

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki sifat ketergantungan, artinya adanya rasa saling membutuhkan antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, sehingga terjadi suatu interaksi. Melalui interaksi tersebut, menimbulkan keinginan untuk hidup dalam suatu kelompok, baik besar maupun kecil. Kelompok-kelompok manusia yang terdiri lebih dari dua orang biasanya disebut dengan anggota organisasi. Tujuan terbentuknya organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama, maka dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan hidup secara efektif.¹

Organisasi memuat nilai-nilai dan norma-norma yang harus dipegang teguh. Nilai-nilai itu dijadikan sebagai pedoman bagi tiap anggota organisasi ketika menjalankan aktivitas dan juga mencerminkan ciri khas untuk membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, yang dapat diistilahkan sebagai budaya organisasi. Budaya merupakan pikiran atau pemahaman yang telah menjadi kebiasaan dalam berperilaku sehari-hari. Secara umum, budaya melatarbelakangi tiap-tiap individu sehingga berpengaruh kepada perilaku mereka. Budaya menuntun mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi yang demikian juga berlaku dalam organisasi, yaitu bagaimana karyawan berperilaku serta apa yang harus mereka lakukan. Budaya organisasi

¹Rois Arifin, Amirullah, dan Khalikussabir, *Budaya Perilaku Organisasi* (Malang: Empat Dua, 2017), 1.

mengandung nilai-nilai sebagai pedoman dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai fondasi agar organisasi terus bertahan, karena dengan adanya nilai-nilai budaya yang tertanam kuat, maka suatu organisasi itu berkesempatan besar dalam mempertahankan reputasinya dan melaksanakan kegiatan operasionalnya.²

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan, karena ia memiliki tenaga, kemampuan, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan serta sebagai pijakan dalam mengembangkan suatu organisasi. Kunci keberhasilan dalam mengembangkan suatu organisasi terletak pada keberhasilan karyawan dalam menghasilkan *output* atau kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas menjadi tanggung jawabnya sebagai upaya dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja termasuk substansi yang penting. Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah melalui budaya organisasi. Melalui nilai yang tertanam pada budaya organisasi membuat karyawan nyawan bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan sehingga tercipta motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang baik.³

Budaya organisasi perlu diterapkan oleh setiap organisasi, begitu juga organisasi pengelola zakat. Keberadaan organisasi pengelola zakat di Indonesia tertuang dalam peraturan Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat, Keputusan Menteri Agama No. 581 Tahun

²Erni R. Ernawan, *Organization Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 75.

³Budiansyah, Sutadji, dan Erwin Resmawan, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Administrative Reform* 2, no. 2 (2014): 240–41.

1999 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 38 Tahun 1999, serta Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji No.D/291 Tahun 2000 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat. Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat Bab III Pasal 6 dan Pasal 7 organisasi atau lembaga pengelola zakat terdiri dari dua bentuk, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk oleh pemerintah, serta Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat.⁴

Di Kota Kediri terdapat 10 lembaga amil zakat, yaitu untuk lembaga zakat yang berskala nasional meliputi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Rumah Zakat, Baitul Maal Hidayatullah (BMH), Nurul Hayat, Yatim Mandiri, Lembaga Manajemen Infaq (LMI), Lembaga Amil Zakat Infak dan Shodaqoh Nahdatul Ulama (LAZISNU), dan Lembaga Amil Zakat Infak dan Shodaqoh Muhammadiyah (LAZISMU). Sedangkan lembaga zakat yang berskala provinsi yaitu Sahabat Mustahiq Sejahtera, dan Al Haromain.

Peneliti memilih untuk membandingkan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kota Kediri dengan LAZIS Al Haromain Kota Kediri yang sama-sama masuk dalam LAZ skala provinsi sebagai dasar pertimbangan pemilihan lokasi penelitian sebagaimana pada tabel berikut,

⁴Atik Abidah, "Pengelolaan Zakat Oleh Negara dan Swasta Studi Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Zakat Oleh BAZ dan LAZ Kota Madiun," *KODIFIKASIA: Jurnal Penelitian Keagamaan dan Sosial-Budaya* 4, no. 1 (2010): 33.

Tabel 1.1

**Perbandingan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kota Kediri dengan
LAZIS Al Haromain Kota Kediri**

Keterangan	LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kota Kediri	LAZIS Al Haromain Kota Kediri
Tahun berdiri	Tahun 2019	Tahun 2015
Lokasi	Lokasi tetap di Jalan Terusan Anjasmoro No. 27, Sukorame, Kec. Mojoroto, Kota Kediri	Lokasi masih pindah-pindah di Perumahan Kwadungan Persada Permai Blok B No. 43, Kwadungan, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri dan di Jalan Kapten Tendean No. 16, Singonegaran, Kec. Pesantren, Kota Kediri
Kegiatan pagi	Melaksanakan sholat dhuha, mengaji, kajian Islam	Langsung melaksanakan kegiatan operasional
Jumlah karyawan	5 orang (1 orang pimpinan, 1 orang administrasi, 1 orang <i>marketing</i> , dan 2 orang	5 orang (1 orang pimpinan, 1 orang administrasi, dan 1 orang <i>fundraising</i> , dan 2 orang

	<i>fundraising</i>)	guru mengaji)
Jumlah donatur	364	107
Penerimaan tahun 2021	Rp 277.071.314	Rp 105.552.000
Penerimaan donasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melalui rekening bank Mandiri, BCA, BNI, BSI, CIMB Niaga Syariah, dan Muamalat 2. <i>Scan QR code</i>, gopay, DANA, OVO, LinkAja, <i>t-money</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melalui rekening bank BSI dan Muamalat 2. <i>Scan QR code</i>. gopay, DANA, shopeepay, paytren, <i>GoMobile</i>, OVO, dan LinkAja

Sumber: Observasi LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri dan LAZIS Al Haromain Kediri

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yaitu kantor layanan LAZIS Al Haromain masih pindah-pindah yang memungkinkan kurang efektifnya pemberian pelayanan kepada donatur, karyawan penghimpunan di LAZIS Al Haromain sendiri masih 1 orang yang berdampak pada besar kecilnya kinerja. Sementara pada LAZ Sahabat Mustahiq Kediri sudah memiliki kantor tetap, ada kegiatan pagi untuk menumbuhkan semangat, kemudian capaian pendapatan, metode penerimaan donasi, serta banyaknya donatur lebih besar daripada LAZIS Al Haromain. Berdasarkan beberapa alasan di atas, maka peneliti memilih LAZ Sahabat Mustahiq Kediri sebagai lokasi penelitian.

Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahiq Sejahtera berdiri pada tahun 2011 yang berkantor pusat di Surabaya dengan SK LAZ Provinsi Kemenag RI No. 1199 Tahun 2019. LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera memiliki enam kantor layanan yang tersebar diberbagai wilayah, salah satunya beralamatkan di Jalan Terusan Anjasmoro Nomor 27 Mojoroto, Kota Kediri yang berdiri pada tahun 2019. LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera termasuk salah satu lembaga amil zakat yang kegiatannya berkaitan dengan penghimpunan, pengelolaan, serta menyalurkan dana baik zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, maupun dana kemanusiaan. Lembaga ini memiliki beberapa pilar program, yaitu pilar pendidikan, pilar kesehatan, pilar ekonomi, pilar dakwah, serta pilar kemanusiaan.

Kinerja karyawan pada LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri bisa diukur dengan indikator kinerja karyawan. Menurut Bernandin dan Russell dalam buku Asri Laksmi Riani⁵, indikator mengukur peningkatan kinerja yaitu,

1. Kualitas bekerja merupakan mutu kerja yang dihasilkan berdasarkan kemampuan, syarat kesesuaian, dan kesiapan
2. Kuantitas bekerja ialah berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan
3. Pengetahuan pekerjaan artinya pemahaman tentang pekerjaan serta keterampilannya
4. Kreativitas artinya adanya ide ataupun tindakan dalam menyelesaikan masalah

⁵ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 109.

5. Kerjasama adalah kemampuan melakukan pekerjaan bersama atau saling membantu anggota organisasi
6. Dapat dipercaya yaitu dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehadiran dalam kondisi tertentu
7. Inisiatif yaitu semangat menjalankan tugas baru dan memperluas tanggung jawab
8. Kualitas pribadi yaitu berkaitan dengan, perilaku, kepribadian, integritas, kepemimpinan, dan keramahtamahan.

Diantara indikator kinerja yang meningkat adalah dapat dilihat dari hasil penghimpunan yang dicapai. Penghimpunan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri mengalami peningkatan pada tahun 2019 sampai 2021, yang dapat ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Penghimpunan Dana ZISWAF LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera

Kota Kediri Tahun 2019-2021

Tahun	Total Penghimpunan (dari Keseluruhan Pos Penerimaan)
2019	Rp 92.753.000
2020	Rp 180.526.500
2021	Rp 277.071.314

Sumber Data: Laporan Penghimpunan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri Tahun 2019-2021

Berbeda dengan LAZIS Al Haromain Kota Kediri yang hasil penghimpunannya lebih sedikit daripada LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri, yang dapat ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 1.3

**Penghimpunan Dana ZISWAF LAZIS Al Haromain Kota Kediri
Tahun 2019-2021**

Tahun	Total Penghimpunan (dari Keseluruhan Pos Penerimaan)
2019	76.880.785
2020	73.980.000
2021	105.552.000

Sumber Data: Laporan Penghimpunan LAZIS Al Haromain Kota Kediri Tahun 2019-2021

Selain itu peningkatan kinerja LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera ditunjukkan dengan adanya beberapa penghargaan yang diraih, yaitu pada tahun 2020 terpilih menjadi pemenang LAZ provinsi/kabupaten/kota kategori implementasi sistem informasi manajemen BAZNAS terbaik. Tahun 2022 mendapatkan penghargaan Kementrian PPA atas pendamping, perlindungan, dan pemenuhan bantuan untuk anak yatim piatu terdampak pandemi covid-19, serta meraih penghargaan sebagai kategori LAZ provinsi koordinasi pengelolaan zakat terbaik dan nominasi pendayagunaan ZIS terbaik. Berbeda dengan LAZIS Al Haromain yang sampai saat ini hanya memiliki penghargaan kerjasama dengan lembaga pendidikan Magistra Utama.

Penulis tertarik melakukan penelitian di LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang ditanamkan di LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri merupakan budaya yang memiliki faktor yang baik yang benar-benar menjadi landasan karyawan dalam bekerja sehingga mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan skripsi, peneliti ingin mencapai beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri

2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan LAZ Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi serta kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat

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 karyawan.

- b. Bagi Pembaca (Masyarakat)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat, dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki inti pembahasannya yang sama, serta diharapkan masyarakat ikut serta mendukung program-program dari Lembaga Amil Zakat.

- c. Bagi Lembaga

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

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Kholida Putri mahasiswa IAIN Kediri yang berjudul “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri” (2016). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian tersebut menghasilkan temuan berupa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dicerminkan dengan adanya pembuatan strategi antara pemimpin dan karyawan dalam menyelesaikan masalah, serta adanya motivasi yang selalu diberikan oleh pemimpin pada karyawan. Selain itu ada kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya organisasi, diantaranya masih ada karyawan yang masih melanggar aturan dan kurangnya konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan.⁶

Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.

Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.

2. Penelitian oleh Verawati Fajrin mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Budaya Kerja dalam Meningkatkan

⁶Kholida Putri, “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri” (Skripsi, Kediri, IAIN Kediri, 2016).

Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta” (2019). Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ada empat nilai budaya kerja, dan hanya ada dua nilai yang paling berdampak pada kinerja pegawai, yaitu nilai profesional dan amanah. Sedangkan dua nilai yang lain yaitu nilai sinergis dan inspiratif hanya sebagai penunjang. Sedangkan untuk kendala terdapat pada proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya kerja yang terjadi karena adanya proses transformasi lembaga, serta kemampuan menerima, memahami, dan melaksanakan nilai-nilai budaya yang berbeda pada setiap pegawai.⁷

Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta sama-sama membahas tentang budaya kerja suatu organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.

3. Penelitian oleh Tabah Reksa Rizki mahasiswa IAIN Kediri yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang” (2020). Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi pada LAZ Ummul Quro Jombang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya budaya seperti adanya motivasi, sholat dhuha, datang tepat waktu, kajian

⁷Verawati Fajrin, “Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta” (Skripsi, Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2019).

Islami mendorong karyawan untuk semangat dan kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.⁸

Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.

4. Penelitian oleh Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah IAIN Kediri yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)” (2020). Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri yaitu dakwah pagi, ihsan dalam bekerja, tanggung jawab, program tertib, budaya tanpa sekat, adanya pengawasan dari kantor pusat, serta egaliter. Budaya organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja yang membuat karyawan tekun dalam bekerja untuk mengembangkan lembaga yang terbukti dari meningkatnya jumlah muzakki dari tahun 2016 sampai 2019 serta adanya perolehan penghargaan.⁹
5. Penelitian oleh Ginna Atikah Putri dan Hani Gita Ayuningtias mahasiswa Universitas Telkom yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat” (2020). Penelitian tersebut menggunakan

⁸Tabah Reksa Rizki, “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang” (Skripsi, Kediri, IAIN Kediri, 2020).

⁹Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah, “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri),” *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4, no. 2 (4 Maret 2021).

pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.392 bersifat positif. Hal ini juga dibuktikan pada uji koefisien determinasi yang memperoleh nilai sebesar 0.659, artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65.9% terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan serta tempat penelitian, di mana pada penelitian terdahulu bertempat di lembaga yang *profit oriented* sedangkan penelitian ini bertempat di lembaga yang *non profit oriented*.¹⁰

¹⁰ Ginna Atikah Putri dan Hani Gita Ayuningtias, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat," *Jurnal e-Proceeding of Management* 7, no. 2 (Agustus 2020).