

Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) pada BMT Nahdhatul Ummah Ciasem

Silvia Dinda Agassy*, M. Andri Ibrahim, Intan Manggala

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*agassysilviad@gmail.com, andriibrahim@unisba.ac.id, intanmanggala267@gmail.com

Abstract. BMT Nahdhatul Ummah is a sharia microfinance institution with a cooperative legal entity which was established in 1995. However, its employees still do not understand the current organizational culture and what is expected in the future. This study provides an overview of the current culture as well as the expected culture so that it can be used by the management of BMT Nahdhatul Ummah as consideration in formulating the right strategy in improving organizational performance. In this study, an analysis of organizational culture was conducted using the OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) model to determine the current and expected culture of BMT Nahdhatul Ummah, OCAI is an instrument that divides organizational culture into 4 types, namely Clan Culture, Adhocracy Culture, Market Culture, And Hierarchy Culture and there are 6 dimensions, namely dominant character, organizational leadership, employee management, organizational adhesive, strategic emphasis, and success criteria that represent each type of organizational culture which is divided into 24 questions in a questionnaire. The results of this study indicate that the overall type of organizational culture currently perceived by employees is Hierarchy Culture and the expected type of culture is Clan Culture. This shows that employees feel their organization is a structured and controlled place and there are formal procedures for each activity carried out. The leader is a coordinator who controls and regulates the efficiency that occurs in the organization. As for the future, the type of culture expected by BMT Nahdhatul Ummah employees is an organization that becomes a fun place, like in one big family.

Keywords: *Culture Organization, OCAI Method, BMT.*

Abstrak. BMT Nahdhatul Ummah merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berbadan hukum koperasi berdiri pada tahun 1995. Namun, karyawannya masih belum memahami budaya organisasi saat ini sedang berjalan dan apa yang diharapkan di masa yang akan datang. Penelitian ini memberikan gambaran budaya saat ini serta budaya yang diharapkan sehingga dapat digunakan oleh manajemen BMT Nahdhatul Ummah sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pada penelitian ini dilakukan analisis budaya organisasi menggunakan model OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) untuk mengetahui budaya saat ini dan yang diharapkan pada BMT Nahdhatul Ummah, OCAI merupakan instrument yang membagi budaya organisasi menjadi 4 jenis yaitu clan culture, adhocracy culture, market culture, dan hierarchy culture serta terdapat 6 dimensi yaitu karakter dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan karyawan, perekat organisasi, penekanan strategis, dan kriteria keberhasilan yang mewakili masing-masing jenis budaya organisasi yang didalamnya terbagi menjadi 24 pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan tipe budaya organisasi yang dirasakan saat ini oleh karyawan adalah Hierarchy Culture dan tipe budaya yang diharapkan adalah Clan Culture. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan organisasinya sebagai tempat yang terstruktur, terkontrol serta terdapat prosedur formal untuk setiap kegiatan yang dilakukan. Pemimpin bersifat sebagai koordinator yang mengontrol dan mengatur efisiensi yang terjadi di organisasi. Sedangkan untuk kedepannya tipe budaya yang diharapkan oleh karyawan BMT Nahdhatul Ummah adalah organisasi yang menjadi tempat menyenangkan, seperti dalam satu keluarga besar.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Metode OCAI, BMT.*

A. Pendahuluan

Organisasi dan perusahaan tidak dapat terlepas dari manajemen sumber daya manusia. Salah satu komponen terpenting dari setiap perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tingkat lanjut diperlukan agar operasi bisnis perusahaan dapat berjalan dengan lancar, dan upaya untuk mengelola bisnis secara efektif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena jika dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lainnya, hanya sumber daya manusia yang hidup dan mampu bergerak. Sumber daya ini dapat secara aktif berkontribusi pada pengembangan bisnis dan pencapaian tujuannya karena mereka memiliki ide, perasaan, dan tindakan serta visi, misi organisasi, dan tujuannya.(1)

Menurut Wibowo (2010), biasanya suatu organisasi dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan melalui kinerja seluruh personel dalam suatu organisasi tersebut. Namun, kondisi lingkungan internal dan eksternal dalam suatu organisasi, termasuk budaya organisasi mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk menciptakan organisasi dengan budaya yang menumbuhkan kinerja seluruh personel. Salah satu permasalahan yang terkait dengan budaya organisasi suatu perusahaan adalah tidak adanya keteladanan dari pimpinan dalam pulang kerja tepat waktu dan sudah menjadi kebiasaan atau tradisi di kalangan karyawan datang dan tidak pulang tepat waktu. Untuk itu, perusahaan harus mampu membangun budaya organisasi yang kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang telah ditunjukkan oleh Jufrizen dan Radiman (2010), budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan memandang karakteristiknya daripada apakah mereka menyukainya atau tidak. Sehingga budaya dapat diartikan sebagai istilah deskriptif.(2)

Faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah seperangkat karakteristik utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor internal yang hadir dalam suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang seiring dengan evolusi nilai-nilai yang mengikutinya. Menurut Buchanan dan Huczyski (1997), unsur-unsur budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai, keyakinan, sikap dan norma. Hal ini memungkinkan kita untuk membedakan sebuah organisasi dari yang lain, seperti budaya organisasi satu organisasi secara fundamental tidak sama dengan yang lain. Nilai-nilai budaya yang dirumuskan dan dikembangkan dalam lingkungan perusahaan harus selalu dihayati dan dievaluasi sebelum diimplementasikan.

Metode OCAI (Organization Culture Assesment Instrument) merupakan instrumen untuk menggambarkan profil budaya organisasi dan merupakan suatu kerangka yang dikembangkan untuk melakukan pemetaan budaya organisasi yang selanjutnya dapat digunakan dalam penyusunan rencana strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan budaya organisasi. Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi yang berkelanjutan didukung oleh kemampuan dari suatu organisasi tersebut untuk menerapkan nilai-nilai budayanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menggambarkan budaya organisasi adalah melalui analisis OCAI. OCAI adalah sarana untuk menggambarkan profil budaya organisasi. Alat ini adalah kerangka kerja yang awalnya dikembangkan dari penelitian tentang indikator utama organisasi yang efektif. (3) BMT merupakan lembaga keuangan yang harus menyeimbangkan dua misi keuangan dan masyarakat. Dalam berbisnis, BMT tidak hanya mengejar keuntungan untuk meningkatkan pertumbuhan kekayaan, tetapi juga mengembangkan kegiatan yang selaras dengan tujuan sosial sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar. (hubungan masyarakat atau layanan sosial) dalam arti luas.(4) Dengan menggunakan metodologi OCAI, profil budaya organisasi BMT saat ini dimaksudkan untuk membantu mengidentifikasi budaya yang harus dikembangkan untuk mengatasi tantangan dan masalah saat ini dan masa depan. Studi ini memberikan gambaran tentang budaya saat ini dan yang diharapkan bagi manajemen BMT untuk digunakan sebagai pertimbangan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Strategi manajemen yang tepat harus diterapkan untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Salah satu cara untuk mendukung perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja BMT adalah dengan

memetakan budaya organisasi menggunakan metode OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana gambaran profile budaya organisasi pada BMT Nahdhatul Ummah Ciasem saat ini dan yang diharapkan serta yang harus dikembangkan di masa mendatang?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran profile budaya organisasi pada BMT Nahdhatul Ummah Ciasem saat ini
2. Untuk mengetahui profile budaya organisasi pada BMT Nahdhatul Ummah Ciasem yang diharapkan
3. Untuk mengetahui profile budaya yang harus dikembangkan di masa yang akan datang

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi, atau kelompok tertentu secara akurat. (5) Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Nahdhatul Ummah.

Dalam teknik Accidental Sampling atau pengambilan sampel secara kebetulan, teknik pengambilan sampel didasarkan pada kesempatan. Artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, dan siapa saja yang diambil sebagai anggota sampel dapat ditemukan atau dijangkau secara kebetulan atau dengan mudah. (6) Atau dapat dikatakan responden yang dijadikan sampel tersebut adalah mereka yang kebetulan ada dan tersedia di suatu tempat yang sesuai dengan konteks penelitian. jumlah sampel penelitian yang diperoleh sebanyak 9 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Budaya Organisasi BMT Nahdhatul Ummah Saat Ini Dan Yang Diharapkan

1. Dimensi Karakteristik Dominan

Hasil skor rata-rata karakteristik dominan berdasarkan penilaian karyawan BMT Nahdhatul Ummah saat ini dan yang diharapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Karakteristik Dominan

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	250	270	27,77	30	2,23
Adhocrachy (B)	250	210	27,77	23,33	-4,44
Market (C)	180	235	20	26,11	6,11
Hierarchy (D)	220	185	24,44	20,55	-3,89

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022.

Berdasarkan tabel diatas, dimensi karakteristik dominan didominasi oleh *Clan Culture* (saat ini) dan *Clan Culture* (yang diharapkan).

2. Dimensi Kepemimpinan Organisasi

Tabel 1. Skor Rata-Rata Dimensi Kepemimpinan Organisasi

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	240	265	26,66	29,44	2,78
Adhocracy (B)	235	210	26,11	23,33	-2,78
Market (C)	190	185	21,11	20,55	-0,56
Hierarchy (D)	235	240	26,11	26,66	0,55

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dimensi kepemimpinan Organisasi didominasi oleh Clan Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan).

3. Dimensi Manajemen Personil

Tabel 2. Skor Rata-rata Dimensi Manajemen Personil

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	225	260	25	28,88	3,88
Adhocracy (B)	205	210	22,77	23,33	0,56
Market (C)	215	190	23,88	21,11	-2,11
Hierarchy (D)	255	240	28,33	26,66	-1,67

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dimensi kepemimpinan Organisasi didominasi oleh Hierarchy Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan).

4. Dimensi Perikat Organisasi

Tabel 3. Skor Rata-rata Dimensi Perikat Organisasi

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	240	290	26,66	32,22	5,56
Adhocracy (B)	220	195	24,44	21,66	-2,78
Market (C)	205	195	22,77	21,66	-1,11
Hierarchy (D)	235	220	26,11	24,44	-1,67

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, Dimensi Kepemimpinan Organisasi didominasi oleh Clan Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan).

5. Dimensi Strategi Yang Ditekankan

Tabel 4. Skor Rata-rata Dimensi Strategi Yang Ditekankan

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	235	250	26,11	27,77	1,66
Adhocracy (B)	205	200	22,77	22,22	-0,55
Market (C)	220	215	24,44	23,88	-0,56
Hierarchy (D)	240	235	26,66	26,11	-0,56

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, Dimensi Kepemimpinan Organisasi didominasi oleh *Hierarchy Culture* (saat ini) dan *Clan Culture* (yang diharapkan).

6. Dimensi Kriteria Keberhasilan

Tabel 5. Skor Rata-rata Dimensi Kriteria Keberhasilan

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	220	240	24,44	26,66	2,22
Adhocracy (B)	210	215	23,33	23,88	0,22
Market (C)	240	215	26,66	23,88	-2,78
Hierarchy (D)	230	230	25,55	25,55	0

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, Dimensi Kepemimpinan Organisasi didominasi oleh *Market Culture* (saat ini) dan *Clan Culture* (yang diharapkan).

7. Dimensi OCAI Keseluruhan

Tabel 7. Skor rata-rata OCAI Keseluruhan

Tipe Culture	Nilai Saat Ini	Nilai Yang Diharapkan	Rata-Rata Nilai Saat Ini	Rata-Rata Nilai Yang Diharapkan	Selisih
Clan (A)	1410	1575	26,11	29,16	3,05
Adhocracy (B)	1325	1240	24,53	22,96	-1,57
Market (C)	1245	1235	23,05	22,86	-0,19
Hierarchy (D)	1415	1350	26,2	24,99	-1,21

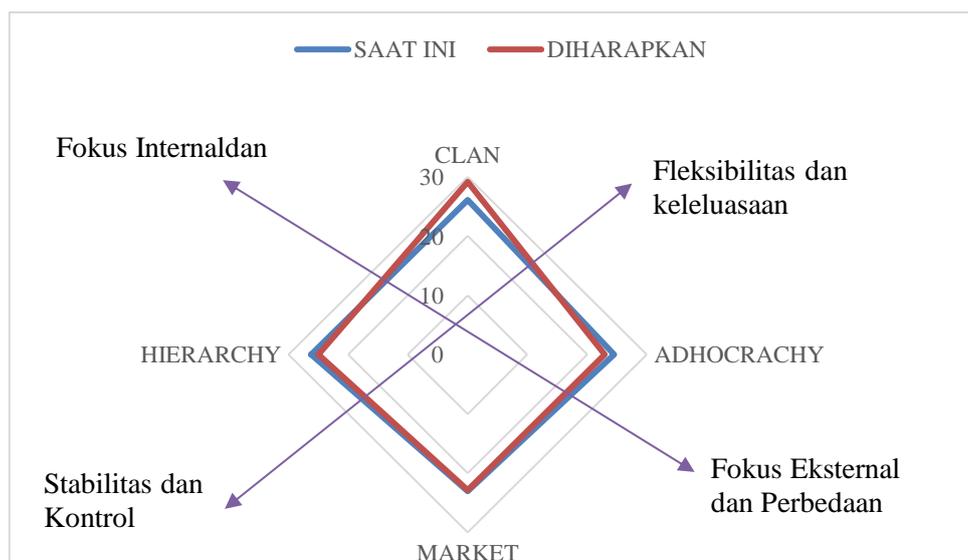
Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah 2022.

Berdasarkan tabel di atas, Dimensi Budaya Organisasi secara keseluruhan didominasi oleh *Hierarchy Culture* (saat ini) dan *Clan Culture* (yang diharapkan). Terdapat perbedaan yang cukup besar antara nilai rata-rata saat ini dengan nilai rata-rata yang diharapkan. Rata-rata karyawan merasa bahwa budaya organisasi di perusahaan ini bersifat hierarki, tetapi rata-rata hasil yang diharapkan adalah sebagian besar karyawan memiliki hubungan keluarga (clan) dan market yang berfokus pada pencapaian hasil dan tujuan. Ini menunjukkan bahwa Anda merasa berada dalam posisi pasar. Meningkatkan perusahaan melalui kerja sama tim dan pengembangan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, hal yang menarik adalah besarnya keinginan karyawan pada

perubahan budaya untuk menjadi lebih clan, di mana karyawan mengharapkan suasana kekeluargaan yang kental serta kesetiaan dan rasa saling percaya antar karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang lebih bersikap mentor dan lebih bersifat entrepreneurship dengan mengendalikan dan membina karyawan untuk memudahkan karyawan berpartisipasi. Hasil ini sesuai nilai rata-rata dan modus karena jumlah karyawan dalam perusahaan ini sedikit, oleh karena itu, suasana kekeluargaan sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Kondisi yang diharapkan karyawan merupakan gabungan antara Clan, Market, dan Adhocracy Culture. Karyawan mengharapkan manajemen lebih mengutamakan teamwork, konsensus serta partisipasi (Clan Culture) serta keinginan agar perusahaan lebih meningkatkan kompetensi dalam mencapai prestasi (Market Culture) dan mengharapkan adanya kebebasan dalam berinovasi (Adhocracy Culture).



Gambar 1. Grafik Radar OCAI

Berdasarkan Gambar 4.12 grafik radar rata-rata skor OCAI pada dimensi budaya organisasi secara keseluruhan yang dipresepikan oleh karyawan BMT Nahdhatul Ummah saat ini (garis biru) dan yang diharapkan (garis merah), terjadi pergeseran garis yang menunjukkan adanya peningkatan pada Clan Culture (meningkat 3,05 poin), serta terjadi penurunan pada Market Culture (menurun 0,19 poin), pada Hierarchy Culture (menurun 1,21 poin), dan pada Adhocracy Culture (menurun 1,57).

Keseluruhan elemen dalam instansi merasakan budaya organisasi saat ini adalah Hierarchy Culture dan adanya harapan Clan Culture (29,16), Market Culture (22,86), Adhocracy Culture (22,96). Berdasarkan riset OCAI dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang dirasakan saat ini adalah Hierarchy Culture yang mengarah pada budaya kekeluargaan yang kuat. Dapat diartikan bahwa perusahaan menekankan pada aspek stabilitas dan kontrol. Karakter dominan yang dirasakan karyawan saat ini adalah budaya kekeluargaan yang kuat pada perusahaan. Dengan tipe kepemimpinan mentor dan fasilitator. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, perekat organisasi bertumpu pada kesetiaan dan rasa saling percaya satu sama lain, hal tersebut didukung dengan suasana kekeluargaan yang sangat kental. Budaya organisasi yang diharapkan karyawan adalah citra kekeluargaan. Citra kekeluargaan tersebut harus terlihat pada kondisi lingkungan sosial di setiap unit kerja, karena sikap antar karyawan yang bersifat kekeluargaan akan terlihat lebih akrab tanpa memperdulikan jabatan.

Perusahaan harus membiarkan karyawan berinovasi lebih bebas, mencerminkan harapan untuk mengurangi sistem hierarki perusahaan, yang dapat mengarahkan karyawan untuk mengharapkan suasana lingkungan kerja yang nyaman dengan suasana kekeluargaan, dan memastikan tujuan tercapai sejalan dengan visi misi perusahaan yang sudah diatur. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa karyawan menganggap perusahaan sebagai tempat yang

terstruktur dan terkendali dengan prosedur formal untuk semua kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Pemimpin perusahaan adalah koordinator yang mengendalikan dan mengkoordinasikan efisiensi yang terjadi di perusahaan tersebut. Namun untuk kedepannya, budaya perusahaan diharapkan dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan layaknya keluarga besar dengan kepemimpinan yang memberikan fasilitas dan mentor kepada karyawan.

Profil Budaya Organisasi BMT Nahdhatul Ummah Yang Harus Dikembangkan Di Masa Mendatang

Berdasarkan pembahasan hasil di atas pada perubahan enam dimensi dan profil keseluruhan budaya organisasi pada BMT Nahdhatul Ummah saat ini dan yang diharapkan di masa yang akan datang. Pada beberapa dimensi untuk melakukan perubahan, tidak signifikan karena selisih penurunan poin, tetapi untuk dimensi yang memiliki selisih peningkatan perlu dilakukan perubahan.

Setiap organisasi yang termasuk dalam budaya organisasi diselaraskan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam setiap individu dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai setiap individu merupakan nilai-nilai bersama yang membentuk budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis OCAI budaya yang diinginkan adalah clan, maka nilai-nilai setiap individu di perusahaan ini cenderung lebih mengarah pada suasana kekeluargaan yang kental, di mana pada lingkungan kerja terdapat teamwork dan pengembangan SDM yang mengtur perusahaan dengan baik, serta memperlakukan konsumennya sebagai rekan, dengan pengendalian dan pembinaan karyawan yang dapat memudahkan karyawan untuk berpartisipasi.

Orientasi budaya yang diharapkan di masa mendatang adalah peningkatan clan dan penurunan hierarchy, untuk mencapai pasar yang lebih menuntut dan kompetitif, sistem kerja dan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan lebih besar kepada individu untuk mencapai keunggulan dengan meningkatkan kompetensi mereka dan mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan hasil dan tujuan harus direncanakan. Adanya keinginan yang sangat besar ini merupakan modal dan potensi fundamental yang terus dikembangkan dan disikapi sebagai daya saing yang sangat agresif.

Adanya orientasi market setelah clan, dan penurunan hierarchy menunjukkan tumbuhnya kesadaran untuk mengutamakan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen. Hal ini harus dijadikan landasan dalam penyusunan strategi dan action plan yang lebih detail, sebagai berikut:

1. Memberikan pengembangan SDM dengan kegiatan PSDM yang diharapkan dapat meningkatkan SDM. PSDM diikuti karyawan dalam bentuk seminar yang terdiri dari berbagai bidang materi yang membahas tentang dasar-dasar manajemen koperasi, komunikasi dasar dan negosiasi, fikih muamalah, strategi pemasaran, penanganan pembiayaan bermasalah, serta aspek legal pembiayaan dan hukum pembiayaan.
2. Peningkatan motivasi dengan cara memberikan motivasi kepada para karyawan dalam bentuk tausiah yang bertujuan agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing, dan juga dapat menjadi teamwork yang baik serta maksimal dalam suatu organisasi.
3. Menggunakan persaingan sebagai landasan dalam menjalankan perusahaan, dengan ini karyawan akan termotivasi untuk bersifat kompetitif dan fokus dalam mencapai tingkat produktifitas
4. Peningkatan partisipasi dan komitmen karyawan dalam bentuk teamwork dengan cara mempererat kekeluargaan antar karyawan, memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, serta mengenali kelebihan dan kekurangan pada masing-masing karyawan.
5. Menciptakan situasi persaingan kerja dengan sehat dan kondusif dengan meningkatkan lingkungan kerja yang cenderung aman dan bersifat kekeluargaan.
6. Perusahaan harus berorientasi pada tujuan yang sesuai dengan tujuan yang dimiliki oleh perusahaan yaitu memberdayakan ekonomi masyarakat lapis bawah, meningkatkan partisipasi masyarakat, meningkatkan lembaga keuangan swadaya masyarakat yang terkelola efisien dan sehat, serta menumbuhkan kepekaan dan tanggungjawab sosial masyarakat lapis atas terhadap golongan ekonomi rendah.

7. Meningkatkan kompetensi dalam perencanaan karir serta memahami ciri khas dan kebutuhan perusahaan
8. Membuat tag line yang bercirikan kompetensi, persaingan, mengedepankan konsumen serta keterbukaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perubahan enam dimensi budaya organisasi pada BMT Nahdhatul Ummah saat ini dan yang diharapkan di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:
 - a. Dimensi karakteristik dominan didominasi oleh Clan Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan budaya kekeluargaan dalam organisasinya.
 - b. Dimensi kepemimpinan didominasi oleh Clan Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan kepemimpinan organisasinya sebagai pemberi bimbingan berupa arahan kepada karyawannya.
 - c. Dimensi manajemen personal didominasi oleh Hierarchy Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi manajemen personal saat ini memberikan rasa aman dan menjaga stabilitas hubungan antar karyawan yang ditunjukkan dan yang diharapkan pada dimensi manajemen personal yaitu dengan meningkatkan teamwork, konsensus, dan partisipasi antar karyawan.
 - d. Dimensi perekat organisasi didominasi oleh Clan Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan kepercayaan dan rasa saling percaya antar karyawan.
 - e. Dimensi strategi yang ditekankan didominasi Hierarchy Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa strategi yang ditekankan yang dirasakan oleh perusahaan saat ini mengacu pada efisiensi kerja yang menjamin kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimum. Sedangkan budaya yang diharapkan pada dimensi strategi yang ditekankan adalah perusahaan melakukan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) pada perusahaan, kepercayaan yang tinggi, keterbukaan, serta partisipasi antar karyawan.
 - f. Dimensi Kriteria Keberhasilan didominasi Market Culture (saat ini) dan Clan Culture (yang diharapkan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kriteria keberhasilan saat ini adalah menjadi pemimpin di pasar yang kompetitif dengan cara meningkatkan perekonomian masyarakat menengah bawah dan lapis bawah. Dengan mencetuskan produk atau layanan terbaru sehingga dapat memimpin dalam pelayanan atau produk. Sedangkan budaya yang diharapkan pada dimensi kriteria keberhasilan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan teamwork yang baik, membangun komitmen antar anggota dengan cara menyampaikan tujuan bersama sehingga tujuan tersebut dapat tercapai, menumbuhkan suasana yang harmonis dan tumbuhkan kepedulian antar karyawan di lingkungan kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Secara keseluruhan, tipe budaya organisasi yang dirasakan karyawan saat ini adalah budaya hierarki, dan tipe budaya yang diharapkan adalah budaya klan. Hal ini menunjukkan bahwa staf BMT Nahdhatul Ummah merasa bahwa organisasinya adalah tempat yang terstruktur dan terkendali, dengan prosedur formal untuk semua kegiatan yang dilakukan. Seorang pemimpin adalah seorang koordinator yang mengontrol dan mengkoordinasikan efisiensi yang terjadi dalam suatu organisasi. Kedepannya, staf BMT Nahdhatul Ummah mengharapkan organisasi ini menjadi tempat yang bahagia seperti keluarga besar. Dan untuk kepemimpinan, mentorlah yang memberikan fasilitas dan bimbingan.

Acknowledge

Peneliti ucapkan terima kasih kepada orang tua peneliti untuk Papa yang selalu mendukung dan mendoakan dari jarak dekat tak lupa untuk almarhumah Mama yang memotivasi penulis agar terus berusaha dan menyelesaikan penelitian ini dan juga yang senantiasa mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dari jarak jauh, peneliti ucapkan terimakasih juga kepada Bapak Mohamad Andri Ibrahim, S.T., M.E.Sy. selaku pembimbing I dan Ibu Intan Manggala W, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang senantiasa membantu dan membimbing peneliti dalam melaksanakan dan penyusunan penelitian ini. Peneliti juga sangat berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda.

Daftar Pustaka

- [1] Mirawati M, Ridwan WA, Herman H. ANALISIS BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI) PADA KOPERASI KARYAWAN J Online Mhs ... [Internet]. 2021; Available from: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1490>
- [2] Muis MR, Jufrizen J, Fahmi M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2018;1(1):9–25.
- [3] Carcia MSM, Transilvanus VE, ... Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada Koperasi Obor Mas Maumere. ... " J Progr Stud ... [Internet]. 2020; Available from: <http://projemen.nusanipa.ac.id/index.php/projemen/article/view/9>
- [4] 429BUKU_BMT_2016-compressed-protected.pdf.
- [5] D08120084-001-4-Dan-M-Metodologi-Kebidanan_Library-Stikes-Pekajangan-2014.Pdf.
- [6] Rahim AR. Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah [Internet]. 2005. 1–8 p. Available from: http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/diklat_PTK_2008.pdf
- [7] Wulandari, Risma, Anshori, Arif Rijal (2022). *Tinjauan Pelayanan Islam terhadap Pelayanan Medis di Rumah Sakit X Kota Bandung*. *Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah* 2(2). 147-152.