٢٠١٧, International Journal Of Islamic Studies, ISSN ٩٩٤٤-٢٢٨٩ . p. ٤٨

(القرآن صورة البقرة الآية ١٧٧)

هناك العديد من الاختلافات في الرأي من كل مجيب تم فحصه في مسألة مستوى صدق الموظفون في الشركة. من العديد من المجيبين، كان هناك أربعة من المجيبين ذكروا أن مستوى صدق الموظفون في PSGS يمكن القول أن جيدة لكن هناك واحداً من المجيبين ذكر أن الموظف في الشركة لديه معدل صدق قدره ٥٠٪ لأن المستفتى ذكر أن مستوى الأمانة يعتمد على نفسه. ألقى السيد أوانغ هذا البيان كرئيس لقسم تقسيم المشروع.

«إذا تم الحكم عليه من ١ إلى ١٠، فقد يكون بقيمة ٦/٥ لأن الغرائز البشرية تكذب لحماية نفسها أمر غريزي، لأن هناك تنظيماً هناك كذبة. هناك العديد من القواعد في PT Seemount ولكن بالنسبة لمستوى الصدق، يعتمد الأمر على نفسه»^{٩٢} (AKP٢٩٠١١٩)

السيد أوانغ بآراء مختلفة مع السيد أغوس كمخرج للشركة أنه يمكن ضمان مستوى أمانة الموظف ويمكن تشكيله.

«إن شاء الله، في PT Seemount Garden، يمكن لمستوى الأمانة أن يضمن ما بين ٩٠ و ١٠٠٪، مما يعني أنه يمكن تشكيله مثل هذه الأشياء»^{٩٣}. (ADP٣٠٠١١٩)

البيان المتفق عليه مع السيد أغوس أعطته السيدة سلمى كمديرة

^{٩٢} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

^{٩٣} Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

للشركة. تعتقد السيدة سلمى أن مستوى صدق الموظفون في الشركة جيد إلى حد ما وخاصة على مستوى الأمانة المالية.

«لقد نقلت مستوى الصدق لجميع الموظفون في البداية وكذلك في الوقت المحدد وغيرهم ربما من الإدارة التي تضع القواعد وهناك بعض الذين لا يزالون يتذكرون ذلك وإذا كان ينتهي مستوى الصدق فإننا لا نقول أنه مثالي أو لا ولكن إذا كانت النسبة المئوية حوالي٪٧٥ ولكن إذا كان مستوى الصدق المالي هو إن شاء الله ١٠٠٪٩٤».»

(SMP ٣٠٠١١٩)

توجد أوجه تشابه بين آراء السيدة يوليانتو التي ذكرت أن مستوى صدق الموظفون في الشركة يتوافق مع البرنامج والأهداف بشكل واضح.

«الحمد لله أن مستوى الصدق وفقاً للعين المجردة يتوافق مع ما نبرجه على سبيل المثال، أهدافهم أيضاً تفي بالهدف والصدق إن شاء الله لا يزالون في نزاهة لأنهم يعملون وفقاً لتفويضهم نظراً لأنهم يتم تقديمهم جيداً إذا كانت القيم صادقة هذا في الرقم ٨ إذا ١٠ قد لا تكون قادرة على٪٩٥».» (YKDK ٣٠٠١١٩)

آراء من السيدة إنده دوى كرئيس لقسم التسويق هناك أوجه تشابه مع المشاركين الثلاثة آعلاه. صرحت السيدة إنداه أن مستوى صدق الموظفون في الشركة كان جيداً وصادقاً إلى حد ما.

^{٩٤} Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٩٥} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

«أعتقد من العرض التقديمي ربما ٨٠٪ صادقين^{٩٦} ».

(IKPM٣٠٠١١٩)

٦. الفطانة على فهم العمل

يعني فهم وفهم وتعيش جميع المسائل المتعلقة بالمهمة ويجب على العامل أو الموظف أن يعرف بالضبط ما هي الواجبات والالتزامات. علاوة على ذلك ستؤدي هذه الميزة إلى الإبداع والقدرة على تنفيذ مختلف الابتكارات. لا يمكن تحقيق الإبداع والابتكار إلا عندما يحاول شخص دائمًا إضافة مجموعة متنوعة من المعرفة واللوائح والمعلومات إلى كل من العمل والشركات بشكل عام^{٩٧}.

في السؤال لفهم العمل المقدم هناك أربعة آراء من المستطلعين الذين لديهم آراء متشابهة. كان من بين المشاركين الأربعة السيد أغوس سبرينتو كمدير للشركة الذي جادل بأن الموظفون في PT Seemount Garden Sejahtera يفهمون العمل من خلال توفير التعليم والتفاهم للموظفين حتى يتمكن الموظفون من فهم العمل الذي تم تقديمه.

«سبق أن قدمنا التعليم للعاملين حتى يتمكن الموظفون أولاً من فهم ما نريد ومن ثم يقوم بالحراسة حتى يتسلى لهم فهم

^{٩٦} Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٩٧} Muhammad Husni. Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam. Jurnal: Al-Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.109

ما نريد من خلال الأوامر التي نقدمها لهم^{٩٨} . (ADP٣٠٠١١٩) نفس الرأي الذي قاله سلمى كمديرة للشركة. السيدة سلمى تعتقد أن العاملين في PSGS يستطيعون فهم العمل بالتجهيزات التي قدمها الرؤساء مقبولاً.

«بحيث يكون الفهم الذي يتلقاه بشكل عام بشكل جيد من قبل الموظفون ولكن في بعض الأحيان لا تزال هناك عقبات ... في الجوهر يجب أن يكون المريض هنا لتجهيزه كيف يمكن للموظف أن يكون كما هو متوقع لذلك يجب على الموظف موجهة إلى التحفيز في السابق^{٩٩} » (SMP٣٠٠١١٩)

وبالمثل ، فإن رأي رئيس قسم التسويق السيدة إنداه دوي يتفق مع المحبين أعلاه. يجادل لسيدة إنداه دوى بأن الموظفون يفهمون العمل المقدم من خلال تنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة SOP (Standar Operasional Prosedur) والتجهيزات المباشرة من قبل مدير الشركة والتي يتم نقلها من خلال المنتدى الذي يتم نقله إلى رئيس كل قسم من أقسام الشركة.

«يقوم الموظفون بالعمل مع SOP (Standar Operasional Prosedur) وتجهيزات من المديرين التي يتم تقديمها لقادة المشروع أو رؤساء التسويق التي يتم تسليمها من خلال المنتديات ويتم منحها

^{٩٨} Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{٩٩} Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

مباشرةً من قبل المديرين أنفسهم لقادة الأقسام، ثم مشاركتها مع الموظفون الآخرين وأيضاً من خلال المجموعات على «WhatsApp»^{١٠٠}.

(IKPM٣٠٠١١٩)

نفس رأي المحبين الثلاثة أعلاه. يجادل السيد أونغ دوى بأن الموظفون في الشركة يشغلون وظائف من خلال أوامر ومبادرات مباشرة من موظفيهم.

«إذا كنت تفهم من أوامر مباشرة من الرؤساء والمبادرات، نعم حسب الفرد»^{١٠١}. (AKP٢٩٠١١٩)

من الآراء الأربع السيدة يوليانتو رئيسا لنقسيم المالية لديه رأي مختلف. تعتقد والدة يولي أن العاملين في الشركة يفهمون العمل من خلال القيام بواجباتهم وفقاً لوظائفهم.

«الحمد لله، يمكن للموظفين هنا أداء واجباتهم وفقاً لوظائفهم ووفقاً لأقسامهم ، على سبيل المثال، قسم التسويق في تسويق المنتج ، وكيفية تسويق المنتج وربما يحتوي هذا الجزء على بعض الحيل مثل توزيع الكتيبات. في قسم المشروع على سبيل المثال، عليك أن تبني بهذه الأنواع وعليها أن تعرف نوعية العمل الذي يجب القيام به وقسم الشؤون المالية مثل ذلك وهو ما يجب تمويله»^{١٠٢}. (YKDK٣٠٠١١٩)

¹⁰⁰ Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹⁰¹ Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

¹⁰² Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

٧. العمل الذي تسبب إلى الشعور الجماعي

الإسلام هي جماعة دينية تهتم أكثر الجماعي من العزلة أو الفردية. من العبادة إلى معاملة من صلاة ندية إلى العبادة الاجتماعية يؤكّد طابع وشخصية الجماعة الإسلامية. بعبارات بسيطة ، هل الصلاة في الجماعة قيمة أعلى مقارنة بالصلاحة وحدها؟ قال الله لا يجب حقا صفو المخاربين المنظمة بدقة.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَّا كَانُوكُمْ بِئْمَانٌ
مَرْصُوصٌ (القرآن سورة الصاف ٤)

في سياق المنظمة أو الثقافة الجماعية أو ثقافة الجماعة التي هي شخصية الإسلام يمكن تفريذها في شكل تضامن بين أعضاء المنظمة أو بين الموظفون^{١٠٣}.

من الأسئلة التي تحتوي على مؤشرات للجماعة أو الأنشطة التي تؤدي إلى شعور بالتضارف ، يتم تقديم العديد من الأمثلة من قبل المحبين أو الأشخاص الخبراء للحصول على إجابات لهذه المؤشرات.

هناك إجابة قدمها السيد أغوس سيرينتو حول الأنشطة التي تؤدي إلى شعور بالتأزز. يجادل السيد أغوس سيرينتو أثناء إعطاء مثال على أنه يمكن توضيح الأنشطة التي تؤدي إلى العمل الجماعي ، مثل وجود مشاكل يواجهها الموظفون ولم يتم حل المشكلة بواسطة أحد الموظفون ، ثم يمكن للموظفين الآخرين المساعدة والعمل معًا حتى يمكن

¹⁰³ Muhammad Husni. Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam. Jurnal: Al-Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018. p.110

حل المشكلات معًا.

«على سبيل المثال هناك مشكلة مستمرة ومن ثم لا يمكن حل هذه المشكلة بواسطة أحد أعضاء فريق العمل لدينا، ومن ثم يقوم كل منهم بمساعدة بعضهم البعض جنباً إلى جنب بين الآخر والآخر بحيث يتم إنشاء الحل معاً».¹⁰⁴ (ADP٣٠٠١١٩)

الإجابات التي قدمتها السيدة سلمى كمديرة للشركة. أجبت السيدة سلمى على السؤال بإعطاء أمثلة على الأنشطة التي أدت إلى العمل الجماعي كما لو كان هناك موظفون مريضون زارهم الموظفون الآخرون، وإذا كانت هناك عائلة واحدة من الموظفون الحزينة جميعهم تعازيهم وتذهب إلى تعزية، وكانت هناك بعض الأحداث مثل الإجتماع الأكبر والأحداث السنوية التي تؤدي إلى العمل الجماعي في الشركة.

«بالنسبة لقيم العمل الجماعي ، إذا كان جميع هؤلاء الأشخاص قد أصيبوا بالمرض وفهناك من ماتوا وتعزية و ثم ر بما في الحدث السنوي أو الحلال الحلال يخلق قيمة العمل الجماعي لأن الحلالية الحلال تبدأ من موظفي شركائنا وأباءنا الذين بنوا المنازل يتم جمعها جميعاً ويظهر إحساسنا بالتضافر ، لكن لسوء الحظ ، فإن هذا الحدث هو مرة واحدة فقط في السنة لقيم التكافف الجديدة تماماً».¹⁰⁵ (SMP٣٠٠١١٩)

¹⁰⁴ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹⁰⁵ Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

السيد أوانج يعتقد أن هناك أنشطة تؤدي إلى التكافف والمساعدة المتبادلة في نصلي معاً كلون معاً وعطلة.

«هناك أيضاً أنشطة تؤدي إلى العمل الجماعي مثل الصلاة أو تناول الطعام معًا أو اللعب أو قضاء العطلات^{١٠٦}». (AKP٢٩٠١١٩)

٨. إيلاء الاهتمام لعنصر الحلال

العمل من خلال مراقبة عناصر الحلال وتجنب الحرام (الذي يحظره الشريعة) عامل مسلم يتتجنب ممارسة العمل أو الإنتاج التي تحتوي على عناصر غير مشروعة بما في ذلك التمويل الذي يحتوي على الربا وسياسات العمل غير العادلة والتسويق خداع . كما قال الله تعالى في القرآن الكريم في سورة المائدة الآية ٩٠ :^{١٠٧}

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْحُمُرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ
رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَبِيُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (القرآن الكريم)
سورة المائدة الآية ٩٠

من أعطيت إجابات جميع المستجيبين حول ما إذا كان PSGS حديقة الاهتمام مزدهر لعناصر حلالا له نفس الجواب أن الشركة كانت يقظة جداً إلى العنصر حلالاً في الشركة باعتبارها الإجابة التي قدمها السيد أجوس سوبريانتو. وجد السيد أجوس سوبريانتو الشركات عنصر الحلال بقلق بالغ في الشركة لأنها جزء

¹⁰⁶ Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

¹⁰⁷ Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, Jurnal:Iqtisadiah, Vol: 9, 1 Maret 20016 Universitas Muhamadiah Surakarta. p. 191

من الغرض في إنشاء الشركة.

« التي قلقون جدا من الواضح لأنه جزء من الأهداف التي أنشئت الشرك^{١٠٨} » (ADP٣٠٠١١٩).

السيدة سلمى وهي مديرية للشركة، لديها نفس الرأي لدى السيد أغوس أي أن الشركة تولي اهتماماً لعناصر الحال مثل الشركات في إجراء المعاملات للعملاء والموظفون الذين يستخدمون العقود المتفق عليها وفي تلقي الرواتب للموظفين الذين يستخدمون الخدمات المصرفية الإسلامية.

« عند شراء منازلنا، تستخدم معاملات الدفع الخاصة بنا نقداً ووفقاً للقيمة الاسمية التي نطلبها ووفقاً لاتفاقية الأولى ولم نستخدم الخدمات المصرفية في الهيكل المالي، لذلك لدينا مستثمرون ومستثمرون وهذا النظام هو تقاسم الأرباح وجميع المعاملات وفقاً للعقد. وبين موظفينا استخدام هذه الصفقة على دفع الرواتب عن طريق البنوك الإسلامية » (SMP٣٠٠١١٩^{١٠٩}).

التكامل السيدة يوليانتو وجدت PT. Seemount حديقة الاهتمام مزدهر لعناصر حلال المناسب للحصول على مباركة علينا أن نفعل شيئاً من هذا القبيل بشكل قانوني كما الإدارة في هذه الشركة يستخدم بالبنك الشريعة.

¹⁰⁸ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹⁰⁹ Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

«نعم كنا المدى المناسب لجلب نعمة أن نصل إلى أن تكون مشروعة وان شاء الله نواصل البحث عن شيء كوشير كل تنفيذ النشاط الذي لا ينبغي أن تحصل على نعمة. ونحن نعطي الأولوية في القيم الإسلامية التي هي الحلال وطبيا. مثال قد يكون من الموظفون الإداريين في بنك الشريعة ماندير^{١١٩}».

(YKDK٣٠٠١١٩).

وبالمثل ذكر رأي السيدة إنده دوى أن الشركة تشعر بقلق بالغ إزاء عنصر الحلال لأنه ينظر من الطريقة التي تدير بها الإدارة المالية العمل هناك عنصر الحلال باستخدام البنوك الإسلامية كنظام كشوف المرتبات.

«نعم ... يمكن ملاحظة ذلك من خلال الطريقة التي تقوم بها الإدارة المالية بعملها بدءاً من النظام الإداري الذي أدخلناه على البنوك الإسلامية التقليدية غير المصرفية، وذلك بدءاً من النفقات والإيرادات الموجودة بالفعل في بنك شريعة ماندر^{١١١}». (IKPM٣٠٠١١٩)

أما بالنسبة لرأي السيد أوانج الذين وجدوا في الشركة لعناصر حلالا لأن على أسس من الشركة نفسها هي الشريعة.

^{١١٠} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{١١١} Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

« من الواضح، لأننا على أساس تصبح مشروعة مع أحكام الشريعة الإسلامية واجبة. على سبيل المثال، هناك المصرفي حلالاً لأنه ليس هناك لعبة البيسبول في وتسعى حكومتنا الموافق للشريعة اليهودية^{١١٢} ليس هناك لعبة البيسبول في وتسعى حكومتنا الموافق للشريعة اليهودية^{١١٣} » (AKP٢٩٠١١٩).

٩. تفترض العمل كعبادة

العمل عبارة عن «عبادة» تنحرف عن وظيفة المسلمين ك الخليفة في الأرض و رحمة للعالمين، من الضروري أن يكون المسلم مسؤولاً عن إدارة محتويات الأرض. لذلك تصبح عملية إدارة محتويات الأرض مهمة للمسلم للوفاء باحتياجات حياته. العمل عبادة ، كمسلم يعمل من خلال تحقيق أحد معارف الله التي أعطيت للبشر^{١١٤}.

في السؤال الذي يعتبر العمل عبادة ، توجد إجابات مختلفة مثل الإجابة التي قدمها السيد أونغ والذي يعتبر أن الوظيفة هي واجب لكسب المال.

« حتى لا يكون العمل المستبعد من واجبي لكسب المال للأسرة. نعم أنها تشير إلى العبادة ولكن لم يتم ترقية النسخة أنها تبحث عن المال^{١١٥} » (AKP٢٩٠١١٩).

^{١١٢} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

^{١١٣} Lukman Hakim, Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, Jurnal:Iqtisadiyah, Vol: 9, 1 Maret 20016 Universitas Muhamadiah Surakarta. p. 191

^{١١٤} Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

آراء مختلفة مع السيد أغوس سبرينتو الذي اعتبر أن موظفي الشركة يعتبرون العمل عبادة. وقال إن الغرض من العمل في PT. Seemount Sejahtera Garden ليس فقط لكسب المال ولكن خلق جو ثم خلق شعور العبادة بحيث يمكن للموظفين العمل مع المسؤولية الكاملة.

«وكما قلت في البداية كان هذا العمل الهدف الرئيسي هنا هو ليس فقط لكسب راتب أو مخصصات الوظيفي وحتى هنا يتم تشجيعهم على خلق جو، ومواصلة ثم يخلق السلام، ومواصلة ثم إنشاء الدينية شعور جميع العاملين من أجل دفعهم للعمل مع كامل المسؤولية ونأمل أن مستوى الإيمان فإنها تصبح أكثر استقراراً»^{١١٩} (ADP٣٠٠١١٩)

قدمت السيدة سلمي نفس الرأي بصفتها مديرية الشركة التي ترى أن العمل عبارة عن عبادة.

«في رأيي الشخصي، أعمل هنا للعبادة لأنه في رأيي يعمل على سبيل المثال ، الصلاة هي العبادة في الإسلام وقد رتبت أيضًا أنه من الممكن أن يكون لدينا مشغولون في المنزل وفي المكتب لدينا أنشطة مشغول ولكن في PT Seemount ليس لدينا نشاط أساسى للغاية لذلك على هامش عملنا يمكننا أن نعبد وأن هناك لائحة في PT Seemount للصلاة في الجماعة في المسجد بشكل غير مباشر أولئك الذين يعملون هنا أيضًا للعبادة بسبب اللوائح

الحالية»^{١١٦} (SMP٣٠٠١١٩)

¹¹⁵ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹¹⁶ Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari

السيدة يوليانتو كرئيسة لقسم المالية أن العمل عبادة لأننا إذا كنا نعتزم كل العمل باستخدام العبادة على مكافأة قيمة من العمل.

«نعم ر بما في المستقبل هناك بالفعل نعم إذا كنا ننوي كل شيء بعبادة إن شاء الله، إذا لم نتمكن من الحصول عليها في شكل مواد، يمكننا أن نقدر المكافأة. على سبيل المثال، عملنا حتى لا تحصل على أي شيء ولكن نحن ننظر إلى ذلك باعتباره النضال، إذا كنا ننوي مثل إن شاء الله، وليس عباثا لأن رزقها ^{١١٧}».(YKDK٣٠٠١١٩)

الاتفاق مع السيدة يولي، السيدة إنده دوى أيضا رأي أن وظيفة العبادة للعمل لإعالة الأسرة.

«نعم لأن القيام معظم العبادة، في حين أن السبب نعم ... الحق في العمل لدعم الأسرة بالنسبة لأولئك الذين لديهم الأسرة غير المتزوجين يمكن تدريب لأنفسنا بأن تكون أكثر استقلالاً مرة أخرى ^{١١٨}»(IKPM٣٠٠١١٩)

ب. الاستراتيجيات المطبقة لثقافة التنظيمية

على معرفة الاستراتيجيات التي تطبقها الشركة على الثقافة التنظيمية للباحثين الذين لديهم سؤالين، السؤال الأول هو نوع من استراتيجية نجاح الثقافة التنظيمية التي اقترحها بول بيت. والسؤال الثاني هو رد فعل العاملين في

2019.

¹¹⁷ Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹¹⁸ Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تسهل من الباحثين للبحث عن الاستراتيجيات المطبقة من قبل PSGS.

١. استراتيجية منهج الثقافة التنظيمية

إذا كانت البيئة تتطلب ثقافة في منظمة ما يجب أن تتعغير، يجب إجراء التغييرات بعناية وتتطلب الإستراتيجية الصحيحة حتى لا يفقد جانب واحد من المنظمة هويته الخاصة بالنظر إلى الثقافة التنظيمية عادة ما تكون مرآة للهوية التنظيمية ومن ناحية أخرى يمكن للمؤسسة التكيف مع البيئة^{١١٩}. لتعiger أو صنع ثقافة يمكن القيام بطرق ونظريات مختلفة ، واحدة منها هي استخدام أربعة مناهج. وفقاً Paul Bate توجد أربعة مقاربات في الثقافة التنظيمية النهج مقاربة عدوانية وسلمية وتأكيلية وتلقائية^{١٢٠}.

هناك تفاهم مشترك بشأن النهج الاستراتيجي لمسألة الثقافة التنظيمية على PSGS وأجاب كل المشاركين أن هذه الشركات استخدام نهج السلم كما في الإجابة التي قدمها السيد أجوس سوبريانتو التي تنص على أن نهج استراتيجي للشركة باستخدام النهج الذي سلمي ممكن استراتيجية فعالة لخلق الوعي على الموظفون.

«إذا كان PT Seemount في كثير من الأحيان يستخدم نظام السلام لماذا ولعل هذا هو المفهوم الأكثر فعالية لخلق الوعي للموظف أو موظف درجة أنهم كانوا على علم بهذه المشكلة ويحاول إصلاح كل

¹¹⁹ Paul Bate dalam buku Achmad Shobirin, Budaya Organisasi, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 314

¹²⁰ Ibid: p.331

خطأ أن يكون الحد الأقصى للنتائج^{١٢١} «(ADP٣٠٠١١٩)

وبالمثل، فإن الأوجهة التي قدمتها السيدة سلمى أن الشركة تستخدم نهج تصالحي في استراتيجية الثقافة التنظيمية الشركة.

«نحن لا بقوة وديا اذا كان هنا النهج الذي نستعمله هو السلمي والطريق هو التلقين ساسي ويمكن اختيار بين النهجين، وربما يكون هو الأكثر تفوقاً السلمي^{١٢٢} «(SMP٣٠٠١١٩)

أعطت السيدة يوليانتو الإجابة بأن النهج الذي تستخدمنه الشركة كان أسلوبًا سلميًّا لأن رؤساء الأقسام لم يتمكنوا من إجبار الموظفون بسبب استمرار وجود علاقات عائلية داخل الشركة.

«ربما نستخدم نظام سلمي وتأكل لأننا لا يمكن أن نطلب أي موظف أن يكون مثل هذا يجب أن يكون بهذه الطريقة لأننا لا نزال نرى حالة كل موظف طالما انه لا يتعد كثير^{١٢٣} «(YKDK٣٠٠١١٩)

وبالمثل، فإن الرأي الذي قدمته السيدة انداه. وقالت الأم الجميلة التي كانت الشركة تستخدم نهج تصالحي لأن الشركة بنيت نهجها وديا.

«أعتقد أن النهج السلمي هو بسبب كيفية حزب العمال. نهج SGS بناء عن طريق القرابة، وبالتالي فإن الطريقة الأسرة مع

^{١٢١} Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{١٢٢} Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

^{١٢٣} Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

خطاب جيد تعطى جيدة. نعم حلها إلى حد كبير عن طريق ودية^{١٢٤} .» (IKPM٣٠٠١١٩)

رأي السيد أونغ له أوجه تشابه مع الجيدين الأربعه أعلاه، أي أن استراتيجية النهج المستخدمة من قبل هذه الشركة تستخدم نهجاً سلبياً ولكن من ناحية أخرى ، يعتقد السيد أونغ أيضاً أن النهج المستخدم هو أسلوب غير تعليمي.

«نعم نحن على سبيل المثال، عرض ٧٠٪ غير تعليمي و ٣٠٪ منه سلمي ، إذا كان عدوانيًا ومبنياً للتأكل ، فلا يوجد شيء على الإطلاق. لم PT Seemount جعل هذا واضحًا أن سلطة المدير، بسبب ما هو واضح وكيفية تنظيم في شركة يؤذن مدير وشخصية المخرج قد يكون تلقائية أكثر ملاءمة وسلمية لأن المخرج هنا ليس تماماً جامدة^{١٢٥} » (AKP٢٩٠١١٩).

٢. رد الفعل على الثقافة التنظيمية للموظفين

هناك تسعه أشكال ردود الفعل الموظف إلى تغييرات في الثقافة التنظيمية^{١٢٦} :

أ) القبول النشط

يقبل الموظفون ماهية التغييرات الثقافية.

¹²⁴ Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹²⁵ Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

¹²⁶ Achmad Shobirin, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN 2009. p. 340

ب) إعادة اختراع انتقائية

انتقائي يحاول الموظفون الانتقائيون إعادة تدوير بعض عناصر الثقافة القديمة إلى ثقافة جديدة على الرغم من أن طبيعتها لا تتغير على الإطلاق.

ج) التجديد

بشكل عام يحجم الموظفون عن إجراء تغييرات وثقافة قديمة كما لو كان يتم إعادة تدويرها وتشكيل ثقافة جديدة.

د) القبول العام

العام بشكل عام، يقبل الموظفون التغيير ، على الرغم من أنه ليس بالكامل فهناك بعض الثقافات التي يتم رفضها من خلال الافتراضات الثقافية القديمة التي لا تزال مناسبة.

ه) تنافر

الموظفون لديهم شكوكين قبول ورفض التغييرات، وهذا يمكن أن يتسم سلوك الموظفون أقل اتساقا.

و) الرفض العام

العام بشكل عام، يرفض الموظفون التغييرات على الرغم من أن إمكانية التغيير لا تزال مقبولة على أساس أن الثقافة القديمة لم تعد مواتية للبيئة الجديدة.

ز) تفسير

التفسير بشكل عام، يحاول الموظفون تفسير التغييرات والتكييف مع السلوك مع التغييرات التي تمت بحربتها.

ح) إعادة التفسير الانتقائي

الموظفو بعض المكونات الثقافية ورفض الآخرين.

ط) الرفض النشط

للموظفين يرفضون مباشرة التغييرات الثقافية المتصرورة.

هناك فرق التي قدمها جميع المشاركين في رد فعل على الأسئلة من الثقافة التنظيمية للعاملين في PSGS . من هؤلاء الثلاثة من بين كل خمسة إعادة التفسير الانتقائي هو رد الفعل من الموظفون لثقافة المنظمة. حين أن المشاركين تعطي إجابات القبول النشاطاً جابوسائر المستجيبين من قبول العام كرد فعل لموظفي المنظمة.

السيد أغوس سوبريتو تعطي جواباً القبول النشط العاملين كرد فعل للموظفون الثقافة التنظيمية للعاملين في PSGS لديها قواعد ويجب على جميع الموظفون طبقاً للقواعد، لأن القواعد في الشركة قد تم تعديلها من أجل أن تكون مقبولة من قبل الموظفون الذين لديهم خلفيات مختلفة.

« في ردود الفعل التسعة التي كانت الأكثر وضوحاً، كان في PT Seemount في الواقع عند نقطة قبول نشطة، لذلك لأننا أنساناً لواحدنا التي تخلق التزاماً بحيث يجب على الموظفون فهم حقيقة ما نحن عليه وقبوله، بل لقد تعاملنا بالفعل مع مثل هذه الشروط ولكن أحياناً يكون هناك بعض الأشياء التي يجب أن القواعد التي لا يمكننا تطبيق صارم لموظفينا لأشياء كثيرة وعوامل كثيرة يمكن

أن يعزى إلى عوامل خلفية أنها لا تملك أو لا تملك القدرة^{١٢٧} «.

(ADP٣٠٠١١٩)

رأي مختلف مع السيدة سلمى تقديم إجابات الرفض العام
ك رد فعل لموظفي المنظمة لأن الموظفون على استعداد عموماً لقبول
قواعد، وإن لم يكن يست وضحة تماماً هناك بعض التغيير في
الثقافة التي رفضت افتراض لا يزال هناك تناسب الثقافي الطويل.

« هنا ذكرها، فإن كلاً من تغيير في تغيير تلقائي تأثير هذه
التغييرات على الماضي الثقافة القائمة والثقافة التي الآن يجب أن
يكون هناك اختلاف، ولكن ربما من الثقافة التي تستخدم لأن
ترى وراءها لأنها في منطقة الراحة لم تخلي في نهاية المطاف وانه
مستعد قبل أي تغييرات التي تغير لانه غير مريح ولكن هناك في
نهاية المطاف انه لم المهمة بطريقة ومع شوطاً طويلاً. وهنا الموظفون
عندما يرفضون ثقافة أكثر حول إظهار المواقف مثل انخفاض الأداء
وغيرها^{١٢٨} «.

(SMP٣٠٠١١٩)

السيدة يولينتو كرئيس لقسم المالية لديها رأي مختلف عن
اثنين من الجيدين أعلاه. السيدة يولينتو يوافق بأن إعادة التفسير
الانتقائي هي رد فعل الموظفون على الثقافة التنظيمية نظراً لوجود
بعض التغييرات في اللوائح ولكن لا يزال الموظفون يستخدمون

¹²⁷ Agus Supriyanto, Direktur Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹²⁸ Selma Ardiyani, Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

القواعد القديمة.

« تكون هناك بعض التغييرات في القواعد ، لكن في الممارسة العملية ما زالوا يستخدمون القواعد القديمة، مثل عدم وجود ساعات ولكن ربما لا تزال الممارسة منتهكة وفي رأيي قد يكون ذلك بمثابة نجح قبول عام وربما مزيج من إعادة التفسير الانتقائي ^{١٢٩} ». (YKDK٣٠٠١١٩)

قدمت السيدة إنده نفس الرأي كرئيسة قسم التسويق الذي أعطى الرأي القائل بأن إعادة التفسير الانتقائي هو رد فعل الموظفون على الثقافة التنظيمية لأن السيدة إنده تعتقد أنه يجب التعامل مع اللوائح القديمة من خلال لوائح جديدة حتى يتمكن الموظفون من التقدم والتطور.

« ربما تفسير انتقائي لأن القواعد القديمة استبدلت بأخرى جديدة لأن الحق وما أعلمه جيدا هو كان إلى تحديات في المنظمة إلا إذا كان الموظف لا يستطيع المضي قدما والشركة لا يمكن المضي قدما. يجب أن تستمر في تلقي إذا كان جيدا للزم ينفذ الشركة بالكامل، وهناك عقوبات ولكن لا يزال تنفيذها وكان لا يزال التنفيذ العقوبات ^{١٣٠} ». (IKPM٣٠٠١١٩)

السيد أونغ يفسر أن نفس الرأي القائل بأن إعادة التفسير

¹²⁹ Yulianto Aris, Karyawan Pada Divisi Keuangan Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

¹³⁰ Indah Dwi, Karyawan Pada Divisi Pemasaran Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 30 Januari 2019.

الانتقائي هي رد فعل الموظفون على الثقافة التنظيمية لأن الموظفون في الشركة يطieten القواعد المناسبة ولا يمثلون للوائح غير المناسبة لهم.

«أعتقد أنه في نقطة إعادة التفسير الانتقائي لأن في بعض الأحيان لم يكن هناك تناسب و PT Seemount أن هناك قواعد، نعم إذا كان مناسبة يطاع ... إذا لم يكون مناسبا لا يطاع. على سبيل المثال، هناك من يعصون نعم يجب معاقبتهم هنا، فقط

أقبله^{١٣١} ». (AKP٢٩٠١١٩)

¹³¹ Awang Dwi, Karyawan Pada Divisi Proyek Perusahaan PT. Seemount Garden Sejahtera, 29 Januari 2019.

الباب الخامس

النتائج والتوصيات

أ. النتائج

استناداً إلى إجابات من نتائج البحوث التي أجريت في PSGS، شكل من أشكال القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية للشركة. في هذه الدراسة وجد الباحث شكلاً من القيم الإسلامية المطبقة في الثقافة التنظيمية في PSGS.

بناءً على نتائج البحث الذي تم إجراؤه ، يمكن استنتاج أن:

1. الموظفون في PSGS يحتوي على الإجابة التي يطبقونها ويطوروون القيم الإسلامية في ثقافة تنظيمية لها شكل الاتقان والتنافس والجماعة والحلال.شكل الاتقان يمكننا أن نعرف الثقافة التنظيمية من الموظفون الذين يسعون باستمرار لتحقيق الكمال من خلال الاستمرار في الدراسة والعمل بشكل صحيح وتشغيل المعايير التشغيلية بشكل جيد.التنافس يمكننا أن نعرف الثقافة التنظيمية التي لا تعمل من تلقاء نفسها لأن العمل في الشركة مترباط ويجب أن نساعد بعضنا البعض على تلبية وتسوية الطلبات من العملاء.شكل الجماعة يمكن رؤيتها في الثقافة التنظيمية من خلال العمل الذي يساعد موظفي بعضهم البعض ، في حالة حداد إذا تأثر أحد الموظفون وتحتمع الصلوات في كل مرة في الدهر والشرع والصلة معًا بعد الصباح حيث تعزز هذه الأنشطة العمل الجماعي جميع العاملين في هذه الشركة. شكل القيمة الحلال في الثقافة التنظيمية لهذه الشركة هو أن الحلال هو هدف الشركة الذي يمكننا أن نرى من كيفية

التعامل مع العملاء الذين يستخدمون الاتفاقيات الجماعية والشركات استخدام إدارة الشريعة لمعاملات الرواتب لجميع الموظفون وغرس وتطوير أساس الشريعة للأنشطة والمعاملات التي تقوم بها الشركة.

٢. من نتائج المقابلات التي أجريت للموظفين في PT. Seemount Garden Sejahtera المؤلف لديه استنتاج حول الاستراتيجيات المستخدمة من قبل هذه الشركة. من بين استراتيجيات المشاركة الأربع وهي العدوانية والسلام والمثقف والتلقين الموظفون أجاب موظفو هذه الشركة أن الاستراتيجية السلمية هي الاستراتيجية المستخدمة في هذه الشركة. يمكننا أن نرى هذه الإستراتيجية السلمية في إجابات الموظفون الذين كشفوا أن الإستراتيجية السلمية هي إستراتيجية فعالة ومتقدمة في التعامل مع الموظفون لأن الموظفون في هذه الشركة ما زالوا لديهم علاقات عائلية وثيقة بحيث لا يضع مدير الشركة القواعد بمرونة ويمكن قبوله موظف. من شكل رد فعل الموظف على الثقافة التنظيمية ، أجاب ثلاثة من كل خمسة من المجيبين أن إعادة التفسير الانتقائي هي شكل من أشكال رد فعل الموظف على الثقافة التنظيمية لهذه الشركة، لأن موظفي الشركة يطعون الأنظمة المناسبة ولا يمثلون للوائح غير المناسبة إذا كانت هناك لوائح جديدة تستخدمها تفضيل شركات الموظفون أن تكون القواعد القديمة مناسبة لهم أكثر من تشغيل لوائح جديدة غير مناسبة.

ب. التوصيات

هناك اقتراحات قدمها الباحث لتشكيل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية التي يتم تطبيقها على هذه الشركة:

١. بناءً على نتائج البحث في هذه الشركة يقدم الباحث اقتراحات لتطبيق وتطوير وتشكيل القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية في Seemount PT Garden Sejahtera. يجب توثيق بصرياً وكتابياً حتى يعرف كل موظف في الشركة القيم التي يجب تطويرها وزراعتها في المؤسسة.
٢. يُقترح تطوير تطبيق القيم في الثقافة الإسلامية لمنظمة ما نحو شركة إسلامية تتوافق مع الرؤية التي وضعتها الشركة ألا وهي أن تتمتع ببيئة جليلة وآمنة ومرήكة ودينية.

المراجع

- Arivah Ria Khairul. 2016. *Implementasi Budaya Organisasi Di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Arsyad Muhammad 2017. *Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi*. (Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Vol. 03, No. 02, Tahun 2017, ISSN: 2460-6405).
- Arviana Dimyati. 2015. *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi*. Skripsi Universitas Sunan Kalijaga.
- Budi Sri 2018. *Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi* di Universitas Muhammadiyah Malang. (Jurnal Inovasi Ekonomi, Vol. 03, No. 02 September 2018, P-ISSN: 2477-4804)
- Edgar Schein H. 1983. *The Rule of the Founder in Creating Organizational Culture*. Organization Dinamic.
- Fahmi Irham. 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta CV.
- Hakim Lukman. 2012. *Internalisasi Agama Islam Dalam Membentuk Sikap dan Perilaku Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Muttaqin Tasikmalaya*. Jurnal Pendidikan Agama Islam – Ta’lim Vol. 10 No.1.
- Hakim Lukman. 2016. *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jurnal: Iqtisadiyah, Vol: 9. 1 Maret. 20016. Universitas Muhamadiah Surakarta.
- Hasan 2010. *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*. (Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 1 Maret 2010).
- Hustono Andi. 2009. *Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Pada Bank Syariah Pusat*. Skripsi: Universitas syarif hidayatullah.
- Husni Muhammad. 2018. *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam*. Jurnal: Al- Tanzim. Vol 2 No. 1. 2018.
- Irfansyah Lutfie Mass. 2014. *Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi*. skripsi universitas Islam negeri sunan kalijaga

- Yogyakarta.
- Jempa Nurul 2018. *Nilai-Nilai Agama Islam*. (Jurnal Pedagogik, Vol. 01, No. 2 Maret 2018).
- Kusumawati Diah Ayu. 2015. *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variable Moderasi*. Jurnal UNISULA Vol: 2 No: 1 Mei. 2015.
- Lutfi Rijsul Fikri A. 2018. *Pengelolaan Koperasi Pesantren Untuk Kesejahteraan. Ekonomi Masyarakat*. Jurnal Tsaqafah Vol. 14 Number 1. mei 2018.
- Muaman Samhi 2017. *Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Kehidupan Masyarakat*. Jurnal Adabiyah, Vol. 17 No. 2/2017
- Rahmawati Dwi. 2009. *Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- Robbin Stephen P. 2016. *Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Shobirin Achmad. 2009 *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syamsir Torang. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

برقوق عبد و عيشور ادية مع مجموعة مو الباحثي ٢٠١٧ . منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، ردمك .٩٧٨-٩٩٢١-٥١٥-٢٣-٦ .

بخلولي سارة ٢٠١٩ . نحو دمج الإسلام في الثقافة التنظيمية للمؤسسة. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية .

بوطوطا، محمد صالح وخامر، أحمد زديرة. عدد الثاني ديسمبر ، ٢٠١٤ . دور الثقافة المؤسسة في تحسين أداء الوظيفي. نجلة الدراسات المالية المحاسبة والإدارية

جامعة عنابة الجزائر . ISSN: ٢٣٥٢ ٩٩٦٢ .

بصفر، عبد الله بن علي، ١٤٢٧ هـ الموافق ٩ - ٧ يوليو ٢٠٠٧ م،

القيم الإنسانية في الإسلام، نسخة مجانية تهدى ولا تباع.

السرجاني راغب، ٢٠١٨، الأخلاق والقيم في الحفارة الإسلامية، مؤسسة اقرأ عبابنة، رائد إسماعيل وحتمالة، مجید أحمد، المجلد ٩. العدد ٣، ٢٠١٣ . دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.

العشيري هشام. ٢٠١٢. أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين. Researchgate Conference Peper .

العطوي، عامر علي والسيابي، الهام ناظم، المجلد ١٢ . العدد ٤ . لسنة ٢٠١٠ . مجلة القادسية للعلوم الإدارية الاقتصادية جامعة الكربلاء

الراجي أسامة ، مجلد ٢٧ . العدد الأول. ٢٠١١ . نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في رية مؤسسات القطاع العام في سو. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد العدد الأول.

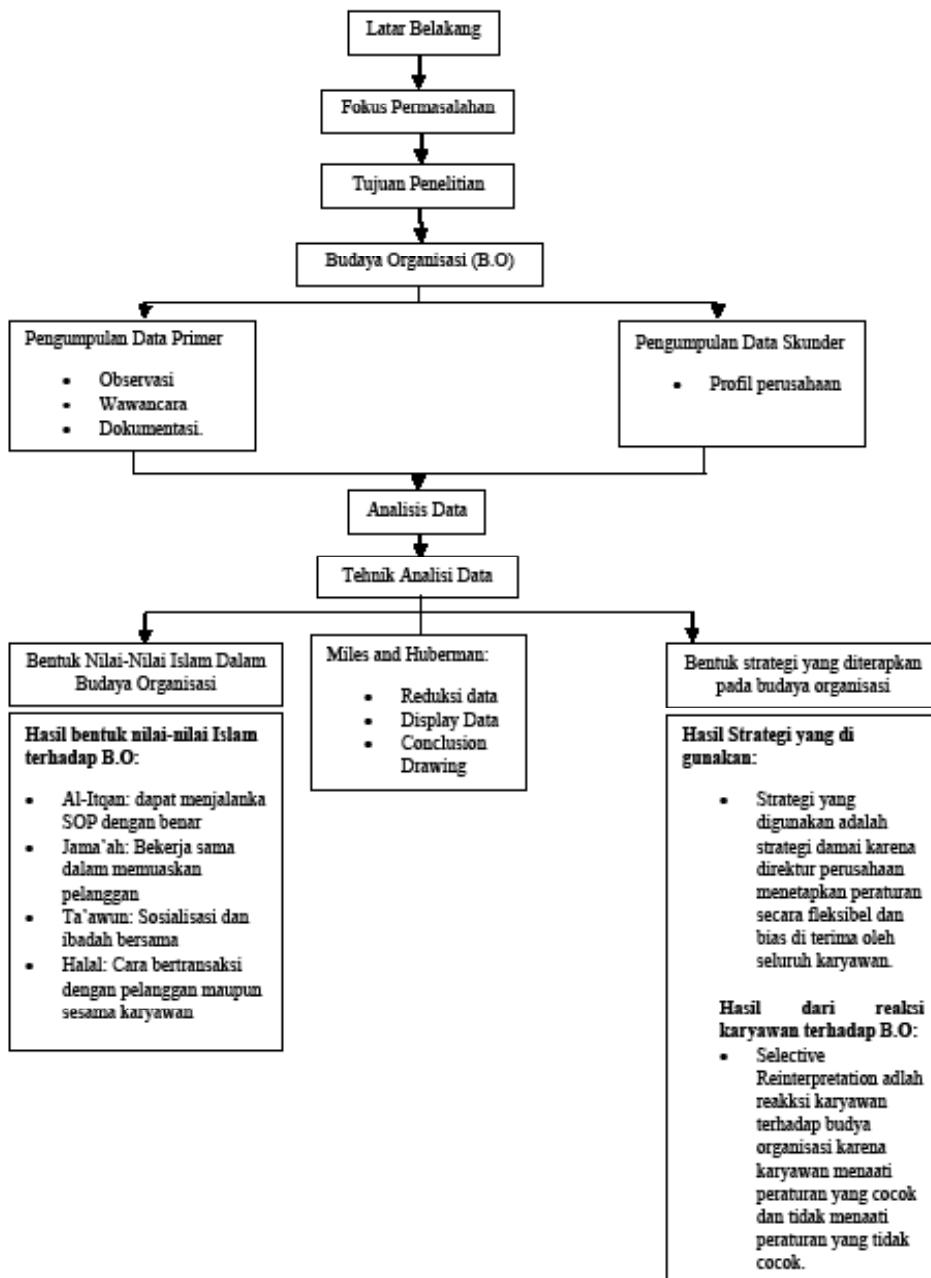
فائز محمد ويعقوب محمد والرزمي محمد، Vol. ٧. No. ١. ٢٠١٧. أهمية الثقافة الإسلامية في ترسیخ الثقافة التنظيمية. International Journal of Islamic Studies. Al-Qanatir. ISSN ٩٩٤٤-٢٢٨٩

القرضاوي يسف، طبعة الأولى ١٤١٥ هـ – ١٩٩٥ م. دور القيم و الأخلاق في الاقتصاد الإسلامي. مكتبة وهبة ١٤ الشارع الجمهورية.

المجيد أيمن ود. السقا أباهر. ٢٠١٤ . دليل ومبادئ عمل تطبيقية حول البحوث الميدانية في اراضي الفلسطينية المحتلة. مركز دراسات التنمية- جامعة بيرزيت. ISBN: ٩٧٨-٩٩٥٠-٣٣٤-٢٦-٧.

التعليق

DIAGRAM ALIR PENELITIAN



Catatan Lapangan

Analisis Nilai Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Pada

PT. Seemount Garden Sejahtera

Observasi I

Hari : Selasa, 29 Januari 2019

Waktu : 11.1015.45-

Tempat : kantor Pemasaran PT. Seemount Garden Sejahtera

Pada pagi hari sekitar pukul 10.11 WIB penulis tiba di kantor pemasaran PT. Seemount Garden Sejahtera untuk memberikan surat izin sebagai bukti untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut, pada hari itu penulis diizinkan dan dipersilahkan untuk langsung meneliti Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi pada perusahaan tersebut. Sebelum penelitian di mulai penulis berbincang dengan beberapa karyawan dan menjelaskan tujuan dan bagaimana langkah penelitian yang penulis ajukan. Pada perbincangan itu kami dapat tertawa lepas dan mengingat kejadian pada waktu penulis dan teman teman dari Universitas Darussalam melakukan PKL (Praktek Kerja Lapangan). Setelah membicarakan apa dan bagaimana penelitian yang akan penulis ajukan seketika itu pula penulis langsung diperbolehkan untuk mewawancarai salah satu dari karyawan perusahaan. Sebenarnya target pertama yang harus penulis wawancarai adalah direktur perusahaan, namun pada hari itu direktur perusahaan tidak ada di kantor. Berhubung direktur perusahaan tidak ada di kantor untuk pemanfaatan waktu, penulis mewawancarai karyawan perusahaannya yang bernama mas Awang yang menjadi ketua divisi bagian proyek pada perusahaan tersebut. Di tengah tengah penulis melakukan wawancara azanpun berkumandang, penulis dan seluruh karyawan melepas semua aktifitas yang ada dan pergi untuk menunaikan sholat dzuhur berjama'ah. Setelah pulang dari masjid penulis dan mas Awang melanjutkan wawancara yang dilakukan di ruang kerja. Penulis dan mas Awang melakukan Tanya jawab mengenai nilai-nilai

nilai Islam dalam budaya organisasi membutuhkan waktu sekitar 20 menit lamanya. Setelah melakukan wawancara dengan mas Awang penulis dan teman penulis langsung berpamitan pulang kepada para karyawan dan memberitahukan bahwa penelitian penulis akan dilanjutkan pada keesokan harinya. Namun pada waktu bersalam salaman kami dan seluruh karyawan mendengarkan kumandang Azan dan kami disuruh untuk sholat berjama'ah terlebih dahulu sebelum melakukan perjalanan ke ponorogo. Setelah selesai sholat kamipun langsung pulang kembali ke ponorogo.

Catatan Lapangan

Analisis Nilai Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Pada

PT. Seemount Garden Sejahtera

Observasi II

Hari : Rabu, 30 Januari 2019

Waktu : 10.2116.25-

Tempat : kantor Pemasaran PT. Seemount Garden Sejahtera

Pada hari Rabu penulis kembali lagi untuk melaksanakan wawancara. Penulis dan teman penulis yang bernama Alfian melakukan perjalanan dari ponorogo pada pukul 09.50 WIB penulis sudah berjanji dengan manajer dan direktur perusahaan untuk di wawancarai pada hari itu. Setibanya kami di sana kami di persilahkan duduk di ruang tamu dan disuguhkan minuman dan beberapa makanan. Setelah menunggu beberapa menit penulispun bertemu dengan manajer perusahaan yaitu mbak Salma dan berbincang mengenai penelitian penulis, mbak Salma selaku manajer meminta kertas wawancara untuk di pelajari dan di mengerti terlebih dahulu dan menyuruh penulis untuk mewawancarai ketua divisi bagian yang lain terlebih dahulu. Penulispun diizinkan untuk mewawancarai ketua divisi bagian pemasaran yaitu mbak Indah. Kami melakukan wawancara pada pukul 10.30 WIB di selang wawancara kami di suguhkan makanan dan menjalani wawancara dengan santai. Setelah mewawancarai mbak Indah kami pun berhenti sejenak dan beberapa menit setelah kami istirahat Adzanpun berkumandang dan kami segera melepaskan semua aktivitas dan langsung pergi ke masjid untuk sholat Dzuhur. Sepulangnya dari masjid penulis akan segera mewawancarai direktur perusahaan dikarnakan direktur akan pergi untuk rapat pada jam 01.00 WIB. Kami bergegas untuk kembali ke perusahaan dan wawancarapun dilaksanakan pada jam 12.09 WIB di dalam kantor rapat. Wawancara yang dilaksanakan sangat lancar, pertanyaan demi pertanyaan terjawab oleh direktur perusahaan dengan edukasi, pangalaman, serta pengamalan. Setelah

melakukan wawancara direktur perusahaan berpamitan meninggalkan kami sebentar untuk pergi rapat. Setelah melakukan wawancara dengan direktur perusahaan penulis melanjutkan wawancara ke bagian ketua divisi keuangan yang bernama ibu yuli. Wawancara dilaksanakan kira-kira pada jam 01.20 WIB yang dilaksanakan di ruang tamu perusahaan. wawancara berjalan dengan sangat baik dan terkendali pada saat itu dan selesai pada pukul 02.35 WIB. Setelah selesai wawancara dengan ibu yuli selaku ketua divisi bagian keuangan penulis disuruh menunggu kedatangan manajer perusahaan. waktu adzanpun berkumandang penulis disuruh untuk sholat terlebih dahulu. Setelah melaksanakan sholat Ashar penulispun langsung bertemu dangan manajer perusahaan dan langsung melakukan wawancara sekitar pukul 03.45 WIB yang dilaksanakan di kantor bagian marketing. Wawancarapun berjalan dengan sangat lancar dan terkendali. Setelah wawancara berakhir pada pukul 04.30 WIB penulispun berpamitan untuk segera pulang karnak waktu telah menjelang malam.

LAMPIRAN TRASKIP WAWANCARA

Kode informasi

: ADP300119

Nama

: bapak Agus Supriyanto, S.E.

Jabatan

**: Ketua Direktur Perusahaan PT. Seemount
Garden Sejahtera**

**Tempat wawancara : Kantor Pemasaran PT. Seemount Garden
Sejahtera**

Tanggal dan Waktu : Rabu 30 Januari 2019 Pukul: 01.03 WIB

1) Bagaimana sejarah berdirinya PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

PT Seemount Garden Sejahtera berdiri diawali dengan suatu kesepakatan keluarga pada tahun 2010, kesepakatan dari keluarga yang terkait dengan ada aset keluarga yang belum bisa dimanfaatkan kita punya ide untuk mendirikan suatu perumahan dengan PT sendiri dan dijadikan sebagai perusahaan keluarga. maka dari itu berdirilah tahun 2011 kita mendirikan PT yang bernama PT Seemount Garden Sejahtera dan proyek pertama itu berdiri di atas tanah warisan milik keluarga.

2) Apa visi dan misi dari PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Visi dan misi dari PT Seemount yang pertama itu kita pengen aset yang kita miliki atau yang dimiliki oleh keluarga itu bisa berkembang menjadi lebih besar dengan ditingkatkan dari tanah sawah menjadi tanah perumahan yang hasilnya nanti bisa dipakai untuk pengembangan usaha baik usaha yang sama maupun usaha yang berbeda, dan yang kedua dengan Mendirikan perusahaan keluarga berarti kita menciptakan lapangan kerja baru baik keluarga sendiri maupun orang sekitar yang bergabung dengan PT Seemount Garden Sejahtera. harapan kedepan keluarga itu menciptakan suatu komunitas yang di mana PT ini bisa memberikan manfaat bagi keluarga khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya

3) Bagaimana struktur organisasi PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Struktur organisasi PT Seemount Garden Sejahtera artinya itu diisi oleh semua karyawan dari anggota keluargadan dan itu keluarga besar dari bapak seemount hadi Subroto pemilik asset sebelumnya dan untuk struktur organisasinya saya selaku direktur ini membawahi beberapa defisi dan semuanya itu masih dalam status keluarga. bagian Manager dipegang oleh salma bagian keuangan dipegang oleh Bu Yuli terus bagian marketing dipegang oleh saudara indah terus kemudian bagian proyek dipegang oleh saudara Sindu semuanya itu adalah keluarga kita semua dan kebetulan yang menjadi komisaris itu adalah seluruh anggota keluarga dari bani Seemount yang diketuai oleh Bu Arifah

4) Berapa jumlah seluruh karyawan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

Karyawan PT Seemount kurang lebih 22 pegawai tetap dan mungkin kalau pegawai harian itu ada sekitar 70-an.

5) Apa saja program- program yang di laksanakan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

Seperti yang saya sampaikan di depan tadi program PT. Seemount usaha utamanya adalah mendirikan perumahan atau properti perumahan, dan di sini muncullah peluang-peluang baru seperti mendirikan toko bangunan, sebagai support dari proyek dan kita juga mendirikan pabrik paving pabrik gorong-gorong dan lain-lain yang memang intinya Untuk mensupport kebutuhan di proyek. Yang di sini memang terjadi usaha baru yang bisa dipegang oleh masing-masing anggota keluarga supaya dapat bisa berjalan dengan lancar dan kedepan program ini tidak hanya berhenti di sini tapi sampai pada tingkat usaha-usaha yang lain Meskipun tidak ada kaitanya dengan properti seperti mendirikan minimarket, kita mendirikan event organizer, terus kita mendirikan Pujasera dan mungkin rumah maka, dan di depan kita sudah rancang sekarang tinggal pelaksanaannya masih menunggu dana

investasi yang masuk.

6) Apa sarana dan prasarana yang ada pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Sarana dan prasarana pada intinya awalnya kita hanya mempunyai aset sekitar 5000 meter atau setengah hektar terus kemudian tanah ini berkembang sudah menjadi sekitar lebih dari 3 hektar, jadi berkembang sampai menjadi 3 hektar yang kita pakai untuk membangun unit usaha dan mudah-mudahan bisa berkembang menjadi banyak lagi usaha yang lainnya terus kemudian kebetulan kita mempunyai beberapa Line dan komunikasi birokrasi dengan lingkungan dengan masyarakat yang memang menjadi penunjang dari setiap usaha yang kita punya mungkin banyak hal hal yang kaitannya dengan dengan PT Seemount Garden Sejahtera.

7) Menurut anda apa itu budaya organisasi?

Budaya organisasi yang saya pahami itu adalah aktifitas yang terjadi pada suatu kerumunan atau masyarakat atau keluarga yang harus diciptakan untuk menciptakan suatu keharusan atau visi dan Misi satu tujuan sehingga mendirikan organisasi ini kita mempunyai langkah dan cita-cita dan kita mempunyai struktur sehingga organisasi ini dapat berkembang menjadi lebih baik

8) Budaya seperti apa yang dianut oleh PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

PT. Seemount Garden Sejahtera sudah menjadi komitmen kita bersama menciptakan budaya kerukunan yang utama dan kerukunan ini akan di support atau dikuatkan dengan menciptakan usaha baru dengan menciptakan usaha ini akan sering terjadi perkumpulan dan silaturohim antara anggota satu dengan anggota yang lainnya mengerucut nya lagi kita mempunyai komitmen bahwa budaya yang kita ciptakan dalam PT. Seemount itu bagaimana caranya budaya itu menjadi budaya yang islami dalam arti mulai dari unit usahanya kita buat kita bentuk dan sistem komunikasi terus kemudian aturan-aturan kita menggunakan mengarah

kepada aturan yang Islami sampai pada tingkat menciptakan bisnis yang sesuai dengan syariah.

9) Apa saja nilai-nilai perusahaan yang terdapat pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Nilai-nilai yang kita bisa angkat dari perusahaan ini adalah nilai-nilai silaturahim. yang jelas ini kita jadikan tujuan utama, biasanya keluarga besar semakin tahu semakin jumlahnya terus bertambah ini memicu terjadinya gesekan-gesekan antara anggota keluarga satu dengan lainnya. Dengan menciptakan perusahaan seperti PT Seemount ini yaitu perusahaan keluarga ini kita akan mempunyai kesepakatan bersama bahwa nilai-nilai agama, nilai kerukunan, komunikasi dan Silaturahim antara satu dan lainnya terus kemudian tidak menciptakan gesekan antara satu dan lainnya terus kemudian tujuan akhir adalah manfaat bagi banyak masyarakat pada umumnya.

10) Bagaimana pendapat anda tentang budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

PT Seemount itu pada intinya sesuai dengan kesepakatan yang kita buat atau komitmen yang kita buat sebenarnya dengan menciptakan komitmen itu menciptakan budaya dalam organisasi sebenarnya sampai hari ini itu sepenuhnya belum bisa terlaksana dengan baik, ini terikat karena banyak faktor seperti bisa jadi karena faktor perbedaan usia yang menjadi jurang pemisah yang mengakibatkan antara satu dengan yang lainnya berbeda misi dan berbeda visi, terus kemudian namanya perbedaan Ini akhirnya kita menciptakan dan mengurangi gesekan satu keluarga dengan keluarga yang lain agar bisa berjalan dengan baik karena tujuan budaya berorganisasi ini masih belum kepada sampai tujuan akhir yaitu menciptakan kerukunan, ciptakan komunitas, dan ini masih belum terbentuk sampai hari ini yaitu sesuai dengan yang disarankan kita bersama.

11) Nilai-nilai Islam apa yang terdapat pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Yang jelas unit usaha kita ini mengarah kepada unit usaha yang bagaimana Islam mengatur atau kita berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan usaha yang sesuai dengan syariah meskipun sampai saat ini belum sepenuhnya kearah Syariah tapi kita sudah mengarah ke sana semakin hari semakin bertambah semakin kita pelajari nilai-nilai Islam yang bisa kita terapkan pada perusahaan PT Seemount Garden Sejahtera.

12) Bagaimana karyawan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA memaknai *Al-Aslah* (bermanfaat) di dalam melakukan pekerjaan? (Muhammad Husni: 2014)

Selama ini kita memang terus terang dari perbedaan pandangan dan latar belakang dan keluarga yaitu akhirnya menimbulkan banyak visi banyak tujuan dan cara pandang dan mereka itu tergabung dalam sebuah karyawan PT Seemount Garden. Cara memaknai Al-Ashlah atau kebermanfaatan itu mereka kita coba berikan masukan dan pandangan pada mereka bahwa intinya bekerja di sini itu tidak dalam rangka mencari uang Semata tapi kita menciptakan komunikasi yang cantik komunikasi yang baik dan visi misi yang benar terus kemudian menciptakan manfaat yang lebih banyak bandingkan Hanya bekerja disini.

13) Apakah karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA bekerja dengan sempurna? Mengapa? (Muhammad Husni: 2014)

Sampai hari ini dari komitmen yang sudah kita bentuk kalau dikatakan sudah sempurna itu masih jauh tapi periodesasi perkembangan dinamika dan sebagainya itu sebenarnya sudah mengarah kepada kesempurnaan dengan banyaknya karyawan banyaknya tujuan kita menjadi satu sehingga menjadi suatu komunitas dan mereka sedikit demi sedikit memperbaiki kesalahan mengurangi gesekan terus kemudian menciptakan suatu pekerjaan yang sempurna sehingga kalau dikatakan sempurna belum karena belum sesuai dengan tujuan utama kita sebagai perusahaan yang pada sektor properti dan berlatarbelakang Syariah.

14) Adakah budaya organisasi yang menimbulkan kerja sama dan tolong menolong antara karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA? (Muhammad Husni: 2014)

Ada, Kelihatan sekali karena mereka datang ke sini tidak dalam rangka bekerja tapi mereka datang ke sini itu untuk belajar menimba ilmu di samping dia bekerja menciptakan komunitas belajar bekerja sama antara satu dengan yang lainnya meskipun dengan latar belakang yang berbeda-beda.

15) Bagaimana karyawan melaksanakan amanah yang telah diberikan? (Muhammad Husni: 2014)

Yang jelas karyawan PT. Seemount itu sampai hari ini kalau dikatakan sebagai mereka bisa menjalankan amanah dengan baik itu belum sepenuhnya bisa menjalankan karena berangkat lagi mereka ke sini itu dalam latar belakang yang berbeda dari sisi ilmu mereka masih banyak yang kurang sehingga memberikan amanah kepada mereka itu harus kita kawal sehingga mereka bisa menciptakan sesuai dengan apa yang kita inginkan atau kita amanahkan kepada mereka sehingga kalau dikatakan mereka sepenuhnya menjalankan amanah mungkin belum tapi mereka sudah bisa mengarah ke sana kalau presentasinya mungkin sekitar 60 sampai 70% sudah mengarah untuk menciptakan sebuah perusahaan yang profesional.

16) Bagaimana tingkat kejujuran karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Insyaallah di PT Seemount Garden tingkat kejujuran saya bisa menjamin antara 90 sampai 100% artinya sudah bisa terbentuk untuk hal yang seperti itu.

17) Bagaimana karyawan dapat memahami pekerjaan yang dapat diberikan?

Sebelumnya kita itu memberikan edukasi kepada karyawan agar karyawan itu memahami dulu terhadap apa yang kita inginkan terus kemudian mereka kita Kawal sehingga dengan perintah yang kita berikan kepada mereka mereka benar-benar memahami apa yang kita

inginkan.

18) Apa kegiatan yang menimbulkan nilai-nilai kebersamaan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Seperti contohnya misalnya ada suatu masalah terus kemudian masalah itu belum bisa dikerjakan oleh salah satu anggota karyawan kita terus kemudian mereka saling membantu bahu membahu antar satu dan yang lainnya sehingga terciptalah penyelesaian itu secara sama-sama.

19) Apakah PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA memperhatikan unsur kehalalan dalam melaksanakan pekerjaan?

Yang jelas sangat memperhatikan karena itu bagian dari tujuan kita mendirikan perusahaan.

20) Apakah karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA menganggap bekerja sebagai ibadah? Apa alasannya?

Seperti yang saya sampaikan di awal tadi bahwa bekerja di sini tujuan utamanya tidak hanya mencari penghasilan gaji atau tunjangan karir dan lain sebagainya di sini lebih didorong untuk menciptakan suasana, terus kemudian menciptakan ketenangan, terus kemudian menciptakan rasa religiusisme terhadap semua karyawan agar mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berharap bahwa tingkat keimanan mereka menjadi lebih mantap.

21) Menurut Paul Bate terdapat beberapa pendekatan yaitu agresif, Damai, Korosif, dan indoktrinatif. Menurut pengalaman anda pendekatan mana yang merupakan alternative dalam membangun budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ? mengapa dan bagaimana membangun budaya organisasi tersebut ?

Kalau di PT Seemount itu sering menggunakan sistem damai karena kenapa Mungkin inilah konsep yang paling efektif untuk menciptakan kesadaran kepada karyawan atau pegawai agar mereka itu menyadari terhadap setiap masalahnya dan berusaha memperbaiki kesalahannya itu menjadi sebuah hasil yang maksimal sehingga kita bisa mengawal mereka yang semula mereka tidak mampu menjadi

mereka mampu yang semula mereka tidak setuju menjadi setuju yang semula mereka itu tidak menyadari sekarang menjadi menyadari atas kesalahannya semula mereka bertindak boros angkuh yang terkait dengan negatif mereka menjadi efektif efisien dan bekerja sesuai dengan yang sudah dibuat dalam perintah.

22) Menurut Paul Bate terdapat Sembilan reaksi karyawan terhadap budaya organisasi. Menurut pengalaman anda, reaksi karyawan yang mana yang paling dominan dalam budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Sembilan reaksi itu adalah :

- a. Active acceptance
- b. Selective reinvention
- c. Reinvention
- d. General Acceptance
- e. Dissonance
- f. General rejection
- g. Reinterpretation
- h. Selective reinterpretation
- i. Active rejection

Dalam ke-9 reaksi itu yang paling kelihatan itu kalau di PT Seemount itu sebenarnya di Point aktif acceptance jadi karena kita sudah menciptakan Peraturan kita menciptakan komitmen sehingga karyawan itu harus benar-benar memahami dan menerima apa adanya itu memang sudah kita dokter in kondisi seperti itu tapi kadang kala ini ada beberapa hal yang harus aturan-aturan itu kita tidak bisa secara kaku mengaplikasikan kepada karyawan kita karena banyak hal dan banyak faktor bisa jadi karena faktor latar belakang mereka tidak mempunyai atau tidak mempunyai kemampuan contoh mereka misalnya di rumah tidak terbiasa salat tepat waktu atau justru mereka sholatnya masih bolong-bolong kalau di sini kan diterapkan waktunya salat kita harus meninggalkan pekerjaan dan pergi ke masjid untuk salat dan ini ada beberapa hal sesuatu yang harus kita paksa dan harus mau dan menerima apa adanya apabila mereka tidak bisa menjalankan kita akan

memberikan sanksi seperti pemotongan gaji pengunduran bonus dan lain sebagainya tapi di sisi lain ketika kita melihat kondisi seseorang itu tidak sama dengan orang lain kita coba melakukan selective reinterpretation artinya kita mencoba mengolah apa yang mereka bisa terima dan bisa menjalankan apa yang kita perintahkan.

LAMPIRAN TRASKIP WAWANCARA

Kode informasi : SMP300119

Nama : Ibu Selma

**Jabatan : Manajer Perusahaan PT. Seemount Garden
Sejahtera**

**Tempat wawancara : Kantor Pemasaran PT. Seemount Garden
Sejahtera**

Tanggal dan Waktu : Rabu 30 Januari 2019 Pukul: 15.45 WIB

1) Bagaimana sejarah berdirinya PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

Untuk sejarahnya pertama ini adalah CV Seemount Garden Sejahtera pada tahun 2009, awalnya kita dari sebuah keluarga yang menginginkan untuk mengembangkan usaha, nah disitu kita mempunyai modal pada saat itu adalah sebuah lahan persawahan, nah karena di tahun itu sedang marak-maraknya bisnis properti kita memanfaatkan peluang untuk terjun dalam bisnis tersebut dan alhamdulillah dengan berbagai usaha yang kita lakukan kita bisa sukses di 1 perumahan yang berlokasi di Jiwan. di situlah karena banyak permintaan dari masyarakat Madiun di situlah perusahaan kita menjadi besar dan di situlah kita beranjak dari CV menjadi PT dan sampai saat ini kita sudah mengembangkan 4 Perumahan yang kedua berada di Jiwan yang berlokasi di Jalan Raya Solo cuman letaknya berada kira-kira sekitar 2 Km dari perumahan yang pertama dan yang ketiga kita mendirikan perumahan yang berada di daerah menu Harjo yang berada di kisaran 2 kilo dari perumahan yang kedua dan yang keempat kita mendirikan perumahan di Ringroad dan itu adalah perumahan yang sedang dikembangkan yang bernama Al Kautsar.

2) Apa visi dan misi dari PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Untuk visi, kami berusaha menjadi perusahaan yang terbaik dan memberikan manfaat bagi masyarakat serta berusaha menjadi

yang terdepan dengan penuh inovasi tiada henti dalam mewujudkan perumahan yang Asri hijau aman nyaman dan religius di area Madiun. Maksud dari religius di sini yang pertama dari konsepnya, di situ terdapat masjid di situ perumahannya kawasan muslim dan diutamakan dengan desain yang mengikuti gaya di Timur Tengah dan yang terpenting di situ adalah dari budayanya, seperti budaya melakukan sholat, berjamaah lima waktu di masjid, dan juga Karena untuk pemberian rumah saat ini yang dinamakan Syariah itu adalah tanpa riba dan kita disini mempunyai pembayaran dan melayani pembelian yang tidak melalui perbankan tapi melalui kita sendiri.

Untuk misinya, mewujudkan konsep perumahan yang memadukan antara pembangunan fisik yang berkualitas dengan lingkungan penghijauan yang seimbang dan berkomitmen untuk berkembang atas kepercayaan dan kebersamaan jadi karena rumah itu adalah investasi jangka panjang di situ kita mengembangkan dengan kualitas yang tidak sembarangan jadi se bisa mungkin kita itu bisa memuaskan konsumen saat pembelian rumah di kita dan endingnya konsumen itu ingin membeli lagi apabila ia menginginkan investasi lagi.

3) Bagaimana struktur organisasi PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Struktur organisasi di sini mengerucut pada Satu pimpinan yaitu direktur dan direktur itu membawahi Beberapa divisi dan juga bagian yang lainnya. yang pertama itu direktur lalu setelah direktur itu di situ ada seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap direktur dan Manager fungsinya adalah sebagai pengawas sekaligus pemimpin dari divisi-divisi di bawahnya dan divisi divisi di situ antara lain adalah divisi marketing proyek dan divisi keuangan dan di divisi proyek itu nanti ada divisi lagi yaitu pengawas proyek dan juga ada pimpinan proyek, nah nanti pimpinan proyek bertanggung jawab kepada manajer proyek, dan ada juga marketing yaitu koordinator marketing dan juga ada bawahannya yaitu tim marketing dan juga ada keuangan itu dibagi

menjadi dua yaitu keuangan bagian keuangan dan bagian accounting kalau keuangan khusus untuk pengeluaran tapi kalau yang counting itu adalah khusus untuk pencatatan transaksi dan juga laporan keuangan.

4) Berapa jumlah seluruh karyawan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

Untuk seluruhnya kurang lebih ada sekitar 15 itu karyawan yang ada di kantor.

5) Apa saja program- program yang di laksanakan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ?

Kalau untuk program karena kita adalah perusahaan bisnis jadi yang lebih banyak programnya adalah divisi marketing yang memperkenalkan produk kita di instansi melalui sosial media tapi kalau untuk program-program yang di dalam misalnya proyek itu ibaratnya lebih mengikuti ke perkembangan pekerjaan marketing dan program program yang dilaksanakan di PT Seemount Garden Sejahtera.

6) Apa sarana dan prasarana yang ada pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Untuk sarana dan prasarana kita tidak terlalu banyak karena sistem kita yang penting ada kantor ada pemasaran, mungkin di situ yang di pajang adalah produk-produk dan itupun yang dipajang juga hasil kamera atau hasil foto yang digunakan untuk sarana pemasaran jadi nggak terlalu banyak yang dibutuhkan karena memang kalau fasilitas-fasilitas yang di pakai untuk pembangunan kita memang menggunakan pihak kedua termasuk sarana dan prasarana jadi untuk alat-alat itu semuanya dari pihak kedua tadi. Kalau yang di dalam kantor yang terpenting itu kan administratifnya dan mereka cuman butuh komputer dan buku-buku makanya nggak ada sarana dan prasarana yang banyak kalau di perusahaan ini. Untuk sarana transportasi kami memiliki mobil ada 1 dan itu fleksibel pemakaiannya. Dan untuk sarana dan prasarana yang lain kita memiliki masjid yang di mana masjid itu untuk sarana ibadah kita di lingkungan karyawan.

7) Menurut anda apa itu budaya organisasi?

Budaya organisasi itu lebih ke Bagaimana dalam sebuah organisasi, intinya cara bagaimana kita bersosialisasi untuk mencapai tujuan, jadi cara yang digunakan dalam sebuah organisasi bagaimana agar mendapatkan tujuannya sebenarnya kalau kita bicara masalah budaya budaya itu diciptakan oleh manajemen atau lingkungan sekitar menurut saya.

8) Budaya seperti apa yang dianut oleh PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Kalau budaya kita kan semua kegiatan diawali dengan briefing pagi, briefing pagi itu biasanya sebatas untuk berdoa bersama saja terus baru dilanjutkan dengan bekerja dan di sini mungkin saya bisa ceritakan budaya kami disini seperti sholat berjamaah berdo'a bersama, bermuamalah dengan baik yang di mana budaya ini adalah budaya yang diciptakan dengan konsep Islami.

9) Apa saja nilai-nilai perusahaan yang terdapat pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Yang dapat kita tonjolkan kalau dari saya pribadi kita mempunyai sarana ibadah di lingkungan kantor itulah yang menjadikan nilai kita di saat kita bekerja kita pun masih bisa melakukan sholat lima waktu dan ini merupakan salah satu dari nilai perusahaan kita apabila dilihat dari segi bisnis nilai perusahaan yang ada di sini adalah kita perusahaan yang menciptakan dan membuka kawasan muslim yang di mana rencananya kita bangun Al-Kautsar itu untuk bisa jadi perumahan yang muslim yang menghidupkan nilai-nilai keislaman dan itu masih dikembangkan dan itu juga merupakan cita-cita perusahaan.

10) Bagaimana pendapat anda tentang budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Untuk budaya, budaya yang diciptakan di sini masih banyak evaluasi dan juga dukungan dari para karyawan supaya budaya yang diciptakan dari manajemen bisa terlaksana dan sesuai dengan Visi dan

Misi perusahaan ibaratnya seperti itu.

11)Nilai-nilai Islam apa yang terdapat pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Untuk nilai-nilai Islam nya di sini adalah kejujuran yang di mana kejujuran yang paling utama, dan disini Insya Allah semua karyawan bisa dibilang jujur dan secara umum karyawan juga sudah bisa melaksanakan amanah yang telah diberikan. Kalau nilai Islam yang masih tumbuh atau berkembang adalah ketepatan waktu dalam bekerja amanah di dalam pekerjaan dan tolong-menolong Antar karyawan serta simpati kepada karyawan yang sedang sakit. Nilai-nilai budaya organisasi di sini terbilang positif Seperti contohnya sholat bersama, berdo'a bersama, setiap Jumat membaca surat Al Kahfi, Dan di sini ada wacana untuk setiap hari membaca Al-Qur'an dan beberapa kegiatan sosial lainnya seperti Jumat berkah dan lain-lain.

12)Bagaimana karyawan di PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA memaknai *Al-Ashlah* (bermanfaat) di dalam melakukan pekerjaan? (Muhammad Husni: 2014)

Untuk memaknai kebermanfaatan karyawan ini biasanya melakukan pekerjaan lebih ke apa yang lebih dituju perusahaan misalnya dia di sini diamanahkan menjadi seorang marketing, Jadi kalau misalnya sebagai marketing bagaimana dia itu bermanfaat menjadi seorang marketing otomatis dia harus memasarkan produk sampai intinya pada tingkat ada orang yang membeli dan itu mungkin sebagai salah satu contoh untuk memaknai manfaatnya dia dalam melakukan pekerjaan.

13)Apakah karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA bekerja dengan sempurna? Mengapa? (Muhammad Husni: 2014)

Tadi juga sudah sering saya bicarakan kalau untuk mendekati sempurna itu masih dalam proses kalau untuk bekerja dengan sempurna itu sempurna sesuai dengan standar cuma belum sampai kepada tingkat yang sempurna sekali. Semisalnya dipresentasikan kesempurnaan ini bisa dibilang jujur masih mencapai 75%. Jadinya itu masih mendekati

sih tapi memang perlu banyak yang masih diperbaiki.

14) Adakah budaya organisasi yang menimbulkan kerja sama dan tolong menolong antara karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA? (Muhammad Husni: 2014)

Ada... Mungkin ini bisa saya contohkan antara divis, ada tiga divisi jadi saya ceritakan kalau ada orang yang beli rumah ke kita otomatis yang dia kenal itu adalah seorang bagian marketing dan seorang marketing ini akan menjelaskan detail dan setelah Oke dia akan berhubungan dengan bagian proyek yang terkait dengan pembangunan dan sebelum pembangunan otomatis dia berkaitan juga dengan bagian Keuangan terkait dengan pembayaran dan di sini biasanya kalau pelanggan atau user banyak ketemu di bagian ini dan bagian itu peran marketing itu menjadi ketiga-tiganya untuk mewakili kedua bagian tersebut untuk penjelasan di awal transaksi. Jadinya disini apabila Kami mendapatkan pelanggan semua Lini itu ikut bergerak dan yang harus paling siap dengan konsumen adalah bagian marketing dan semuanya akan ikut terkait sampai barang atau produk itu jadi.

15) Bagaimana karyawan melaksanakan amanah yang telah diberikan? (Muhammad Husni: 2014)

Amanah di sini di sini adalah amanah tentang job deskripsi, jadi secara umum karyawan secara umum bisa melakukan pekerjaannya dengan amanah misalnya dari bagian proyek diamanahkan untuk mengawasi proyek, nah dia sehari-harinya juga sudah terjun langsung di dalam proyek intinya seperti itu. Dan yang terpenting di dalam sifat amanah ini adalah di bagian marketing dan keuangan juga. Ya mungkin kalau di bagian marketing apabila dia menerima angsuran dari pembeli mungkin kalau misalnya dia tidak amanah bisa saja dia tidak menyertakan bagian keuangan dan kalau di sini tidak ada kejadian seperti itu selama ini, jadi selama ini dari bagian marketing langsung disetorkan pada bagian keuangan pada hari itu juga dan itu merupakan salah satu tugas Dia Dan Dia sudah bisa melakukan amanah tersebut.

16) Bagaimana tingkat kejujuran karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Tingkat kejujuran pada karyawan seluruhnya ini sudah saya sampaikan di awal seperti halnya datang tepat waktu dan lain-lain mungkin dari manajemen itu membuat aturan dan ada beberapa yang masih melanggar jadi kan kalau melanggar itu tingkat kejujuran nya kurang kita bilang sempurna itu juga enggak tapi kalau persentasinya sekitar 75% tapi kalau tingkat kejujuran finansial itu insya Allah 100%.

17) Bagaimana karyawan dapat memahami pekerjaan yang dapat diberikan?

Kalau budaya di sini karyawan itu direkrut yang tidak sesuai dengan studinya atau skill tapi kita berharap dari dia tidak mempunyai skill yang kita inginkan pada akhirnya dia mempunyai skill yang kita inginkan mungkin kita memiliki kesulitan pemahaman pekerjaan tetapi kalau secara umum karyawan mampu memahami pekerjaan-pekerjaan yang kita berikan dari orang-orang yang tidak ahli itu tadi pekerjaan secara umum dan bisa dipelajari dan tidak perlu dari bangku kuliah dan mungkin bisa dari pengalaman yang mereka punya jadi untuk pemahaman yang diterima secara garis besar diterima oleh karyawan dengan baik namun terkadang masih ada kendala ya... pada intinya di sini harus sabar untuk membimbing bagaimana karyawan itu bisa seperti yang diharapkan jadi karyawan harus diarahkan untuk bias memahmkan yang tadi itu.

18) Apa kegiatan yang menimbulkan nilai-nilai kebersamaan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

Untuk nilai-nilai kebersamaan kalau yang selama ini kebersamaannya itu tadi ada yang sakit ada yang meninggal kita takziah Terus mungkin di event tahunan atau halal bihalal menciptakan nilai kebersamaan juga karena halalbihalal itu mulai dari karyawan mitra-Mitra kita Dan bapak-bapak yang telah membangun rumah itu semuanya dikumpulkan dan di situ muncullah rasa kebersamaan kita namun itu sayangnya event nya cuman 1 tahun sekali untuk nilai-nilai kebersamaan

baru ada seperti itu saja.

19) Apakah PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA memperhatikan unsur kehalalan dalam melaksanakan pekerjaan?

Tentu saja dari kami memperhatikan unsur kehalalan dan mungkin ini bisa dikaitkan dengan amanah yang tadi kalau amanah otomatis sudah ada unsur kehalalan di situ dan yang lebih spesifik lagi dalam pembelian rumah kami transaksi pembayaran kita menggunakan cash dan sesuai nominal yang kita minta Sesuai dengan kesepakatan pertama dan kita sudah tidak menggunakan perbankan dalam struktur keuangan jadi kita ada investor dan investor ini sistemnya bagi hasil dan semua transaksi ini menurut akad. Dan diantara karyawan kami gunakan untuk transaksi untuk pembayaran gaji menggunakan bank syariah.

20) Apakah karyawan pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA menganggap bekerja sebagai ibadah? Apa alasannya?

Saya juga belum pernah meneliti apakah bekerja di sini mereka anggap pekerjaan itu sebagai ibadah tapi kalau menurut saya pribadi saya bekerja disini untuk beribadah karena menurut saya bekerja itu misalnya, salat itu ibadah di Islam juga sudah diatur sudah diatur waktunya mungkinkan kita memiliki kesibukan di rumah dan di kantor pun kita memiliki kesibukan namun di PT Seemount kita memiliki kesibukan yang tidak terlalu pokok jadinya disela-sela pekerjaan kita bisa beribadah dan karena ada peraturan di PT Seemount ini untuk salat berjamaah di masjid secara tidak langsung mereka yang bekerja itu juga di sini untuk ibadah karena peraturan-peraturan yang ada. Tapi ibadah itu tergantung niat individu masing-masing tapi kalau saya presentasikan orang yang menganggap pekerjaan sebagai ibadah di sini itu sekitar 50% 50%.

21) Menurut Paul Bate terdapat beberapa pendekatan yaitu agresif, Damai, Korosif, dan indoktrinatif. Menurut pengalaman anda pendekatan mana yang merupakan alternative dalam membangun budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA ? mengapa dan bagaimana membangun budaya organisasi tersebut

?

Secara agresif kita tidak dan kalau secara damai memang di sini pendekatan yang kita gunakan adalah secara damai dan caranya adalah dengan indoktrinasi Sasi dan Mungkin dua pendekatan itu yang dipilih dan mungkin yang paling unggul adalah damai, jadi di sini kita sudah memiliki SOP itu tadi tapi karena mungkin ada beberapa peraturan yang dilanggar atau tidak dijalankan ya kita mungkin memberikan keringanan mungkin berupa denda.

22) Menurut Paul Bate terdapat Sembilan reaksi karyawan terhadap budaya organisasi. Menurut pengalaman anda, reaksi karyawan yang mana yang paling dominan dalam budaya organisasi pada PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA?

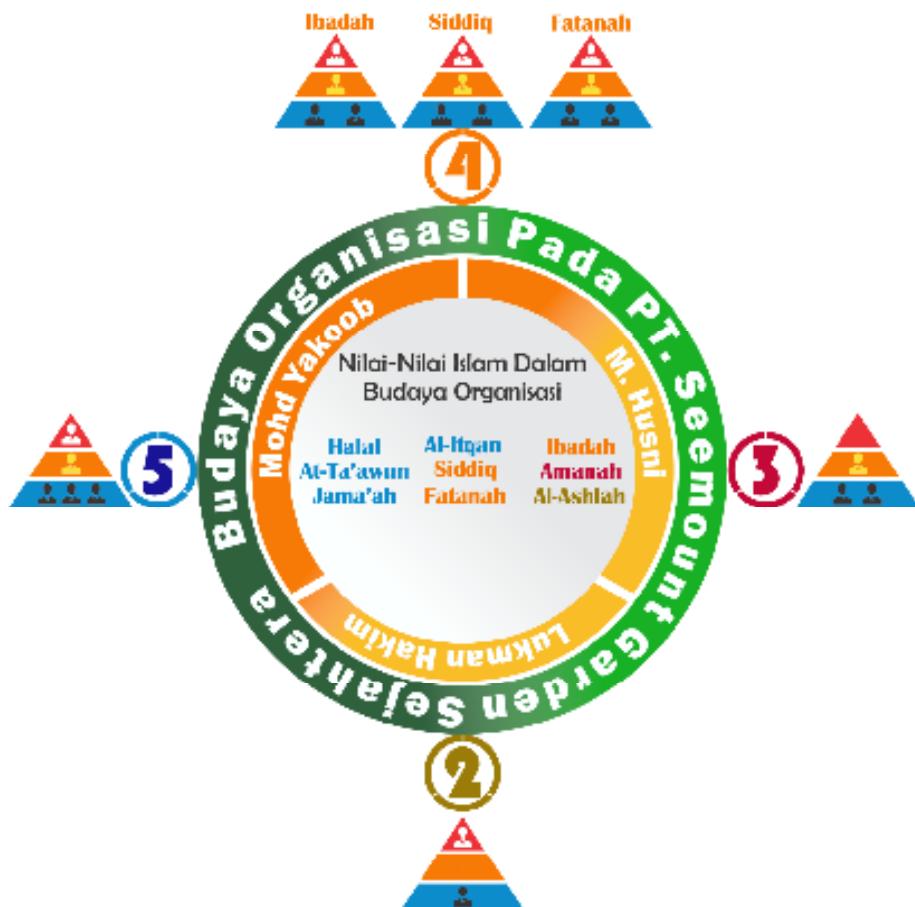
Sembilan reaksi itu adalah :

- j. Active acceptance
- k. Selective reinvention
- l. Reinvention
- m. General Acceptance
- n. Dissonance
- o. General rejection
- p. Reinterpretation
- q. Selective reinterpretation
- r. Active rejection

Kalau secara dominan mungkin menggunakan general acceptance di sini karena penjelasannya secara umum karyawan mau menerima peraturan meski tidak sepenuhnya ada beberapa perubahan yang ditolak dengan asumsi masih ada budaya lama yang masih cocok. Di sini sudah saya ceritakan, baik adanya perubahan perubahan otomatis perubahan-perubahan tersebut mempengaruhi budaya yang sudah ada dulu dan budaya yang sekarang ini pasti ada perbedaan tetapi mungkin dari budaya yang dulu yang ditinggalkan karena berada di zona nyaman itu tidak ditinggalkan dan akhirnya dia sebenarnya mau menerima ada perubahan perubahan tersebut Tapi karena dia nyaman di situ akhirnya

dia melakukan pekerjaan dengan cara yang lalu dengan cara yang lama. Dan disini karyawan apabila menolak suatu budaya lebih pada menunjukkan sikap seperti kinerja menurun dan lain-lain.

**HASIL PENELITIAN BENTUK NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA
ORGANISASI PT. SEEMOUNT
GARDEN SEJAHTERA**



**BENTUK NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI
PADA PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA**



BENTUK STRATEGI YANG DIGUNAKAN DALAM BUDAYA ORGANISASI PADA PT. SEEMOUNT GARDEN SEJAHTERA

PENDEKATAN BUDAYA ORGANISASI (B.O) (Paul Bate 1994)	STRATEGI <ul style="list-style-type: none"> • AGRESIF: - • DAMAI: 5 RESPONDEN • KOROSIF: - • INDOKTRINATIF: -
REAKSI KARYAWAN TERHADAP B.O (AHMAD SOBIRIN 2000)	BENTUK DAN TANGGAPA KARYAWAN <ul style="list-style-type: none"> • Active Acceptance: 1 Responden • Selective Reinvention: - • Reinvention: - • General Acceptance: 1 Responden • Dissonance: - • General Rejection: - • Reinterpretation: - • Selective Reinterpretation: 3 Responden • Active Rejection: -

DOKUMENTASI KEGIATAN SAAT PENELITIAN