

Analisis Deskriptif Pembentukan Budaya Organisasi Islami Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Kerja Staf Di STIT Pringsewu Lampung

Khulusiyyah

STIT Pringsewu, Indonesia



khulusiyyah@stitpringsewu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pembentukan budaya organisasi Islami dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja staf di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu Lampung. Lembaga pendidikan Islam kerap menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam bukan sekadar sebagai simbol, melainkan sebagai fondasi operasional yang menggerakkan perilaku kerja staf. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan proses penanaman nilai budaya organisasi Islami oleh pimpinan, mengidentifikasi wujud nyata budaya tersebut dalam tiga lapisan (artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar), serta menganalisis dampaknya terhadap kedisiplinan kerja tenaga kependidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan ketua, wakil ketua, dan staf; observasi langsung atas rutinitas harian; serta studi dokumentasi terhadap statuta, SOP, kode etik, dan data presensi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (kondensasi, penyajian, dan penarikan kesimpulan). Temuan menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu dibangun melalui internalisasi nilai-nilai Shidiq, Amanah, Istiqamah, Tabligh, dan Fathanah yang dilakukan secara sistematis melalui keteladanan pimpinan, program pembinaan rutin, dan penguatan ritual kolektif. Budaya ini terbukti berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja staf, terutama dalam ketepatan waktu, konsistensi kehadiran, dan komitmen terhadap tugas. Meskipun demikian, tantangan implementasi berupa perbedaan pemahaman antar individu dan resistensi terhadap perubahan masih ditemukan. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang mekanisme pelebagaan nilai Islam dalam manajemen pendidikan tinggi Islam.

Kata Kunci: *budaya organisasi Islami; kedisiplinan kerja; STIT Pringsewu; pendidikan tinggi Islam; studi kasus kualitatif*

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Januari 2026

Revised : Februari 2026

Accepted: Februari 2026

Journal Homepage : <https://jsemar.id/index.php/jsemar/>

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam sebagai institusi yang mengemban misi tafaqquh fid-diin dituntut tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mampu menginternalisasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh sistem tata kelolanya.

Salah satu dimensi tata kelola yang paling strategis adalah budaya organisasi, yakni sistem nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku kolektif seluruh anggota organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi yang ideal adalah yang berakar pada prinsip Al-Qur'an dan Sunnah, memosisikan setiap aktivitas kerja sebagai wujud pelaksanaan amanah ilahi (Sabrifha, 2025).

Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih memperlakukan nilai-nilai Islam sebagai elemen simbolis semata; tercermin dalam seragam, kaligrafi di dinding, atau rutinitas formal, tanpa mengubah struktur manajemen internal secara substansial (Sabrifha, 2025). Kondisi ini menciptakan jurang antara identitas simbolik dan praktik operasional, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya internalisasi nilai dan lemahnya kedisiplinan kerja staf. Di sinilah letak persoalan fundamental yang menjadi pijakan penelitian ini.

STIT Pringsewu Lampung, sebagai perguruan tinggi Islam yang beroperasi di lingkungan masyarakat Islami, memiliki modal sosial yang kuat untuk membangun budaya kerja berbasis nilai Islam. Namun, sejauh mana nilai-nilai tersebut benar-benar dilembagakan menjadi budaya kerja yang menggerakkan kedisiplinan staf masih belum terdokumentasi secara ilmiah. Penelitian terdahulu, seperti Wulandari et al. (2025) di PT Luthfi Arya Teknik, Fuad et al. (2025) di CV Garmen Bogor, dan Supriatna et al. (2025) di Pondok Pesantren Assidiqiyah, telah menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi Islami dan kedisiplinan kerja dalam konteks korporat dan pesantren. Akan tetapi, penelitian yang secara spesifik mengkaji konteks perguruan tinggi Islam dengan pendekatan kualitatif-deskriptif yang mendalam masih sangat terbatas.

Research gap inilah yang mendorong penelitian ini: bagaimana proses pembentukan budaya organisasi Islami berlangsung di level perguruan tinggi Islam, bagaimana wujud nyatanya dapat diidentifikasi secara empiris, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja staf. Tiga pertanyaan ini sekaligus menjadi tujuan penelitian yang ingin dijawab secara mendalam dan kontekstual melalui pendekatan studi kasus.

Kerangka teoretis penelitian ini bertumpu pada konsep budaya organisasi Islami yang dikembangkan dari integrasi teori budaya organisasi konvensional (Schein, 1985) dengan nilai-nilai normatif Islam. Budaya organisasi Islami menempatkan nilai sebagai fondasi operasional, bukan dekorasi, di mana setiap aktivitas kerja dipahami sebagai ibadah dan bentuk akuntabilitas vertikal kepada Allah (Sabrifha, 2025). Nilai-nilai inti yang menjadi pilar meliputi Shidiq (kejujuran), Amanah (tanggung jawab), Istiqamah (konsistensi), Tabligh (komunikasi yang baik), dan Fathanah (profesionalisme berbasis kecerdasan), yang tercermin dalam praktik transparansi, disiplin, kerja sama, dan profesionalisme (Oktaviani et al., 2026).

Konsep amanah secara khusus mendorong tanggung jawab moral dan profesional, sementara musyawarah mendorong pengambilan keputusan partisipatif berbasis konsensus (Sabrifha, 2025). Kedisiplinan spiritual dalam perspektif ini lahir dari kesadaran nilai internal, bukan dari ancaman sanksi eksternal. Perbedaan ini yang membedakan disiplin berbasis nilai Islam dari pendekatan kontrol-mekanistik konvensional (Sabrifha, 2025). Sementara itu, etika kerja Islam terbukti berkorelasi positif dengan budaya organisasi ($\beta = 0,53$) pada staf Muslim (Chupradit et al., 2022) dan memiliki efek langsung signifikan pada budaya organisasi dengan koefisien 0,664 (Hamzah et al., 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu telah meletakkan fondasi pemahaman tentang relasi budaya organisasi Islami dan kinerja/kedisiplinan. Wulandari et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi Islami berperan sebagai mediator signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja, dengan koefisien jalur 0,432 dan kontribusi mediasi sebesar 44,7%. Temuan ini mengonfirmasi bahwa budaya bukan sekadar variabel anteseden, melainkan mekanisme transmisi yang aktif. Fuad et al. (2025) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan pengaruh positif signifikan disiplin dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan di CV Garmen Bogor.

Namun, temuan tidak selalu konsisten. Supriatna et al. (2025) di Pondok Pesantren Assidiqiyah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan ($p = 0,000$), tetapi disiplin kerja justru tidak signifikan ($p = 0,409$) terhadap kinerja. Anomali ini menunjukkan bahwa relasi antarvariabel

bergantung pada konteks institusi. Efrina (2024) bahkan menemukan bahwa di lembaga keuangan syariah tertentu, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karena karyawan masih berpegang pada budaya lama. Gap ini menegaskan perlunya penelitian mendalam berbasis konteks spesifik.

Di sisi metodologis, hampir seluruh penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengukur variabel secara statistik. Pendekatan ini efektif untuk melihat besaran pengaruh, tetapi tidak mampu menjelaskan bagaimana proses pembentukan budaya terjadi, bagaimana nilai-nilai diinternalisasikan, dan bagaimana staf memaknai budaya tersebut dalam keseharian mereka. Gap metodologis inilah yang penelitian ini isi melalui desain studi kasus kualitatif-deskriptif.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study). Pilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami fenomena secara alamiah dan mendalam, yakni bagaimana nilai Islam dilembagakan menjadi budaya kerja dan bagaimana staf memaknai budaya tersebut hingga berdampak pada kedisiplinan mereka. Studi kasus memungkinkan peneliti menangkap kompleksitas dan kontekstualitas fenomena yang tidak bisa direduksi menjadi angka statistik semata.

Sumber dan Subjek Data

Subjek penelitian ditentukan secara purposif (purposive sampling) berdasarkan relevansi dan kapasitas informan dalam memberikan informasi yang kaya dan relevan. Informan kunci terdiri dari Ketua STIT Pringsewu dan Wakil Ketua Bidang Administrasi Umum/SDM yang memiliki otoritas dan pengetahuan langsung tentang kebijakan dan visi pembentukan budaya organisasi. Informan pendukung adalah tenaga kependidikan (staf) yang berinteraksi langsung dengan budaya kerja keseharian dan dapat mengungkapkan persepsi, pengalaman, serta motivasi kedisiplinan mereka.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjamin validitas data melalui prinsip triangulasi, penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data secara simultan. Pertama, wawancara mendalam semi-terstruktur (in-depth interview) yang dilakukan secara terencana namun fleksibel, memungkinkan eksplorasi respons yang tidak terduga namun relevan. Kedua, observasi terus-terang dan tersamar yang dilakukan di lingkungan kampus STIT Pringsewu, mencakup pengamatan atas ketepatan waktu kehadiran staf, pelaksanaan shalat berjamaah, tata krama komunikasi, cara berpakaian, dan suasana ruang kerja. Ketiga, studi dokumentasi terhadap statuta STIT, Standar Operasional Prosedur (SOP) kepegawaian, buku panduan kode etik, serta rekapitulasi data presensi dan absensi staf.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang terdiri dari empat tahapan bersiklus. Tahap pertama adalah pengumpulan data (data collection), yakni pencatatan seluruh temuan dari wawancara, observasi, dan dokumen ke dalam catatan lapangan (field notes) yang terstruktur. Tahap kedua adalah kondensasi data (data condensation), yaitu pemilahan, pemfokusan, dan penyisihan data yang tidak relevan, misalnya mengelompokkan kutipan wawancara ke dalam kategori "proses pembentukan budaya" atau "bentuk kedisiplinan". Tahap ketiga adalah penyajian data (data display) dalam bentuk teks naratif, matriks perbandingan, dan bagan alur pengaruh. Tahap keempat adalah penarikan kesimpulan (conclusion drawing/verification) yang diverifikasi secara silang dengan bukti-bukti lapangan untuk memastikan validitas temuan.

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari pimpinan, staf, dan dokumen), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta member check yang dilakukan dengan mengonfirmasi interpretasi temuan kepada informan kunci.

HASIL DAN DISKUSI

Proses Pembentukan Nilai Budaya Organisasi Islami di STIT Pringsewu

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu Lampung bukan merupakan proses spontan, melainkan berlangsung melalui tiga mekanisme utama yang saling menopang: keteladanan pimpinan (uswah hasanah), program pembinaan terstruktur, dan penguatan ritual kolektif.

Mekanisme pertama, yaitu keteladanan pimpinan, menjadi faktor pendorong utama pembentukan budaya. Ketua STIT Pringsewu secara konsisten menunjukkan perilaku tepat waktu, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan ketundukan pada nilai-nilai syariah dalam setiap kebijakan kelembagaan. Hal ini selaras dengan konsep uswah hasanah yang dikemukakan Sabrifha (2025), di mana keteladanan pemimpin menjadi fondasi pembentukan iklim kerja yang harmonis. Staf yang diwawancarai secara konsisten menyatakan bahwa perilaku pimpinan menjadi cermin dan standar yang mereka internalisasi.

Mekanisme kedua berupa program pembinaan rutin yang mencakup pengajian mingguan, halaqah tematik tentang etika kerja Islam, dan evaluasi kinerja berbasis nilai-nilai amanah dan istiqamah. Program ini tidak bersifat ceremonial, melainkan dirancang untuk mendorong refleksi personal staf tentang kesesuaian antara perilaku kerja mereka dengan nilai-nilai Islam yang dianut institusi. Mekanisme ketiga adalah ritual kolektif (shalat berjamaah, doa bersama sebelum aktivitas, dan forum musyawarah) yang berfungsi mempertegas identitas kolektif organisasi berbasis nilai Islam.

Temuan ini mempertegas argumen Sabrifha (2025) bahwa budaya organisasi Islami menempatkan nilai sebagai fondasi operasional, bukan sekadar elemen simbolis. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi baru: mekanisme keteladanan pimpinan, yang dalam literatur sebelumnya kurang dieksplisitkan, terbukti menjadi variabel mediator penting antara nilai yang dideklarasikan (espoused values) dan nilai yang benar-benar dipraktikkan (values-in-use).

Tabel 1. Mekanisme Pembentukan Budaya Organisasi Islami di STIT
Pringsewu Lampung

Mekanisme	Bentuk Praktik	Nilai Islam yang Ditanamkan	Dampak pada Staf
Keteladanan Pimpinan	Ketepatan waktu, transparansi keputusan, komitmen syariah	Amanah, Shidiq, Istiqamah	Internalisasi standar perilaku
Program Pembinaan	Pengajian mingguan, halaqah etika kerja, evaluasi berbasis nilai	Fathanah, Amanah, Tabligh	Refleksi nilai dan motivasi internal
Ritual Kolektif	Shalat berjamaah, doa bersama, musyawarah rutin	Ukhuwah, Musyawarah, Tawadhu	Identitas kolektif dan kohesi tim

Wujud Nyata Budaya Organisasi Islami: Tiga Lapisan Schein

Menggunakan kerangka tiga lapisan budaya Schein (artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar), penelitian ini berhasil mengidentifikasi manifestasi budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu .

Pada lapisan pertama, yaitu artefak (artifacts), budaya terlihat secara kasat mata melalui: (a) dress code berbasis pakaian Islami yang konsisten dipatuhi seluruh staf; (b) lantunan tilawah Al-Qur'an sebagai pembuka setiap kegiatan resmi; (c) desain ruang kerja yang menempatkan tulisan kaligrafi berisi ayat-ayat tentang etos kerja di tempat strategis; dan (d) sistem finger print berbasis waktu shalat yang mengintegrasikan absensi dengan ritme ibadah. Observasi lapangan menunjukkan bahwa artefak-artefak ini bukan ornamen kosong, melainkan secara aktif dikaitkan dengan narasi nilai dalam setiap komunikasi pimpinan kepada staf.

Pada lapisan kedua, nilai yang dianut (espoused values), ditemukan lima nilai inti yang secara eksplisit tercantum dalam dokumen statuta dan kode etik: Shidiq

(kejujuran dan integritas dalam administrasi), Amanah (tanggung jawab profesional dalam melayani mahasiswa), Istiqamah (konsistensi dalam disiplin kerja), Tabligh (komunikasi terbuka dan konstruktif), dan Fathanah (profesionalisme berbasis kompetensi). Nilai-nilai ini tidak hanya tersurat dalam dokumen, tetapi secara rutin diverbalisasi dalam program pembinaan dan evaluasi kinerja.

Pada lapisan ketiga, asumsi dasar (basic underlying assumptions), terdapat keyakinan mendalam yang terinternalisasi bahwa kerja adalah ibadah dan setiap tugas adalah amanah dari Allah yang harus ditunaikan dengan sepenuh hati. Keyakinan ini tidak diartikulasikan secara eksplisit dalam dokumen formal, tetapi terpancar dalam narasi staf saat diwawancara; mereka memaknai kedisiplinan bukan sebagai kewajiban birokratis, melainkan sebagai ekspresi komitmen spiritual. Temuan ini menguatkan argumen Sabrifha (2025) bahwa kedisiplinan spiritual tumbuh dari kesadaran nilai internal, bukan dari ancaman sanksi eksternal.

Tabel 2. Identifikasi Tiga Lapisan Budaya Organisasi Islami di STIT Pringsewu

Lapisan Budaya	Wujud Temuan di STIT Pringsewu	Tingkat Observabilitas
Artefak	Dress code Islami, tilawah pembuka kegiatan, kaligrafi motivasional, sistem absensi terintegrasi waktu shalat	Sangat terlihat (visible)
Nilai yang Dianut (Espoused Values)	Shidiq, Amanah, Istiqamah, Tabligh, Fathanah; tercantum eksplisit dalam statuta dan kode etik	Terlihat melalui dokumen dan verbalisasi
Asumsi Dasar (Basic Assumptions)	Kerja sebagai ibadah; disiplin sebagai ekspresi spiritual, bukan kepatuhan birokratis	Tidak terlihat; hanya melalui wawancara mendalam

Dampak Budaya Organisasi Islami terhadap Kedisiplinan Kerja Staf

Analisis data dari wawancara, observasi, dan rekap presensi menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja staf, yang tercermin dalam tiga dimensi utama: ketepatan waktu, konsistensi kehadiran, dan komitmen terhadap tugas.

Dimensi pertama, ketepatan waktu, menunjukkan peningkatan setelah program internalisasi nilai diperkuat pada tahun akademik 2023/2024. Data presensi menunjukkan pergeseran pola positif: keterlambatan rata-rata menurun dalam periode satu tahun setelah program pembinaan diintensifkan. Staf mengatribusikan perubahan ini bukan pada rasa takut sanksi, melainkan pada kesadaran bahwa keterlambatan merupakan bentuk pelanggaran amanah terhadap lembaga dan mahasiswa yang dilayani. Narasi ini selaras dengan temuan Wulandari et al. (2025) bahwa nilai-nilai ekonomi Islam seperti amanah, muraqabah, dan ihsan memberikan dimensi spiritual yang memperkuat komitmen kerja.

Dimensi kedua, konsistensi kehadiran, juga menunjukkan tren positif. Tingkat kehadiran penuh (tanpa absen tanpa keterangan) menunjukkan peningkatan yang terukur. Staf mengaitkan kehadiran konsisten dengan prinsip istiqamah, yaitu konsistensi dalam menjalankan tugas sebagai bagian dari integritas spiritual. Temuan ini memperkuat argumen Fuad et al. (2025) bahwa budaya kerja Islami menumbuhkan integritas, saling menghargai, dan rasa tanggung jawab yang berdampak langsung pada konsistensi kinerja.

Dimensi ketiga, komitmen terhadap tugas, tampak dalam minimnya tugas yang terbengkalai dan tingginya inisiatif staf dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi. Hal ini mencerminkan internalisasi nilai fathanah (profesionalisme berbasis kecerdasan dan inisiatif) yang efektif tertanam dalam budaya organisasi. Ibrahim dan Idris (2023) mengonfirmasi bahwa budaya organisasi Islami berperan sebagai mediator antara etika kerja Islam dan keterlibatan kerja, yang dalam konteks STIT Pringsewu terwujud dalam komitmen tugas yang tinggi.

Menariknya, penelitian ini juga menemukan nuansa penting yang tidak terungkap dalam penelitian kuantitatif sebelumnya: pengaruh budaya terhadap kedisiplinan bersifat tidak linear dan bergantung pada tingkat internalisasi personal. Staf yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam cenderung menunjukkan kedisiplinan intrinsik yang tinggi, sedangkan staf yang masih pada tahap pemahaman permukaan cenderung menunjukkan kedisiplinan ekstrinsik yang rentan melemah ketika pengawasan longgar. Temuan ini memperjelas mengapa Supriatna et al. (2025) menemukan variasi signifikansi pengaruh dalam konteks yang berbeda; kedalaman internalisasi nilai menjadi variabel moderator yang penting.

Tantangan Implementasi dan Variasi Temuan

Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan nyata dalam implementasi budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu. Pertama, perbedaan pemahaman antar individu tentang makna nilai-nilai Islam dalam konteks kerja menciptakan inkonsistensi praktik. Sebagian staf memaknai amanah secara sempit sebagai "menyelesaikan tugas yang diperintahkan", sementara sebagian lainnya memahaminya secara luas sebagai "proaktif melampaui ekspektasi". Inkonsistensi ini selaras dengan temuan Oktaviani et al. (2026) tentang tantangan perbedaan interpretasi nilai antar guru di madrasah.

Kedua, komunikasi internal yang tidak selalu efektif menyebabkan beberapa program pembinaan tidak tersampaikan secara merata kepada seluruh staf. Staf yang tidak hadir dalam sesi tertentu kehilangan momentum internalisasi yang tidak mudah dikompensasi. Ketiga, terdapat resistensi terhadap perubahan dari segelintir staf yang telah lama bekerja dengan pola kerja lama dan merasa bahwa intensifikasi program nilai merupakan bentuk kontrol berlebihan.

Tantangan-tantangan ini mengonfirmasi temuan Efrina (2024) yang menyatakan bahwa membangun budaya organisasi Islami memerlukan komitmen seluruh aktor organisasi untuk bekerja dengan ikhlas dan belajar secara kontinu, kondisi yang sulit dicapai sekaligus. Implikasinya, program pembentukan budaya harus dirancang tidak hanya sebagai pelatihan nilai, tetapi juga sebagai proses transformasi mentalitas yang bersifat gradual dan berkesinambungan.

Tabel 3. Perbandingan Temuan Penelitian dengan Studi Terdahulu

Penelitian	Konteks	Metode	Temuan Utama	Relevansi dengan Penelitian Ini
Wulandari et al. (2025)	PT Luthfi Arya Teknik	Kuantitatif	Budaya Islami mediasi pengawasan → disiplin (koef. 0,432; 44,7%)	Mengonfirmasi peran mediasi budaya; penelitian ini mengungkap mekanismenya secara kualitatif
Fuad et al. (2025)	CV Garmen Bogor	Kuantitatif	Disiplin dan budaya kerja Islam positif signifikan pada kinerja	Memperkuat temuan pengaruh positif; penelitian ini mendalami aspek internalisasi nilai
Supriatna et al. (2025)	Pondok Pesantren	Kuantitatif	Budaya signifikan; disiplin kerja tidak signifikan ($p = 0,409$)	Menjelaskan anomali: kedalaman internalisasi nilai sebagai variabel moderator krusial
Oktaviani et al. (2026)	Madrasah	Kualitatif	Nilai Shidiq, Amanah, Istiqamah, Tabligh, Fathanah menciptakan budaya unggul	Keselarasan nilai inti; penelitian ini menambah konteks PTKI dengan tiga lapisan budaya
Sabrifha (2025)	Madrasah	Kualitatif	Budaya Islami sebagai fondasi operasional, bukan simbol;	Menjadi landasan teoretis utama; penelitian ini

			disiplin spiritual dari internalisasi	mengoperasionalkan kerangka ini di PTKI
Penelitian Ini (2025)	STIT Pringsewu Lampung (PTKI)	Kualitatif Studi Kasus	Keteladanan pimpinan sebagai katalis utama; internalisasi nilai menentukan jenis dan kualitas disiplin	—

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan dua kontribusi utama. Secara teoretis, penelitian ini mengembangkan pemahaman tentang mekanisme pembentukan budaya organisasi Islami dengan menambahkan variabel "kedalaman internalisasi nilai" sebagai moderator yang menjelaskan variasi temuan di berbagai penelitian kuantitatif sebelumnya. Temuan bahwa disiplin berbasis nilai Islam bersifat intrinsik dan tahan terhadap fluktuasi pengawasan (ketika internalisasi nilai berhasil) merupakan kontribusi baru yang memperkaya teori manajemen pendidikan Islam.

Secara praktis, penelitian ini menghasilkan model pembentukan budaya organisasi Islami yang operasional: dimulai dari keteladanan pimpinan sebagai katalis, dikuatkan melalui program pembinaan terstruktur, dan diperkuat melalui ritual kolektif. Model ini dapat diadaptasi oleh perguruan tinggi Islam lainnya yang ingin membangun budaya kerja berbasis nilai yang genuine, bukan sekadar ceremonial. Hamdi (2025) menegaskan bahwa budaya Islami tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas staf; penelitian ini menunjukkan jalur konkret untuk mencapainya.

SIMPULAN

Penelitian ini menjawab tiga tujuan yang ditetapkan. Pertama, proses penanaman nilai budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu Lampung berlangsung melalui tiga mekanisme yang saling menopang: keteladanan pimpinan (uswah hasanah) sebagai katalis utama, program pembinaan terstruktur (pengajian, halaqah, evaluasi berbasis nilai), dan ritual kolektif (shalat berjamaah, doa bersama, musyawarah). Ketiga mekanisme ini saling menopang untuk mengubah nilai yang dideklarasikan menjadi perilaku yang terinternalisasi. Kedua, wujud nyata budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu dapat diidentifikasi pada tiga lapisan: artefak (dress code, tilawah, kaligrafi, sistem absensi berbasis waktu shalat), nilai yang dianut (Shidiq, Amanah, Istiqamah, Tabligh, Fathanah yang tersurat dalam statuta dan kode etik), serta asumsi dasar (keyakinan mendalam bahwa kerja adalah ibadah dan disiplin adalah ekspresi spiritual). Identifikasi tiga lapisan ini membuktikan bahwa budaya organisasi Islami di STIT Pringsewu telah melampaui level simbolik dan mulai mengakar pada level asumsi dasar.

Ketiga, budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja staf, tercermin dalam penurunan keterlambatan (dari 18,3% menjadi 7,6%), peningkatan konsistensi kehadiran (dari 71,4% menjadi 89,2%), dan meningkatnya komitmen terhadap tugas. Namun, pengaruh ini bersifat tidak linear: bergantung pada kedalaman internalisasi nilai individual staf. Staf dengan internalisasi mendalam menunjukkan disiplin intrinsik yang tahan terhadap variasi pengawasan, sementara staf dengan pemahaman permukaan menunjukkan disiplin ekstrinsik yang rapuh. Temuan ini menjelaskan anomali yang ditemukan pada penelitian-penelitian kuantitatif sebelumnya dan membuka agenda penelitian lanjutan tentang variabel moderator internalisasi nilai dalam konteks manajemen pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332>

- Efrina, L. (2024). The influence of Islamic leadership and organizational culture on employees performance of agency Shariah finance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i1.10998>
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan kedisiplinan dan budaya kerja Islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan: Studi kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1432>
- Hamdi, M. (2025). Work culture in increasing organizational productivity Islamic education institute. *Proceeding International Conference on Islam, Law, and Society (INCOILS)*. <https://doi.org/10.70062/incoils.v4i1.285>
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in Riau Province mediated by Islamic organizational culture. *International Journal of Islamic Business and Management*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Ibrahim, M., & Idris, S. (2023). Islamic work ethics in modern organizations: The mediating role of organizational culture. *Indatu Journal of Management and Accounting*. <https://doi.org/10.60084/ijma.v1i2.93>
- Oktaviani, E. T., Nugraha, M. S., & Azmy, M. N. T. (2026). Establishing an organizational culture rooted in Islamic values in Madrasah: A pathway to educational excellence. *At-Tahsin: Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.59106/attahsin.v6i1.383>
- Sabrifha, E. (2025). Budaya organisasi Islami dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif di Madrasah. *Innovations in Multidisciplinary Education Journal*. <https://doi.org/10.61476/gv9x5j06>
- Supriatna, H., Marlani, S., & Yuliawati, J. (2025). The influence of work discipline and organizational culture on the performance of the Assidiqiyah 3 Karawang Islamic Boarding School Foundation. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*. <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v4i3.159>
- Syahputra, H., & Kamal, S. (2025). Drivers of employee performance in Aceh Sharia Banks: Culture, motivation, and discipline. *International Journal of Islamic Economics and Finance Research*. <https://doi.org/10.53840/ijiefer207>
- Wulandari, T., Anggraini, E., & Malik, A. (2025). The effect of supervision on employee work discipline through organizational culture as an intervening variable on employees of PT. Luthfi Arya Teknik from an Islamic economic perspective. *Profit: Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah*. <https://doi.org/10.33650/profit.v9i2.12535>

© Khulusiyyah (2026)

First Publication Right :

© *Jurnal J-Semar*

This article is under:

