

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Islam, sebagai filosofi menanamkan kehidupan pengikutnya dengan warna. Pengikut agama menjalankan prinsip-prinsip ini dalam ajaran agama secara mandiri. Komunitas Muslim bersikeras bahwa penebusan dan nasib baik akan datang kepada umat Islam yang mengikuti dan menerapkan ajaran ilahi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Al-Quran menegur setiap muslim untuk selalu mematuhi hukum-hukum Allah SWT dalam segala bidang kehidupan.¹

Sumber daya manusia tidak dapat dihindari diperlukan oleh organisasi, baik swasta maupun publik, untuk melaksanakan operasi mereka dan mempromosikan upaya untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, organisasi harus mengendalikan ekosistem internal mereka untuk menghasilkan teknologi bernilai tinggi. Ini dapat terjadi apakah bisnis atau perusahaan memiliki sistem atau tradisi kepercayaan yang menguntungkan, serta manfaat yang kuat. Sangat penting untuk mengenali dan merangkul fakta bahwa organisasi yang kuat dengan kepemimpinan yang kuat harus disertai dan ditanamkan dengan cita-cita yang dibagikan oleh semua anggota organisasi, atasan dan bawahan. Demikian pula manajemen, tentu saja didasarkan pada prinsip-prinsip Islam.²

¹ Sunarji Harahap, *Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi - Fungsi Manajemen*, At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 2017: 211-234

²<https://wordpress.com/2012.12.11/konsep-budaya-organisasi-secara-islam/> diakses pada 4 Desember 2020 pukul 10.26 WIB

Kinerja adalah produk pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam organisasi sesuai dengan otoritas dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum atau melanggar nilai dan etika.³ Istilah "keberhasilan" mengacu pada analisis tingkat di mana kegiatan atau inisiatif program dilaksanakan untuk memenuhi tujuan, tujuan, tujuan, dan tujuan organisasi, yang semuanya didorong ke dalam persiapan organisasi. Kinerja dapat dinilai dan dipahami di mana seseorang atau karyawan sudah memenuhi harapan atau tujuan organisasi untuk kinerja.⁴

NU-CARE LAZISNU Kota Kediri adalah perwakilan LAZISNU Pusat yang berada di Kota Kediri yang berlokasi di Jl. Sriwijaya, Jagalan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, yakni lembaga pada Pengurus Besar Nahdlatul Ulama' yang berkhidmah dalam pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah yang berada di Kota Kediri, keberadaannya disahkan melalui: SK PBNU No. 14/A.II.04/6/2010 serta SK Menteri Agama RI No. 65 Tahun 2005 tentang pengukuhan Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqoh Nadlatul Ulama (LAZISNU) sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional.⁵

NU-CARE LAZISNU Kota Kediri adalah lembaga non profit atau nirlaba didalam naungan Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) Kota Kediri yang berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan dana zakat, infaq, dan sadaqah secara bijaksana. Dana untuk pemberdayaan

³ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), 5.

⁴ Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,(Jakarta:Grafindo,2012), 95.

⁵<https://nukotakediri.or.id/2016/06/06/lazisnu-kota-kediri/> diakses pada 21 Desember 2020 pkl. 19:32

kolektif disalurkan melalui layanan sekolah, penitipan anak, swasembada, dan kesiapsiagaan sosial/darurat.

Ada beberapa kendala dan permasalahan yang dialami di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri, dari hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan yaitu:⁶Masih banyak pengurus yang kurang peduli terhadap organisasi, keterbatasan SDM atau kurangnya SDM, keterbatasan waktu pengurus untuk meluangkan ke Lembaga/melaksanakan kegiatan pengelolaan ZIS, tidak ditetapkan jadwal harian untuk pengurus datang ke Lembaga, kondisi lembaga yang setiap hari/hari biasa sering tidak ada pengurusnya, pengurus yang datang jika rapat sering tidak tepat waktu, dan pengurus tidak semuanya hadir pada saat rapat.

Seiring dengan permasalahan yang ditemukan di Lembaga. Kinerja pengurus NU-CARE LAZISNU Kota Kediri dirasa memiliki kinerja yang cukup baik. Terbukti bahwa NU-CARE LAZISNU Kota Kediri pernah meraih prestasi yang cukup baik yaitu menerima penghargaan pada NU Award peringkat III se Jawa Timur tahun 2018 dan pada tahun 2019 mendapatkan peringkat II se Jawa Timur.⁷

Selain dari beberapa penghargaan diatas, peningkatan kinerja pengurus juga dapat dilihat dari peningkatan jumlah muzakki dan donatur disetiap tahun pada lembaga NU-CARE LAZISNU Kota Kediri:

⁶Slamet hariyono, Wawancara pengurus lazisnu:wakil bendahara, 20 Desember 2020

⁷Hasil wawancara bersama Direktur LAZISNU, Minggu 21 Maret 2021 Pukul: 15:00 WI

Tabel 1.1
Muzakki dan Donatur NU-CARE LAZISNU Kota Kediri
Tahun 2017-2020

No.	Tahun	Jumlah muzakki dan donatur
1.	2017	267
2.	2018	326
3.	2019	445
4.	2020	673

Sumber: Data laporan Muzakki dan Donatur NU-CARE LAZISNU Kota Kediri

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah muzakki dan donatur pada tahun 2017 sebanyak 267, dan pada tahun 2018 bertambah sebanyak 59 orang yaitu 326 oarang, pada tahun 2019 juga mengalami peningkatan sebanyak 119 orang yaitu 445 orang, dan pada tahun 2020 juga mengalami peningkatan sebanyak 228 yaitu menjadi 675 orang.

Selain mendapat beberapa penghargaan dan peningkatan jumlah muzakki, kinerja pengurus juga mengalami peningkatan jumlah dana ZIS (Zakat, Infaq, dan Shodaqoh):

Tabel 1.2
Penerimaan Dana ZIS NU-CARE LAZISNU Kota Kediri
Tahun 2017-2020

No.	Tahun	Jumlah zis
1.	2017	Rp. 47.815.000
2.	2018	Rp. 72.033.750
3.	2019	Rp. 98.363.623
4.	2020	Rp. 236.537.638

Sumber: Laporan Peningkatan dana ZIS NU-CARE LAZISNU Kota Kediri

Dengan adanya penghargaan, peningkatan jumlah muzakki, dan dana ZIS di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri, menunjukkan adanya peningkatan

kinerja pengurus dalam mengemban tugasnya, peningkatan kinerja pengurus tidak lepas dari budaya organisasi yang ada pada NU-CARE LAZISNU Kota Kediri.

Berdasarkan hasil wawancara⁸ dengan Direktur NU-CARE LAZISNU Kota Kediri berkaitan dengan budaya yang ada di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri, dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pengurus perlu adanya komunikasi, koordinasi, evaluasi, dengar pendapat, memberi motivasi, dan juga solusi. Salah satu kegiatan yang biasa dilakukan oleh pengurus NU-CARE LAZISNU di Kota Kediri agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja para pengurus yaitu turut serta mengikuti kegiatan di PCNU Kota Kediri yaitu mengaji kitab kuning yang diadakan setiap malam Kamis. NU-CARE LAZISNU sebagai salah satu lembaga di PCNU Kota Kediri memanfaatkan kegiatan tersebut sebagai wadah evaluasi, pemberian motivasi, koordinasi, dan terkadang juga pengadaan rapat setelah kegiatan mengaji kitab kuning. Sehingga dari kegiatan tersebut bisa menjaga dan meningkatkan kinerja pengurus NU-CARE LAZISNU. Selain itu ada beberapa budaya yang diterapkan di lembaga yaitu berkhidmat, menjaga amanah, ziarah bersama, pemberian hadiah dan tanpa sekat.

Penelitian ini akan menyelidiki dan memeriksa penerapan prinsip-prinsip manajemen kepada organisasi atau bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ekonomi yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi. Manajemen syariah adalah perilaku yang berkaitan dengan nilai-

⁸Hasil wawancara bersama Direktur LAZISNU, Minggu 21 Maret 2021 Pukul: 16:36 WIB

nilai keimanan dan ketauhidan. Manajemen syariah menyangkut tindakan yang dimaksudkan untuk menjadi perbuatan yang bersifat baik dan abadi. Setiap tindakan manusia dimotivasi oleh cita-cita katauhidan.⁹

Berdasarkan permasalahan dan fakta di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut dan melakukan pemeriksaan lebih mendalam tentang bagaimana pengelolaan syariah mempertimbangkan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus NU-CARE LAZISNU Kota Kediri melalui penelitian yang berjudul “Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus NU-CARE LAZISNU Kota Kediri Perspektif Manajemen Syariah”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri ?
2. Bagaimana Kinerja Pengurus Organisasi di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri ?
3. Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus NU-CARE LAZISNU Kota Kediri Perspektif Manajemen Syariah ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan Penerapan Budaya Organisasi di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri.

⁹Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktik, (Jakarta: Gema Insani, 2009), 05.

2. Untuk mengetahui Kinerja Pengurus Organisasi di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus NU-CARE LAZISNU Kota Kediri Perspektif Manajemen Syariah.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah permata ilmiah dan seni bagi mahasiswa dan mereka yang melakukan studi terkait, serta membantu mendefinisikan tentang Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Manajemen Syariah.

2. Kegunaan secara praktis

Analisis ini dapat bermanfaat dengan cara-cara berikut:

- a. Bagi Institusi

Penelitian ini dapat digunakan untuk berkontribusi secara teoritis terhadap kemajuan ilmu ekonomi syariah. Hasilnya, penelitian ini berpotensi meningkatkan baik perspektif maupun referensi wacana di IAIN Kediri.

- b. Bagi Lembaga

- 1) Memberikan kesadaran dan edukasi tentang budaya organisasi seperti yang dipraktikkan di NU-CARE LAZISNU Kota Kediri.
- 2) Meningkatkan nilai-nilai positif yang ada di lembaga
- 3) Mengembangkan budaya organisasi untuk lebih baik lagi

c. Bagi Penulis

- 1) Menambah pengetahuan tentang budaya organisasi yang diterapkan di lemaga.
- 2) Untuk menyelesaikan syarat tugas akhir kuliah Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah IAIN Kediri.

E. Telaah Pustaka

1. Muhammad Ridho Prayoga dari IAIN METRO yang melakukan penelitian tentang “Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”.¹⁰ Temuan analisis ini menunjukkan bahwa Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung telah berhasil mengadopsi tujuh prinsip budaya kerja. Dimana penggabungan prinsip-prinsip budaya kerja dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menanamkan budaya kerja pada setiap karyawan saat mereka menjalankan tugasnya.

Persamaan peneliti sama-sama meneliti budaya organisasi dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan peneliti terletak pada objek dan variabel terikat mengenai kinerja pengurus organisasi.

2. Milkia Ulfa dari UIN Raden Intan Lampung yang melakukan penelitian tentang “Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pekerjaan Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Tanjung Karang”.¹¹ Temuan studi ini menunjukkan bahwa fitur budaya BNI Syariah

¹⁰ Muhamad Ridho Prayoga, “Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2018), <https://repository.metrouniv.ac.id> 31 Desember 2020 pukul 20:17 WIB

¹¹ Milkia Ulfa, “Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pekerjaan Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Tanjung Karang”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung, 2019), <https://repository.metrouniv.ac.id> 31 Desember 2020 pukul 20:40 WIB

memiliki efek menguntungkan terhadap efisiensi lapangan kerja karyawan. BNI Syariah mengoperasikan perangkat lunak yang inovatif, mengambil risiko, dan berorientasi pada detail. Di antara ketiga faktor ini yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Persamaan peneliti sama-sama meneliti budaya organisasi dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan peneliti terletak pada objek dan variabel terikat mengenai kinerja pengurus organisasi.

3. Hero Tomo dari IAIN Metro yang melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah”.¹² Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dampak dari gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Metro terhadap kesuksesan karyawan belum optimal dari perspektif manajemen syariah. Sejak realisasi dan tujuan memiliki pertandingan yang kurang optimal.

Persamaan peneliti sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja yang ditinjau dari manajemen syariah dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan peneliti terletak pada objek dan variabel bebas, peneliti menggunakan variabel budaya organisasi.

4. Khoirul Zaenal Abidin dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang melakukan penelitian tentang “Budaya Organisasi Sebagai Sarana

¹² Hero Tomo, “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2017), <https://repository.metrouniv.ac.id>, diakses pada tanggal 01 April 2021 pukul 20:23 WIB

Pembentukan Citra Perusahaan”.¹³Temuan penelitian menyimpulkan bahwa budaya perusahaan PT Taspen telah terstruktur sedemikian rupa untuk membentuk profil perusahaan. Filosofi dan tujuan produktivitas PT Taspen mewujudkan cita-cita perusahaan, yang tercermin dalam visi-misi, yang harus dapat dilakukan dan dipupuk oleh seluruh staf. Organisasi dan semua aspek masyarakat diatur oleh nilai-nilai perusahaan, yang berarti bahwa semua operasi dilakukan dengan tujuan mencapai nilai-nilai perusahaan, yang menjadi gambaran yang diharapkan dari perusahaan.

Persamaan peneliti sama-sama meneliti budaya organisasi dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan peneliti terletak pada objek dan variabel terikat mengenai kinerja pengurus organisasi.

5. Julyta Prisca Aulia dari UII Yogyakarta yang melakukan penelitian tentang “Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BANK BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam”.¹⁴Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk menentukan dampak pengelolaan sumber daya manusia Islam terhadap keberhasilan karyawan, metrik seperti pentingnya akhlaq, bayar, iman, metode dan struktur organisasi, efisiensi pekerjaan, inovasi, dan kerja sama digunakan. Sebagai badan usaha yang didorong oleh nilai-nilai syariah, Bank BRI Syariah KCP Magelang memiliki budaya Islam yang tercermin dalam pengelolaan SDM-nya.

¹³Khoirul Zaenal Abidin, “Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), <http://digilib.uin-suka.ac.id>, 31 Desember 2020 pukul 19:10 WIB

¹⁴Julyta Prisca Aulia, “Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BANK BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam”, (Fakultas Ilmu Agama Islam, 2018), <https://dspace.uui.ac.id>, 31 Desember 2020 pukul 19:23 WIB

Karyawan didorong untuk lebih bersemangat dalam pekerjaannya sebagai dampak dari pentingnya budaya Islam menambah pengelolaan sumber daya manusia di bank KCP BRI Syariah Magelang. Ini akan menjadi inspirasi dan insentif bagi kesuksesan karyawan.

Persamaan peneliti sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan peneliti terletak pada objek dan variabel bebas peneliti menggunakan variabel budaya organisasi.