

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebuah organisasi harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia-nya secara optimal apabila ingin berkembang. Kecakapan dan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk perkembangan kinerja perusahaan/ organisasi. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan di dalam perusahaan. Sehingga berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada penggerak itu sendiri, sudah optimal dalam menjalankan tanggungjawab atau belum. Untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia memerlukan adanya dorongan untuk melakukan sesuatu. Salah satunya adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dorongan dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang positif berasal dari sebuah motivasi. Yang mana hal ini adalah suatu bentuk usaha untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan diri. Ini menunjukkan bahwa selain kualitas SDM, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan serta dapat memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik.

Begitu pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka perusahaan harus berupaya memadukan antara motivasi karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat menunjang kinerja perusahaan

nantinya.¹ Hal ini juga terjadi pada sebuah Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), yang juga memerlukan sebuah dorongan seperti motivasi kerja, agar seorang amil dapat mengelola dana ZIS secara profesional guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang dapat memberi semangat amil untuk bekerja dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap tujuan lembaga zakat, salah satunya ada dalam proses penghimpunan dana ZIS dari sebuah lembaga zakat.

Di daerah Kertosono terdapat dua lembaga pengelola ZIS, yaitu NU-Care LAZISNU Kertosono dan LAZISMU Kertosono. Kedua lembaga ini sama-sama berada di tingkatan kecamatan dan aktif dalam melakukan pengelolaan dana ZISWAF. Berikut perbandingan LAZ tersebut.

Tabel 1.1

Perbandingan Lembaga Zakat Di Daerah Kertosono

	LAZISNU Kertosono	LAZISMU Kertosono
Penghimpunan	<ul style="list-style-type: none"> • Muzzaki datang ke RumZIS • Jemput ZIS (Hunting Amal) • Kotak dan Kaleng <i>Infaq</i> (Koin NU) • Melalui Rekening LAZISNU Kertosono • Via Digital (Melalui Media Sosial) • Bakti Sosial Event 	<ul style="list-style-type: none"> • Muzzaki datang ke Kantor • Jemput Bola • Gerakan <i>Infaq</i> Keluarga • Melalui Rekening LAZISMU Kec. Kertosono • Via Digital (Melalui Media Sosial)
Sasaran Donatur	<ul style="list-style-type: none"> • Seluruh Masyarakat Kertosono (Dalam/ Luar Organisasi, Islam/non-Islam) semua boleh • Dan Ada Beberapa dari luar wilayah Kertosono 	<ul style="list-style-type: none"> • Masyarakat Muslim di daerah Kertosono (Terutama masyarakat Muhammadiyah) • Dan lain-lain

¹ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hal. 265.

Pendistribusian (Program)	<ul style="list-style-type: none"> • Sosial Kemanusiaan <ul style="list-style-type: none"> - Tasyaruf zakat konsumtif - Peduli Dhuafa, Yatim, Janda, dsb - Peduli Bencana - MAMITIS (Makan Minum Gratis) - Ramadhan Berbagi - DII • Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> - ABILA (Anak Binaan Lazisnu) - Beasiswa <i>Tahfidzul Qur'an</i> - <i>Hubbul Qur'an</i> • Pemberdayaan Ekonomi (Bina Usaha Lazisnu) <ul style="list-style-type: none"> - Pemberian Sarana Usaha - Pemberian Hewan Ternak - Pemberian Modal Usaha • Kesehatan <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan Obat-obatan LKNU - Pemberian Kaki Palsu - Pemberian Kursi Roda • Wakaf <ul style="list-style-type: none"> - BERDUA (Bedah Rumah Dhuafa) • Kontemporer (Tahunan) <ul style="list-style-type: none"> - TAMASA (Sunatan Massal) - MA'RUF (Madrasah <i>Ta'aruf</i>) - NIKMA (Nikah Masal) - Qurban Berkah 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosial Kemanusiaan <ul style="list-style-type: none"> - BISAJO (Bina Sejahtera Jompo) - Aksi Peduli <i>Mustadh'Afin</i> (Dhuafa) - JUBAH (Jum'at Berkah) - Indonesia Siaga - DII • Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> - <i>Save Our School</i> - Beasiswa Mentari • Wakaf <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan tanah untuk Kebun Pisang
Jumlah Amil	35 Amil + Banom (Relawan)	37 Amil + Relawan
Dana ZISWAF	Pada tahun 2021 total dana ZISWAF sebesar Rp 265.308.305,00	Pada tahun 2021 total dana ZISWAF sebesar Rp 114.890.000,00

Sumber: Wawancara dan dokumentasi tanggal 06 Februari dan 17 Juni 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa NU-Care LAZISNU, mulai dari penghimpunan, sasaran dan programnya lebih beragam dan lebih inovatif dibandingkan LAZISMU. NU-Care LAZISNU Kertosono juga dapat membuat program kerja secara mandiri, tidak lagi mengacu pada program NU-Care LAZISNU di tingkatan Kabupaten (cabang). Bahkan ada beberapa program bentukan NU-Care LAZISNU Kertosono digunakan sebagai program acuan

untuk LAZISNU-LAZISNU Kecamatan lain di Kabupaten Nganjuk. Sedangkan LAZISMU Kertosono programnya masih mengacu pada LAZISMU ditingkatan Kabupaten. Inilah salah satu alasan yang menjadikan para donatur lebih tertarik untuk mentasyarufkan sebagian hartanya kepada NU-Care LAZISNU Kertosono. Sehingga berdampak pada perolehan dana ZISWAF yang terkumpul. Pada tahun 2021, selisih total dana ZISWAF antara LAZISNU dan LAZISMU Kertosono mencapai Rp 150.418.305,00. Oleh karena itu NU-Care LAZISNU Kertosono menarik untuk peneliti jadikan lokasi penelitian.

NU-Care LAZISNU Kertosono merupakan salah satu lembaga yang mengorganisir dana zakat, *infaq*, shadaqah, wakaf, dan sejenisnya untuk di dayagunakan pada kegiatan-kegiatan sosial, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat kurang mampu.² NU-Care LAZISNU Kertosono sering dijadikan tujuan studi banding lembaga amil zakat lain karena pengelolaan filantropinya yang baik, sehingga telah menjadi rujukan dan *role model* pelaksanaan filantropi di daerah-daerah lain di wilayah Nganjuk maupun luar Nganjuk. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilannya meraih *reward* sebagai LAZISNU Terbaik se-Kabupaten Nganjuk pada tahun 2020 kemarin.³ Selain pengelolaan yang baik, kinerja yang baik dari amil pula yang menjadikan NU-Care LAZISNU Kertosono dipercayai oleh masyarakat sekitar untuk mengelola ZIS mereka. Berikut adalah jumlah penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono mulai tahun 2019-2021.

² <https://lazisnukertosono.wordpress.com>. diakses pada tanggal 10 Desember 2021

³ <https://nunganjuk.or.id>. diakses pada tanggal 10 Desember 2021

Tabel 1.2
Penghimpunan Dana ZIS NU-Care LAZISNU Kertosono
Per 2019-2021

Tahun	Perolehan Zakat (Rp)	Perolehan <i>Infaq</i> dan <i>Shadaqoh</i> (Rp)	Total
2019	21.642.000	153.438.000	175.080.000
2020	37.173.000	204.975.000	242.148.000
2021	43.850.000	221.458.000	265.308.000

Sumber data : Data NU-Care LAZISNU Kertosono. Data telah diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir. Peneliti tertarik meneliti karena pada tiga tahun ini peningkatan dana sangat pesat, padahal saat itu *Covid-19* masih tinggi dan kondisi ekonomi masyarakat masih kurang baik. Kemampuan mengembalikan kepercayaan donatur ini membuktikan bahwa NU-Care LAZISNU Kertosono memiliki prospek yang cukup baik dalam proses manajemen dan kinerja dari amilnya. Semakin baik kinerja amil, maka semakin baik pula hasil yang di dapat. Namun, hal ini tidak sepadan dengan balasan atau *reward* yang didapat oleh pengurus. Dalam penghimpunan dana ZIS juga diperlukan sebuah motivasi dari para penghimpun zakat, salah satunya adalah kompensasi.⁴ Dari hasil wawancara dan observasi, peneliti mendapat informasi bahwa di NU-Care LAZISNU Kertosono tidak ada gaji yang diberikan setiap bulan sebagaimana mestinya orang bekerja.⁵ Padahal dalam Islam sendiri, sebenarnya amil

⁴ Revi Hayati, *Efektivitas Penghimpunan Dana Zakat, Infak, dan Shadaqah Pada Program Ramadhan 1440 H oleh Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Padang, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No.03, 2021, hal. 1825

⁵ Ni'matirrohmah, *Wawancara dan Observasi*, Pada 09 Desember 2021

memiliki hak 1/8 dari dana zakat yang terhimpun. Meskipun tidak digaji, mereka memiliki komitmen untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengurus. Salah satunya dibuktikan dengan jumlah penghimpunan dananya selama tiga tahun terakhir ini, NU-Care LAZISNU Kertosono berhasil meningkatkan perolehan dana ZIS nya secara signifikan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengulas dan mengetahui lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja amil, khususnya perannya dalam meningkatkan penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana ZIS Di NU-Care LAZISNU Kertosono”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan konteks penelitian di atas, peneliti memfokuskan penelitian menjadi:

1. Bagaimana motivasi kerja di NU-Care LAZISNU Kertosono?
2. Bagaimana penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono?
3. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui motivasi kerja, penghimpunan dana ZIS dan perannya dalam meningkatkan penghimpunan di NU-Care LAZISNU Kertosono.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan penghimpunan dana ZIS, khususnya oleh sebuah Lembaga Amil Zakat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi LAZISNU Kertosono

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah referensi sekaligus sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan penghimpunan dana ZIS, khususnya melalui motivasi kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan pengalaman peneliti dalam melakukan sebuah penelitian, serta menambah informasi dan pengetahuan peneliti mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan penghimpunan dana ZIS.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah pengetahuan tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan penghimpunan ZIS, serta dapat digunakan sebagai himbauan untuk masyarakat supaya menitipkan sebagian hartanya di LAZISNU untuk diberikan kepada kaum yang lebih membutuhkan.

E. Telaah Pustaka

1. Skripsi IAIN Kediri tahun 2017 oleh Latifatul Fitriyah dengan judul “Peranan Dana Zakat Produktif Terhadap Perkembangan Usaha Mustahik (Studi Kasus LAZISNU MWC Kertosono Kabupaten Nganjuk)”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dana zakat produktif dari LAZISNU MWC Kertosono sangat berperan terhadap perkembangan usaha mustahik. Hal ini tampak dari perubahan usaha yang sebelumnya mengalami kesulitan, menjadi lebih baik setelah mendapat bantuan zakat produktif. Jumlah keuntungan, jumlah produksi, jumlah pelanggan, mengalami peningkatan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan tempat penelitian di LAZISNU Kertosono. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu membahas mengenai pendistribusian zakat. Sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang peran motivasi kerja dan penghimpunan dana ZIS.⁶

2. Skripsi IAIN Kediri tahun 2018 oleh Eva Viorany dengan judul “Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMH Kediri.”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMH Kediri. Pencapaian kinerja BMH pada periode 2017 mencapai 80% dari yang ditargetkan. Jika dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya, yaitu di tahun 2014 dana yang di himpun 1,7 M, 2015 sempat turun di 1,5 M, tahun 2016 naik yaitu sebesar 2 M, dan di tahun 2017

⁶Wahyu Bima Prabowo, *Efektivitas Pendistribusian Dana Zakat Infaq Dan Shadaqah Terhadap Program Bestari Ditinjau Dari Prespektif Manajemen Syariah (Studi Kasus LAZ Yati Mandiri Cabang Madiun)*, (Skripsi, Kediri, IAIN Kediri, 2021)

mencapai 2,2 M. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja dan pendekatan yang digunakan yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya, ada pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di LAZNAS BMH Kediri, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di LAZISNU Kertosono.⁷

3. Skripsi IAIN Kediri tahun 2020 oleh Ega Rabsari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya Kediri”.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,766 yang disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai Motivasi Kerja. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan selanjutnya terdapat pada tempat melakukan penelitian.⁸

4. Skripsi UIN Sunan Gunung Jati tahun 2020 oleh Nurrohman dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Kinerja Amil Terhadap Optimalisasi Penghimpunan Dana Zakat Pada LAZ Yatim Mandiri”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja dengan optimalisasi penghimpunan dana zakat adalah positif, oleh karena itu, jika motivasi, kompetensi, dan kinerja

⁷Eva Viorany, *Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Zakat Nasional Baitullah Maal Hidayatullah Kantor Layanan Kediri*, (Skripsi, Kediri, IAIN Kediri, 2018)

⁸Ega Rabsari Senja, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Swalayan Surya di Kabupaten Kediri)*, (Skripsi, Kediri, IAIN Kediri, 2020)

meningkat maka optimalisasi penghimpunan dana juga akan meningkat. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja terhadap optimalisasi penghimpunan dana. Sedangkan perbedaannya ada pada pendekatan yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif, sementara penelitian sekarang menggunakan kualitatif. Selain itu perbedaan juga ada pada tempat melakukan penelitian.⁹

5. Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2019 oleh Setiawati Ika dengan judul “Motivasi Kerja Karyawan Pada LAZ di Yogyakarta”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan bekerja adalah aspek fisiologis, *instinc and innate biological determinant for behavior*, serta personaliti psikis. Lazis PWNu unggul dalam aspek *instinc and innate biological determinant for behavior*, sedangkan Lazis PWM unggul dalam aspek fisiologis dan personaliti psikis. Karyawan di kedua lembaga memiliki motivasi dalam bekerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada teori yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan teori kesimpulan dari Al Ghazali, Ahmad, dan Abdul Hamid Mursi, sementara penelitian sekarang menggunakan teori dari Khalid Ahmad saja. Selain itu perbedaan juga ada pada tempat melakukan penelitian.¹⁰

⁹ Nurrohman, *Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Kinerja Amil Terhadap Optimalisasi Penghimpunan Dana Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri*, (Skripsi, Bandung, UIN Sunan Gunung Jati, 2020)

¹⁰ Setiawati Ika Putri, *Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat di Yogyakarta*, (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019)