

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas dari hubungan sosial, sementara hubungan sosial masyarakat tidak luput dari interaksi sosial antar sesama. Interaksi ini menimbulkan keinginan untuk hidup berkelompok, baik besar maupun kecil. Sekelompok orang biasanya terdiri lebih dari dua orang disebut anggota organisasi. Tujuannya ialah untuk mencapai misi bersama, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan bersama.¹ Pentingnya peran manusia dalam persaingan harus lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga, setiap organisasi yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan daya saing di pasar global tentu tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM).² Dalam menciptakan pasar global yang baik, adil dan selalu berorientasi pada keuntungan terjadi ketika manusia berkolaborasi dengan manusia lainnya.³

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, namun tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional tidak akan berfungsi menyebabkan terhambatnya perkembangan

¹ Ali Nurdin, *Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis* (Jakarta: Kencana, 2020), 136.

² Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 4.

³ Sulistyowati, Hajj Fund Investment Development Strategy Sharia Investment Management Perspective, *EL DINAR: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 10(2) 2022, 148-162, DOI: <https://doi.org/10.18860/ed.v10i2.16318>, (diakses pada hari Rabu tanggal 08 Mei 2024).

organisasi atau perusahaan tersebut.⁴ Terwujudnya tata kelola kelembagaan yang profesional dan terpercaya karena sumber daya manusia yang sesuai dengan syariat islam.⁵ Pentingnya peran sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan adalah salah satu unsur yang sangat menentukan kegiatan perusahaan, sehingga pihak manajemen harus memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang ada. Irawan dan Sudarma juga meyakini bahwa sumber daya manusia adalah sarana untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju.⁶ Peran SDM menunjukkan visi, komitmen, kejujuran dan kerjasama yang baik dapat meningkatkan kualitas anggotanya untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan.⁷

Suatu organisasi di dasari adanya sumber daya yang kompeten pada bidangnya. Setiap organisasi pasti memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pengurusnya, ataupun mempunyai ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan dijalankan oleh karyawan. Kebiasaan dalam hal ini memiliki arti budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi. Budaya organisasi di suatu lembaga sangat dibutuhkan, dengan demikian budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), norma-norma yang telah berlaku dan telah disepakati oleh semua

⁴ Dwi Irzani dan Andre Dwijanto Witjaksono, Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Asuransi Raksa Pratikara Di Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1) 2014, 266-281, <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8330>, (diakses pada hari Rabu tanggal 28 Juni 2023).

⁵ Sulistyowati, Hajj Fund Investment Development Strategy Sharia Investment Management Perspective, *EL DINAR: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 10(2) 2022, 148-162, DOI: <https://doi.org/10.18860/ed.v10i2.16318>, (diakses pada hari Rabu tanggal 08 Mei 2024).

⁶ K Irawan, L dan Sudarma, Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 2016, 149–155, <http://maj.unnes.ac.id>, (diakses pada hari Rabu tanggal 28 Juni 2023).

⁷ Ade Ananto Terminanto, dkk, Sharia Microfinance Models: A Grameen Bank Approach For Sustainable Construction And Welfare Enhancement, *EL DINAR: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 12(1) 2024, 1-24, DOI: <https://doi.org/10.18860/ed.v12i1.23722>, (diakses pada hari rabu tanggal 08 Mei 2024).

anggota suatu organisasi sebagai menjadi pedoman perilaku serta pemecahan masalah-masalah dalam organisasi.⁸

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan budaya organisasi yang akan menjadi kontrol dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh segenap manusia di dalamnya. Penting untuk digaris bawahi bahwa semua proses dan aktivitas harus mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam lingkup. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari pelanggaran didalamnya.⁹ Budaya organisasi dapat diciptakan oleh keberlangsungan berdirinya organisasi atau bisa ditetapkan bersama untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Ketika menetapkan budaya organisasi sebuah organisasi dirasa harus memperhitungkan budaya organisasi yang berpotensi memperkuat organisasi tersebut dan harus sejalan dengan batasan visi misi dari sebuah organisasi.

Selama mempunyai budaya organisasi yang kuat akan berdampak baik dan mampu diterapkan dengan baik oleh semua anggota, maka dapat membantu aktivitas berjalan dengan lancar dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang sudah baik tidak serta merta tidak ada halangan dan hambatan, maka dari itu harus ada penyesuaian di dalamnya. Selain itu budaya organisasi harus menyesuaikan diri seiring berkembangnya organisasi, dengan melakukan intervensi dalam masa pertumbuhan organisasi untuk dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan komitmen serta kebaikan organisasi. Suatu organisasi

⁸ Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2019), 5.

⁹ Sulistyowati, Settlement of Non-Performing Lending in Sharia Banking Through Kpknl Surabaya Form The Perspective of Islamic Law, *AL-DAULAH: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, 11(2) 2021, 198-223, DOI: <https://doi.org/10.15642/ad.2021.11.2>, (diakses pada hari rabu tanggal 08 Mei 2024)

memiliki budaya yang mencerminkan dari perilaku atau sikap setiap anggota dan kebijakan-kebijakan yang berlaku.¹⁰

Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kemampuan organisasi dalam mengubah arah potensinya yakni budaya organisasi yang kuat cenderung untuk mengikuti perubahan karena keinginan untuk mempertahankan pola kebiasaan yang berlaku. Budaya organisasi yang optimal adalah budaya organisasi yang mampu mendorong dengan baik dari visi dan misi organisasi yang ada didalamnya, sehingga budaya organisasi harus menjalankan strategi yang telah ditetapkan sebuah organisasi atau lembaga. Budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh yang kuat terhadap aktivitas anggota ketika melakukan pekerjaan terlebih pada peningkatan kinerja yang baik. budaya organisasi adalah seperangkat pola asumsi dasar yang diwariskan dari generasi ke generasi untuk mengatasi permasalahan yang muncul baik internal maupun eksternal guna untuk menentukan perilaku atau tindakan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.¹¹

Setiap organisasi atau perusahaan harus menerapkan budaya organisasi, begitu pula dengan lembaga pengelola zakat. Organisasi Islam dan lembaga pengelola zakat menyumbangkan segudang keahlian, relasi dan pengetahuan. Lembaga zakat adalah mitra pembangunan utama, khususnya di tingkat masyarakat kalangan ekonomi bawah.¹² Lembaga pengelola zakat di Indonesia terdiri atas dua kelompok institusi. Dalam buku Undang-Undang

¹⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Nedia Pustaka, 2018), 40.

¹¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), 604.

¹² Sulistyowati, zakat and sustainable development goals: overlap or highly compatible?, *international journal of management studies and social science research*, 5(2) 2023, 73-79, DOI: <https://doi.org/10.56293/IJMSSR.2022.4576>, (diakses pada hari rabu tanggal 08 Mei 2024).

No.38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan bab III pasal 6 dan pasal 7 menyatakan bahwa lembaga zakat di Indonesia terdiri atas dua kelompok institusi yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZ dibentuk oleh pemerintah, sedangkan LAZ dibentuk oleh masyarakat Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZ dibentuk oleh pemerintah, sedangkan LAZ dibentuk oleh masyarakat.¹³

Kabupaten Nganjuk memiliki beberapa Lembaga Amil Zakat, yaitu Yatim Mandiri, Lembaga Manajemen Infaq (LMI), Lembaga Amil Zakat Infak dan Shodaqoh Nahdatul Ulama (LAZISNU) dan Lembaga Amil Zakat Infak dan Shodaqoh Muhammadiyah (LAZISMU).¹⁴ Observasi saat ini dilakukan di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon.

NU CARE-LAZISNU Prambon merupakan salah satu bagian dari Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama' (MWCNU) yang memiliki keunggulan dibanding MWCNU Kecamatan lainnya. Terdapat beberapa penghargaan yang diraih yaitu pada pelaksanaan “*NU AWARD 2020*” penilaiannya dilihat dari pengelolaan organisasi, penataan tertib administrasi dan realisasi program, MWCNU Prambon mendapat juara pertama se-Kabupaten Nganjuk.¹⁵ Pada tahun 2022 meraih juara *Runner up 2* pada “*NU AWARD 2022*” dan di tahun 2023 juga meraih penghargaan dalam pelaksanaan “*NU AWARD 2023*” sebagai juara satu kategori Lazisnu MWC terbaik se-kabupaten Nganjuk. Kriteria penilaiannya ialah administrasi, program-program yang terlaksana, kerjasama

¹³ Didin Hafinuddin, *Zakat dalam Perekonomian Modern* (Jakarta: Gema Insani, 2008), 130.

¹⁴ BAZNAS, *Daftar Alamat lembaga amil zakat skala nasional, kota/kabupaten dan provinsi*, <https://baznas.go.id>, Diakses pada hari rabu tanggal 12 Juli 2023.

¹⁵ NU Nganjuk, *Data NU Award 2020*, <https://nunganjuk.or.id/nu-award/>, (diakses pada hari Minggu tanggal 23 Juli 2023).

dari seluruh penggerak atau *muharik* prambon dll.¹⁶ Keberhasilan yang dicapai saat ini merupakan hasil dari kerja keras dan kinerja pengurus lembaga, program kerja yang kreatif dan kebijakan lembaga yang terus dikembangkan agar dapat di percaya dan mampu menunjukkan bahwa NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon dapat melaksanakan pengelolaan ZIS secara profesional.¹⁷

Peneliti memilih untuk membandingkan NU-CARE LAZISNU MWCNU Prambon Kab. Nganjuk, LMI Kab. Nganjuk dan Yatim Mandiri Kab. Nganjuk karena sama-sama masuk dalam kategori LAZ skala nasional sebagai dasar pertimbangan lokasi penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Perbandingan NU CARE LAZISNU MWC Prambon Kab. Nganjuk,
LMI Kab. Nganjuk dan Yatim Mandiri Kab. Nganjuk

No	Perbandingan	NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon Kab. Nganjuk	LMI Kab. Nganjuk	Yatim Mandiri Kab. Nganjuk
1.	Alamat	Jl. Kediri Warujayeng, Ds. Tanjungtani, Kec. Prambon, Kab. Nganjuk.	Jl. Letjend Suprpto No. 19 Kel. Ploso, Kab. Nganjuk	Jl. Imam Bonjol II, No AA2, Kec. Payaman, Kota Nganjuk
2.	Jumlah pengurus	31 pengurus	3 Pengurus	4 pengurus
3.	Jumlah donatur	350 Orang	243 Orang	305 Orang
4.	Jumlah Penerimaan dana ZIS tahun 2022	Rp 537.330.200	Rp 475.950.000	Rp 50.700.500
5.	Penerimaan donasi	1. Melalui rekening Bank Syariah Indonesia, BRI, Bank	1. Melalui rekening Bank Syariah Indonesia	1. Melalui rekening Bank Mandiri, CIMB Niaga

¹⁶ LAZISNU Prambon, *Data PCNU Award 2023*, postingan instagram <https://instagram.com/lazisnuprambon>, (diakses pada hari Jum'at 7 Juli 2023).

¹⁷ Richma Sholawati, *Pengelolaan Dana ZIS Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Mustahik Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (studi kasus di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Kabupaten Nganjuk)*, *Skripsi*, IAIN Kediri, 2022, <https://etheses.iainkediri.ac.id>, (diakses pada hari Sabtu tanggal 15 Juli 2023).

		Mandiri Syariah 2. Scan QR code QRIS (Lazisnu Nganjuk) 3. Aplikasi GoZIS (Zakat Sedekah Lazisnu Jawa Timur)	2. Scan QR code QRIS (LMI Pusat)	Syariah
--	--	---	----------------------------------	---------

Sumber: Data hasil observasi dilakukan pada 3 lembaga zakat, infaq dan shadaqah skala nasional yang ada di Kabupaten Nganjuk.

Suwarna Al Muchtar mengatakan dalam memilih lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi ini, diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.¹⁸ Merujuk pada tabel 1.1 dapat diketahui terdapat keunikan pada masing-masing lembaga zakat. Berdasarkan tabel di atas jumlah pengurus pada NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk memiliki pengurus paling banyak diantara LMI Nganjuk dan Yatim Mandiri Nganjuk yaitu dengan jumlah pengurus 31 orang. Jumlah penerimaan dana ZIS tahun 2022 dan jumlah donatur NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon menempati peringkat pertama dengan perolehan Rp 537.330.200 dan 350 donatur. Sedangkan penerimaan donasi, ketiga lembaga di atas bisa dilakukan melalui offline dan online seperti transfer antar bank, aplikasi zakat dan scan barcode QRIS kecuali Yatim Mandiri Nganjuk yang belum memiliki barcode QRIS.

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon berkaitan dengan budaya organisasi yang ada di NU CARE-LAZISNU

¹⁸ Suwarna Al-Muchtar, *Dasar Penelitian Kualitatif* (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015), 243.

MWCNU Prambon, dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pengurus perlu adanya kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung. Salah satu kegiatan yang biasa dilakukan oleh pengurus NU CARE-LAZISNU Prambon ialah melaksanakan kegiatan diklat khusus setiap bulan sekali. LAZISNU Prambon sebagai salah satu lembaga di MWCNU Prambon memanfaatkan kegiatan tersebut sebagai wadah evaluasi, pendalaman jiwa NU, koordinasi dan lain sebagainya. Selain itu ada beberapa budaya yang diterapkan di lembaga yaitu: khidmah, menjaga nama baik Nahdatul Ulama (NU), filantropis, inovatif, pelaksanaan madrasah amil, syiar ke-NU an, diklatsus (pendidikan dan pelatihan khusus) seperti diklat infaq, diklat sedekah, qurban serta diklat *publishing* atau publikasi.¹⁹

Ada beberapa kendala dan permasalahan yang dialami di NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon, berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan yaitu: masih banyak pengurus yang kurang peduli dengan organisasi, keterbatasan waktu pengurus untuk melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan pengelolaan ZIS dan masih banyak pengurus yang belum memahami ilmu zakat secara mendalam.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.²⁰ Adanya berbagai program dari NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon merupakan

¹⁹ Wawancara dengan Mochamad Muchibu Syafi, Ketua NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, hari Sabtu tanggal 15 Juli 2023.

²⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2013), 2.

salah satu bentuk kinerja pengurusnya dan program ini diharapkan dapat membantu mengurangi kemiskinan di semua lapisan masyarakat. Ketika zakat dikelola dengan baik dapat menjadi alat ekonomi yang penting, zakat dapat mengentaskan kemiskinan, mengurangi pengeluaran pemerintah dan berkontribusi terhadap keadilan sosial-ekonomi dan pembangunan yang lebih baik.²¹ Berikut data program dari NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Program NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon

No.	Program	Uraian kegiatan
1.	NUCARE CERDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Beasiswa YABILA (Yatim Binaan LAZISNU) - Memfasilitasi YABILA untuk dapat meningkatkan dan mengasah keterampilan yang dimiliki.
2.	NUCARE BERDAYA	<ul style="list-style-type: none"> - Bantuan modal usaha untuk UMKM kurang mampu - Memberikan Subsidi program pasar murah untuk ranting se-Kecamatan Prambon. - OJOS (<i>One Jumah One Sedekah</i>)
3.	NUCARE SEHAT	<ul style="list-style-type: none"> - Pengobatan gratis setiap bulan di ranting dan anak ranting seluruh Kecamatan Prambon. - Pengobatan gratis setiap malam jum'at di klinik Hasyim Asy'ari MWCNU Prambon. - Khitan gratis untuk yatim/piatu - Bantuan kesehatan.
4.	NUCARE DAMAI	<ul style="list-style-type: none"> - Santunan Dhuafa', santunan kematian, dan santunan guru ngaji yang tidak memperoleh bantuan pemerintah. - MaMiTis (Makan Minum Gratis) - Bedah Rumah - Mendukung pendanaan dalam penanganan musibah/bencana - Pengumpulan dana untuk bantuan bencana.

²¹ Sulistyowati, Designing Intergrated Zakat-Waqf Models for Disaster Management, *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 4(2) 2018, 347-368, DOI: <https://doi.org/10.21098/jimf.v4i2.1011>, (diakses pada hari rabu tanggal 8 Mei 2024)

Beberapa program di atas sudah berjalan hingga saat ini serta dinilai cukup efektif dalam membantu masyarakat terutama dalam bidang kesejahteraan atau peningkatan taraf hidup. Di samping berjalannya program-program tersebut kerjasama seluruh pengurus sangat dibutuhkan. Selain beberapa penghargaan dan data program bukti penghimpunan dan pentasyarufan tahun 2023 juga merupakan hasil diatas, peningkatan kinerja pengurusnya juga dapat di lihat dari peningkatan dana penghimpunan dan pentasyaufan tahun 2023 seperti tabel berikut.²²

Tabel 1.3
Data Perolehan Penghimpunan dan Pentasyarufan ZIS
NU CARE-LAZISNU MWC Prambon, Nganjuk Tahun 2022

Triwulan	Penghimpunan (Rp)	Pentasyarufan (Rp)
Januari-Maret	161.349.700	101.920.300
April-Juni	115.513.600	88.400.900
Juli-September	140.109.200	80.741.000
Oktober-Desember	120.357.700	112.927.500
Total	537.330.200	383.989.700

Sumber Data: Laporan Keuangan NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon Kab. Nganjuk bulan Januari-Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan dan penurunan pada penghimpunan dana dan pentasyarufan ZIS. Namun, secara keseluruhan total penghimpunan dana dan pentasyarufan meningkat dibandingkan tahun lalu. Data peningkatan tahun 2019-2022 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:²³

²² Laporan Keuangan Penghimpunan dan Pentasyarufan ZIS di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon tahun 2022.

²³ Laporan Keuangan Penghimpunan dan Pentasyarufan ZIS di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon tahun 2019-2022.

Tabel 1.4
Data Perolehan Penghimpunan dan Pentasyarufan ZIS pada
NU CARE-LAZISNU MWC Prambon, Nganjuk
Periode 2019-2022

Tahun	Penghimpunan	Pentasyarufan
2019	344.032.600	292.877.100
2020	233.150.200	215.520.000
2021	531.118.100	318.676.000
2022	537.330.200	383.989.700

Sumber Data: Laporan Keuangan NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon Kab. Nganjuk

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui jumlahnya penghimpunan dan pentasyarufan dana ZIS pada NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon mengalami kenaikan dalam menghimpun dana maupun pendistribusiannya yang signifikan di setiap tahun. Mulai tahun 2019-2023. Pada tahun 2019 LAZISNU Prambon mendapat kepercayaan dan ZIS sebesar Rp 344.032.600 dan di tasyarufkan sebesar Rp 292.877.100, di tahun 2020 mengalami penurunan dalam pengimpunan ZIS sebesar -32,2% dan pentasyarufan sebesar -26,4%, tahun 2021 mengalami kenaikan pada penghimpunan ZIS sebesar 127% dan pentasyarufan ZIS sebesar 47%, kemudian di tahun 2022 penghimpunan dana mengalami kenaikan sebesar 1,17% dan pentasyarufan sebesar 2,5 %.

Bertambahnya penghimpunan ZIS dan beberapa penghargaan yang diraih menunjukkan kemampuan lembaga dalam menunjukkan kinerja yang baik. Peningkatan yang terjadi tidak lepas dari budaya organisasi yang melekat pada NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon dan juga peran pengurus yang terlibat di dalamnya. Peran pengurus zakat mempunyai kinerja yang efisien berdasarkan pengukuran biaya operasional, biaya pengurus, biaya sosialisasi ziswaf dana

ziswaf yang telah disalurkan.²⁴ Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas dalam penelitian yang berjudul “*Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Pada NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk)*”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana budaya organisasi di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan budaya organisasi di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk.
2. Untuk menganalisa peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di NU CARE-LAZISNU MWCNU Prambon, Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman dan pengetahuan pembaca tentang budaya organisasi dan kinerja pada pengurus lembaga amil zakat.

²⁴ Sulistyowati, Synthesizing National Zakat Index Application In Indonesia, *Journal Of Islamic Economics Lariba*, 4(1) 2018, <https://journal.uii.ac.id/JIELariba/article/view/11919>, (diakses pada hari rabu tanggal 08 Mei 2024).

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Laporan ini berguna untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan serta untuk menambah wawasan serta pengalaman tentang budaya organisasi dan kinerja lembaga.

b) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan tentang budaya organisasi dan kinerja di lembaga amil zakat, dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki inti pembahasan yang sama, serta diharapkan masyarakat ikut serta mendukung program-program dari lembaga amil zakat.

c) Bagi Lembaga

Kegunaan bagi lembaga dari adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang budaya organisasi dan juga sebagai bahan evaluasi untuk terus mengoptimalkan kinerja secara efektif sesuai dengan tujuan.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut Telaah Pustaka yang digunakan penulis:

1. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahik Sejahtera Kediri* oleh Melina Yunia Fendy, 2023, skripsi Mahasiswi IAIN Kediri.²⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri berbeda dengan organisasi

²⁵ Melina Yunia Fendy, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahik Sejahtera Kediri*, *Skripsi*, IAIN Kediri, 2023, <https://etheses.iainkediri.ac.id>, (diakses pada hari kamis tanggal 15 Juni 2023).

lainnya yaitu praktik budaya seperti sholat dhuha, mengaji, dan kajian Islami. Pegawai senantiasa bekerja berlandaskan budaya BERKAH (Berniat karena Allah, Empati, Rajin, Kompeten, dan Amanah). Setiap pegawai datang tepat waktu yaitu pukul 07.30 dan berpakaian rapi serta sopan. Untuk kebijakan disana setiap pegawai mendapat bimbingan dan evaluasi, pengawasan, pemberian penghargaan, pelatihan, materi tentang adab dan budaya menerima tamu dengan baik, serta budaya menghimpun dana dari masyarakat.

Persamaan dengan penelitian terdahulu memiliki pembahasan yang sama tentang budaya organisasi dan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada pemilihan sumber data dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu fokus pada LAZ Sahabat Mustahik Kediri maka penelitian ini fokus pada NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon.

2. *Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Kayawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri)* oleh Basyari M. Hasan Al, 2023, Skripsi Mahasiswa IAIN Kediri.²⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap pemimpin adalah demokratis di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri membentuk budaya kerja Islami tabligh, dengan sikap tabligh komunikasi antar pengurus dan anggota lancar, semua permasalahan dapat dikomunikasikan. Seleksi pekerja mengutamakan santri kompeten untuk membentuk budaya kerja Islami fathonah, yang mana fatanah dimiliki oleh pegawai yang mampu

²⁶ Basyari M. Hasan Al, *Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Kayawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri)*, *Skripsi*, IAIN Kediri, 2023, <https://etheses.iainkediri.ac.id>, (diakses pada hari kamis tanggal 15 Juni 2023).

menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dengan persentase rata-rata penyelesaian tugas sebesar 99%.

Persamaan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam memilih metode penelitian yaitu kualitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada pemilihan topik penelitian dan lokasi penelitian. Jika penelitian terdahulu fokus pada BMT UGT Cabang Mojo Kediri maka penelitian ini fokus pada NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon.

3. *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung* oleh Anggi Septiana Sari, 2021, Skripsi Mahasiswi UIN Raden Intan Lampung.²⁷

Hasil penelitian ini menunjukkan Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung memiliki Budaya SIFAT, yakni *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Istiqamah adalah tetap dalam pendirian, yaitu ketetapan hati untuk selalu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang baik atau berketetapan hati. *Fathanah* atau dapat di artikan sebagai kecerdasan, intelektual, atau kebijaksanaan. Amanah ialah sikap yang termasuk didalamnya jujur dan berkata benar. *Tabligh* ialah menyampaikan kebenaran itu, dan mengajak orang-orang untuk mengikutinya. Sedangkan, Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli ialah kesetiaan, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.

²⁷ Anggi Septiana Sari, *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung* oleh, *Skripsi*, UIN Raden Intan Lampung, 2021, (diakses pada hari sabtu tanggal 18 November 2023).

Persamaan penelitian terdahulu memiliki kesamaan pembahasan dan metode penelitian yaitu budaya organisasi metode kualitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang dipilih. Kemudian apabila penelitian terdahulu fokus pada Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung maka penelitian ini fokus pada Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon.

4. *Pengembangan SDM Dalam perspektif spiritual management di yayasan nurul hayat Yogyakarta* oleh Hanifah Alif, 2015, skripsi Mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.²⁸

Hasil penelitian ini pada dasarnya setiap kegiatannya menggunakan metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* yang dibagi menjadi 3 (tiga) bagian: *training* (pelatihan), *job rotation* (rotasi jabatan), *coaching-conseling*. Ada juga sistem lain yang digunakan oleh yayasan nurul hayat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya meliputi: pemberian penghargaan, hukuman serta evaluasi kerja bagi seluruh karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* di yayasan nurul hayat dalam pembentukan karakter Islami pada karyawan yaitu diadakannya program pengembangan.

Persamaan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan pembahasan yaitu sumber daya manusianya, sedangkan perbedaannya terletak pada topik penelitian dan lokasi penelitian yang dipilih. Jika penelitian terdahulu fokus pada Pengembangan SDM Dalam perspektif spiritual management maka

²⁸ Hanifah Alif, *Pengembangan SDM Dalam Perspektif Spiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, <https://digilib.uin-suka.ac.id>, (diakses pada hari Rabu tanggal 28 Juni 2023).

penelitian ini fokus pada Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja.

5. *Budaya dan Kinerja Organisasi Lembaga Amil Zakat* oleh Ari Purwanti, 2020, *Jurnal Bina'al Ummah Mahasiswi UIN Raden Intan Lampung*.²⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LAZNAS Yatim Mandiri Lampung mengembangkan budaya dengan nilai TRUST (*True, Responsibility, Upgradeable, Service Excellent, Trust*) dan nilai FAST (*Fathanah, Amanah, Shidiq, Tabligh*). Budaya organisasi diatas memiliki dampak yang kuat sehingga mendorong prestasi kerja dalam waktu yang panjang.

Persamaan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam pembahasan yaitu budaya organisasi dan kinerja pada lembaga zakat. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang dipilih. Jika penelitian terdahulu fokus pada LAZNAS Yatim Mandiri maka penelitian ini fokus pada NU CARE LAZISNU MWCNU Prambon.

²⁹ Ari Purwanti, *Budaya dan Kinerja Organisasi Lembaga Amil Zakat*, *Jurnal Bina'al Ummah* 15(2), 2020, (diakses pada hari sabtu Tanggal 18 November 2023).