

BUDAYA FILANTROPI ISLAM PADA BMT SEBAGAI WADAH BISNIS BERBASIS ISLAM

Iren Despileny¹; Nurnasrina²

¹Mahasiswa Pascasarjana Ekonomi Syariah UIN Suska Riau
Jln. KH. Ahmad Dahlan Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122
UIN Suska Riau
E-mail : irendespileny1986@gmail.com (Koresponding)

Submit: 12 Mei 2024

Review: 10 Juni 2024

Publish: 26 Juli 2024

*) Korespondensi

Abstract: Organizational culture in Islamic philanthropy is a reflection of Islamic values, principles, and ethics that are carried out in various charitable and social activities. Islamic philanthropic organizations have a mission to help the community, especially the underprivileged, by distributing resources fairly and sustainably. Through descriptive research with a sample of 100 BMT members in Pekanbaru, the results showed that the culture of Islamic philanthropy is interpreted in the criteria of good enough to good, this indicates that the culture of Islamic philanthropy that has been running in BMT can be said to be quite good even though there must still be continuous evaluation to improve improvement and perfect the culture in an Islamic manner.

Keywords: *Organizational Culture, BMT, Islamic Philanthropy*

Budaya organisasi dalam filantropi Islam merupakan cerminan nilai-nilai, prinsip, dan etika Islam yang dijalankan dalam berbagai kegiatan amal dan sosial. Organisasi filantropi Islam memiliki misi untuk membantu masyarakat, terutama yang kurang mampu, dengan mendistribusikan sumber daya secara adil dan berkesinambungan. Pentingnya budaya organisasi filantropi Islam dimana budaya organisasi filantropi Islam sangat dipengaruhi oleh ajaran Islam seperti keadilan ('adl), kedermawanan (sadaqah), dan kemurahan hati (rahmah). Prinsip-prinsip ini mendorong para anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Organisasi filantropi Islam sering kali mengelola zakat, infaq, dan sadaqah, yang merupakan kewajiban dan sunnah dalam Islam untuk membantu mereka yang membutuhkan. Pengelolaan dana ini dilakukan dengan transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip syariah.

Pemimpin dalam organisasi ini diharapkan menjadi teladan dalam menjalankan tugas dengan kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab. Kepemimpinan syariah menekankan

pentingnya moralitas dan etika dalam setiap keputusan dan tindakan. Organisasi filantropi Islam sering mendorong partisipasi masyarakat dalam kegiatan amal, baik melalui donasi maupun keterlibatan langsung dalam program-program sosial. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan solidaritas di antara anggota masyarakat.

Dalam budaya organisasi filantropi Islam, penting untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dana dan pelaksanaan program. Laporan keuangan yang jelas dan pelaporan publik secara berkala merupakan praktik umum. Organisasi ini sering bekerja sama dengan pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan lembaga internasional untuk memperluas jangkauan dan dampak dari kegiatan filantropi. Kerjasama ini dilakukan dengan tetap menjaga prinsip-prinsip Islam. Budaya ini juga menekankan pentingnya empati terhadap sesama dan kepedulian sosial. Anggota organisasi diajarkan untuk memahami dan merasakan kesulitan yang dihadapi oleh orang lain, dan berusaha untuk membantu dengan cara yang paling efektif.

Budaya organisasi dalam filantropi Islam bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan sosial dan mengurangi kesenjangan sosial, sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya membantu sesama dan membangun masyarakat yang adil dan makmur.

Budaya kerja dalam organisasi filantropi Islam sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Beberapa persoalan yang mungkin muncul terkait budaya kerja dalam organisasi filantropi Islam antara lain Pemimpin yang tidak memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah dan manajemen modern dapat menyebabkan kesulitan dalam mengambil keputusan strategis yang efektif. Ini bisa mengarah pada kurangnya arah yang jelas dan kebingungan di antara anggota organisasi.

Meskipun niat baik dan semangat keagamaan tinggi, kurangnya profesionalisme dalam pengelolaan organisasi bisa menjadi masalah. Ini termasuk kurangnya pelatihan, manajemen waktu yang buruk, atau tidak adanya standar operasional yang jelas. Ada kalanya nilai-nilai Islami yang menjadi dasar organisasi tidak sepenuhnya diterapkan dalam praktik sehari-hari. Misalnya, masalah transparansi dalam pengelolaan dana, meskipun sangat ditekankan dalam Islam, bisa diabaikan, menyebabkan ketidakpercayaan dari donatur dan masyarakat.

Tidak semua organisasi filantropi Islam memiliki sistem yang kuat untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi. Hal ini dapat menyebabkan penyalahgunaan dana atau ketidakjelasan dalam pelaporan keuangan, yang pada gilirannya dapat merusak reputasi organisasi. Beberapa organisasi filantropi Islam mungkin terlalu bergantung pada donatur besar, yang dapat mempengaruhi independensi organisasi. Donatur mungkin memiliki agenda atau kepentingan tertentu yang tidak selalu sejalan dengan misi organisasi.

Organisasi filantropi Islam sering kali dihadapkan pada tantangan untuk

berinovasi dalam pendekatan mereka terhadap filantropi. Terlalu terpaku pada metode tradisional bisa menghambat organisasi dalam merespons kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Birokrasi yang tidak efisien dapat memperlambat pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Hal ini sering kali disebabkan oleh struktur organisasi yang terlalu hierarkis atau kurangnya delegasi wewenang.

Seperti organisasi lainnya, filantropi Islam juga bisa menghadapi konflik internal yang disebabkan oleh perbedaan pandangan, ketidaksepakatan tentang prioritas, atau masalah personal. Konflik ini dapat menghambat kerjasama dan sinergi di dalam organisasi. Karena banyak pekerjaan filantropi bergantung pada relawan atau individu yang didorong oleh semangat keagamaan, ada tantangan dalam mempertahankan komitmen jangka panjang, terutama ketika motivasi mulai menurun atau muncul tekanan eksternal. Pengembangan kapasitas staf dan relawan sering kali diabaikan. Padahal, pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Untuk mengatasi persoalan-persoalan ini, organisasi filantropi Islam perlu memperkuat budaya kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip syariah, serta mengadopsi praktik manajemen yang lebih modern dan profesional.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Survey dilakukan pada 100 orang anggota BMT. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner online yang diberikan kepada mahasiswa yang telah melakukan kunjungan ke panti asuhan. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

HASIL

Budaya Organisasi diukur oleh 22 item Pernyataan yang terbagi kedalam 5

dimensi, yaitu Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi dan Orientasi Tim. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan

responden dari 22 item Pernyataan yang diajukan untuk mengukur Budaya Organisasi.

Tabel 1. Budaya Organisasi Filantropi Islam

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kriteria
1	Norma	Lembaga memiliki kaidah yang berlandaskan kepada alquran dalam mengelola dana	36	77	86	9	2	3.6476	Baik
2		Kaidah juga didasarkan pada sunnah dalam mengelola dana	23	82	95	9	1	3.5571	Baik
3		Pengelolaan dana didasarkan pada etika lembaga syariah	2	74	118	13	3	3.2810	Cukup Baik
4		Etika kejujuran juga ditanamkan kepada pengurus dalam mengelola dana	1	91	100	17	1	3.3524	Cukup Baik
Total Dimensi Norma			62	324	399	48	7	3.4595	Baik
5	Nilai Dominan	Pengurus memegang teguh nilai kebenaran dalam mengelola dana	24	61	114	11	0	3.4667	Baik
6		Pengurus juga menjaga nilai kepercayaan dalam menyalurkan dana	17	123	58	10	2	3.6810	Baik
7		Pengurus selalu mempertimbangkan nilai keadilan dalam menyalurkan	11	65	122	11	1	3.3524	Cukup Baik
8		Pengurus selalu memegang nilai kepatuhan dari prosedur yang berlaku	14	78	114	3	1	3.4810	Baik
9		Nilai yang di anut lembaga selalu dipertahankan oleh setiap pengurus	19	18	137	35	1	3.0905	Cukup Baik
10		Nilai selalu dijunjung tinggi pada setiap pengurus	9	95	101	4	1	3.5095	Baik
Total Dimensi Nilai Dominan			94	440	646	74	6	3.4302	Baik
11	Aturan	Pengurus selalu taat pada aturan yang berlaku	11	78	106	14	1	3.4000	Cukup Baik
12		Aturan dijadikan acuan kebenaran dalam mengelola dana	0	73	130	6	1	3.3095	Cukup Baik

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kriteria
13		Pengurus juga selalu memegang petunjuk dari lembaga dalam menjalankan lembaga	2	111	92	2	3	3.5095	Baik
14		Pengurus selalu taat pada perintah atasan	10	35	135	29	1	3.1143	Cukup Baik
Total Dimensi Aturan			23	297	463	51	6	3.3333	Cukup Baik
15	Iklim Organisasi	Suasana kerja pada lembaga selalu dalam kondisi yang kondusif	5	19	165	10	11	2.9857	Cukup Baik
16		Lingkungan kerja menyenangkan dirasakan oleh pengurus	13	8	180	6	3	3.1048	Cukup Baik
17		Hubungan interpersonal antar pengurus dalam kondisi yang baik	25	33	145	0	7	3.3286	Cukup Baik
18		Hubungan vertical pengurus dan pimpinan berjalan dengan baik	14	14	161	18	3	3.0857	Cukup Baik
Total Dimensi Iklim Organisasi			57	74	651	34	24	3.1262	Cukup Baik
19	Orientasi Tim	Kerjasama tim terjalin dalam mengelola dana	2	56	120	30	2	3.1238	Cukup Baik
20		Kekompakan antar pengurus selalu dijaga dalam menjalankan aktivitas	5	58	115	31	1	3.1667	Cukup Baik
21		Kebersamaan antar pengurus selalu terbina	3	43	140	23	1	3.1143	Cukup Baik
22		Lembaga membangun budaya tim dalam kerjasama	8	42	96	63	1	2.9667	Cukup Baik
Total Dimensi Orientasi Tim			18	199	471	147	5	3.0929	Cukup Baik
Total Skor Budaya Organisasi			15.252						
Rata-Rata			3,3013						
Standar Deviasi			0,6996						
Rentang			2,6017 s/d 4,0009						
Kriteria			Cukup Baik Menuju Baik						

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan mengenai hasil rekapitulasi variabel Budaya Organisasi sebagai berikut; dimensi Norma dengan tiga pernyataan dinyatakan pada kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya organisasi

dilihat dari dimensi norma ada dalam kondisi baik, karena lembaga memiliki kaidah yang berlandaskan kepada alquran dalam mengelola dana. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada indikator Pengelolaan dana didasarkan pada

etika lembaga syariah, sehingga untuk meningkatkan dimensi norma ini pihak pengurus BMT harus mampu untuk bersikap konsisten dan menegakkan landasan yang tidak keluar dari alquran dan sunnah yang menjadi warna tersendiri dari budaya organisasi lembaga ini.

Pada Dimensi nilai dominan dengan enam pernyataan dinyatakan pada kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dilihat dari aspek nilai dominan dalam kondisi baik, karena Pengurus juga menjaga nilai kepercayaan dari muzakki dalam menyalurkan dana, disamping Pengurus selalu memegang nilai kepatuhan dari prosedur yang berlaku. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini berada pada indikator; Nilai yang di anut lembaga selalu di pertahankan dipertahankan oleh setiap pengurus, maka pengurus harus lebih meningkatkan kepatuhan dan memegang teguh pada prosedur, norma dan hukum yang berlaku.

Pada Dimensi Aturan dengan empat pernyataan dinyatakan pada kategori Cukup Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dilihat dari aspek aturan dalam kondisi cukup baik, karena Pengurus juga selalu memegang petunjuk dari lembaga dalam menjalankan operasional lembaga amil , disamping Pengurus selalu taat pada aturan yang berlaku. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini berada pada indikator ; Pengurus selalu taat pada perintah atasan, untuk meningkatkan kepatuhan pengurus Lembaga Amil (BMT) terhadap pimpinan memerlukan pendekatan yang memadukan komunikasi yang efektif, kejelasan dalam visi dan tujuan, serta keterlibatan yang inklusif. Dengan pendekatan yang berfokus pada komunikasi yang jelas, keterlibatan aktif, dan pemberian tanggung jawab yang tepat, kepatuhan pengurus BMT terhadap pimpinan dapat ditingkatkan secara signifikan.

Pada Dimensi iklim organisasi dengan empat pernyataan dinyatakan pada kategori Cukup Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dilihat dari aspek iklim organisasi dalam kondisi cukup baik, karena telah terjalin hubungan interpersonal antar

pengurus dalam kondisi yang baik, disamping lingkungan kerja menyenangkan yang dirasakan oleh pengurus. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini berada pada indikator ; Suasana kerja pada lembaga selalu dalam kondisi yang kondusif, maka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di Lembaga Amil (BMT) memerlukan pendekatan yang memperhatikan aspek komunikasi, kolaborasi, dukungan, dan keterlibatan. Dengan pendekatan yang holistik dan perhatian yang berkelanjutan terhadap kebutuhan dan keinginan anggota tim, lingkungan kerja di BMT dapat menjadi lebih kondusif, memungkinkan produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih besar bagi seluruh anggota tim.

Pada Dimensi orientasi tim dengan empat pernyataan dinyatakan pada kategori Cukup Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dilihat dari aspek orientasi tim dalam kondisi cukup baik, karena Kekompakan antar pengurus selalu dijaga dalam menjalankan aktivitas, disamping Kerjasama tim terjalin dalam mengelola dana. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini berada pada indikator ; Kerjasama tim terjalin dalam mengelola dana , maka untuk menciptakan orientasi tim yang baik, dalam upaya meningkatkan kerjasama tim dalam mengelola dana memerlukan pendekatan yang memperkuat kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan pemahaman bersama terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai. Meningkatkan kerjasama tim dalam mengelola dana membutuhkan komitmen dari setiap anggota tim dan pendekatan yang memprioritaskan kolaborasi, komunikasi, dan kesamaan visi dalam mencapai tujuan bersama.

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3,3013 dengan standar deviasi 0,6996 dengan rentang nilai dar 2,6017 sampai dengan 4,0009 dan dinterpretasikan masuk kriteria cukup baik menuju baik, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi

yang selama ini berjalan di Lembaga Amil provinsi Riau dapat dikatakan cukup baik meski tetap harus ada evaluasi berkelanjutan guna meningkatkan perbaikan dan menyempurnakan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Dimensi Norma dalam penelitian ini mendapatkan skor rata-rata sebesar 3.4595, yang dikategorikan dalam kriteria "Baik". Skor ini mencerminkan bahwa lembaga yang diteliti cukup konsisten dalam menjalankan kaidah-kaidah pengelolaan dana yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Al-Qur'an, sunnah, dan etika syariah. Namun, meskipun hasil ini tergolong baik, ada beberapa aspek yang memerlukan peningkatan untuk mencapai kesempurnaan dalam implementasi norma tersebut.

Dalam konteks lembaga syariah, penerapan kaidah yang berlandaskan Al-Qur'an dan sunnah merupakan fondasi utama yang harus dijunjung tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga telah melakukan upaya yang signifikan untuk memastikan pengelolaan dana sesuai dengan prinsip-prinsip ini. Namun, mengingat kompleksitas operasional lembaga, penting untuk terus memperbarui dan memperkuat pemahaman serta implementasi kaidah tersebut agar dapat selalu relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan zaman.

Selain berlandaskan Al-Qur'an dan sunnah, pengelolaan dana di lembaga ini juga didasarkan pada etika lembaga syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika ini tergolong baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Etika dalam lembaga syariah tidak hanya mencakup kejujuran dan integritas, tetapi juga keterbukaan dan transparansi dalam pengelolaan dana. Penguatan aspek ini sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan dan masyarakat luas.

Penelitian-penelitian terdahulu mendukung temuan ini, di mana penerapan norma syariah yang kuat, termasuk kejujuran dan integritas, terbukti menjadi faktor kunci dalam keberhasilan dan keberlanjutan

lembaga syariah. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Abdul-Rahman (2014) menunjukkan bahwa lembaga yang secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam semua aspek operasionalnya cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari masyarakat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja lembaga.

Hasil penilaian terhadap dimensi Nilai Dominan menunjukkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh adalah 3.4302, yang termasuk dalam kategori "Baik". Ini mengindikasikan bahwa pengurus lembaga secara umum dianggap mampu memegang teguh nilai-nilai yang menjadi dasar dari lembaga tersebut, seperti kebenaran, kepercayaan, dan keadilan. Skor yang tinggi pada aspek ini menggarisbawahi komitmen para pengurus dalam menjalankan prinsip-prinsip etika yang dianggap penting dalam pengelolaan dana lembaga.

Namun, terdapat satu indikator pada dimensi ini yang menonjol karena penurunan skornya, yaitu pada aspek menjaga nilai yang dianut lembaga dengan skor 3.0905. Meskipun masih berada dalam kategori "Cukup Baik", skor ini lebih rendah dibandingkan dengan aspek lain dalam dimensi ini. Penurunan skor ini dapat mencerminkan adanya tantangan dalam konsistensi atau keseragaman dalam penerapan nilai-nilai lembaga di antara pengurus.

Penurunan skor ini penting untuk diperhatikan karena menjaga nilai yang dianut oleh lembaga adalah kunci untuk keberlangsungan budaya organisasi yang kuat. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) menjelaskan bahwa nilai dominan dalam organisasi berperan sebagai pedoman yang memberikan arah bagi anggota organisasi dalam bertindak dan mengambil keputusan. Jika nilai-nilai ini tidak dijaga dengan konsisten, dapat terjadi disintegrasi budaya yang berpotensi menurunkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Kotter dan Heskett (1992) juga mengemukakan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu

mempertahankan nilai-nilai inti yang dianutnya, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan dan perubahan. Oleh karena itu, penurunan pada indikator ini bisa menjadi tanda awal adanya masalah dalam pemahaman atau penerapan nilai-nilai inti organisasi oleh pengurus.

Penelitian yang dilakukan oleh Schein (2010) tentang budaya organisasi menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan nilai-nilai inti dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Menurut Schein, organisasi yang memiliki budaya kuat dan selaras dengan nilai-nilai inti cenderung lebih sukses dalam menghadapi tantangan eksternal. Studi lain oleh Denison dan Mishra (1995) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat, di mana nilai-nilai dijaga dan dipatuhi oleh semua anggota, memiliki kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Penurunan skor pada indikator menjaga nilai di lembaga ini dapat mengindikasikan adanya risiko penurunan kinerja jika tidak segera ditangani.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata pada dimensi "Aturan" adalah 3.3333, yang termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, pengurus di lembaga ini telah menunjukkan tingkat kepatuhan yang cukup baik terhadap aturan yang berlaku. Namun, skor ini juga menggarisbawahi adanya beberapa area yang membutuhkan perhatian lebih, khususnya dalam hal kepatuhan pada perintah atasan, yang memiliki skor lebih rendah, yakni 3.1143.

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ahmad dan Noor (2018), menyebutkan bahwa kepatuhan terhadap aturan di lembaga keuangan syariah tidak hanya terkait dengan hukum positif, tetapi juga dengan nilai-nilai etika dan moral yang mendasari operasional lembaga. Ahmad dan Noor (2018) menemukan bahwa kepatuhan pada aturan memiliki korelasi yang signifikan dengan kepercayaan stakeholders, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja lembaga. Dengan demikian, skor rata-rata 3.3333 menunjukkan bahwa meskipun sudah cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan

agar dapat mencapai tingkat kepatuhan yang lebih optimal.

Skor yang lebih rendah pada aspek kepatuhan terhadap perintah atasan (3.1143) mengindikasikan adanya tantangan dalam penerapan kepatuhan vertikal di organisasi ini. Ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan pengurus, pemahaman yang berbeda terkait instruksi, atau mungkin juga karena adanya ketidakjelasan dalam perintah yang diberikan.

Penelitian oleh Al-Hashmi dan Al-Balushi (2019) menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap perintah atasan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, misalnya, cenderung menghasilkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi karena adanya komunikasi dua arah yang lebih baik dan keterlibatan pengurus dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter mungkin kurang efektif dalam konteks lembaga syariah, di mana nilai-nilai kebersamaan dan musyawarah lebih dihargai.

Hasil analisis ini memberikan gambaran bahwa sementara iklim organisasi di lembaga ini berada dalam kondisi yang cukup baik, terdapat beberapa area yang masih perlu diperbaiki, khususnya dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan hubungan vertikal antara pengurus dan pimpinan.

Penelitian yang mendukung pembahasan ini, seperti yang dilakukan oleh Jain dan Kaur (2014) serta Yukl (2013), menekankan pentingnya aspek-aspek tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, upaya perbaikan yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk mencapai standar iklim organisasi yang lebih tinggi dan lebih baik.

Dimensi orientasi tim dalam organisasi ini memiliki skor rata-rata 3.0929, yang menempatkannya dalam kriteria "Cukup Baik". Meskipun hasil ini menunjukkan bahwa ada tingkat kerjasama

dan kebersamaan di antara para pengurus, skor ini juga mengindikasikan bahwa ada ruang yang signifikan untuk perbaikan, terutama dalam hal membangun budaya tim yang lebih kuat.

Penelitian oleh Katzenbach dan Smith (1993) tentang "The Wisdom of Teams" menunjukkan bahwa tim yang kuat memiliki beberapa karakteristik utama, termasuk komunikasi yang efektif, komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama, dan kemampuan untuk bekerja sama secara sinergis. Dalam konteks organisasi ini, skor yang relatif rendah pada dimensi orientasi tim mengindikasikan bahwa meskipun ada dasar-dasar kerjasama, mungkin masih ada hambatan dalam komunikasi atau kurangnya komitmen terhadap tujuan bersama.

Studi lain oleh Patrick Lencioni (2002) dalam bukunya "The Five Dysfunctions of a Team" mengidentifikasi lima disfungsi utama yang sering menghambat performa tim, yakni kurangnya kepercayaan, ketakutan akan konflik, kurangnya komitmen, penghindaran akuntabilitas, dan ketidakpedulian terhadap hasil. Jika diterapkan pada hasil ini, ada kemungkinan bahwa salah satu atau beberapa disfungsi ini mempengaruhi kinerja tim di organisasi ini, yang tercermin dalam skor rata-rata yang hanya "Cukup Baik".

Berdasarkan hasil olahan data, total skor keseluruhan budaya organisasi adalah 15.252 dengan rata-rata 3.3013, yang berada dalam kriteria "Cukup Baik Menuju Baik". Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lembaga tersebut sudah berada pada arah yang benar, namun masih memerlukan beberapa perbaikan di berbagai aspek.

Dimensi Norma memiliki rata-rata skor 3.4595, yang termasuk dalam kategori "Baik". Ini menunjukkan bahwa lembaga memiliki kaidah yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah dalam mengelola dana, serta menjunjung tinggi etika lembaga syariah. Penelitian sebelumnya oleh Zainudin et al. (2018) menegaskan pentingnya penerapan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan dana agar organisasi dapat

membangun kepercayaan di mata para pemangku kepentingan. Namun, meskipun skor pada aspek ini tergolong baik, masih terdapat peluang untuk meningkatkan implementasi etika kejujuran secara lebih konsisten di seluruh jajaran pengurus.

Dimensi Nilai Dominan memiliki rata-rata skor 3.4302, yang juga masuk dalam kategori "Baik". Pengurus dinilai telah memegang teguh nilai-nilai kebenaran, kepercayaan, dan keadilan dalam pengelolaan dana. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2019), nilai-nilai dominan yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku dan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan adanya kelemahan dalam mempertahankan nilai yang dianut oleh lembaga, dengan skor 3.0905 yang termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa perlu adanya upaya lebih lanjut untuk memperkuat nilai-nilai yang telah ditanamkan, agar setiap pengurus lebih konsisten dalam mengamalkannya.

Dimensi Aturan mendapatkan rata-rata skor 3.3333, yang masuk dalam kategori "Cukup Baik". Hasil ini menunjukkan bahwa pengurus cukup patuh terhadap aturan yang berlaku, namun masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki. Menurut Kotter dan Heskett (1992), aturan yang jelas dan ditaati oleh seluruh anggota organisasi adalah fondasi penting untuk menjaga stabilitas dan konsistensi dalam operasional organisasi. Meskipun secara umum pengurus mengikuti aturan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap perintah atasan dan penggunaan aturan sebagai acuan kebenaran masih perlu ditingkatkan.

Iklim Organisasi mendapatkan skor rata-rata 3.1262, yang tergolong "Cukup Baik". Suasana kerja dan hubungan antar pengurus dinilai cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan memperbaiki hubungan vertikal antara pengurus dan pimpinan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Schneider et al. (2013), iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Lembaga perlu fokus pada pengembangan program-program yang mendukung peningkatan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat hubungan interpersonal antar pengurus dan pimpinan.

Dimensi Orientasi Tim menunjukkan skor rata-rata 3.0929, yang masuk dalam kategori "Cukup Baik". Meskipun ada usaha untuk menjaga kerjasama dan kebersamaan antar pengurus, masih ada kebutuhan untuk membangun budaya tim yang lebih kuat dan kompak. Penelitian oleh Katzenbach dan Smith (2003) menunjukkan bahwa tim yang solid dan memiliki orientasi yang sama akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, lembaga ini perlu lebih fokus pada peningkatan kolaborasi antar pengurus melalui pelatihan dan program pembangunan tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai budaya organisasi di lembaga ini, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, budaya organisasi berada pada kategori "Cukup Baik Menuju Baik". Dengan total skor 15.252 dan rata-rata 3.3013, hasil ini menunjukkan bahwa lembaga sudah berada pada jalur yang benar dalam membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip syariah.

- 1) Norma: Dimensi Norma yang mencakup kaidah syariah dan etika dalam pengelolaan dana telah diterapkan dengan baik, namun masih ada ruang untuk meningkatkan konsistensi dalam penerapan etika kejujuran.
- 2) Nilai Dominan: Nilai-nilai yang dijunjung oleh pengurus, seperti kebenaran, kepercayaan, dan keadilan, sudah cukup baik, tetapi ada tantangan dalam mempertahankan dan menginternalisasikan nilai-nilai ini secara menyeluruh di seluruh level

pengurus.

- 3) Aturan: Pengurus secara umum mematuhi aturan yang berlaku, meskipun ada kebutuhan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap perintah atasan dan penggunaan aturan sebagai pedoman dalam setiap aktivitas.
- 4) Iklim Organisasi: Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan interpersonal antar pengurus masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih positif dan produktif.
- 5) Orientasi Tim: Meskipun kerjasama tim sudah berjalan dengan cukup baik, masih ada kebutuhan untuk membangun budaya tim yang lebih solid dan kohesif.
- 6) Secara keseluruhan, meskipun lembaga ini sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam beberapa dimensi budaya organisasi, masih ada beberapa aspek yang memerlukan perbaikan dan peningkatan. Dengan fokus pada penguatan etika syariah, kepatuhan terhadap aturan, perbaikan iklim kerja, dan pengembangan budaya tim, lembaga ini berpotensi untuk mencapai tingkat budaya organisasi yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR RUJUKAN

- Amin, H., Abdul-Rahman, A. R., Ramayah, T., Supinah, R., & Mohd-Aris, M. (2014). Determinants of online waqf acceptance: An empirical investigation. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 60(1), 1-18.
- Al-Abri, S. S., Al-Wahaibi, A., Al-Kindi, H., Kurup, P. J., Al-Maqbali, A., Al-Mayahi, Z., ... & Al-Jardani, A. (2021). Seroprevalence of SARS-CoV-2 antibodies in the general population of Oman: results from four successive nationwide sero-

- epidemiological surveys. *International Journal of Infectious Diseases*, 112, 269-277.
- Abdul-Rahman, Y. (2014). *The art of RF (Riba-Free) Islamic banking and finance: Tools and techniques for community-based banking*. John Wiley & Sons.
- Ajija, S. R., SE, M. E., Ahmad Hudaifah, S. E., Ec, M., Wasiaturrehman, S. E., Sulistyaningsih, L., ... & Azzizah, U. A. (2018). *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi dan Inovasi*. Inti Media Komunika.
- Budi, B. (2023). *Penerapan Qanun Aceh nomor 11 tahun 2018 tentang Bank berbasis syariah di Provinsi Aceh (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Gibson, J. L. Ivancevich dan Donnelly, 2000. *Organisasi Perilaku, Struktur*.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434-439.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397.
- Novita, H., Afriani, S., & Ariska, Y. I. (2021). The Relationship Of Multiple Role Conflict On Work Stress Of State Civil Services (Asn) At The Health Office Of Kaur District. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(1), 32-37.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Spencer, K. L. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Iskandar, E., & Sulaiman, E. (2024). *Komunikasi Bisnis Syariah: Membangun Relasi Bisnis Berdasarkan Prinsip-Prinsip Islam*. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 3(1).
- Muliadi, E., & Nasri, U. (2023). Future-Oriented Education: The Contribution of Educational Philosophy in Facing Global Challenges. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(4), 2420-2427.
- Saputra, R. D., KSP, M. A., Illahi, R. R., & Zein, D. A. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(10), 41-50.
- Safei, R. (2022). Pengaruh Norma, Nilai Dominan, Aturan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Keberlangsungan Usaha Dalam Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung).
- Yusnita, N., Sarjana, S. P., & Pakuan, U. (2021). Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 2021.
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90-110.