

Pembentukan Budaya Organisasi Korporat Islam : Suatu Penelitian Kualitatif terhadap FPOPP Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB).

ROSFAZILA BINTI ABD RAHMAN¹
NOVEL LYNDON²
ABD HAIR AWANG³

ABSTRAK

Kajian ini adalah penelitian kualitatif berkenaan budaya organisasi korporat Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Budaya organisasi dilihat dengan menggunakan kerangka kajian Lawson dan Zheng Shen (1998) serta Taylor dan Bowers (1972) tentang organisasi dan budaya organisasi. Secara umumnya, tujuan kajian adalah untuk meneliti budaya organisasi korporat Islam BIMB dari segi teori dan praktis. Secara khususnya pula, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam kontek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan. Bagi mencapai objektif ini, kajian kepustakaan dan kajian lapangan dijalankan. Kajian kepustakaan dijalankan bagi memperoleh data sekunder berhubung budaya organisasi korporat Islam menerusi penelitian terhadap karya-karya terdahulu. Kajian lapangan pula dijalankan bagi memperoleh data primer berhubung penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB. Fasa ini melibatkan temu bual dan pemerhatian mendalam dengan kumpulan pengurusan BIMB selaku penggubal dasar dan temu bual serta pemerhatian mendalam dengan kumpulan pegawai selaku pelaksana dasar. Sampel kajian terdiri daripada sepuluh informan iaitu lima informan dalam kalangan kumpulan pegawai dan lima informan lagi dalam kalangan kumpulan pengurusan. Data sekunder dan primer yang diperoleh ini kemudiannya dianalisis secara kualitatif berdasarkan keperluan kajian iaitu secara penyaringan data, pemaparan data dan membuat kesimpulan serta verifikasi (Miles & Huberman 1994). Kajian ini menghasilkan lima kriteria asas dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB. Ia terdiri daripada falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan itu sendiri. Analisis menunjukkan bahawa faktor integriti tinggi terhadap prinsip-prinsip Syariah sebagai elemen Islamiah ke dalam aspek-aspek seperti kepimpinan pengurusan, pembangunan kakitangan, penawaran produk perbankan Islam dan khidmat pelanggan adalah penyumbang terbesar ke atas penerapan budaya organisasi korporat Islam di BIMB. Kesepaduan antara aspek kualiti sendiri Islamiah, pembangunan organisasi Islamiah dan khidmat pelanggan Islamiah pula dikenal pasti sebagai mekanisme penting dalam pelaksanaan budaya organisasi korporat Islam BIMB. Dalam konteks budaya organisasi korporat Islam BIMB, secara teorinya ia didapati telah mengambil kira kelima-lima kriteria asas itu tadi. Secara praktisnya pula, penerapan nilai-nilai Islam didapati telah membawa kepada tahap budaya organisasi korporat Islam yang tinggi dan dipengaruhi oleh hanya faktor agama. BIMB juga telah beranjak daripada tahap penerapan dan menuju ke tahap membudayakan. Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian memperlihatkan budaya organisasi korporat Islam BIMB telah menepati hampir kesemua kriteria asas budaya organisasi korporat Islam yang dikaji. Hal ini membuktikan kekuatan budaya organisasi korporat Islam BIMB itu sendiri. Walau bagaimanapun, aspek-aspek berhubung kepimpinan,

1 Rosfazila Binti Abd Rahman, Calon PhD, UKM, rosfazila@kuis.edu.my.

2 Novel Lyndon, PhD, Pensyarah Senior Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, UKM, novel@ukm.edu.my

3 Abd Hair Awang, PhD, Pensyarah Senoir Fakulti Sains Sosial dan kemanusiaan, UKM, hair@ukm@edu.my

pengembangan dan inovasi produk dan perkhidmatan, penetapan penanda aras terhadap produk secara konsisten dan menjadi pelopor dalam banyak perkara bermula daripada aspek penghantaran perkhidmatan sehinggalah kepada aspek penambahan cawangan masih perlu diberi perhatian demi keberkesanan penerapan dan membudayakan budaya organisasi korporat Islam di BIMB. Ini juga penting untuk menjadikan BIMB sebagai pelopor dan peneraju perbankan Islam di peringkat tempatan dan antarabangsa mencakupi khalayak rentas etnik dan agama.

Kata kunci : sosiologi, antropologi, budaya organisasi korporat Islam, BIMB

ABSTRACT

This study is a qualitative research regarding Islamic organizational corporate culture of Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Organizational culture is viewed by using the Lawson and Zheng Shen (1998) and Taylor and Bowers (1972) framework on the organization and the organizational culture. Generally, the purpose of the study was to examine the Islamic organizational corporate culture of BIMB in terms of theory and practice. In particular, the study is intended to identify the application of Islamic values in the treatment of work in BIMB in the context of the philosophy, principles, operations, products and services. To achieve this objective, the study of literature and field studies was being carried out. Literature review was conducted to obtain data regarding the Islamic organizational corporate culture through the study of previous works. Field studies were conducted to obtain data relating to the application of Islamic values in the treatment of work in BIMB. This phase involves in-depth interviews and observations with the management team BIMB as policy makers and in-depth interviews and a survey with a group of officers as the executor of policies. The sample consisted of ten informants five informants among the group of officers and five informants again on the management team. Secondary and primary data obtained is then analyzed qualitatively based on assessment of needs for filtering data, exposure data and make inferences and verification (Miles & Huberman, 1994). This study resulted in five basic criteria in the application of Islamic values in the treatment of work in BIMB. It consists of philosophy, principles, operations, products and services themselves. The analysis shows that the high integrity of the principles of Islamic Sharia as an element into aspects such as management leadership, employee development, offering Islamic banking products and customer service is the biggest contributor to the practice of Islam in BIMB corporate organization. Coherence between aspects of Islamic personal qualities, organizational development and customer service Islamiyah Islamiyah is also identified as an important mechanism in the implementation of the corporate organizational culture of Islam BIMB. In the context of Islam BIMB corporate organizational culture, theoretically it is found to have taken into account the five basic criteria that was. In practice, the application of Islamic values were found to have lead to the cultural level of high corporate organization and influenced by religious factors only. BIMB also been moved from stage to stage of the application and to civilize. Overall, the findings demonstrate corporate culture of Islam BIMB organization has fulfilled almost all the basic criteria of the corporate culture of the organization under review. This proves the strength of Islam BIMB corporate culture of the organization itself. However, aspects relating to leadership, development and product and service innovation, setting the benchmark for the product consistently and become a pioneer in many things ranging from service delivery aspect ratios up to the addition of branch still need to be addressed for effective implementation and cultivate the culture of the organization Islamic corporate governance Page. It is also important to make BIMB as a

pioneer and leader in Islamic banking at the local and international public accounting for ethnic and religious cross.

Keywords: sociology, anthropology, Islamic organizational corporate culture, BIMB

Pengenalan

Kajian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan. Kajian-kajian lepas mengenai organisasi mendefinisikan organisasi dengan pelbagai takrifan. Organisasi ditakrif sebagai sekumpulan besar individu yang distruktur di luar garis peribadi dan difokuskan untuk mencapai tujuan yang spesifik (Giddens 2001). Tischer (1990) menakrifkan bahawa organisasi sosial mementingkan komunikasi dan organisasi formal pula mementingkan peraturan. Elemen interaksi serta perlakuan manusia berpola dikaitkan dengan kewujudan sesuatu organisasi. Kewujudan organisasi ini pula diikat dengan sistem nilai dalam sesebuah masyarakat. Justeru, Robia (1998) dan Wagner & Hollenbeck (1995) bersetuju bahawa organisasi ialah gabungan di antara manusia dengan bahan-bahan untuk mencapai matlamat organisasi. Matlamat tidak mungkin dicapai oleh individu secara tunggal (Wagner & Hollenbeck 1995) dan manusia serta bahan perlu diselaraskan dan disusun secara sistematik untuk mencapai matlamat (Robiah 1988). Justeru, organisasi juga dilihat sebagai satu perancangan dan penyelarasan aktiviti-aktiviti ahli organisasi untuk mencapai beberapa matlamat umum dan eksplisit (Schein 1988). Budaya organisasi melibatkan aspek organisasi dan tingkahlaku manusia. Elemen-elemen utama dalam sesuatu budaya organisasi ialah bentuk pemikiran, nilai dan tindakan yang dikongsi bersama oleh ahli-ahli organisasi, yang berkaitan dengan isu-isu dan cabaran penting dalam organisasi. Elemen-elemen ini menentukan pergerakan dan tindakan ahli-ahli organisasi.

Hofstede dan Bond (1998) serta Ouchi (1981) mendedahkan perhubungan antara nilai budaya organisasi dengan peningkatan produktiviti. Deal dan Kennedy (1982) berhujah tentang pentingnya suatu budaya yang kukuh dalam menyumbang ke arah prestasi organisasi. Budaya organisasi yang kukuh menjadi kunci kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi (Peters & Waterman 1982). Budaya organisasi juga meninggalkan kesan-kesan positif dalam meningkatkan iltizam dan kerjasama pekerja, memperbaiki prestasi kerja dan membuat keputusan dengan lebih baik (Weik 1985; Barney 1986; Kopelman, Brief & Guza 1990; Thompson & Luthens 1990). Kesan positif dalam aspek non-afektif seperti meningkatkan prestasi, produktiviti dan memaksimumkan keuntungan turut didapati. Dalam konteks organisasi kesihatan, kajian Chang (2003) mendapati nilai budaya jururawat di negeri China mempengaruhi gaya kepimpinan dan kepuasan kerja.

Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB)

Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) adalah sebuah organisasi yang terlibat secara langsung dalam melaksanakan Sistem Perbankan Islam. Ia mempunyai nilai budaya yang mempunyai peranan dan fungsinya yang tersendiri. BIMB adalah institusi sulung berlandaskan Syariah dan telah menjadi lambang perbankan Islam di Malaysia. Visinya untuk menjadi Pemimpin Global dalam Perbankan Islam menggambarkan kedudukannya sebagai peneraju industri perkhidmatan kewangan Islam di negara ini. BIMB bukan sahaja menjadi peneraju dalam bidang Perbankan Islam malah menjadi wahana kepada kebangkitan umat Islam khususnya untuk menghayati Islam dalam kehidupan harian. Bagi menyempurnakan peranan ini, BIMB perlu mempunyai budaya organisasi yang kukuh kerana budaya organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi kerja (Deal & Kennedy 1982; Peters & Waterman 1982). Prestasi kerja pula adalah cermin kepada nilai serta prestasi organisasi.

Kesemua tulisan di atas yang membincangkan mengenai budaya organisasi, masih sedikit yang menghuraikan makna budaya itu sendiri. Tulisan mengenai budaya organisasi Islam terutamanya masih belum ditemui. Aspek-aspek seperti penerapan budaya juga kurang dikaji. Kajian-kajian terdahulu mengenai budaya organisasi hanya banyak mengungkapkan elemen dan nilai budaya dalam konteks kesan kepada organisasi seperti prestasi, produktiviti, keuntungan, kepimpinan dan kepuasan kerja semata-mata. Oleh kerana kajian mengenai penerapan budaya organisasi Islam masih sedikit, maka penyelidik menganggap bahawa mengungkap penerapan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad amatlah penting dilakukan. Perkara ini tentu amat menarik untuk dikaji penyelidik. Oleh itu, penyelidik berupaya untuk menghuraikan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). BIMB mengamalkan prinsip-prinsip Syariah di dalam amalan Sistem Perbankan Islamnya. Prinsip-prinsip Syariah ini telah membentuk budaya Islam di BIMB sebagai sebuah organisasi. Budaya organisasi Islam ini diamalkan dalam elemen-elemen seperti falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan (FPOPP) BIMB. Penerapan budaya organisasi Islam ini adalah seiring dengan perkembangan BIMB sehingga kini dan BIMB dijangka akan lebih berkembang maju dengan penerapan budaya Islam pada masa akan datang.

Permasalahan kajian

Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) ialah sebuah organisasi yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan Sistem Perbankan Islam (SPI) dan mempunyai peranan yang unggul dalam pembangunan SPI secara khusus. Institusi ini dan memberikan peluang kepada muslim dan masyarakat umum untuk menghayati Islam dalam kehidupan khususnya dalam konteks kewangan. BIMB merupakan organisasi yang bertanggungjawab untuk merintis dan menerajui industri perkhidmatan kewangan Islam di negara ini (www.bankislam.com.my). Kepelbagaian produk, perkhidmatan dan penyelesaian perniagaan berasaskan Syariah yang ditawarkan oleh Bank Islam disasar untuk memenuhi keperluan kewangan semua kategori pelanggan yang cepat berubah termasuk yang berkaitan dengan pembiayaan mikro, pengurusan kekayaan, pasaran modal, perbendaharaan dan produk berstruktur. Adalah menjadi visi dan misi BIMB untuk menjadi pemimpin global dalam perbankan Islam (www.bankislam.com.my). Sehubungan dengan itu, BIMB perlu bersifat dinamik dan memberikan sumbangan secara aktif bagi mewujudkan sebuah organisasi Islam yang cemerlang.

Keberkesanan BIMB sebagai sebuah organisasi Islam bergantung kepada kefahaman yang jelas tentang struktur dalaman, dan operasi dalamannya kerana budaya organisasi yang lemah akan menimbulkan pelbagai konflik dalaman (Lenox 1999). Struktur dan operasi dalaman BIMB mencakupi elemen sosio budaya seperti falsafah, prinsip, operasi (kepimpinan pengurusan), produk dan perkhidmatan (orientasi pelanggan) (FPOPP) akan menjamin keberkesanan BIMB sebagai organisasi perintis dan peneraju dalam Perbankan Islam khususnya dan budaya Islam amnya. Sekiranya budaya Islam melalui prinsip-prinsip Syariah diterapkan di BIMB, ini menunjukkan ada sesuatu pada budaya organisasi di BIMB berbanding dengan organisasi lain yang mendorong kepada keberkesanannya. Permasalahan yang dijadikan isu dalam kajian ini ialah penerapan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dalam konteks Sistem Perbankan Islam. Ini ialah tentang budaya Islam dalam Sistem Perbankan Islam di Malaysia yang mana telah sekian lama dibentuk oleh budaya perbankan konvensional -Barat-Moden.

Objektif Kajian

Secara terperinci objektif kajian adalah sebagai mengenalpasti penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan/perlaksanaan kerja di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dalam konteks falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan (FPOPP). Penyelidikan ini dijalankan bagi menjawab persoalan-persoalan bagaimana penerapan budaya organisasi Islam berlaku di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dan adakah Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) berupaya menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam setiap amalan perbankannya?

Kerangka Lawson dan Zheng Shen (1998) dan Kerangka Taylor dan Bowers (1972)

Untuk tujuan kajian ini, kerangka Lawson dan Zheng Shen (1998) dan kerangka Taylor dan Bowers (1972) digabung dan diubahsuai untuk membina satu kerangka konseptual yang dapat menunjukkan hubungan di antara elemen-elemen yang terlibat secara langsung dalam mengenalpasti budaya organisasi Islam di BIMB.

Kepentingan kajian

Kepentingan kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu: Kepentingan kepada organisasi, kepentingan kepada masyarakat, dan kepentingan dalam bidang kajian. Kepentingan kepada organisasi ialah dapatan ini akan memberikan gambaran mengenai penerapan budaya daripada aspek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan dan membantu organisasi membuat analisis, penambahbaikan hatta penilaian semula terhadap perkara budaya organisasi mereka. Kajian ini juga dapat memberikan satu perspektif kepada pihak organisasi mengenai budaya organisasi Islam yang menjadi amalan mereka selama ini. Kajian ini juga diharapkan dapat membantu pekerja di Bank Islam Malaysia Berhad memahami dengan baik budaya organisasi Islam daripada aspek sub-budaya seperti falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan. Hal ini mampu untuk mendidik jiwa pekerja secara perlahan bagi menjadikan budaya organisasi Islam bukan hanya sebagai paksaan tetapi menjadi rutin yang selesa dalam organisasi. Para pekerja akan merasakan budaya organisasi Islam sebagai bebanan jika tidak mempunyai penghayatan terhadap budaya tersebut di Bank Islam Malaysia Berhad. Kepentingan kajian kepada masyarakat adalah kajian ini dapat memberi gambaran dan maklumat mengenai penerapan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad kepada masyarakat Malaysia amnya. Justeru, memberi pendedahan kepada masyarakat umum tentang penerapan budaya organisasi Islam daripada aspek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan di Bank Islam Malaysia Berhad. Kepentingan kajian dalam bidang ilmiah yang utama adalah dapat memberi manfaat kepada bidang Sosiologi organisasi umumnya dan bidang Antropologi Agama serta Antropologi ekonomi khususnya kerana budaya organisasi Islam dalam organisasi adalah suatu aspek yang baharu lagi penting bagi mewujudkan organisasi yang stabil dan mantap. Hal ini bagi memastikan organisasi terus berkembang. Selain itu, kajian ini juga memberi manfaat kepada pengkaji bidang gelagat organisasi tentang penerapan budaya organisasi Islam daripada aspek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan serta bentuk perkaitan yang wujud antara sistem Perbankan Islam dengan sistem Perbankan konvensional. Lebih lanjut, kajian ini juga dapat memberi panduan dan maklumat ilmiah kepada para pengkaji seterusnya yang ingin membuat kajian lanjutan berkaitan topik ini pada masa akan datang.

Budaya organisasi Islam

Konsep budaya organisasi Islam adalah gabungan dua konsep iaitu konsep budaya dan konsep organisasi Islam. Konsep ini menggambarkan organisasi Islam mempunyai ciri-ciri

budaya tersendiri. Budaya dan kebudayaan dalam Islam dilihat sebagai menitikberatkan kesarwajagatan, dengan mengambil kira ciri-ciri yang timbul dalam sejarahnya, termasuk juga faktor-faktor penentu dalam kebudayaan itu, dengan berdasarkan kepada pandangan yang bersifat tradisional dalam pengertian setepatnya. Perbandingan dengan beberapa ciri modeniti atau kemodenan dari segi *identional*, amalan dan institusi menunjukkan ciri-ciri keislaman yang tradisional itu secara yang lebih nyata. Muslimin secara amnya berada dalam suasana serba-salah untuk menghidupkan kehidupan dan budaya secara Islamiah, walhal mereka menghadapi berbagai-bagai cabaran yang menuntut mereka membuat pilihan yang sebaiknya (El Muhammady 2009). Berbincang tentang budaya dan aspek berkaitan Islam, Messari (2009) menyukai terma budaya Muslim berbanding terma budaya Islam kerana paten kebudayaan adalah ciptaan manusia yang sering dilihat dan diamal berdasarkan era, zaman dan masyarakat. Justeru cabaran kemodenan adalah kepada Muslim (individu beragama Islam) dan bukanlah kepada Islam kerana Islam telah sempurna dan tidak tertakluk kepada faktor cabaran kontemporari atau kuno. Budaya organisasi Islam lebih tepat digambarkan dengan kenyataan di mana bentuk dan gaya budaya Muslim telah mengalami perubahan jika diambil kira faktor masa.

Dalam kontek kajian, budaya BIMB sebagai organisasi Islam turut mendepani isu ini di mana faktor masa diambil kira. Elemen responsif yang positif dalam mengalami perubahan dalam konteks BIMB akan dikaji. Justeru budaya BIMB sebagai sebuah organisasi Islam didefinisikan sebagai amalan dan etika yang diamalkan oleh BIMB sebagai sebuah organisasi Islam. Secara khususnya dalam sejarah peradaban Islam, terdapat organisasi Islam bergelar al-Hisbah yang merupakan satu institusi yang sangat besar peranannya untuk menjamin pelaksanaan ajaran-ajaran Islam dalam masyarakat. Pelaksanaan hisbah dalam sistem pentadbiran dan masyarakat dapat meningkatkan kecekapan dalam sistem pentadbiran selain daripada menggambarkan ketelusan pemerintah terhadap sebarang salah guna kuasa yang berlaku di samping menghapuskan sebarang bentuk penyelewengan dan penipuan dalam masyarakat (Mohd Shah 2002).

Secara ironinya, dalam konteks kajian, BIMB adalah sebuah organisasi Islam kerana ia memartabatkan ajaran-ajaran Islam melalui falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan (FPOPP) khususnya dalam konteks Sistem Perbankan Islam lantas memartabatkan aspirasi umat untuk menghayati ajaran Islam dalam kehidupan mereka. Diyakini BIMB ialah organisasi Islam melalui falsafahnya iaitu menjadi peneraju perbankan Islam di peringkat global, dinamik, professional, penyayang dan dipercayai dengan 100% produk, perkhidmatan dan nilai korporat berasaskan Syariah. BIMB bukan sekadar meningkatkan aspirasi umat Muslim malah menjadi sumber dan penggalak inovasi dalam produk dan perkhidmatan berasaskan Syariah di peringkat global. Sebenarnya, penamaan suatu sistem dengan nama Islam haruslah diukur dari tolak pangkal dan tujuan yang mewarnai bentuk dan mekanisme sistem tersebut, baik yang formal mahupun informal dan nonformal. Dengan kata lain, ia beranjak dari falsafah Islam, bersumber dari al-Qur'an dan hadis serta bertujuan menciptakan umat yang melaksana dan memperjuangkan ajaran Islam (Yusuf Qardhawi 1985).

Metodologi Kajian

Kajian lepas membuktikan bahawa kajian budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) adalah masih belum ditemui dan tidak pernah dilakukan. Bagi bidang yang masih belum ditemui dan baharu, kajian berbentuk penerokaan adalah pilihan yang tepat (Connaway & Powell 2010). Reka bentuk kajian kualitatif pula sesuai dengan kajian yang bersifat penerokaan (Crawford & Irving 2009). Sesuai dengan kajian yang bersifat

penerokaan, kajian kes dipilih sebagai strategi kajian manakala temu bual berstruktur dan pemerhatian mendalam sebagai teknik kajian (Ahmad Naqiyuddin 2008a; Neuman 2010). Selari dengan keadaan bidang yang masih belum ditemui dari segi teori dan amalan, kajian ini mendapati pendekatan, teknik, kaedah, isu dan pengsektoran oleh pengkaji awal bidang budaya organisasi masih relevan dan diguna sebagai panduan dan rujukan. Justeru, dalam kajian ini, beberapa kajian lampau masih diguna sebagai rujukan dan panduan.

Reka bentuk kajian kualitatif

Kajian ini mengadaptasi kerangka reka bentuk kajian yang dikemukakan oleh Creswell (2009) kerana didapati menyeluruh dan dapat menunjukkan perkaitan yang jelas antara falsafah, strategi dan teknik kajian. Falsafah dibalik kajian ini adalah **konstruktivis**. Reka bentuk penyelidikan adalah jenis **kualitatif**. Strategi kajian ini pula adalah **kajian kes**. Manakala teknik kajian ini pula adalah kombinasi **temu bual berstruktur** dan **pemerhatian mendalam**. Menurut Bryman (2008) proses kajian kualitatif adalah bermula dengan mengemukakan persoalan kajian yang umum, diikuti dengan pemilihan subjek atau topik yang berkaitan. Proses seterusnya adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan topik. Hasil interpretasi data, teori atau konsep sedia ada atau baru dapat ditentukan. Proses ini berulang bagi memperkemas persoalan kajian supaya persoalan yang jelas dan tepat dapat ditentukan. Bagi tujuan menjawab persoalan yang telah diperkemas, pengumpulan data lanjutan perlu dilakukan. Setelah teori atau konsep dapat ditentukan dengan kukuh, proses seterusnya iaitu penulisan temuan atau kesimpulan yang diperolehi.

Kajian Kes

Kajian ini memilih kajian kes sebagai strategi kajian. Kajian kes adalah bersesuaian dengan reka bentuk kajian kualitatif (Bryman 2008; Chaparro 2008). Strategi kajian kes sesuai dengan tabii kajian dan jenis data yang dikumpul dan dianalisis dalam kajian ini. Strategi ini sesuai untuk menganalisis kes tunggal kerana dapat membuahkan hasil yang terperinci dan lengkap (Bryman 2008). Penggunaan kajian kes membolehkan pemeriksaan teliti terhadap persoalan kajian dan menghasil pemahaman yang jelas berkaitan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Kajian ini memilih BIMB sebagai kajian kes bagi menentu kedudukan budaya organisasi Islam dalam konteks Perbankan Islam. Penggunaan kajian kes sebagai reka bentuk kajian dalam bidang budaya organisasi dan perbankan bukan suatu yang asing. Kajian terawal dikesan adalah oleh Amsa pada tahun 1986 yang mengambil Kilang Tekstil di India sebagai kajian kes. Kajian kes seterusnya dilakukan oleh Kamal Bashah (1988) – PETRONAS, Uthman (1994) –PDRM, Noor Azian (1996) –Syarikat swasta, Mohd Yatim (1999) –Institut Pendidikan MARA, Jainabee (2005) – Maktab Perguruan Malaysia, Zeinab (2007) – Tehran Cement Company, Zahidul Islam (2007) – Malaysia Service Organization dan Nor Azzah Kamri (2009) – Lembaga Tabung Haji Malaysia. Walaupun kajian kes didakwa menghasil dokumen yang banyak (Zaidah 2007) namun mengambil kira usia BIMB sekitar 32 tahun, secara relatifnya ia masih dikira muda dan menghasil bilangan dokumen yang boleh dianalisis. Kajian oleh Nor Azzah Kamri ke atas Lembaga Tabung Haji Malaysia secara tidak langsung memberi justifikasi kajian kes ke atas BIMB adalah sesuai dilakukan.

Teknik *triangulation* yang dipilih dalam kajian ini adalah data *triangulation* iaitu mengumpul data mengguna lebih dari satu teknik. Kajian ini memilih kombinasi data dari temu bual berstruktur dan pemerhatian mendalam bagi mengukuh kajian (Ruenwai 2006; Creswell 2009). Kombinasi teknik ini dapat memberi gambaran yang jelas isu berkaitan teori dan amalan berkaitan dengan budaya organisasi Islam. Robson (2011) juga mengakui

triangulation membantu mengatasi semua ancaman terhadap kesahan kajian. Selain daripada itu, data dari berbagai sumber juga menjadi asas kepada hujah pembuktian kajian (White & Marsh 2006). Malah pendekatan ini bersesuaian bagi kajian yang mengguna strategi kajian kes (Glazier & Powell dlm. Forrest 2006) selari dengan kajian ini yang menjadikan BIMB sebagai kajian kes. Glazier & Powell (dlm. Forrest 2006) menguatkan lagi alasan dengan pandangannya, metod kualitatif iaitu temu bual adalah proses yang sah bagi pengumpulan data berkaitan kajian kes.

Teknik temu bual

Kajian ini menggunakan temu bual berstruktur di mana semasa temu bual, soalan yang dikemukakan kepada responden menggunakan cara serta mengikut susunan yang sama. Penemuduga boleh mempermudah serta memperjelas soalan dalam had yang ditetapkan dan dibenarkan. Kaedah temu bual ini menjurus kepada orientasi maklumat yang diharapkan dan ditentukan sahaja secara ringkas dan padat (Sidek 2002). Kajian ini mengadaptasi pendekatan temu bual yang dikemukakan oleh Patton (2002) dan Robson (2011) iaitu pendekatan gabungan antara temu bual berstruktur dan temu bual tidak berstruktur atau dipanggil juga temu bual formal dan tidak formal. Temu bual tidak berstruktur menawar keanjalan, spontan, dan tindakbalas terhadap perbezaan individu dan perubahan situasi. Temu bual seperti ini sesuai dengan tahap pengalaman dan status informan yang ditemu bual yang mengetahui apa yang perlu dijelaskan dalam temu bual tersebut. Adalah tidak wajar informan yang berpengalaman ditemu bual dengan soalan yang berstruktur semata-mata.

Teknik Pemerhatian mendalam

Kaedah pemerhatian merupakan satu kaedah penyelidikan yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah penyelidikan. Pemerhatian juga merupakan alternatif yang ada dalam mengumpul maklumat atau pengumpulan data selain soal selidik dan temuduga. Melalui pemerhatian, penyelidik dapat mengamati sesuatu tingkah laku subjek berpandukan pemboleh ubah – pemboleh ubah yang telah dikenal pasti. Peranan penyelidik ialah sebagai pemerhati terhadap perubahan-perubahan tingkah laku, mendengar, serta melihat tingkah laku subjek sama ada dari jauh atau dari dekat (Sidek 2002).

Menggunakan kaedah ini, penyelidik atau pemerhati perlu memerhati sampel-sampelnya dalam tempoh masa tertentu. Kaedah pemerhatian ini banyak digunakan dalam bidang sains tulen yang menjalankan kajian dalam makmal sains dan bidang sains sosial. Biasanya ciri-ciri yang ingin diperhati adalah sangat halus dan terperinci dan ini menjadikan keputusan yang dibuat lebih tepat (Sidek 2002).

Pensampelan masa kajian ini adalah dijalankan sekitar masa pengkaji menjalankan temubual di tempat kajian. Pemerhatian mendalam diperlukan untuk mendapatkan maklumat umum dengan melakukan pemerhatian terhadap kumpulan pegawai dan pengurusan serta operasi BIMB, Wisma Bank Islam, Jalan Dungun, Bukit Damansara, 50490 Kuala Lumpur; Kuala Lumpur; Wilayah Persekutuan. Ianya selaras dengan tujuan kajian iaitu untuk mendapat maklumat tentang budaya organisasi yang sedia ada dan budaya organisasi yang diingini serta melihat hubungannya dengan penerapan budaya organisasi Islam. Aspek pemerhatian yang melibatkan pensampelan tingkah laku mencakupi aspek **pekerja (input)**, **Proses** dan **hasil perlakuan (output)**. Pemilihan komponen **pekerja (input)** tertumpu kepada amalan budaya di kalangan pekerja mengikut jawatan iaitu daripada kumpulan pegawai dan kumpulan pengurusan mengikut jantina dan tempoh perkhidmatan dalam organisasi. Komponen **Proses** tertumpu kepada lima elemen budaya organisasi (BIMB) iaitu falsafah, prinsip, operasi,

produk dan perkhidmatan. Komponen **Hasilan Perlakuan (output)** memberikan tumpuan pelaksanaan atau aplikasi input terhadap proses.

Persampelan dan kaedah pemilihan responden

Bilangan responden yang ditemu bual bukan menjadi isu dalam kajian kualitatif kerana tidak ada satu peraturan khusus boleh diguna bagi menentu saiz sampel yang temu bual (Patton 2002; Connaway & Powell 2010). Sebagai contoh, Priftis & Oppenheim (1999) menemubual 23 responden dan Rabina (2001) tujuh responden. Manakala Kulkarni (1999), Forrest (2006) dan Ismail (2008) masing-masing menemubual 15, 10 dan 3 orang responden. Menurut Patton (2002), dengan batasan masa dan sumber, suatu kajian boleh memilih untuk mengkaji set pengalaman yang khusus bagi bilangan orang yang ramai atau kajian yang terbuka julat pengalamannya dengan bilangan orang yang sedikit. Connaway & Powell (2010) dan Ahmad Naqiyuddin (2008a) menjelaskan tujuan utama persampelan dalam kajian kualitatif adalah untuk memahami proses sosial berbanding memperoleh sampel informan. Connaway & Powell (2010) menambah, apa yang kritikal adalah kedalaman, kompleksiti dan kekayaan data. Justeru, menentu saiz sampel informan bukan satu keperluan kerana tujuan kajian kualitatif adalah untuk memahami dan bukan membuat generalisasi. Kriteria bagi menentu sampel dan mengenal pasti informan yang hendak ditemu bual adalah berdasarkan persoalan kajian bagi menentu ciri yang berkaitan dengan material yang dikumpul dari individu yang sepatutnya. Terdapat interaksi yang jelas di antara pemilihan informan yang ditemu bual dengan pembangunan soalan yang bersesuaian kepada mereka. Kajian ini memilih untuk menemubual informan yang sedikit tetapi dijangka dapat memberikan maklumat yang terperinci dan mendalam. Pendekatan ini diakui bernilai seperti diakui Patton (2002).

Informan yang dipilih adalah berdasarkan peranan langsung mereka dalam aspek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan di BIMB. Selain daripada itu, pemilihan informan turut mengambil kira saranan daripada informan yang ditemu bual sebelumnya. Saranan ini secara tidak langsung merupakan pengiktirafan seorang informan kepada informan yang lain. Kajian ini mengadaptasi pendekatan yang diguna oleh Forrest (2006) yang menyenarai kriteria informan yang ditemu bual. Kajian ini menemubual sepuluh orang informan utama yang terlibat secara langsung dalam bidang penerapan budaya organisasi Islam di BIMB. Sepuluh informan ini dipilih kerana dapat mengulas lima komponen penerapan budaya organisasi Islam di BIMB iaitu falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan. Kriteria pemilihan lain ialah pengalaman informan dalam bidang yang menjadi persoalan kajian seperti yang ditentukan dalam Bab 2. Pemilihan informan juga berdasarkan kepada faktor dapat memberi maklumat melebihi dari apa yang boleh didapati dari dokumen sumber cetak (Rabina 2001).

Dapatan kajian

Konsep penerapan membawa maksud perihal perbuatan menerap atau memasang dan pemasangan. Penerapan juga merujuk kepada perihal perbuatan menerapkan, mengenakan pada, menyerapkan, mempraktikkan dan sebagainya (Kamus Dewan, 2010). Penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan / pelaksanaan kerja di BIMB dalam kontek falsafah, prinsip, produk dan perkhidmatan membawa maksud perihal perbuatan menerap, memasang, mengenakan, menyerapkan dan mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam perlakuan / pelaksanaan kerja dalam kontek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan (FPOPP) di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Justeru kajian ini memberi fokus kepada mengenalpasti perbuatan menerap, mengena, menyerap dan mempraktikkan nilai-nilai Islam

dalam perlakuan kerja, khusus untuk aspek falsafah, prinsip, produk dan perkhidmatan BIMB.

Falsafah

Pernyataan tentang falsafah sesebuah organisasi merujuk kepada pernyataan mengenai tumpuan dan fokus umum yang ingin dicapai oleh individu atau organisasi. Ia menentukan bagaimana sesebuah organisasi itu digerakkan dan menjadi pendorong utama kepada tingkah laku dan interaksi dalam kalangan pekerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa nilai falsafah adalah merupakan ciri-ciri budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Falsafah BIMB ialah menjadi peneraju perbankan Islam di peringkat global, dinamik, profesional, penyayang dan dipercayai dengan 100% produk, perkhidmatan dan nilai korporat berasaskan syariah. Analisis temubual dengan informan memperjelaskan dapatan kualitatif. Analisis mendapati informan mempunyai tahap pengetahuan dan kefahaman yang tinggi tentang falsafah BIMB serta analisis menunjukkan terdapat aktiviti dan proses penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam konteks falsafah. Informan juga mengaplikasikan aktiviti penerapan tersebut. Walaubagaimanapun analisis mendapati, walaupun informan tahu, faham dan mengaplikasikan penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam konteks falsafah, sebahagian mereka mendapati perlunya wujud elemen penambahbaikan dan pengawalseliaan yang lebih komprehensif dalam konteks pelaksanaan dan penerapan falsafah tersebut dalam kalangan ahli organisasi.

Prinsip

Pernyataan tentang prinsip organisasi merujuk kepada pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen yang menjadi pegangan individu dan organisasi bagi kecapaian misi & visi organisasi. Prinsip BIMB menjelaskan pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen yang menjadi pegangan individu dan organisasi bagi kecapaian misi & visi organisasi adalah tertumpu kepada aspek kepimpinan pengurusan mencakupi aspek pemimpin, dinamik, profesional, penyayang dan dipercayai. BIMB didapati memiliki nilai prinsip kepimpinan yang lebih baik berbanding bank-bank lain. Justeru, secara jelas, aspek penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam konteks prinsip ialah ketelusan kepimpinan bilamana kepimpinan menerapkan prinsip yang telah ditetapkan dalam perlakuan kerja, istiqamah iaitu ketaatan menjalankan sesuatu suruhan secara terus menerus bilamana mengekalkan *standard* dan *at par*, langsung terus memberi fokus kepada tahap yang lebih baik dan daya juang bilamana Bank Islam terus menerus berjuang meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatannya supaya setaraf dan lebih baik berbanding pesaingnya.

Operasi

Pernyataan tentang operasi organisasi merujuk kepada pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen berkaitan operasi BIMB mencakupi 136 cawangannya di seluruh negara. Terdapat 4 pernyataan untuk menghuraikan operasi BIMB seperti apakah polisi dan strategi BIMB dalam konteks operasi, apakah langkah-langkah melahirkan budaya perbankan Islam dalam konteks operasi, apakah proses yang dilalui BIMB dalam konteks operasi dan apakah elemen islamiah operasi BIMB. Analisis temubual mendapati BIMB adalah Bank patuh Syariah dan mempunyai nilai berbeza dengan bank konvensional. BIMB mungkin tidak memberi fokus 100% kepada keuntungan semata-mata tetapi apa yang lebih penting adalah kemajuan dengan patuh kepada syariah. Secara tuntas daripada pandangan informan ini, jelas mendapati bahawa penerapan nilai-nilai Islam BIMB dalam konteks operasi secara jelas terletak kepada 2 prinsip iaitu nilai-nilai Islam dan patuh Syariah. Pandangan ini jelasnya

membuktikan bahawa BIMB telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja dengan memberi penekanan kepada nilai-nilai Islam itu sendiri dan juga kepatuhan kepada syariah.

Produk

Pernyataan tentang produk BIMB merujuk kepada pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen produk BIMB yang mencakupi kewangan, simpanan, pelaburan, kewangan mikro, pengurusan aset, pasaran kapital, perbendaharian dan produk berstruktur. Umumnya BIMB menawarkan perbankan elektronik, deposit, pembiayaan pengguna, pembiayaan perdagangan dan pembiayaan korporat. Dua produk utama pilihan pengguna ialah deposit dan pembiayaan pengguna. Melalui temubual antara pengkaji dan informan mendapati bahawa informan menyatakan tumpuan strategi BIMB kepada nilai produknya. Menurut informan, prospek sektor runcit di Malaysia merupakan suatu pertanda baik bagi Bank Islam sebagai bank yang berasaskan runcit. Oleh itu, salah satu daripada strategi BIMB adalah untuk memberikan tumpuan kepada perbankan runcit yang tetap menjadi sumber perolehan utama BIMB selama bertahun-tahun. Namun, pada bahagian lain terutama sekali perbankan pelaburan, perbankan korporat, perbankan komersial dan aktiviti-aktiviti perbendaharaan juga akan turut diberikan perhatian yang sama. Pernyataan informan ini memberi penjelasan tentang aspek penjagaan khalayak dalam urusan runcit dan juga komersil sebagai fokus BIMB dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam produk-produknya.

Perkhidmatan

Pernyataan tentang elemen perkhidmatan (orientasi pelanggan) BIMB merujuk kepada pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen perkhidmatan BIMB yang mencakupi kewangan, simpanan, pelaburan, kewangan mikro, pengurusan aset, pasaran kapital, perbendaharian dan produk berstruktur. Umumnya BIMB menawarkan perbankan elektronik, deposit, pembiayaan pengguna, pembiayaan perdagangan dan pembiayaan korporat. Hasil temubual ini mendapati bahawa kakitangan BIMB itu sendiri telah memiliki kualiti sendiri Islamiah yang kuat justeru secara langsung memberi perkhidmatan yang juga Islamiah hasil dari refleksi kualiti sendiri Islamiah tersebut. Kualiti sendiri Islamiah boleh diertikan sebagai latarbelakang dan personaliti serta perawakan kakitangan yang telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan harian mereka yang secara langsung memberi kesan kepada perlakuan kerja di BIMB. BIMB telah menerapkan prinsip-prinsip syariah di dalam amalan perbankannya khususnya aspek perkhidmatan yang mana prinsip-prinsip syariah itu sendiri telah dimiliki oleh kakitangan yang menawarkan perkhidmatan.

Penutup

Pelaksanaan penerapan nilai-nilai Islam di dalam perlakuan / pelaksanaan kerja di dalam sesebuah organisasi menuntut inisiatif pihak atasan dan pihak bawahan organisasi berkenaan. Inisiatif di pihak atasan merujuk kepada langkah pihak pengurusan organisasi membentuk budaya khusus untuk kegunaan organisasi, menguatkuasa dan menyebarkanluaskannya dalam kalangan kakitangan organisasi. Inisiatif di pihak bawahan pula merujuk kepada kefahaman, sambutan dan penerimaan kakitangan organisasi terhadap langkah-langkah pelaksanaan budaya yang diambil. Kajian ini meneliti pelaksanaan budaya organisasi Islam melalui penerapan nilai-nilai Islam di dalam perlakuan kerja di BIMB yang telah cuba dilakukan oleh kedua-dua pihak atasan dan bawahan ini. Kajian lapangan telah dijalankan di Ibu Pejabat BIMB dan Wisma BIMB. Kajian menggunakan teknik temu bual berstruktur dengan pihak pengurusan tertinggi dan pegawai terpilih. Hasil kajian mendapati BIMB telah pun

membentuk budaya organisasi, diterap dan dibudayakan ke segenap peringkat organisasi. Pelbagai inisiatif dan mekanisme telah diambil oleh pihak pengurusan BIMB untuk melaksanakan budaya organisasi tersebut. Ia meliputi beberapa kriteria dan mekanisme pelaksanaan yang berbentuk fizikal dan spiritual yang diterjemahkan dalam bentuk pelaksanaan. Hasil kajian juga mendapati bahawa penerapan nilai-nilai Islam telah berada pada tahap yang tinggi dengan dipengaruhi oleh hanya faktor agama. Ia terbukti menerusi maklum balas para informan berhubung aspek pengetahuan, sumber mahupun sebab mereka melaksanakan pembudayaan tersebut. Hal ini membuktikan kekuatan budaya organisasi Islam BIMB itu sendiri. Walau bagaimanapun, para informan masih mencadangkan penambahbaikan kepada aspek-aspek berhubung kepimpinan, pengembangan dan inovasi serta penetapan penanda aras konsisten terhadap produk dan perkhidmatan. Cadangan-cadangan ini adalah demi kesinambungan BIMB sebagai organisasi Islam yang mempelopori Perbankan Islam dan budaya Islam yang difokus untuk disejagatkan perannya di peringkat tempatan juga antarabangsa dan merentas etnik juga agama.

Bibliografi

Al-Qur'an.

Abdul Ghafar Ismail. 2011. *Reka Bentuk Sistem Kewangan Islam Infrastruktur Pendokong dan Kesan Zakat*. Syarahan Perdana Profesor, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi, Selangor, 21 Oktober 2011.

Ashraf Wajdi Dusuki. 2010. *Memahami Falsafah, Prinsip dan Operasi Sistem Kewangan Islam*. Selangor : International Shari'ah Reseach Academy for Islamic Finance (ISRA).

Auni Abdullah. 2000. *Hisbah dalam Pentadbiran Negara*. Kuala Lumpur: IKDAS sdn.Bhd.

Awf Mahmud al-Kafrawi. 1989. *Siyasah al-Infaq al-Am fi al-Islam wa fi al-Fikr al-Mali azhar*. Beirut: dar al-Kutubal Ilmiyyah.

Babi al-Halabi wa Syurakah.

Chandra Muzaffar. 1987. *Islamic Resurgence in Malaysia*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar

Creswell, J.W. 2003. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed-methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA:Sage.

Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly* 35:286-316.

Fazlur Rahman. 1984. Riba and Interest, *Islamic Studies* 3(1). Karachi:March.

Featherstone, M., 1996. "Localism, Globalism and Cultural Identity" dal. Wilson dan *Finance*. Texas: The Institute For Reseach and Islamic Studies.

Financial System and Monetary Management. Singapore: Butterworth & Co. (ASIA) Pts. Ltd.

Fisher, I.1911. *The purchasing power of money*. New York: Macmillan.

Foundation Banglades.

Foundation.

Giddens, Anthony. 2006. *Sociology*. UK: Polity Press.

Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D.D. & Sanders, G. 1990. *Measuring Organizational*

Hopkins University Press.

Ibn Khaldun. 1961. *Muqaddimah*, 1: Beirut: Maktabat al-Madrasat wa dar al-Kitab al-Lubnani.

Jainabee L.S Md. Kassim. 2005. *Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja di Maktab Perguruan Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Bangi: Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.

Kerlinger, F.N. 1986. *Foundation of Behavioral Research*. Ed.ke-3. New York : Holt.

Kertas kerja Seminar On Islamic Investment:An Exploratory Action Research. Glenmarie Golf Subang, Selangor.2-3 Ogos.

Kertas Ilmiah. 2012. Perbandingan antara perbankan Islam dan Konvensional. http://e-muamalat.gov.my/sites/default/files/kertas_ilmiah/2012/07/perbandingan_bank_i-k.pdf (24 Mac 2015)

Keynes, J. M. 1936. *The general theory of employment, interest and money*. London:

Malaysia International Islamic Financial Centre (MIFC). 2011. *Pengenalan Sistem Kewangan*

Islam di Malaysia, Sistem Perbankan Islam.

<http://www.islamicfinanceinfo.com.my/bm/mengenai-perbankan-islam/pengenalan-kewangan-islam-di-malaysia> (24 Mac 2015).

Mardzelah Makhsin. 2008. *Hisbah, Sistem Pengawasan dan Etika Pengurusan Islam*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.

Mark R. Woodward. 2002. *Modernity and the Disenchantment of Life A Muslim-Christian*

Markus, H. 1977. Self-schemata and processing information about the self. *Journal of personality and social psychology*, 35 (2):63-78.

Maryam Jameelah. 1975. *Islam and Modernism*.Lahore:Mohammad Yusuf Khan.

Salzmann, Z., 1973. *Anthropology*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.

Sayyid Quth. 1983. *Fi Zilal al-Quran*.Beirut:Dar al-Syuruq.

Sayyid Sabiq. 1971. *Fiqh al-Sunnah*. Beirut:Dar al-Kitab al-Arabi.

- Schein, E.H.1985. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*.
- Tischler, H.L.1990. *Introduction to Sociology*.Florida: Rinehart and Winston, Inc.
- Tobin, H. 1956. The interest-elasticity of transactions demand for cash. *The Review of*
- Tomlinson, J., 1991. *Cultural Imperialisme : A Critical Introduction*. Baltimore : Johns
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., & Carroll, S. 1986. *Managing Organizational Behaviour*. New York, NY: Pitman.
- Transformasi ke atas Hubungan di Antara Budaya Organisasi dengan Jiwa Polis, Prestasi Kerja dan Tekanan Kerja Satu Kajian di Kalangan Anggota Polis DiRaja Malaysia. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Travoe, J. Saunders.1972. *Plato, The Laws*. England:Penguin Books Ltd.
- Uma Sekaran. 2003. *Research Methods for Bussiness nd Skill Building Approach*. John. Wiley & Sons. Insc.
- Uthman El Muhammady.2009. *Kebudayaan Dalam Pandangan Islam*.
- Van de Ven, A.H.2005. *Engaged scholarship :Creating Knowledge for science and*
- Woodward, J. 1965. *Industrial Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Yahi Mostefa Chikh. 2002. Al-Shikh Mohmad Al-Ghazali dan Peranannya dalam
- Yusuf al-Qardawi. 1977. *al-ibadah fil Islam*. Beirut:Mu'assasah al-Risalah.
- Yusuf al-Qardawi. 1985. *Sistem Pendidikan Ikhwanul Muslimin (terj)*. Kuwait: International Islamic Federation of Student Organizations.
- Yusuf Haji Othman, Azizah Md. Yusof & Zalina Mohd, Mohaideen. 2005. Dilema Sistem Perbankan Islam: Satu Kupasan Terhadap Bank Islam. *Prosiding Seminar Ekonomi dan Kewangan Islam 2005*.hlm. 485-491.
- Yusuf Hamid al-Alim. *Al-Maqasid al-Ammah lil-Syariah al-Islamiyah*. Virginia:
- Yusuf Qardhawi, 1985. *Sistem Pendidikan Ikhwanul Muslimin*. Kuwait: International Islamic Federation of Student Organization.
- Za'faran bt Hassan. 1998. Ciri-ciri Inovator : Satu Kajian Tentang Hubungkaitanya dengan
- Zahidul Islam. 2007. *Organizational Contexts and Knowledge Transfer in Malaysian*
- Zainal Amin Ayub, Mohammad Azam Hussain, Nurretina Ahmad Shariff & Hassan Ali (2007), *Harmonizing Civil Litigation With Syariah Litigation in Islamic Banking: Malaysia Experience*, CLJ, Vol. 2, hal. Ix
- Zaki Mubarak. 1970. *Al-Akhlak 'inda al-Ghazali*. Cairo : al-Sya'ib.

- Zaliza Mohd. Nasir. 2004. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja : Satu*
- Zeinab Amini Yekta. 2007. The Impact of Leadership behavior, Emotional Intelligence,
- Ziauddin Ahmad. 1992. The Theory of Riba dalam S.Ghazali S.Abod,S.Omar S.Agil and
- Ziaul Haque. 1995. *Riba The Moral Economy of Usury, Interest and profit*. Kuala Lumpur:
- Zulkefly Abdul karim, Aminudin Mokhtar & Mohd Azlan Shah Zaidi. 2004. Hubungan