

Peran Nilai-Nilai Muhammadiyah Dalam Membangun Komunikasi dan Semangat Kerja Relawan LazizMu

Agil Farda Faqih¹, Ani Qotuz Zuhro Fitrisni², Susolowati Diana³, Siti Raodiah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

faqihagil09@gmail.com, aniqotuz2402@gmail.com

Abstrak

Nilai merupakan fondasi penting dalam pembentukan karakter individu dan arah gerak organisasi, termasuk dalam lembaga sosial-keagamaan seperti Lazizmu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses internalisasi nilai tersebut serta dampaknya terhadap semangat kerja relawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposif yang melibatkan relawan aktif dan pengelola Lazizmu Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Muhammadiyah telah menjadi sumber motivasi utama bagi relawan dalam menjalankan tugas sosial mereka, meskipun terdapat perbedaan pemahaman dan intensitas antara relawan baru dan lama. Momen keagamaan seperti Ramadan memperkuat internalisasi nilai, namun tantangannya adalah menjaga semangat kerja tetap stabil di luar momen tersebut. Selain itu, internalisasi nilai tidak terjadi secara otomatis, tetapi melalui proses pembinaan, keteladanan, dan dukungan lingkungan organisasi. Kesimpulannya, nilai-nilai Muhammadiyah berkontribusi besar terhadap pembentukan semangat kerja relawan, namun memerlukan strategi pembinaan yang berkelanjutan dan adaptif. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan model pembinaan relawan berbasis nilai yang dapat diterapkan di lembaga sosial sejenis untuk memperkuat keberlanjutan gerakan sosial keagamaan.

Kata Kunci: *Internalisasi; Lazizmu; Nilai; Relawan; Semangat Kerja*

Abstract

Values serve as a crucial foundation in shaping individual character and guiding organizational direction, particularly in religious-social institutions such as Lazismu.. The research aims to describe the internalization process and its impact on volunteer motivation. A descriptive qualitative approach was employed, using in-depth interviews, participatory observation, and document analysis as data collection techniques. Informants were selected through purposive sampling involving active volunteers and Lazismu managers. The findings reveal that Muhammadiyah values act as a primary motivational source for volunteers in carrying out their social duties, although there are variations in understanding and commitment between new and experienced volunteers. Religious moments like Ramadan intensify the internalization process, but the challenge lies in sustaining motivation outside these periods. Moreover, value internalization occurs through consistent mentoring, exemplary leadership, and supportive organizational environments. In conclusion, Muhammadiyah values significantly contribute to enhancing volunteer work spirit, yet they require a sustainable and adaptive mentoring strategy. This study contributes to the development of value-based volunteer management models that can be applied in similar nonprofit organizations to strengthen the sustainability of religious-social movements.

Keywords: *Internalization; Lazismu; Values; Volunteers; Work Spirit*

Pendahuluan

Komunikasi merupakan aspek penting yang mendasari segala aktivitas manusia, sedangkan manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi bagian dari masyarakat luas. Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat terlepas dari kata komunikasi, karena dalam menjalin hubungan satu sama lain di kehidupan baik pada kehidupan sehari-hari, lingkungan kerja, masyarakat dan di berbagai tempat manusia berada. Manusia selalu terlibat dalam sebuah proses komunikasi. Dalam suatu proses komunikasi, komunikasi akan terjadi apabila terdapat beberapa unsur-unsur yang mendukung yaitu sumber, pesan, media, penerima, pengaruh, timbal balik, dan lingkungan. Komunikasi juga sangat diperlukan dalam kehidupan sosial terutama untuk saling menyampaikan informasi, saling mempengaruhi, saling memahami dan saling melakukan interaksi satu sama lain. Dalam berinteraksi satu sama lain manusia dapat membangun hubungan yang baik dengan cara berdiskusi dan bertukar

pikiran untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan pemahaman konsep dan ide yang sama sehingga manusia dapat mendirikan sebuah organisasi¹

Dalam konteks kerja organisasi, semangat dan motivasi individu menjadi elemen krusial dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan kinerja. Hal ini tidak hanya berlaku dalam sector komersial, tetapi juga dalam sektor non-profit yang orientasinya lebih pada pelayanan sosial dari pada keuntungan ekonomi. Lembaga non-profit menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga semangat kerja anggotanya karena keterbatasan insentif finansial². Oleh sebab itu, pendekatan berbasis nilai menjadi strategi penting untuk mempertahankan motivasi kerja relawan.

Lazismu, sebagai lembaga filantropi resmi milik Muhammadiyah, memiliki misi strategis dalam pengelolaan zakat, infak, dan sedekah. Dalam praktiknya, Lazismu mengandalkan peran relawan yang tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga memiliki semangat pengabdian dan keikhlasan. Nilai-nilai utama Muhammadiyah seperti amanah, ikhlas, tanggung jawab, dan kerja sosial menjadi pedoman etis dalam membentuk karakter relawan³. Nilai-nilai ini sejalan dengan konsep etos kerja Islami yang menempatkan kerja sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial⁴

Semangat kerja relawan tidak selalu konsisten. Fenomena naik-turunnya motivasi—khususnya di luar momentum besar seperti Ramadan—menunjukkan adanya ketimpangan antara idealis menilai dan

¹ Febrianti, N. I. F. (2023). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 3(1), 195-203.

² Salamon, L. M. (2004). *The state of nonprofit America*. Brookings Institution Press

³ Nasution, E. S., & Pohan, S. (2024). Strategi Dan Upaya Guru Agama Islam Dalam Membangun Akhlak Siswa: Studi Kasus SMP Muhammadiyah 3 Medan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(4), 4607-4615

⁴ Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan profetik, etos kerja islami, dan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil (PNS). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 40-49.

realitas pelaksanaannya di lapangan. Beberapa studi menyatakan bahwa internalisasi nilai organisasi secara parsial dapat menurunkan loyalitas dan efektivitas kerja relawan⁵. Selain itu, belum semua relawan memahami secara mendalam nilai-nilai dasar Muhammadiyah yang menjadi fondasi ideologis organisasi.

Budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting karena dapat mengubah sikap dan perilaku individu sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Budaya kerja juga memiliki makna yang mendalam, sebab dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meraih produktivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya yang kuat akan mendorong perilaku pegawai yang konsisten. Adanya budaya kerja yang baik menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja berisi nilai-nilai dasar yang ada dalam lingkungan perusahaan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja⁶

Kajian teori menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja. Teori nilai membagi nilai menjadi terminal dan instrumental, dan nilai-nilai Muhammadiyah termasuk dalam kategori instrumental yang mendorong tercapainya tujuan ideal organisasi⁷. Selain itu, teori dua faktor dari Herzberg menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti tanggung jawab dan pengakuan lebih efektif mendorong kinerja daripada motivasi ekstrinsik

⁵ Lestari, D. (2014). Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 21(2), 123-137

⁶ Berliani, D., Harahap, L. H., & Aisyah, S. (2025, March). PERAN NILAI-NILAI AL-ISLAM DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA PRODUKTIF DAN BERAKHLAK DI ORGANISASI MUHAMMADIYAH. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 269-275).

⁷ Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press

seperti gaji⁸. Dalam konteks relawan, nilai keislaman dapat berperan sebagai motivator utama. Teori identitas juga menegaskan bahwa rasa memiliki terhadap organisasi mendorong individu untuk bertindak sesuai nilai kelompok⁹.

Penelitian terdahulu yang dituliskan oleh Nasution menjelaskan tentang perkembangan transformasi digital Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) yang membuat proses pengelolaan lebih cepat, efisien dan transparan. Namun pengembangan sistem digital terdapat kendala, seperti kesiapan sumber daya amil, infrastruktur, anggaran dan konsistensi organisasi. Ditemukan kajian bahwa Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) telah memulai proses transformasi digital yang bermitra dengan platform donasi digital yang sudah ada dan memiliki platform digital sendiri semenjak tahun 2017¹⁰. Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) telah memiliki SOP yang memadai untuk digitalisasi penggalangan dana, sedangkan dari sisi konsistensi organisasi dan kapasitas sumber daya amil masih dalam tahap perkembangan¹¹. Penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Purnawan, dkk., bertujuan untuk menginventarisasi dan mendigitalkan semua dokumen pendukung wakaf

⁸ Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16

⁹ Tajfel, H. (1982). Experimental studies of intergroup behaviour. In *Cognitive analysis of social behavior: Proceedings of the NATO advanced study Institute on "The cognitive analysis of socio-psychological processes"*, Aix-en-Provence, France, July 12-31, 1981 (hal. 227-246). Springer

¹⁰ Nasution, E. J. A. H. (2021). Fatwa Zakat MUI dalam Menjawab Isu-Isu Kontemporer.

¹¹ Juliana, E. J. (2021). LAZISMU Digital Transformation. *International Conference of Zakat*, 287-300.

tunai yang dibawah oleh PCM Kasihan Bantul¹². Namun, karena pandemi, ini tidak dapat dilakukan¹³

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran nilai-nilai Muhammadiyah dalam membangun semangat kerja relawan menjadi aspek penting yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara kualitatif bagaimana relawan Lazismu memaknai nilai-nilai Muhammadiyah dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi semangat kerja mereka.

Metode Penelitian

Artikel penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana nilai-nilai Muhammadiyah diinternalisasi dan berperan dalam membentuk semangat kerja relawan Lazismu. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali makna subjektif, persepsi, dan pengalaman relawan dalam konteks sosial dan ideologis mereka¹⁴ Subjek dalam penelitian ini adalah relawan Lazismu yang aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan program sosial. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi serta pemahaman terhadap nilai-nilai Muhammadiyah.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan relawan Lazismu untuk mengeksplorasi pengalaman mereka dalam menginternalisasi nilai-nilai Muhammadiyah dan bagaimana hal itu mempengaruhi semangat kerja mereka. Observasi

¹² Purnawan, S. O., Rizky, M., Arista, S. W., Masyita, S., & Murdaningsih, S. R. (2024). Peranan Muhammadiyah Melalui Amal Usaha LAZISMU Dalam Pengembangan Aspek Ekonomi Pasca Pandemi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 511-519.

¹³ Nasrullah, N., Nida, W., Hamsin, M. K., Sulaiman, K. F., & Kholid, Z. (2022). Inventarisasi Dan Digitalisasi Aset Wakaf Di Lingkungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kasihan Bantul. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 2, 2279-2289

¹⁴ Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP)

partisipatif, untuk mengamati aktivitas relawan dalam situasi nyata dan melihat implementasi nilai secara praktis. Studi dokumentasi, berupa analisis dokumen internal organisasi seperti pedoman relawan, materi pembinaan, dan laporan kegiatan.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses ini dilakukan secara terus-menerus sepanjang penelitian agar dapat memperoleh gambaran yang utuh mengenai fenomena yang diteliti. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Peneliti membandingkan data dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data untuk memastikan konsistensi dan keandalan informasi yang diperoleh

Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas relawan Lazismu memahami nilai-nilai Muhammadiyah seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab sebagai bagian dari identitas spiritual mereka. Nilai-nilai tersebut bukan sekadar wacana normatif, tetapi menjadi pedoman konkret dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial selama menjalankan tugas. Salah satu relawan menyatakan bahwa keikhlasan dalam membantu mustahik menjadi motivasi utama, melebihi iming-iming insentif atau pengakuan. Ini sejalan dengan temuan yang menegaskan bahwa nilai keislaman mampu membentuk motivasi intrinsik yang kuat dalam kerja sosial. Dalam observasi, relawan menunjukkan inisiatif tinggi dalam mengatur kegiatan tanpa menunggu instruksi, mencerminkan internalisasi nilai tanggung jawab¹⁵. Studi dokumentasi memperlihatkan bahwa pelatihan internal Lazismu sering menekankan pentingnya spiritualitas dan etikakerja Islami. Dengan demikian, nilai-nilai Muhammadiyah terbukti menjadi sumber motivasi kerja yang aktif dan kontekstual.

¹⁵ Halim, A. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2329–2339.

Namun demikian, ditemukan juga variasi tingkat pemahaman nilai di antara relawan. Relawan yang baru bergabung umumnya belum memiliki pemahaman mendalam terhadap dasar ideologi Muhammadiyah, sehingga cenderung melihat aktivitasnya hanya sebagai kegiatan sosial biasa. Ini sesuai dengan temuan Suyatno bahwa lemahnya internalisasi nilai dapat menurunkan loyalitas relawan dalam jangka panjang¹⁶. Beberapa relawan mengaku bergabung karena ajakan teman, bukan karena kesadaran ideologis, sehingga motivasi mereka mudah goyah saat menghadapi tantangan operasional. Faktor usia dan latar belakang pendidikan juga memengaruhi perbedaan persepsi tentang nilai-nilai organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi pembinaan berkelanjutan untuk memastikan pemahaman nilai merata di semua jenjang keanggotaan. Oleh karena itu, pembinaan nilai harus menjadi program yang strategis, bukan sekadar formalitas.

Dari observasi partisipatif, terlihat bahwa nilai amanah diterjemahkan dalam bentuk keterbukaan terhadap laporan keuangan dan aktivitas. Relawan merasa termotivasi saat tahu bahwa kontribusinya benar-benar berdampak dan dilaporkan secara transparan. Kepercayaan terhadap lembaga menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja, sejalan dengan teori identitas sosial yang menekankan pentingnya rasa memiliki. Ketika relawan merasa menjadi bagian dari komunitas dengan nilai yang sama, semangat kolektif menjadi lebih kuat. Ini juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan adanya forum rutin untuk berbagi pengalaman, yang menciptakan budaya kerja berbasis solidaritas. Kehadiran nilai bukan hanya sebagai ideologi, tetapi sebagai praktiksosial yang mempererat hubungan antara anggota. Dengan demikian, etos kerja relawan tidak hanya lahir dari individu, tetapi juga dari interaksi sosial bernilai.

¹⁶ Suyatno, S., Wantini, W., Sukiman, S., & Rachmawati, Y. (2022). Progressive islamic education: Bridging the gap of islam, indonesianness, and modernity. *The Qualitative Report*, 27(1), 226-242

Beberapa relawan menyatakan bahwa momen Ramadan menjadi pemicu semangat kerja tertinggi karena atmosfer religius yang kuat dan meningkatnya partisipasi publik. Namun setelah Ramadan, semangat itu cenderung menurun, menandakan adanya ketergantungan pada momen-momen spiritual tertentu. Ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai belum sepenuhnya stabil sepanjang tahun. Studi serupa oleh Yustina juga menemukan bahwa relawan organisasi filantropi cenderung bekerja lebih aktif dalam momen keagamaan, dan mengalami penurunan kinerja di luar periode tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan mekanisme penguatan nilai secara berkelanjutan yang tidak bergantung pada event temporer. Pelatihan berkelanjutan dan mentoring nilai bisa menjadi solusi jangka panjang. Hal ini akan mendorong stabilitas motivasi relawan dalam jangka waktu yang lebih luas¹⁷.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa nilai ikhlas dipahami secara berbeda oleh tiap individu. Sebagian mengartikan ikhlas sebagai bekerja tanpa pamrih, sementara yang lain mengaitkannya dengan kesabaran dan ketahanan menghadapi tantangan. Perbedaan interpretasi ini penting untuk diperhatikan dalam penyusunan materi pembinaan agar nilai tidak ditafsirkan secara sempit atau salah kaprah. Dalam konteks kerja organisasi, pemaknaan nilai yang seragam dapat meningkatkan kohesivitas dan keselarasan arah kerja. Studi dari Amzah & Nasution menyebutkan bahwa sinkronisasi pemaknaan nilai akan memperkuat identitas kolektif dan mempercepat pencapaian visi organisasi¹⁸. Maka dari itu, pembinaan nilai tidak hanya penting untuk individu, tetapi juga untuk kesatuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi nilai harus dikawal secara sistematis.

Aspek internal relawan, dukungan dari struktur organisasi juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Relawan yang merasa

¹⁷ Yustina, Y. (2022). *Tinjauan Mashlahah Terhadap Praktik Celengan Filantropis Lazismu pada Tingkat SMP Negeri di Kota Parepare*. IAIN parepare

¹⁸ Amzah, A., & Nasution, Y. S. J. (2024). Pemahaman Masyarakat Kecamatan Medan Tembung dalam Digitalisasi Zakat: Understanding of the Medan Tembung District Community in Digitalizing Zakat. *TIJARA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Syariah*, 1(2), 239-252

dihargai dan diberikan ruang berkontribusi secara kreatif menunjukkan kinerja yang lebih konsisten. Ini mendukung teori Herzberg tentang pentingnya motivator intrinsik seperti pengakuan, tantangan, dan makna kerja. Struktur organisasi Lazismu yang terbuka terhadap aspirasi relawan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dalam dokumentasi ditemukan bahwa kegiatan evaluasi terbuka rutin menjadi forum penting untuk saling mengapresiasi dan memberikan masukan¹⁹. Hal ini memperkuat semangat kolektif dan loyalitas terhadap misi organisasi. Dukungan structural ini merupakan bagian penting dari keberhasilan internalisasi nilai.

Akhirnya, dari keseluruhan temuan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Muhammadiyah tidak hanya menjadi identitas simbolik, tetapi benar-benar dihidupi oleh sebagian besar relawan Lazismu. Semangat kerja relawan terbukti tidak lepas dari sejauh mana mereka memahami, menerima, dan mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam praktik keseharian. Meski ada tantangan dalam menjaga konsistensi dan pemerataan pemahaman nilai, strategi pembinaan yang tepat akan memperkuat semangat dan loyalitas relawan. Dukungan dari struktur organisasi serta ruang partisipasi yang luas juga menjadi kunci dalam menjaga motivasi. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa kerja sosial dalam organisasi keagamaan lebih efektif jika dibangun di atas landasan nilai yang kuat. Maka, penting bagi Lazismu untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi internalisasi nilai dalam organisasi. Dengan begitu, keberlanjutan misi sosial keumatan dapat terjaga secara dinamis dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Muhammadiyah seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja relawan Lazismu. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi benar-benar dihayati dalam praktik keseharian mereka, terutama dalam kegiatan sosial dan pelayanan

¹⁹ Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior* 1, 61-74.

kepada mustahik. Internal motivasi yang muncul dari pemahaman nilai berkontribusi besar terhadap loyalitas dan kinerja relawan. Meski demikian, terdapat perbedaan pemahaman antar relawan, terutama antara yang sudah lama bergabung dan yang masih baru. Hal ini menunjukkan pentingnya proses pembinaan nilai yang terstruktur dan berkelanjutan. Lingkungan organisasi yang terbuka dan suportif juga memperkuat internalisasi nilai secara kolektif. Dengan demikian, semangat kerja relawan tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kultur organisasi dan strategi pembinaannya.

Nilai ikhlas sering menjadi landasan moral utama relawan dalam menjalankan tugas, namun interpretasinya masih bervariasi. Beberapa relawan mengartikannya sebagai kerja tanpa pamrih, sementara yang lain lebih menekankan pada ketekunan dalam menghadapi tantangan. Perbedaan ini menjadi catatan penting dalam penyusunan materi pelatihan dan pembinaan nilai, agar tidak menimbulkan pemahaman yang bias atau sempit. Momen keagamaan seperti Ramadan mampu meningkatkan semangat kerja, tetapi semangat ini cenderung menurun di luar periode tersebut. Artinya, ada kebutuhan untuk menciptakan system penguatan nilai yang tidak bergantung pada momentum temporer. Konsistensi dalam pembinaan akan menghasilkan relawan yang lebih stabil dalam motivasi dan kinerja. Ini memperlihatkan bahwa nilai harus terus dirawat melalui pendekatan yang adaptif dan menyentuh aspek spiritual maupun sosial.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kerja relawan di organisasi sosial-keagamaan seperti Lazismu sangat erat kaitannya dengan keberhasilan internalisasi nilai. Nilai bukan hanya simbol, tetapi menjadi kekuatan moral yang menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan motivasi kerja yang kuat. Namun, penguatan nilai harus dibarengi dengan pendekatan yang strategis, terukur, dan kontekstual sesuai dengan latar belakang relawan. Organisasi perlu menyadari bahwa internalisasi nilai tidak terjadi secara otomatis, tetapi melalui proses belajar, keteladanan, dan pembinaan yang intensif. Dalam konteks ini, nilai-nilai Muhammadiyah terbukti tidak hanya membentuk identitas organisasi, tetapi juga menjadi fondasi bagi keberlanjutan gerakan sosial. Peran kepemimpinan yang suportif dan struktur yang inklusif menjadi pelengkap dalam membangun atmosfer kerja yang penuh semangat. Maka, nilai dan system organisasi harus berjalan beriringan untuk menciptakan dampak yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Amzah, A., & Nasution, Y. S. J. (2024). Pemahaman Masyarakat Kecamatan Medan Tembung dalam Digitalisasi Zakat: Understanding of the Medan Tembung District Community in Digitalizing Zakat. *TIJARAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Syariah*, 1(2), 239-252.
- Berliani, D., Harahap, L. H., & Aisyah, S. (2025, March). PERAN NILAI-NILAI AL-ISLAM DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA PRODUKTIF DAN BERAKHLAK DI ORGANISASI MUHAMMADIYAH. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 269-275).
- Febrianti, N. I. F. (2023). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 3(1), 195-203.
- Halim, A. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2329-2339.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior* 1, 61-74.
- Juliana, E. J. (2021). LAZISMU Digital Transformation. *International Conference of Zakat*, 287-300.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lestari, D. (2014). Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 21(2), 123-137.
- Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.
- Nasrullah, N., Nida, W., Hamsin, M. K., Sulaiman, K. F., & Kholid, Z.

- (2022). Inventarisasi Dan Digitalisasi Aset Wakaf Di Lingkungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kasihan Bantul. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 2, 2279–2289
- Nasution, E. S., & Pohan, S. (2024). Strategi Dan Upaya Guru Agama Islam Dalam Membangun Akhlak Siswa: Studi Kasus SMP Muhammadiyah 3 Medan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(4), 4607–4615.
- Nasution, E. J. A. H. (2021). Fatwa Zakat MUI dalam Menjawab Isu-Isu Kontemporer.
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan profetik, etos kerja islami, dan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil (PNS). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 40–49.
- Purnawan, S. O., Rizky, M., Arista, S. W., Masyita, S., & Murdaningsih, S. R. (2024). Peranan Muhammadiyah Melalui Amal Usaha LAZISMU Dalam Pengembangan Aspek Ekonomi Pasca Pandemi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 511-519.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Salamon, L. M. (2004). *The state of nonprofit America*. Brookings Institution Press.
- Suyatno, S., Wantini, W., Sukiman, S., & Rachmawati, Y. (2022). Progressive islamic education: Bridging the gap of islam, indonesianness, and modernity. *The Qualitative Report*, 27(1), 226–242.
- Tajfel, H. (1982). Experimental studies of intergroup behaviour. In *Cognitive analysis of social behavior: Proceedings of the NATO advanced study Institute on "The cognitive analysis of socio-psychological processes"*, Aix-enProvence, France, July 12–31, 1981 (hal. 227–246). Springer.
- Yustina, Y. (2022). *Tinjauan Mashlahah Terhadap Praktik Celengan Filantropis Lazismu pada Tingkat SMP Negeri di Kota Parepare*. IAIN parepare.