

Perilaku dan Budaya Organisasi : Nilai, Sikap, Komitmen, dan Kepuasan Kerja dalam Organisasi di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit

M. Khalil^{1*}, Angga Rizki Hidayat²

^{1,2}Universitas Nurul Jadid

Email: kholilmuhammad@gmail.com¹, anggarizki9202@gmail.com²

DOI: <http://doi.org/10.30605/al-ulum.v1i2.157-161>

Received: 05 Juli 2025

Revised: 06 Juli 2025

Accepted: 07 Juli 2025

Abstract:

This study aims to examine organizational behavior and culture at the Tahfidzul Qur'an Institute of Zaid bin Tsabit Region, focusing on the values, attitudes, commitment, and job satisfaction of its administrators and educators. In the context of religious institutions, organizational culture plays a crucial role in shaping integrity and work productivity. A qualitative approach was employed to explore the phenomena in depth through interviews, observation, and document analysis. The findings reveal that strong Islamic values form a cohesive work culture, foster positive attitudes toward the organization's vision, and encourage high commitment to the mission of Islamic propagation (dakwah). However, challenges remain in aspects of job satisfaction related to rewards, facilities, and opportunities for professional development. These findings provide significant implications for the development of value-based management in Islamic educational institutions, particularly in integrating spiritual and professional dimensions in a balanced and sustainable manner to create a productive and harmonious work environment.

Keywords: *Organizational Culture, Islamic Values, Job Satisfaction.*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perilaku dan budaya organisasi di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit, dengan fokus pada nilai, sikap, komitmen, dan kepuasan kerja para pengelola dan pengajar. Dalam konteks lembaga keagamaan, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk integritas dan produktivitas kerja. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman yang kuat membentuk budaya kerja yang kohesif, sikap yang positif terhadap visi organisasi, serta komitmen tinggi terhadap tugas dakwah. Namun demikian, ditemukan tantangan dalam aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan penghargaan, fasilitas, serta peluang pengembangan profesional. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan manajemen berbasis nilai di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam mengintegrasikan dimensi spiritual dan profesional secara seimbang dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Nilai-nilai Islam, Kepuasan Kerja.*

INTRODUCTION

Lembaga Tahfidzul Qur'an memiliki posisi strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya hafal Al-Qur'an secara tekstual, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai luhur Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam menjalankan peran ini, keberhasilan lembaga tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan metode pengajaran, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh perilaku dan budaya organisasi yang hidup di dalamnya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama yang membentuk pola pikir dan perilaku para anggotanya (Robbins & Judge, 2017). Nilai-nilai ini menjadi pondasi bagi terciptanya suasana kerja yang harmonis, produktif, dan sejalan dengan visi lembaga. Dalam konteks lembaga keagamaan seperti Tahfidzul Qur'an, budaya organisasi tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai keislaman yang melandasi seluruh aktivitas institusional.

Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang bertujuan membentuk generasi Qur'ani yang unggul. Untuk mewujudkan misi tersebut, penting untuk memahami sejauh mana nilai-nilai keislaman diinternalisasi oleh para pengajar dan pengelola, serta bagaimana hal itu tercermin dalam sikap kerja, tingkat komitmen terhadap lembaga, dan kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana dimensi nilai, sikap, komitmen, dan kepuasan kerja berinteraksi dan membentuk budaya organisasi di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit. Pertanyaan utama yang ingin dijawab adalah: Bagaimana nilai-nilai keislaman membentuk sikap kerja, memengaruhi komitmen organisasi, serta menentukan tingkat kepuasan kerja dalam konteks budaya organisasi lembaga tahfidz ini?

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, karena bertujuan menggali secara mendalam fenomena budaya dan perilaku organisasi dalam konteks spesifik, yakni Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami makna subjektif yang dimiliki oleh para pelaku organisasi terhadap nilai, sikap, komitmen, dan kepuasan kerja mereka. Lokasi penelitian ditentukan secara purposif, yaitu pada Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit, karena lembaga ini dinilai memiliki karakteristik budaya organisasi yang khas dan representatif sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis tahfidz. Subjek penelitian meliputi pengelola, pengajar, serta staf administrasi yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasi tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah-langkah analisis meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles & Huberman, 1994). Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, member checking, serta catatan

lapangan yang rinci.

Dalam proses pengumpulan data, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar tetap terarah namun fleksibel mengikuti dinamika narasi dari informan. Wawancara berlangsung dalam beberapa sesi untuk memperdalam pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi dan pengalaman kerja para informan. Pertanyaan yang diajukan mencakup persepsi terhadap budaya kerja, makna tugas mereka sebagai pengajar atau pengelola tahfidz, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas mereka terhadap lembaga.

Observasi partisipatif dilakukan dengan peneliti turut hadir dalam aktivitas rutin harian seperti pengajaran, pembinaan santri, forum musyawarah, dan kegiatan sosial internal lembaga. Hal ini memberikan gambaran nyata tentang pola interaksi, suasana kerja, dan perilaku kerja kolektif yang tidak selalu dapat dijangkau melalui wawancara. Observasi dicatat secara sistematis dalam jurnal lapangan dan dilengkapi dengan dokumentasi visual untuk memperkuat interpretasi data.

Selain itu, studi dokumentasi berfungsi sebagai sumber informasi tambahan dan pembanding untuk menguji konsistensi temuan dari wawancara dan observasi. Dokumen yang dianalisis mencakup visi-misi lembaga, struktur organisasi, pedoman internal, laporan tahunan, serta kebijakan-kebijakan yang berlaku. Studi dokumentasi membantu memperkuat validitas konstruk serta memberikan konteks formal dari nilai-nilai yang dijalankan dalam praktik. Dengan menggabungkan tiga teknik pengumpulan data ini, peneliti memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap dinamika budaya organisasi di lembaga tahfidz yang diteliti.

RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit terbentuk dari integrasi antara nilai-nilai keislaman yang mendasar dengan praktik organisasi sehari-hari. Budaya ini tercermin dari cara kerja, sikap antaranggota, tingkat loyalitas, serta pandangan terhadap kepuasan kerja. Untuk memahami pola tersebut, pembahasan difokuskan pada empat aspek utama: nilai organisasi, sikap kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Nilai Organisasi

Nilai merupakan fondasi utama dalam membentuk identitas dan arah perilaku organisasi. Dalam konteks lembaga ini, nilai-nilai keislaman seperti ikhlas (ketulusan dalam bekerja), amanah (menjaga kepercayaan dan tanggung jawab), serta ta'awun (saling tolong-menolong) menjadi prinsip utama yang ditanamkan kepada seluruh anggota. Nilai tersebut tidak hanya diajarkan secara formal, tetapi juga diinternalisasi melalui keteladanan para pimpinan dan senior. Misalnya, dalam kegiatan pagi hari, para pengajar selalu memulai aktivitas dengan membaca doa bersama dan tadhkirah (renungan). Hal ini menjadi simbol bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan semata-mata tugas administratif, tetapi bagian dari ibadah. Nilai ikhlas juga tampak dari sikap para pengajar yang tetap

mengajar meskipun dalam kondisi kelelahan atau keterbatasan fasilitas. Ini menunjukkan bahwa nilai spiritual menjadi motor penggerak budaya kerja di lembaga ini.

Sikap Kerja

Sikap kerja mencerminkan pandangan dan respons individu terhadap pekerjaannya. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa para pengajar memiliki semangat tinggi, rasa tanggung jawab besar, dan inisiatif pribadi dalam menjalankan tugas. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga membina akhlak santri, menjadi panutan, hingga berperan dalam kegiatan sosial internal. Contohnya, saat ada santri yang sakit, para pengajar secara sukarela bergantian menjaganya meskipun itu bukan bagian dari tugas formal. Hal ini menunjukkan sikap kerja yang positif, kolaboratif, dan penuh empati. Namun, perlu dicatat bahwa sikap positif ini terkadang berbenturan dengan beban kerja yang tidak seimbang, seperti tanggung jawab pengasuhan santri yang cukup intensif, jam kerja yang panjang, dan kurangnya waktu istirahat. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional jika tidak didukung oleh sistem manajemen kerja yang sehat.

Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap lembaga terlihat sangat tinggi, terutama dari aspek komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional yang dilandasi cinta terhadap pekerjaan dan keyakinan bahwa lembaga ini membawa manfaat akhirat. Banyak informan menyatakan bahwa mereka merasa memiliki panggilan jiwa untuk mengabdikan diri di lembaga tahfidz ini. Bahkan ada yang tetap bertahan meski mengalami kendala ekonomi karena menganggap ini adalah bentuk jihad di bidang pendidikan Islam. Namun, komitmen kontinuan atau keberlanjutan kerja atas dasar manfaat praktis masih menjadi kelemahan. Sebagian pengajar, khususnya yang sudah berkeluarga, mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain karena faktor kesejahteraan finansial yang belum memadai. Mereka menghadapi dilema antara idealisme keislaman dan kebutuhan hidup. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap insentif dan jaminan sosial agar komitmen terhadap organisasi tetap terjaga dalam jangka panjang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja para pengajar dan staf bersifat relatif dan multidimensional. Dari sisi spiritual dan relasional, kepuasan tergolong tinggi. Lingkungan kerja yang islami, hubungan yang harmonis antarpegawai, serta perasaan bahwa pekerjaan mereka bermakna secara ruhani, menjadi sumber utama kebahagiaan mereka dalam bekerja. Banyak dari mereka merasa tenang dan damai bekerja di tempat ini dibandingkan di institusi lain yang lebih formal dan kompetitif. Namun, dari aspek material dan pengembangan profesional, masih terdapat banyak ruang untuk perbaikan. Beberapa informan mengeluhkan gaji yang belum sesuai dengan beban kerja, kurangnya fasilitas pengajaran yang modern, dan minimnya pelatihan yang bisa meningkatkan kapasitas diri. Kondisi ini dapat menghambat pengembangan karier, bahkan menimbulkan burnout pada beberapa individu. Secara keseluruhan, kombinasi antara

kekuatan nilai spiritual dan kelemahan dalam aspek manajerial menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan lembaga tahfidz. Jika nilai-nilai keislaman tidak diimbangi dengan perhatian terhadap aspek profesional, maka dalam jangka panjang bisa menimbulkan ketimpangan antara semangat pengabdian dan kesejahteraan.

Dengan demikian, keempat dimensi yang dikaji – nilai organisasi, sikap kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja – saling terhubung dan membentuk suatu ekosistem budaya organisasi yang khas di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit. Kekuatan utama terletak pada internalisasi nilai-nilai keislaman yang kuat, yang menjadi landasan perilaku dan orientasi kerja para anggotanya. Namun, keberlanjutan budaya organisasi yang positif ini membutuhkan dukungan dari sistem manajerial yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan nyata para pengajar dan staf. Tanpa dukungan kebijakan yang tepat, nilai spiritual yang kuat dapat terkikis oleh tekanan struktural dan kelemahan fasilitas. Oleh karena itu, upaya untuk menjaga keseimbangan antara nilai-nilai ideal dan kebutuhan profesional menjadi kunci utama dalam membangun lembaga tahfidz yang kokoh, berdaya saing, dan berkelanjutan.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Lembaga Tahfidzul Qur'an Wilayah Zaid bin Tsabit dibentuk dan dipengaruhi secara kuat oleh internalisasi nilai-nilai keislaman seperti ikhlas, amanah, dan ta'awun. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman normatif, tetapi juga tercermin nyata dalam sikap kerja para pengajar dan pengelola yang menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas serta loyalitas terhadap visi lembaga. Komitmen afektif para anggota organisasi tergolong sangat kuat karena dipengaruhi oleh motivasi spiritual dan kesadaran kolektif bahwa peran mereka merupakan bagian dari dakwah dan pengabdian. Namun, komitmen ini belum sepenuhnya didukung oleh aspek kontinuitas kerja, karena masih terdapat ketimpangan dalam aspek material dan kesejahteraan kerja.

Kepuasan kerja ditemukan tinggi dalam dimensi spiritual dan relasional, tetapi masih rendah dalam dimensi profesional dan finansial. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan perbaikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk peningkatan fasilitas, pelatihan, penghargaan, dan kesejahteraan. Dengan demikian, penerapan manajemen berbasis nilai yang terintegrasi dengan kebijakan profesional yang berorientasi pada keadilan dan kesejahteraan kerja sangat diperlukan. Strategi ini diyakini mampu menjaga harmoni antara dimensi spiritual dan profesional dalam budaya organisasi, sehingga mendukung keberlangsungan lembaga tahfidz secara berkelanjutan dan berkualitas.

REFERENCES

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. New York:

McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Siagian, S. P. (2015). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wijayanto, A. (2018). Komitmen organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 121–135.