

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan Lembaga Amil Zakat saat ini sangatlah pesat. Lembaga Amil Zakat yang berdiri pada saat ini telah marak dan sama-sama bersaing secara sehat. Peningkatan keyakinan dan kepercayaan masyarakat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap adanya perkembangan lembaga amil zakat. Masyarakat meyakini bahwa prinsip-prinsip syariah serta menghindari unsur-unsur riba dapat dilakukan lembaga dalam mengoperasionalkan dana zakat, khususnya masyarakat muslim yang mana hal-hal tersebut merupakan ajaran dalam Islam. Keharaman riba juga telah dijelaskan dan ditegaskan dalam Al-Quran dan hadist.<sup>1</sup>

Dukungan-dukungan perlu dilakukan dalam kegiatan pengelolaan lembaga amil zakat yang berorientasi terhadap kepentingan ajaran Islam. Budaya lembaga dan sumber daya yang harus searah dengan lembaga merupakan contoh dukungan yang harus diadakan. Hal ini merupakan suatu bentuk kiat-kiat terciptanya lembaga zakat yang berpedoman pada prinsip-prinsip syari'ah. Kinerja yang baik tercermin dari budaya kerja yang baik pula, dan sebaliknya. Sehingga kinerja Islami maka akan tercermin dari budaya kerja Islami, pun sebaliknya.

---

<sup>1</sup> Mursal, "Implementasi Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah: Alternatif Mewujudkan Kesejahteraan Berkeadilan", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vo. 1, No. 1 (Sumatra Barat: Universitas Muhammadiyah, 2015), 78.

Nilai-nilai yang menjadi pedoman oleh anggota organisasi sehingga dapat menjadi suatu alat pembeda dari organisasi lainnya merupakan makna dari budaya kerja pada suatu organisasi. Thompson dan Stickland mengemukakan bahwa budaya kerja organisasi merupakan suatu prinsip, keyakinan, nilai, kebiasaan, serta cara dalam melakukan aktivitas yang merupakan hasil dari organisasi.<sup>2</sup> Nilai, norma, keyakinan, serta sistem yang menjadi karakteristik yang akan menjadi dasar dari anggotan organisasi dalam beraktivitas merupakan makna dari budaya organisasi. Sehingga perilaku dari seseorang yang kemudian menjadi aturan kerja merupakan hal yang akan disebut sebagai budaya organisasi.

Salah satu Lembaga Amil Zakat yang berdiri saat ini adalah Lembaga Manajemen Infaq (LMI). LMI merupakan Lembaga Amil Zakat yang cukup terkenal di Kota Kediri pada saat ini. Lembaga Manajemen Infaq telah berdiri sejak tahun 1995 di Kota Surabaya, dengan visinya yaitu “Menjadi lembaga yang profesional dalam pemberdayaan dan pelayanan”. Visi yang besar tersebut, juga didukung dengan beberapa misi yang akan membantu tercapainya sebuah visi, yaitu menghimpun dan mendayagunakan ZISWAF secara profesional dan akuntabel, meningkatkan peranan produktif dan pengaruh konstruktif secara nyata di tengah masyarakat, serta memberikan pelayanan prima kepada para emangku kepentingan.<sup>3</sup>

Pada tahun 2016 telah didapat izin LAZNAS SK KEMENAG RI No. 184 tahun 2016. Seiring berjalannya waktu, LMI telah berkespansi di 15

---

<sup>2</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), 106.

<sup>3</sup> Yayasan Lembaga Manajemen Infaq, “Company Profile Update 2023”. Diakses melalui <https://lmizakat.id/contact> pada tanggal 19 Juli 2024 pukul 19.18 WIB.

provinsi di Indonesia. Salah satu kantor cabang LMI terdapat pada Kota Kediri yang beralamat di Jl. Ronggo Warsito No.48, Pocanan, Kota Kediri. Saat ini LMI Kota Kediri memiliki karyawan 6 orang dengan berbagai posisi.

LAZ LMI Kota Kediri dengan LAZ Sahabat Mustahiq Kota Kediri dan LAZ Al Haromain Kota Kediri dipilih oleh peneliti untuk menjadi objek perbandingan, sebab tiga objek tersebut merupakan lembaga LAZ di Kota Kediri yang sama-sama berdiri dalam periode 10 tahun terakhir, sebagaimana pada tabel berikut.

**Tabel 1**

**Perbandingan Antar Lembaga Zakat di Kota Kediri**

<b>Keterangan</b>	<b>LMI Kota Kediri</b>	<b>Al Haromain Kota Kediri</b>	<b>Sahabat Mustahiq</b>
<b>Tahun Berdiri</b>	Tahun 2016	Tahun 2015	Tahun 2019
<b>Lokasi</b>	Jl. Ronggowarsito No.48, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129.	Lokasi masih pindah-pindah di Perum Kwadungan Persada Permai Blok B No. 43, Kwadungan, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri dan di Jalan Kapten Tendean No. 16, Singonegaran,	Perum Jl. Griya Indah Permata Sari Blok D14, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64119.

		Kec. Pesantren, Kota Kediri.	
<b>Kegiatan Rutinan</b>	<i>Morning briefing</i> yaitu dengan melaksanakan doa bersama di pagi hari untuk mengawali kegiatan, sholat dhuha, rapat pekanan, pengambilan donasi, penyaluran, dan pelaporan, serta dalam menjalankan tugasnya selalu berpedoman pada akhlak “SIFAT” ( <i>Siddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh</i> ).	Langsung melaksanakan kegiatan operasional.	Melaksanakan sholat dhuha, membaca al-qur’an, materi, sharing pagi, doa bersama.
<b>Jumlah Karyawan</b>	6 orang, yang terdiri dari 1 orang Manajer, 3 orang di PPZ, 1 orang di	3 orang, yang terdiri dari 1 orang kepala cabang, 1 orang administrasi	4 orang yang terdiri dari 1 orang kepala cabang, 1 orang bagian admin, 1

	PDG, serta 1 orang Admin PHP.	keuangan, dan 1 orang Bagian Pengembangan dan Penghimpunan.	orang staff marketing, dan 1 orang staff fundraising.
<b>Jumlah Donatur</b>	780	79	72
<b>Penerimaan tahun 2025</b>	Rp 1.943.321.450,-	Rp 177.446.889,-	Rp 222.453.916,-
<b>Media Penerimaan Donasi</b>	<p>1. Transfer bank melalui rekening BSI, Muamalat, BCA, CIMB NIAGA Syariah, Mandiri, BTN Syariah, dan Bank Jatim.</p> <p>2. Tunai dengan datang langsung ke kantor atau karyawan</p>	<p>1. Transfer bank melalui rekening BSI dan Muamalat.</p> <p>2. Scan QR Code melalui Gopay, DANA, Shopeepay, Paytren, GoMobile, OVO, dan Link Aja.</p>	<p>1. Transfer bank melalui rekening BSI, BCA, Mandiri, BNI, BRI, Muamalat, dan CIMB Niaga Syariah.</p> <p>2. Scan QR Code Gopay, Dana, OVO,</p>

	<p>dapat mengambil ke rumah donatur.</p> <p>3. Transfer QRIS.</p>		<p>dan Link Aja.</p>
<p><b>Marketing Mix 7P</b></p>	<p><b>1. Product :</b></p> <p>a. Program Pintar</p> <p>b. Program Dakwah</p> <p>c. Program Sehat</p> <p>d. Program Ehas</p> <p>e. Program Yatim</p> <p>f. Program Kemanusiaan</p> <p><b>2. Price :</b></p> <p>Rp10.000,- s/d Rp.2.500.000,-</p> <p><b>3. Place :</b> Jl. Ronggowarsito No.48, Pocanan, Kec. Kota, Kota</p>	<p><b>1. Product :</b></p> <p>a. Bina Pendidikan</p> <p>b. Pemberdayaan Ekonomi Umat</p> <p>c. Tanggapan Musibah</p> <p>d. Sosial Kemanusiaan</p> <p>e. Sahabat Sehat</p> <p>f. Dai untuk Negeri</p> <p>g. Jariyah Pesantren</p> <p><b>2. Price :</b></p> <p>Rp.20.000,- s/d Rp200.000,-</p> <p><b>3. Place :</b> Singonegaran,</p>	<p><b>1. Product :</b></p> <p>a. Pilar Pendidikan</p> <p>b. Pilar Kesehatan</p> <p>c. Pilar Ekonomi</p> <p>d. Pilar Dakwah</p> <p>e. Pilar Kemanusiaan</p> <p><b>2. Price :</b></p> <p>Rp.10.000,- s/d Rp.2.000.000,-</p> <p><b>3. Place :</b> Perum Jl. Griya Indah Permata Sari Blok D14, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota</p>

	<p>Kediri, Jawa Timur 64129</p> <p><b>4. Promotion :</b> melalui Website, WhatsApp, Instagram, Facebook, Youtube, koordinator daerah, getok tular, audiensi ke instansi, banner, dan spanduk jalan.</p> <p><b>5. People :</b> memiliki 6 orang karyawan.</p> <p><b>6. Process :</b> lembaga ini memiliki pelayanan di jam kerja kantor, menjemput donasi ke tempat</p>	<p>Kec. Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur</p> <p><b>4. Promotion :</b> Whatsaap, Instagram, Facebook, dan Proposal.</p> <p><b>5. People :</b> memiliki 3 orang karyawan.</p> <p><b>6. Process :</b> menerima donasi di jam pelayanan kantor.</p> <p><b>7. Physical Evidence :</b> memiliki kantor sementara sebagai tempat operasional, serta terdapat bukti tambahann berupa arsip kwitansi, laporan keuangan,</p>	<p>Kediri, Jawa Timur 64119</p> <p><b>4. Promotion :</b> melalui Website, Whatsaap, Instagram, Facebook, dan majalah.</p> <p><b>5. People :</b> memiliki 4 orang karyawan.</p> <p><b>6. Process :</b> menerima donasi di kantor operasional dan penjemputan donasi seesuai jam pelayanan kantor.</p> <p><b>7. Physical Evidence :</b> memiliki kantor yang tetap di dalam</p>
--	--	--	---

	<p>donatur, atau bisa kolektif menjemput donasi di hari libur sesuai kesepakatan</p> <p><b>7. Physical Evidence :</b></p> <p>memiliki kantor yang tetap dan strategis, dan adanya bukti tambahan berupa arsip kwitansi, laporan keuangan, laporan pendistribusian, dan daftar muzakki.</p>	<p>laporan pendistribusian, dan daftar donatur.</p>	<p>perumahan, dan bukti tambahan berupa arsip kwitansi, laporan keuangan, laporan pendistribusian, dan daftar muzakki.</p>
--	--	---	--

**Sumber:** Hasil Olahan Data Peneliti

Pada tabel 1 tersebut dijabarkan mengenai perbandingan dari tiga lembaga amil zakat di kota Kediri, dimana dapat terlihat beberapa perbedaan yaitu pada tempat operasional LAZ Al Haromain Kota Kediri masih tidak

tetap, sehingga pelayanan terhadap donatur kurang efektif, dan karyawan penghimpunan di LAZIS Al Haromain dan LAZ Sahabat Mustahiq masih 1 orang sehingga akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawannya. LAZ LMI Kota Kediri dari beberapa hal cukup unggul dimana LMI Kota Kediri sudah memiliki kantor tetap. LMI Kota Kediri juga memiliki kegiatan rutin pada karyawan dengan dilaksanakannya doa bersama di pagi hari untuk mengawali kegiatan serta sholat dhuha untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan, serta terdapat rapat pekanan, pengambilan donasi, penyaluran, dan pelaporan, serta dalam menjalankan tugasnya selalu berpedoman pada akhlak *Siddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*, yang biasa disingkat menjadi kata “SIFAT”. Hal itu diadakan oleh LMI agar karyawan tetap semangat dalam menjalankan pekerjaan serta tetap pada pedoman syariah. Banyaknya donatur, capaian pendapatan, serta metode penerimaan donasi dari LMI Kota Kediri juga jauh lebih besar daripada LAZIS Al Haromain dan juga LAZIS Sahabat Mustahiq.

Tabel perbandingan tiga lembaga tersebut juga menjelaskan mengenai marketing mix 7P di setiap lembaga. Dari perbandingan tersebut, juga dapat diketahui bahwa LMI Kota Kediri lebih unggul dari dua lembaga lainnya, yaitu:

1. *Product*, memiliki beberapa program yaitu program pintar yang berupa beasiswa prestasi, guru prestasi, sekolah pintar, program dakwah yang berupa layanan dakwah dan rumah tahfidz, program sehati yang berupa rumah sehati, santunan sehati, layanan ambulance, program eHas yang berupa KUBerdaya yaitu program pemberdayaan ekonomi dalam bentuk

pinjaman modal usaha, program yatim yang berupa beasiswa yatim, dan juga program kemanusiaan yang berupa peduli bencana.

2. *Price*, LMI Kota Kediri memiliki besaran donasi mulai dari Rp10.000,- hingga mencapai pada Rp.2.500.000,-. Besaran donasi ini rutin berjalan dari setiap donatur.
3. *Promotion*, LAZ LMI selain melalui Website, WhatsApp, Instagram, Facebook, Youtube, promosi juga dilakukan melalui koordinator daerah, getok tular, audiensi ke instansi, banner, dan spanduk jalan.
4. *Place*, lembaga ini memiliki kantor operasional yang tetap dan strategis di wilayah kota Kediri yaitu berada di Jl. Ronggowarsito No.48, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129.
5. *People*, karyawan di lembaga ini memiliki 6 karyawan yang terdiri dari 1 orang Manajer, 3 orang di PPZ, 1 orang di PDG, serta 1 orang Admin PHP.
6. *Process*, dalam melayani donatur lembaga ini memiliki jam operasional yang tetap yaitu pada hari Senin-Jumat pukul 08.00-16.00 WIB sehingga donatur dapat datang ke kantor sesuai dengan jam pelayanan yang telah ditetapkan. Lembaga ini juga menyediakan pelayanan penjemputan donasi ke rumah donatur sesuai dengan kesepakatan bersama. Selain di jam operasional, lembaga juga menyediakan pelayanan jemput donasi kolektif ke tempat donatur sesuai kesepakatan bersama.
7. *Physical Evidence*, bukti fisik dari lembaga ini berupa kantor yang tetap dan strategis di Jl. Ronggowarsito No.48, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129, sehingga muzakki dapat datang langsung ke

kantor. Selain itu juga terdapat bukti tambahan berupa arsip kwitansi, laporan keuangan, laporan pendistribusian, dan juga daftar donatur.

Sehingga berdasarkan beberapa perbandingan yang telah terjabarkan dari tabel 1 tersebut, peneliti memilih LAZ LMI Kota Kediri sebagai lokasi penelitian.

Budaya kerja dalam Islam menurut Toto Tasmara merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairuummah).<sup>4</sup> Sikap dan cara kerja, serta kebiasaan dalam kerja yang mana akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat ditumbuhkan dari budaya kerja, sehingga budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>5</sup> Kinerja karyawan yang kian meningkat dari adanya tingkat kegiatan produktif pada karyawan yang tinggi merupakan wujud dari budaya kerja yang positif, pun sebaliknya. Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri telah menerapkan budaya kerja Islami, dimana dalam pelaksanaan kegiatan selalu dimulai dengan melaksanakan *morning briefing*. Kegiatan ini dilaksanakan dengan doa bersama di pagi hari untuk mengawali kegiatan, sholat dhuha, rapat pekanan, pengambilan donasi, penyaluran, dan pelaporan.

---

<sup>4</sup> Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnispedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun". *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2, No. 4 (Surabaya: UNAIR, 2015), 278.

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 193.

LAZ LMI Kota Kediri dalam menjalankan tugasnya juga selalu berpedoman pada akhlak “SIFAT” (*Siddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*), yang mana dapat terbukti dalam beberapa hal. Akhlak *siddiq* (kejujuran) tertuang pada izin usahanya yaitu LAZNAS SK KEMENAG RI No. 184 tahun 2016. Akhlak *istiqomah* terwujud dari konsistennya karyawan dalam membimbing *mustahiq*. *Fathanah* atau cerdas dapat tercermin dari program-program inovatifnya yaitu terdapat program Kampung Ramah Lansia di Campurejo. Akhlak *amanah* atau dapat dipercaya ini dapat terlihat dari adanya website resmi dan juga media sosial Instagram LMI Kota Kediri guna mengetahui apa saja tugas-tugas yang telah dilaksanakan oleh karyawan LMI Kota Kediri. Serta akhlak *Tabligh* yang tercermin di LMI Kota Kediri yaitu rutin mengadakan program inovatif tiap tahunnya, seperti adanya program GANALA yang ditujukan kepada Kepala Sekolah untuk tanggap bencana.

Hasil fungsi dari suatu kegiatan atau pekerjaan individu pada suatu organisasi yang terpengaruh dari bermacam-macam faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu merupakan makna dari kinerja karyawan. Menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar.<sup>6</sup> Indikator kinerja karyawan dapat dijadikan acuan dalam mengukur tingkat kinerja karyawan LAZ LMI Kota Kediri. Bernandin dan Russell pada buku Asri Laksmi Riani, menyampaikan

---

<sup>6</sup> Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 45-46.

beberapa kriteria tolak ukur peningkatan kinerja karyawan ialah kualitas kerja yang dihasilkan berdasarkan kemampuan, syarat kesesuaian, kesiapan, kuantitas bekerja yang berkaitan dengan banyak pekerjaan yang telah diselesaikan, pengetahuan pekerjaan yang berkaitan dengan pemahaman tentang pekerjaan serta keterampilannya, kreativitas dalam bekerja, kerjasama dalam sebuah tim, dapat dipercaya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif, serta kualitas pribadi yang berkesinambungan dengan kepribadian, perilaku, keramahan, kepemimpinan, dan integritas.<sup>7</sup>

Hasil penghimpunan yang telah diraih merupakan salah satu indikator yang dapat terlihat. Peningkatan terus terjadi dalam tiga tahun terakhir pada LAZ LMI Kota Kediri, dari tahun 2022-2024, sebagaimana ditunjukkan dari tabel berikut.

**Tabel 2**

**Penghimpunan Dana ZISWAF LMI Kota Kediri Tahun 2023-2025**

<b>Tahun</b>	<b>Total Penghimpunan</b>
2023	Rp 1.749.685.421,-
2024	Rp 1.819.025.049,-
2025	Rp 1.943.321.450,-

**Sumber:** Laporan Penghimpunan LAZIS LMI Kota Kediri Tahun 2023-2025

Tabel tersebut menunjukkan perkembangan total penghimpunan dana LAZ LMI Kota Kediri selama periode 2023–2025 yang mengalami

<sup>7</sup> Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 109.

peningkatan secara berkelanjutan. Pada tahun 2023, total dana yang berhasil dihimpun sebesar Rp1.749.685.421. Jumlah tersebut meningkat pada tahun 2024 menjadi Rp1.819.025.049, dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2025 hingga mencapai Rp1.943.321.450. Peningkatan penghimpunan dana dari tahun ke tahun ini mencerminkan adanya pertumbuhan kinerja lembaga yang positif. Namun demikian, peningkatan tersebut perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penghimpunan dana, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan budaya kerja yang diterapkan. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi landasan penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja LAZ LMI Kota Kediri.

Adanya peningkatan jumlah dana yang terhimpun, dapat diartikan adanya peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, keterampilan waktu yang tinggi yang dimiliki karyawan, terjaganya kegiatan karyawan agar tetap konsisten pada unsur-unsur syariah, komunikasi yang kian terjaga di dalam lembaga, serta pencapaian kinerja merupakan hal-hal yang juga dapat terlihat dari peningkatan kinerja pada LMI Kota Kediri. Peningkatan kinerja LAZ LMI Kota Kediri juga tercermin dari berbagai penghargaan yang telah diraih, yaitu LMI meraih peringkat 1 kategori Lembaga ZISWAF unggulan pada Festival Ekonomi Syariah (FESyar) Jawa tahun 2021, pada laporan keuangan LMI tahun 2022 juga meraih predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), pada tahun 2023 telah meraih juga beberapa penghargaan yaitu LAZ Nasional dengan Pertumbuhan Muzakki Terbanyak, serta untuk ke-4 kalinya LMI

terpilih menjadi Laznas dengan Penggalangan Dana Langsung Terbaik pada program Indonesia Fundraising Award 2023.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di LMI Kota Kediri yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan LMI Kota Kediri yang baik, keterampilan waktu yang dimiliki karyawan, inisiatif yang ditempuh karyawan dalam memecahkan masalah, kemampuan yang dimiliki karyawan, dan kualitas komunikasi yang dimiliki karyawan. Peneliti sadar bila peningkatan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan budaya kerja Islami yang telah diterapkan di LMI Kota Kediri seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Adanya keadaan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menjadikan keadaan ini sebagai topik penelitian karena peneliti beranggapan bahwa hal ini sangat penting dan bermanfaat untuk dikaji dan diteliti dalam Skripsi yang berjudul **“Peran Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja Islami di Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri?
2. Bagaimana peranan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk menjelaskan bagaimana budaya kerja Islami di Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri.
2. Untuk menjelaskan peranan dari budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan LAZ LMI Kota Kediri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis maupun pembaca. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi menjadi panduan dan pengetahuan tambahan, terutama dalam ranah Lembaga Amil Zakat. Selain itu juga diharapkan dapat memperdalam pemahaman atas budaya kerja Islami terhadap kualitas kinerja karyawan di LMI Kota Kediri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai perbandingan dengan teori yang didapatkan selama perkuliahan, terkhusus guna mengeksplorasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kualitas kinerja karyawan di lembaga amil zakat.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam penggunaan referensi literatur guna menelaah bagaimana kualitas kinerja karyawan Lembaga amil zakat di LMI Kota Kediri. Pihak Institusi juga dapat memberikan masukan berupa saran atau kritik yang bersifat memajukan yang berkaitan dengan ketidaksesuaian antara teori dan praktik yang terjadi dalam pelaksanaannya oleh Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sektor Lembaga Amil Zakat, terutama LMI Kota Kediri. Tujuan dari penelitian ini yaitu agar temuan dari penelitian ini dapat memberikan arahan-arahan yang bermanfaat pada lembaga, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat umum agar mendapatkan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh budaya kerja Islami terhadap kualitas kinerja karyawan pada LMI Kota Kediri.

## E. Telaah Pustaka

Penulis menemukan penelitian yang hampir relevan dengan penelitian yang sedang diteliti, penelitian ini meliputi:

1. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang* oleh Elfin Elianawati (2024), mahasiswi IAIN Kediri.<sup>8</sup>

Penelitian ini memberikan hasil bahwa terjadi hasil yang signifikan dari adanya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya budaya organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan dan motivasi dari pemimpin dapat membuat karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peran budaya organisasi yang dibuktikan dengan peningkatan kualitas pelayanan, jumlah asset yang kian meningkat disetiap tahun, dan peningkatan kuantitas nasabah dari tahun ke tahun. Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu mengenai kinerja karyawan dan juga sama-sama memiliki metode penelitian yang sama yaitu kualitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada variable bahwa peneliti mengenai peran budaya kerja islami sedangkan peneliti terdahulu hanya mengkaji tentang pengaruh dari budaya organisasi.

---

<sup>8</sup> Elfin Elianawati, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada BMT NU Jombang Cabang Bareng Kabupaten Jombang", *Skripsi*, IAIN Kediri, 2024. <https://etheses.iainkediri.ac.id/> pada hari Minggu 4 Agustus 2024 pukul 12.16 WIB

2. *Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT NUSANTARA Cabang Mojo Kediri)* oleh M. Hasan Al Basyari (2023), mahasiswa IAIN Kediri.<sup>9</sup>

Penelitian ini fokus pada budaya kerja organisasi berdasarkan syariat Islam pada BMT UGT Nusantara tahun 2023. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini memberikan hasil bahwa budaya kerja Islami *tabligh* di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri terbentuk dari adanya gaya kepemimpinan yang demokratis. Melalui sikap *fatamah* yang dimiliki karyawan, dengan rata-rata persentase 99% dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif. Hal tersebut tidak lepas dari adanya kinerja karyawan yang kian meningkat dengan adanya peran budaya kerja Islami. Perbedaan penelitian terletak pada tempat peneliti dimana penelitian terdahulu meneliti pada BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri, sedangkan peneliti terdapat pada LAZ LMI Kota Kediri.

3. *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang*, oleh Tabah Reksa Rizki mahasiswa IAIN Kediri (2020).<sup>10</sup>

Kegiatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini mengungkapkan hasil yang mana dalam kegiatan peningkatan kinerja karyawan terdapat peran dari adanya budaya organisasi pada

---

<sup>9</sup> M. Hasan Al Basyari, “Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT NUSANTARA Cabang Mojo Kediri)”, *Skripsi*, IAIN Kediri, 2023. <https://etheses.iainkediri.ac.id/> pada hari Minggu 4 Agustus 2024 pukul 12.20 WIB

<sup>10</sup> Tabah Reksa Rizki, “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang”, *Skripsi*, IAIN Kediri, 2020. <https://etheses.iainkediri.ac.id/> pada hari Minggu 4 Agustus 2024 pukul 12.24 WIB

LAZ Ummul Quro Jombang. semangat dan kinerja yang tinggi pada karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya tidak lepas dari adanya budaya organisasi seperti motivasi, datang tepat waktu, sholat dhuha, dan kajian Islami. Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan, serta metode penelitian yang sama-sama menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variable bahwa peneliti terdahulu mengkaji tentang pengaruh dari budaya organisasi sedangkan peneliti mengenai peran budaya kerja islami, serta juga berbeda tempat penelitian.

4. *Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung*, oleh Vira Yuli Anggraini (2020), UIN Raden Intan, Lampung.<sup>11</sup>

Hasil dari penelitian ini ialah terdapat 10 budaya malu yang digunakan oleh lembaga KSPPS BTM BiMU dalam menerapkan budaya kerja, yaitu aku malu jika tidak mengaji, malu jika tidak sholat berjamaah, malu jika tidak mencapai target, malu jika datang terlambat, malu jika pulang lebih awal, malu jika pekerjaan terbengkalai, malu jika terlalu sering minta izin, malu jika tidak masuk kerja, malu jika bekerja tidak sesuai aturan, malu jika berpakaian tidak sesuai ketentuan. Persamaan dari penelitian terdahulu ini sama-sama membahas

---

<sup>11</sup> Vira Yuli Anggraini, “Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung”, *Skripsi*, Lampung, UIN Raden Intan, 2020. Diakses melalui <http://repository.radenintan.ac.id/10735/1/SKRIPSI%20%202.pdf> pada hari Minggu 4 Agustus 2024 pukul 12.28 WIB.

mengenai budaya kerja dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan metode kualitatif. Sementara perbedaannya terletak pada tempat penelitiannya.

5. *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)* oleh Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah (2020), IAIN Kediri<sup>12</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu dengan adanya tanggungjawab, ihsan dalam bekerja, budaya sekat, dakwah pagi, program tertib, pengawasan dari kantor pusat, serta terdapat egaliter merupakan wujud dari budaya organisasi di LAZNAS Nurul Hayat Kediri. Peranan penting dari sebuah budaya organisasi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan, yang mana dapat menstimulus karyawan supaya tekun dalam bekerja guna mengembangkan lembaga. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan pada suatu lembaga dan penggunaan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif. budaya organisasi sementara peneliti menggunakan variabel budaya kerja islam, serta pengambilan tempat penelitian juga berbeda.

---

<sup>12</sup>Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)", *Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, Vol. 4, no. 2 (Kediri: IAIN Kediri, 2020).

6. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo, oleh Andika Radyasasmita dan Sri Abidah Suryaningsih (2022), Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*<sup>13</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu budaya kerja Islam tidak berpengaruh secara parsial dan tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif dan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Nilai signifikansi  $< 0,05$  mendeskripsikan variabel budaya kerja Islam dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,572 yang berarti variabel budaya kerja Islam dan motivasi kerja memiliki persentase pengaruh 57% terhadap variabel kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti budaya kerja Islam dan kinerja karyawan pada suatu lembaga. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, peneliti terdahulu terdapat variabel motivasi kerja. Selain itu, objek penelitian berbeda dan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Berdasarkan beberapa penemuan penelitian sebelumnya yang hampir relevan dengan peneliti, hal yang menjadi pembeda dengan penelitian

---

<sup>13</sup> Andika R. dan Sri Abidah Suryaningsih, "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5, no. ISSN: 2686-620X (2022): 120–129.

sebelumnya yaitu peneliti melakukan penelitian Budaya Kerja Islami di LMI Kota Kediri, dimana penelitian mengenai Budaya Kerja Islami belum pernah diteliti di LAZ LMI Kota Kediri. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Budaya Kerja Islami pada Lembaga Amil Zakat LMI Kota Kediri.