

Pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen risiko operasional bank syariah

Arina Azkia

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: arinassae@gmail.com

Kata Kunci:

Budaya organisasi; risiko operasional; bank syariah; kepuasan kerja; kinerja

Keywords:

Organizational culture; operational risk; Islamic banking; job satisfaction; performance

ABSTRAK

Pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia menuntut pengelolaan risiko operasional yang efektif untuk menjaga stabilitas dan kepercayaan nasabah. Risiko operasional dapat muncul dari berbagai faktor, seperti kesalahan sistem, kelalaian sumber daya manusia, hingga gangguan eksternal. Salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pengelolaan risiko operasional adalah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen risiko operasional pada bank syariah. Metode yang digunakan adalah literature review dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui analisis terhadap berbagai jurnal dan sumber terpercaya. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang

kuat dan berbasis nilai-nilai Islam, seperti amanah, integritas, dan kolaborasi, berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan yang sadar risiko. Budaya organisasi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, pengawasan efektif, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Penerapan budaya organisasi yang selaras dengan prinsip syariah mampu meningkatkan kinerja sistem manajemen risiko operasional secara menyeluruh di bank syariah.

ABSTRACT

The growth of the Islamic banking industry in Indonesia requires effective operational risk management to maintain stability and customer trust. Operational risks can arise from various factors, such as system errors, human resource negligence, and external disturbances. One important factor that influences the effectiveness of operational risk management is organizational culture. This study aims to analyze the influence of organizational culture on operational risk management in Islamic banks. The method used is a literature review with a descriptive qualitative approach, through analysis of various journals and reliable sources. The results of the study indicate that a strong organizational culture based on Islamic values, such as trustworthiness, integrity, and collaboration, plays a crucial role in shaping employees' risk-aware behavior. Organizational culture also contributes to creating a work environment that supports open communication, effective oversight, and compliance with Islamic principles. The implementation of an organizational culture aligned with Islamic principles can enhance the overall performance of the operational risk management system in Islamic banks.

Pendahuluan

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah memiliki karakteristik tersendiri



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

dalam menjalankan kegiatan usahanya, baik dari sisi akad, produk hingga pengelolaan risiko. Dalam menjalankan operasionalnya bank syariah dihadapkan pada beberapa risiko salah satunya yaitu risiko operasional yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja, reputasi, kepercayaan nasabah serta keberlanjutan institusi. Risiko operasional merupakan risiko yang timbul akibat proses internal, sumber daya manusia, sistem teknologi informasi, fraud, hingga kejadian eksternal yang tidak diduga (Nurapiah, 2019). Penerapan manajemen risiko operasional yang efektif menjadi kebutuhan utama bagi bank syariah agar mampu menjaga stabilitas dan kepercayaan nasabah.

Dalam sebuah organisasi atau institusi diperlukan koordinasi dan komunikasi yang efektif agar seluruh unsur dalam organisasi dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Ketiadaan koordinasi yang baik akan menyulitkan organisasi, baik Perusahaan maupun instansi dalam menjalankan operasionalnya secara efisien. Koordinasi ini dapat terwujud melalui terjalinnya komunikasi yang harmonis, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor utama yang diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi sendiri dibentuk oleh seluruh anggota organisasi, dan apabila budaya tersebut berkembang secara positif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan (Ithri & Cahyono, 2018).

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang tumbuh dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya dalam menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta menjaga keharmonisan dan keselarasan di dalam organisasi (Abadiyah & Purwanto, 2016). Pada bank syariah budaya organisasi tidak hanya dibangun atas dasar profesionalisme, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai islam yang menjadi pedoman perilaku dan etika kerja karyawan. Nilai-nilai seperti Amanah, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptif, dan kolaboratif menjadi landasan dalam setiap aktivitas operasional dan pengambilan keputusan di lingkungan perbankan syariah. Budaya organisasi yang menekankan kepatuhan, integritas, serta keterlibatan seluruh karyawan dalam proses identifikasi dan mitigasi risiko terbukti mampu memperkuat sistem pengendalian internal dan menurunkan potensi terjadinya risiko operasional (Erlina et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi memengaruhi efektivitas manajemen risiko operasional di bank syariah. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode literature review yaitu penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menganalisis dan membandingkan berbagai hasil penelitian terdahulu dari jurnal ilmiah dan buku. Penulis menggunakan sumber terpercaya yang dianalisis secara teoritis mengenai hubungan antara budaya organisasi dan manajemen risiko operasional

Pembahasan

Konsep Budaya Organisasi Dalam Bank Syariah

Definisi budaya organisasi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) budaya diartikan sebagai hasil pemikiran, akal budi, serta adat istiadat. Budaya juga merujuk pada tindakan yang

dilakukan oleh individu serta makna dari tindakan tersebut bagi pelakunya. Budaya menjadi wadah bagi latar belakang individu, keterampilan, tradisi, komunikasi, serta proses pengambilan keputusan, termasuk didalamnya mitos, ketakutan, harapan, dan aspirasi yang membentuk pengalaman bersama. Sedangkan organisasi menurut D. Money dapat diartikan sebagai suatu kesatuan sistematis yang terdiri atas bagian-bagian yang saling bergantung dan berhubungan satu sama lain, yang terintegrasi melalui mekanisme kewenangan, koordinasi, dan pengawasan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hastono, 2009).

Menurut Thompson dan Strickland dalam Syamsyir Torang budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, prinsip, tradisi dan norma yang berkembang dan dijalankan dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku anggota didalamnya (Surya Persada & Almanshur, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zulfa & Safitri, 2022) mengatakan untuk mengukur budaya organisasi secara sistematis dan pendekatan yang umum digunakan adalah model competing Values Framework (CVF) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn, model ini mengkalsifikasikan budaya organisasi kedalam empat tipe utama yaitu clan culture, adhocracy culture, market culture, dan hierarchy culture.

Budaya organisasi dalam bank syariah dapat dipahami sebagai suatu system makna Bersama yang diyakini dan dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang sekaligus menjadi elemen pembeda utama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Pada Lembaga perbankan syariah, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai universal seperti profesionalisme, tanggung jawab, dan integritas, tetapi juga secara mendalam menginternalisasikan nilai-nilai islam sebagai fondasi utama dalam membentuk pola pikir, perilaku, serta tindakan para anggotanya (Hasan & Ilham, 2019). Nilai-nilai islam ini tidak hanya bersifat simbolik melainkan diwujudkan secara nyata dalam seluruh aspek kegiatan operasional, pengambilan keputusan, serta interaksi antarindividu dilingkungan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi pada bank syariah memiliki karakteristik khas yang membedakannya secara fundamental dari budaya organisasi pada bank konvensional, karena nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip syariah menjadi bagian tak terpisahkan dari struktur budaya dan system kerjanya.

Prinsip dalam budaya organisasi bank syariah

Budaya organisasi pada bank syariah dibangun diatas prinsip-prinsip dasar yang bersumber dari ajaran islam, yang tidak hanya menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnis, tetapi juga menjadi landasan etis dan moral bagi seluruh anggota organisasi. Prinsip ketauhidan merupakan landasan fundamental dalam budaya organisasi bank syariah yang menegaskan bahwa seluruh aktivitas dan operasional Lembaga harus berorientasi pada pengesaan Allah SWT. Prinsip ini mendorong setiap individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan dilandaskan kejujuran, keikhlasan, serta niat beribadah dalam bekerja (Hasan & Ilham, 2019).

Prinsip keadilan dalam budaya organisasi bank syariah bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh transaksi dan layanan dilakukan secara adil, transparan, dan

bebas dari unsur riba, gharar, maupun praktik penipuan. Prinsip ini mendorong terciptanya budaya kerja yang mengedepankan pelayanan optimal kepada nasabah melalui hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan berlandaskan kepercayaan (Hasan & Ilham, 2019). Prinsip kesatuan dan keseimbangan, menekankan pentingnya menjaga harmoni antara kepentingan duniawi dan ukhrowi dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Prinsip ini menjadi pijakan dalam pengelolaan Lembaga keuangan yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab spiritual, sehingga tercipta keseimbangan yang berkelanjutan dalam praktik bisnis dan pelayanan (Karina, 2021).

Mekanisme pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme internal yang membentuk sikap, perilaku, dan motivasi kerja. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diamana nilai-nilai, norma, serta harapan organisasi secara konsisten dikomunikasikan dan diinternalisasikan oleh seluruh anggota. Melalui proses sosialisasi organisasi, karyawan memahami standart perilaku yang diharapkan, merasa memiliki keterikatan emosional terhadap ornasisi, dan terdorong untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan Bersama. Budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai personal karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan, loyalitas, serta komitmen terhadap tugas yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja.

Pembentukan sikap dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui penanaman nilai-nilai, norma, serta aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak (Reza & Silalahi, 2021). Ketika karyawan mampu memahami dan menginternalisasi budaya tersebut mereka akan menampilkan sikap yang sejalan dengan visi dan misi organisasi, seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat tercapai budaya organisasi yang mendorong kebebasan dalam menyampaikan pendapat, memfasilitasi inovasi, serta memberikan apresiasi atas kontribusi setiap individu (Hanif et al., 2023). Dalam lingkungan kerja, karyawan akan merasa dihargai dan memperoleh dukungan yang memadai, sehingga menumbuhkan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dan mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Penguatan komunikasi dan kerja sama tim dapat terwujud melalui budaya organisasi yang menekankan pentingnya kolaborasi dan keharmonisan. Budaya semacam ini membentuk lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan dalam berkomunikasi serta mendorong sinergi antar anggota. Dengan adanya keharmonisan potensi terjadinya konflik dapat diminimalkan dan proses penyelesaian tugas menjadi lebih efisien dan pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen Risiko Operasional Bank Syariah

Definisi risiko operasional

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni dalam mengkoordinasikan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melibatkan peran orang lain. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan pengelolaan yang efektif melalui penempatan manajer pada masing-masing departemen untuk menjalankan fungsi manajerial tersebut. Manajemen risiko didefinisikan sebagai suatu upaya logis dan terencana untuk meminimalkan atau menghindari dampak dari kerugian atau cedera. Menurut Irham Fahmi manajemen risiko merupakan suatu disiplin ilmu yang membahas bagaimana sebuah organisasi menerapkan langkah-langkah strategis dalam mengidentifikasi dan menangani berbagai permasalahan yang ada melalui pendekatan manajerial yang menyeluruh dan sistematis (Bima Ghafar, 2023).

Menurut Abdullah Jarir secara garis besar ada empat penyebab risiko operasional yaitu faktor manusia, faktor sistem IT, faktor kegagalan proses internal, dan faktor karena kejadian eksternal. Risiko operasional dapat dikatakan sebagai potensi terjadinya ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dengan kenyataan akibat kelemahan pada system, sumber daya manusia, ketidakterlaksanaan proses internal maupun factor eksternal lainnya (Anam, 2023). Menurut Ikatan Bankir Indonesia, 2015 risiko operasional merupakan risiko yang muncul akibat tidak memadainya atau tidak berjalannya proses internal, terjadinya kesalahan yang disebabkan oleh factor manusia, kegagalan system, maupun peristiwa eksternal yang dapat mengganggu kelangsungan operasional bank, setiap bentuk risiko operasional dapat berasal dari satu atau lebih factor penyebab.

Jenis-jenis risiko operasional dalam bank syariah

Risiko operasional bank syariah adalah risiko yang berasal dari kelemahan atau kegagalan system serta factor eksternal yang dapat mengganggu kegiatan operasional bank. Jenis-jenis risiko operasional ini meliputi risiko proses internal seperti kesalahan dalam pelaksanaan akad atau prosedur kerja, risiko sumber daya manusia seperti kelalaian atau kurangnya pemahaman terhadap prinsip syariah. Factor eksternal seperti bencana alam atau perubahan regulasi hukum yang berkaitan dengan ketidaksesuaian kontrak dengan hukum syariah juga termasuk kedalam risiko operasional bank syariah.

Risiko proses internal merupakan jenis risiko operasional yang muncul akibat kegagalan, ketidakpastian, atau kelemahan dalam pelaksanaan aktivitas internal suatu bank. Risiko ini dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti kesalahan dalam prosedur administrasi, pengiriman dokumen yang tidak sesuai, maupun kekeliruan dalam pelaksanaan transaksi dengan nasabah. Risiko ini berdampak cukup signifikan terhadap kepercayaan dan kepatuhan terhadap prinsip syariah terutama jika kesalahan tersebut menyangkut akad atau produk keuangan syariah. Contoh konkret dari risiko ini antara lain adalah terjadinya kesalahan saat pembukaan rekening nasabah yang mengakibatkan ketidaksesuaian data. Penguatan prosedur dan pengawasan internal sangat penting untuk meminimalkan potensi risiko proses internal dalam operasional bank (Sarwoto et al., 2020).

Risiko sumber daya manusia atau human error adalah salah satu bentuk risiko operasional yang timbul akibat kesalahan, kelalaian, atau kecerobohan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Risiko ini tidak hanya mencakup tindakan yang disengaja maupun tindakan tidak sengaja, tetapi juga meliputi keterbatasan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola aktivitas operasional bank syariah. Kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja maupun prinsip-prinsip syariah yang mendasari operasional perbankan dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan transaksi, penyusunan dokumen atau penanganan nasabah. Pengembangan kapasitas kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting dalam Upaya meminimalkan risiko ini (Anam, 2023).

Risiko sistem dan teknologi informasi terjadi akibat kegagalan atau gangguan system teknologi informasi yang digunakan dalam mendukung aktivitas perbankan. Risiko ini dapat disebabkan oleh beberapa factor seperti kerusakan pada software dan hardware, gangguan jaringan, serta serangan siber yang dapat mengganggu layanan perbankan secara keseluruhan. Dampak dari risiko ini mengakibatkan hilangnya data penting nasabah yang bersifat rahasia dan bisa menurunkan kepercayaan public terhadap keamanan system perbankan. Perbankan syariah perlu untuk melakukan maintenance untuk penguatan infrastruktur teknologi secara berkala untuk memitigasi risiko ini secara efektif (Nurapih, 2019).

Risiko fraud atau penipuan menjadi salah satu risiko operasional yang berpotensi menimbulkan dampak yang cukup besar yaitu kerugian bagi bank yang bisa disebabkan oleh tindakan tidak jujur atau manipulative dari pihak internal, seperti karyawan, pihak eksternal seperti nasabah atau pihak ketiga (Nurapih, 2019). Risiko ini bertujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan cara merugikan institusi baik melalui pemalsuan dokumen, manipulasi data, penyalagunaan wewenang. Untuk mencegah risiko ini terjadi perbankan perlu menerapkan system pengawasan yang ketat, audit internal yang rutin, dan penegakan etika kerja dan transparansi menjadi Langkah penting dalam mencegah dan menangani risiko fraud.

Proses manajemen risiko operasional pada bank syariah

Penerapan manajemen risiko operasional yang efektif sangat penting bagi bank syariah untuk menjaga stabilitas dan kelangsungan operasionalnya. Dengan adanya pengelolaan risiko operasional yang baik bank syariah dapat meminimalkan potensi kerugian finansial yang mungkin timbul akibat berbagai risiko operasional. Ada beberapa proses manajemen risiko operasional pada Bank Syariah (Ni'mah et al., 2023).

1. Identifikasi risiko

Identifikasi risiko bertujuan untuk mengenali secara menyeluruh potensi risiko yang dapat muncul dari berbagai aspek operasional bank termasuk produk-produk keuangan syariah, proses kerja yang diterapkan. Identifikasi yang tepat akan menjadi dasar penting dalam Menyusun strategi mitigasi yang efektif.

2. Pengukuran risiko

Pengukuran risiko ditujukan untuk meniali dan menentukan sejauh mana potensi risiko dapat memengaruhi kondisi keuangan bank. Melalui pengukuran ini bank syariah dapat mengetahui tingkat risiko yang dihadapi serta memperkirakan besarnya kerugian yang mungkin terjadi, khususnya yang dapat berdampak terhadap profitabilitas bank. Pengukuran risiko yang akurat akan membantu manajemen dalam menentukan prioritas penanganan risiko secara proporsional.

3. Pemantauan dan penegndalian risiko

Pemantauan dilakukan melalui penerapan system dan prosedur yang dapat mengawasi besarnya risiko, mengontrol Batasan risiko, dan memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsip syariah. Penegendalian risiko mencakup berbagai strategi seperti Upaya untuk menghindari risiko tertentu, mengurangi potensi kerugian yang ditimbulkan, serta melakukan pemisahan atau pemindahan risiko melalui instrument tertentu.

Selain proses manajemen risiko diatas pengendalaian risiko operasional bisa berupa (Hestya Budianto, 2023):

1. Bank perlu melakukan pengawasan risiko secara berkelanjutan guna memastikan bahwa risiko operasional tetap berada dalam batas yang dapat diterima dan terkendali. Pengawasan ini mencakup Upaya mitigasi seperti penerapan kebijakan baru, penguatan system, serta peningkatan infrastruktur untuk mengurangi potensi kerugian yang dapat mengganggu stabilitas operasional bank.
2. Pengamanan system teknologi informasi dalam manajemen risiko operasional. Mengingat system TI menjadi tulang punggung operasional perbankan, maka pengujian keamanan seperti tes penetrasi harus dilakukan secara berkala. Bank juga harus memastikan standart keamanan yang tinggi dan mematuhi regulasi yang berlaku guna melindungi data dan sitem dari ancaman siber.
3. Penerapan system rotasi karyawan secara rutin menjadi salah satu strategi dalam mengelola risiko operasional. Rotasi ini bertujuan menghindari konflik kepentingan, meningkatkan pemahaman menyeluruh terhadap proses kerja dan pengendalian internal, serta menjaga efektivitas system pengawasan. Selain itu rotasi membantu karyawan tetap terinformasi dengan perubahan regulasi dan standar industry terbaru.

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Manajemen Risiko Operasional

Cara budaya organisasi mempengaruhi pengelolaan risiko

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas manajemen risiko operasional, khususnya dalam membentuk cara berpikir, cara bersikap, dan berperilaku. Budaya ini mempengaruhi sejauh mana individu dalam organisasi menyadari, memahami, dan merespons risiko secara proaktif. Pertama,

kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai penggerak utama dalam membangun dan mengimplementasikan budaya risiko yang efektif. Komitmen dari pemimpin tertinggi sangat menentukan keberhasilan penerapan budaya tersebut. Seorang pemimpin yang secara konsisten menunjukkan penerapan prinsip-prinsip manajemen risiko dalam tindakan dan keputusannya akan membentuk “tone at the top” yang kuat, sehingga menjadi teladan bagi seluruh lapisan organisasi. Suatu bank atau institusi keuangan yang berhasil dalam pengelolaan risiko umumnya dipimpin oleh tokoh yang secara aktif menyampaikan pentingnya mitigasi risiko dalam berbagai forum strategis.

Kedua, peningkatan pemahaman dan kesadaran kolektif mengenai manajemen risiko dapat diwujudkan melalui program pelatihan yang terstruktur serta penyelenggaraan workshop yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, mitra, dan pemasok. Kegiatan edukatif semacam ini berperan penting dalam memperkuat kesadaran akan potensi kerugian yang dapat terjadi apabila manajemen risiko tidak diterapkan secara efektif. Pelatihan semacam ini juga membantu menciptakan keseragaman dalam pendekatan pengelolaan risiko di seluruh bagian organisasi sehingga setiap individu memiliki pemahaman dan standar tindakan yang selaras dalam menghadapi risiko operasional (Vidiarto et al., 2023).

Ketiga, integrasi dengan proses bisnis. Budaya risiko yang efektif harus tertanam secara menyeluruh dalam berbagai aspek operasional organisasi, termasuk dalam kebijakan, prosedur, serta aktivitas harian. Integrasi ini tercermin melalui penyusunan profil risiko tahunan yang melibatkan partisipasi aktif seluruh pegawai sehingga menciptakan kesadaran kolektif akan pentingnya identifikasi dan mitigasi risiko. Pelaporan risiko secara berkala dalam forum-forum internal juga menjadi wujud nyata bahwa budaya risiko telah menjadi bagian tak terpisahkan dari proses bisnis yang berjalan dalam organisasi (Salwa & Arsyadana, 2024).

Keempat, struktur tata kelola yang jelas menjadi fondasi utama dalam membangun budaya risiko yang kuat, yang terdiri dari tiga elemen kunci yaitu tata Kelola risiko, kerangka toleransi risiko, dan kebijakan kompensasi. Ketiga elemen ini berfungsi untuk menjamin bahwa setiap pengambilan keputusan operasional selaras dengan tingkat risiko yang dapat diterima.

Kesimpulan dan Saran

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas manajemen risiko operasional di bank syariah. Nilai-nilai inti seperti integritas dan prinsip-prinsip yang diinternalisasikan dalam budaya kerja, mampu menciptakan lingkungan yang mendukung identifikasi, pengendalian, dan mitigasi risiko. Ketika seluruh anggota memahami dan menghayati nilai-nilai budaya tersebut maka kesadaran kolektif terhadap risiko operasional akan meningkat sehingga risiko dapat ditangani.

Manajemen risiko operasional di bank syariah melibatkan beberapa tahap penting seperti identifikasi, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko. Risiko operasional seperti fraud, human error, gangguan sistem, kesalahan internal dapat menimbulkan dampak besar terhadap reputasi dan kelangsungan bank. Pendekatan sistematis yang berbasis pada tata Kelola dan budaya organisasi yang kuat menjadi

sangat diperlukan agar bank mampu menjaga kepercayaan nasabah dan keberlanjutan institusi.

Interaksi anatar budaya organisasi dan manajemen risiko menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan risiko tidak hanya bergantung pada system atau kebijakan formal, tetapi juga pada nilai-nilai yang hidup dan dipraktikkan dalam organisasi. Keteladan pemimpin, pelatihan yang berkelanjutan, integrasi budaya risiko kedalam proses bisnis serta struktur tata Kelola yang jelas menjadi fondasi dalam memabngun manajemen risiko operasional yang efektif dan berkelanjutan di bank syariah.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Anam, H. (2023). Manajemen risiko operasional bank syariah; Teori dan manfaat. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 5(1), 16–31. <https://doi.org/10.33367/at.v5i1.1476>
- Bima Ghafar, M. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (studi kasus Bank Syariah Indonesia kantor cabang Universitas Jember). *Ijabah*, 1(1), 34–45. <https://doi.org/10.19184/ijabah.v1i1.290>
- Erlina, Safitri, A. N., Fitriani, R. A., & Djuanda, G. (2025). *Analisis risiko operasional pada bank syariah*.
- Hanif, F., Kholidah, H., & Hijriyah, H. Y. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 646–655.
- Hasan, Y., & Ilham. (2019). Implementasi nilai-nilai islam dalam budaya organisasi Bank Syariah Mandiri kantor cabang Padang Ulak Karang. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 81–99. www.ppm.ac.id/article.php?ms&id=734
- Hastono, A. (2009). *Nilai-nilai islam pada budaya organisasi*.
- Hestya Budianto, E. W. (2023). Pada industri keuangan syariah dan konvensional : Studi bibliometrik vosviewer dan literature review. *Ekonomi Islam*, 14(2), 158–174. <https://repository.uin-malang.ac.id/17264/>
- Ithri, F. N., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. *Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya*, 1(2), 79–87. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Karina, A. (2021). Penerapan prinsip-prinsip syariah islam BSI pada kantor cabang Kabupaten Bulukumba. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Ni'mah, J., Kusumaningrum, B., Asiyah, B. N., & Subagyo, R. (2023). Manajemen risiko operasional pada Bank Syariah Indonesia (BSI). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2843–2850. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4159>
- Nurapiah, D. (2019). Manajemen Risiko Operasional Pada Perbankan Syariah Di Indonesia. *EKSISBANK: Ekonomi Syariah Dan Bisnis Perbankan*, 3(1), 66–73. <https://doi.org/10.37726/ee.v3i1.14>

- Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi*. 04(01), 48–54.
- Salwa, R., & Arsyadona. (2024). Pentingnya budaya perusahaan dalam mengelola risiko operasional. *Musytari*, 10(1).
- Sarwoto, Siregar, S., & Sugianto. (2020). Studi literatur analisis risiko operasional pada perbankan syariah. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 978-602-52720-7-3 Februari, 558–560.
- Surya Persada, S. M., & Almanshur, F. (2022). Peranan budaya organisasi dalam kinerja karyawan di CV. Bratas Pratama Tuban. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 109–116. <https://repository.uin-malang.ac.id/13528/>
- Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., Meidilah, M., & Supryanto, S. (2023). Pengaruh budaya peduli resiko dalam meningkatkan efektivitas manajemen resiko organisasi. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 982–991.
- Zulfa, D. S., & Safitri, R. (2022). Pengaruh budaya orgasasi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Muamalat Malang. *Malia (Terakreditasi)*, 14(1), 127–141. <https://repository.uin-malang.ac.id/15048/>