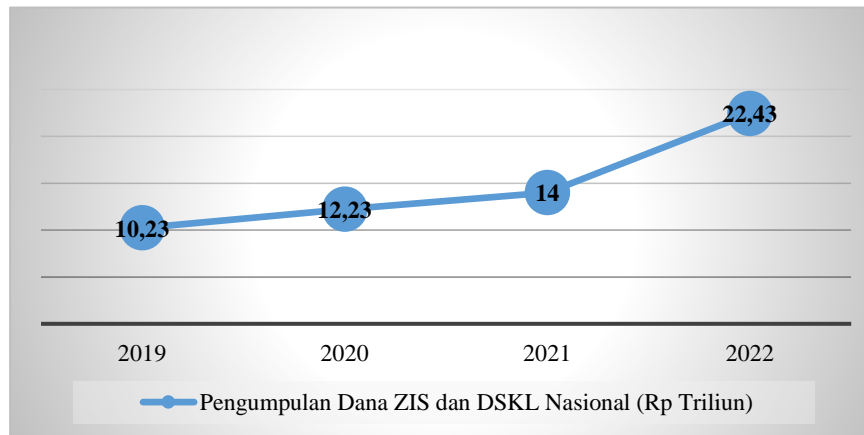


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

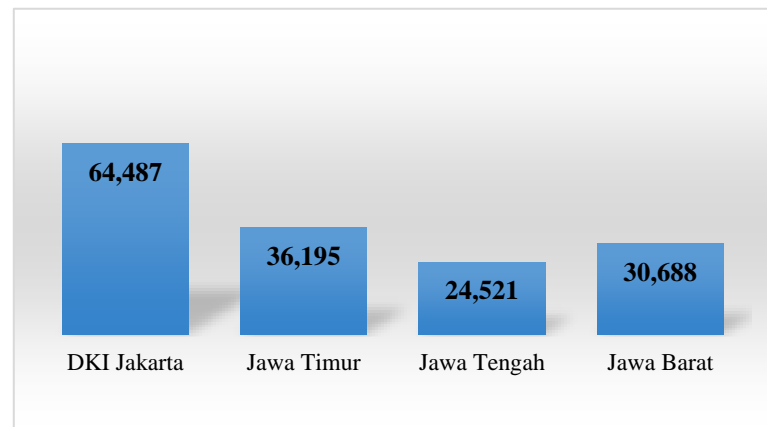
Zakat adalah salah satu kewajiban dalam agama Islam yang harus dipenuhi oleh setiap umat Muslim. Menunaikan zakat merupakan tanggung jawab individu sebagaimana kewajiban lainnya dalam agama Islam. Saat seorang mukmin beribadah dan memenuhi kewajiban-kewajibannya di hadapan Allah SWT, maka akan mendapatkan ganjaran sesuai dengan janji Allah SWT. Pelaksanaan zakat harus diatur dan ditetapkan oleh agama dan negara, termasuk dalam hal jenis harta yang harus dizakatkan, orang-orang yang wajib membayar zakat (*muzzaki*), dan penerima zakat (*mustahik*) (Azmi dkk., 2023). Tahun 2020 Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim terbanyak di dunia dengan populasi sebesar 87%. Berdasarkan hal tersebut mencerminkan bahwa Indonesia memiliki potensi penghimpunana zakat yang cukup besar (Salsabila & Hosen, 2022).



**Gambar 1.1**  
**Pengumpulan Dana ZIS dan DSKL Nasional (Rp Triliun)**

Sumber: BAZNAS (2023); data diolah

Berdasarkan pada Gambar 1.1 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) mencatat bahwa pada pengumpulan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) dan dana sosial keagamaan lainnya (DSKL) mencapai Rp. 22,43 triliun pada tahun 2022 dengan menargetkan pengumpulan dana ZIS dan DSKL mencapai Rp. 26 triliun pada tahun 2022. Nilai tersebut meningkat 58,90% dibandingkan pada tahun 2021. Angka tersebut menunjukkan jika pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan dengan baik maka zakat dapat dipakai sebagai alternatif sumber ekonomi Indonesia. (BAZNAS, 2023). Dalam upaya meningkatkan pengumpulan dana ZIS dan DSKL, kolaborasi antara lembaga-lembaga terkait, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan menjadi kunci utama dalam mencapai target yang diinginkan.



**Gambar 1.2**

**Provinsi dengan Potensi Zakat Tertinggi (Rp Triliun) Tahun 2022**

*Sumber:* BAZNAS (2023); data diolah

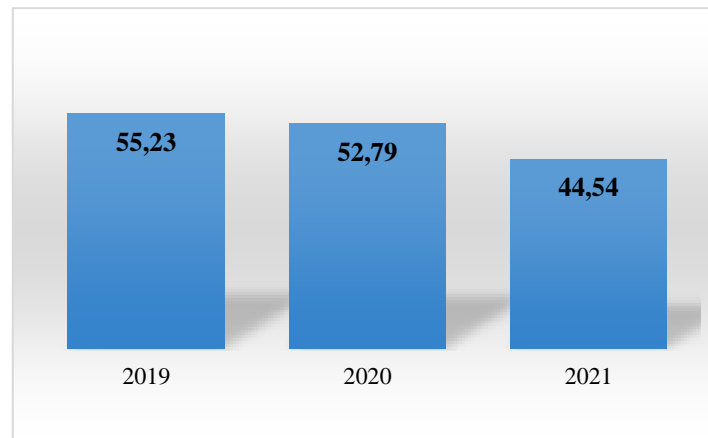
Menurut BAZNAS, (2023) menunjukkan bahwa Jawa Barat masuk kedalam tiga provinsi dengan potensi penghimpunan zakat terbesar di Indonesia yaitu sebesar 30,68 triliun hal ini menunjukkan kenaikan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebesar 26,85 triliun pada tahun 2018. Namun, hal ini menunjukkan bahwa penghimpunan zakat belum maksimal sehingga realisasinya masih jauh dari potensi yang telah diharapkan. Berdasarkan penilaian pada kriteria variabel pengumpulan, sebanyak sembilan BAZNAS di Provinsi Jawa Barat berada pada kondisi pengumpulan yang kurang baik, dua di antaranya yaitu BAZNAS Kota Bandung dan BAZNAS Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya pemahaman

Sabila Nurshadrina Hendrayana, 2023

KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) DI KOTA BANDUNG: PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KINERJA DAN LITERASI ZAKAT

Univeritas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

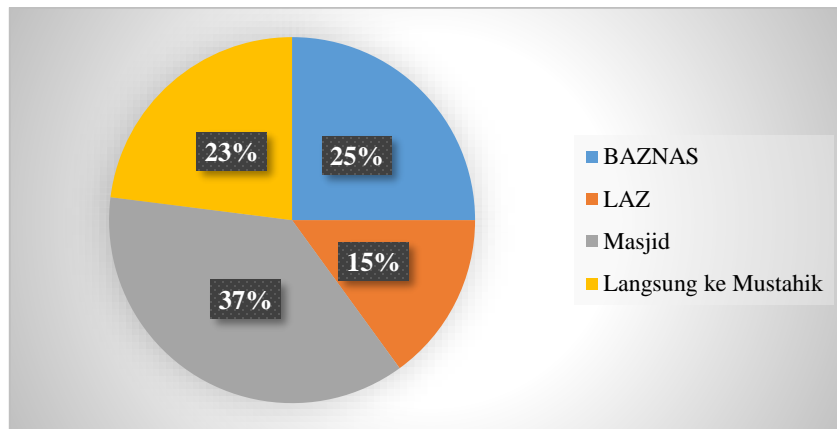
*muzzaki* secara merata juga menjadi bekal yang sangat penting guna pengoptimalan penghimpunan dana zakat untuk kedepannya termasuk di wilayah Kota Bandung yang merupakan bagian dari Provinsi Jawa Barat dimana secara umum masih memiliki pengetahuan lanjutan zakat yang cukup rendah. Selanjutnya faktor lain yang memengaruhi rendahnya pengelolaan zakat yaitu kualitas pekerjaan di Indonesia belum maksimalnya realisasi penghimpunan zakat yaitu salah satunya pada manajemen pengelolaan zakat yang masih kurang efektif dan efisien.(Nisa dkk., 2021).



**Gambar 1.3**  
**Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia Tahun 2019-2021**

*Sumber:* Badan Pusat Statistik (2021); data diolah

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pada tahun 2019 hingga tahun 2021 terjadi penurunan kualitas tenaga kerja, dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (KIKP) pada tahun 2019 sebesar 55,23 poin turun menjadi 44,54 poin pada tahun 2021 atau turun 20,7%. Hal ini, akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Terjadinya penurunan didorong oleh minimnya pekerjaan berkualitas di Indonesia (Databoks.com, 2021). Melalui peranannya dalam redistribusi kekayaan, lembaga amil zakat dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja, terutama dalam memastikan bahwa mereka memiliki akses yang lebih baik. Adapun hal lain yang mempengaruhi dalam pengelolaan dana zakat yaitu kepercayaan masyarakat dalam pembayaran zakat yang masih kurang.



**Gambar 1.4**  
**Preferensi Tempat Pembayaran Zakat Tahun 2021**

*Sumber:* Indonesia Zakat Outlook (2021); data diolah

Berdasarkan Gambar 1.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 60% masyarakat muslim membayar zakat di luar lembaga resmi, sementara 40% masyarakat muslim membayar di lembaga resmi. Hal ini tentu masih banyak masyarakat muslim yang tidak percaya terhadap lembaga yang telah resmi ada di Indonesia, presentase ini sebagai tolak ukur pertimbangan evaluasi bagi lembaga amil zakat dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat. Persepsi para *muzzaki* terhadap manajemen pengelolaan dana zakat berperan penting dalam membentuk kepercayaan mereka terhadap sebuah lembaga zakat. Kepercayaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti reputasi Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), akuntabilitas pengungkapan informasi, efektivitas manajemen zakat, dan kepuasan muzaki terhadap pelayanan pembayaran zakat (Fatoni, 2022). Adapun salah satu masalah eksternal yang berhubungan dengan rendahnya pengumpulan zakat di lembaga amil resmi antara lain kurangnya pemahaman atau pengetahuan masyarakat terkait zakat, baik secara umum maupun tentang pentingnya membayar zakat melalui lembaga amil resmi. Penelitian ini menggunakan indeks literasi zakat (ILZ) yang telah diterbitkan oleh pusat kajian strategis Baznas.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rustyani dan Rosyidi (2018), menyebutkan bahwa pada enam Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia tersebut masih rendah serta belum bisa menjaga konsistensinya. Hal ini, akan berdampak pada

pendistribusian zakat yang bersifat konsumtif dan dapat menimbulkan kurangnya rasa percaya masyarakat terhadap Lembaga Amil Zakat (LAZ). Berdasarkan hal tersebut kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan guna mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi sebagaimana yang dijelaskan dalam perencanaan strategis perusahaan (Faustyna, 2015). Pertumbuhan organisasi dipengaruhi oleh optimalnya kinerja karyawan, dan pencapaian tujuan perusahaan dibantu oleh kinerja yang tangguh. Oleh karena itu, diperlukan usaha maksimal untuk meningkatkan kinerja, sebagaimana diungkapkan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19, yang dapat diartikan sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah SWT mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*

Menurut pandangan Islam, kinerja memiliki peran penting dalam kehidupan sosial. Meskipun agama menganjurkan untuk bekerja, seringkali pekerjaan digunakan sebagai ukuran dalam mengevaluasi seseorang. Dalam keyakinan Islam, setiap individu diharapkan memiliki kemandirian dalam memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Mereka diwajibkan untuk bekerja dan tidak diperbolehkan mengemis untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Seseorang harus mampu memenuhi kebutuhannya bahkan melalui kerja keras. Seorang muslim dianjurkan untuk melakukan segala sesuatu dengan prestasi terbaik, tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi juga untuk kebaikan orang lain. Mengelola dan membangun kinerja merupakan suatu kewajiban, karena kinerja memberikan banyak manfaat baik dari sisi individu karyawan maupun pimpinan organisasi. Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan adalah dapat memperjelas peran karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kinerja seorang amil dalam mengelola zakat menjadi perhatian penting untuk mengetahui sejauh mana para staf pengelola zakat menjalankan amanah yang telah diberikan sesuai dengan tata kelola organisasi zakat (Munifatussa'idah & Prasetyo, 2023).

Permasalahan utama sekaligus menjadi kendala dalam mewujudkan kinerja lembaga zakat yang optimal adalah rendahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang menyebabkan amil kurang berkembang dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat (KNEKS, 2019). Kualitas sumber daya manusia lembaga zakat seharusnya menjadi modal dasar agar pengelolaan zakat dapat lebih maju dan berkembang sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pengentasan kemiskinan. Sehingga, diperlukan peningkatan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk Amil yang memiliki profesionalisme, kompetensi, dan integritas tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Adnan (2017). Hal ini diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja Amil, yang merupakan faktor kritis untuk kesuksesan lembaga zakat. Menurut penelitian Hasan dkk (2019), mereka menyarankan agar organisasi zakat lebih memusatkan perhatian pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui implementasi dan penguatan fungsi pelatihan kerja.

Berdasarkan data masalah yang terjadi terkait kinerja karyawan diatas, terdapat teori yang relevan untuk memecahkan permasalahan tersebut, yaitu *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Menurut Robbins & Judge (2017), Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang meneliti dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap tindakan di dalam suatu organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Mengacu pada peneltian sebelumnya, peneliti terdahulu menggunakan *Theory Organizational Behavior* (Teori Perilaku Organisasi).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2008), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai bersama yang ada dalam suatu organisasi, yang mengarahkan cara karyawan menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi, keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang di dalam organisasi, dan digunakan sebagai panduan bagi perilaku anggota organisasi dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal serta menjaga keutuhan internal (Zulfa & Safitri, 2022). Organisasi yang memiliki budaya yang positif akan mencerminkan citra

yang positif, sebaliknya, jika organisasi memiliki budaya yang negatif, maka akan mencerminkan citra negatif bagi organisasi (Rosvita dkk., 2017).

Hal ini, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Musadieg, dkk (2018); Pawirosumarto, dkk (2017); Maamari & Saheb, (2018); Masyithah, dkk (2018); Marimin, (2011); Sapitri & Pancasasti (2022); Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan menjalankan budaya organisasi yang diterapkan pada setiap karyawan dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kinerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Robbins (2008) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keinginan dan upaya maksimal yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan memenuhi kebutuhan individu. Hasibuan (1996) mendefinisikan motivasi sebagai usaha untuk menginspirasi semangat kerja para bawahan agar mereka bekerja dengan tekun dan menggunakan kemampuan serta keterampilan mereka secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan faktor yang memberikan rangsangan dan dorongan, serta membangkitkan semangat kerja pada karyawan, yang pada gilirannya mengubah perilaku karyawan agar mereka memiliki antusiasme dan kinerja optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya (Marimin, 2011). Tujuannya adalah menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan memahami dan memperhatikan kebutuhan hidup mereka sebagai faktor motivasi dalam bekerja (Sari, 2015).

Hal ini, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marimin (2011); Julianry, dkk (2017); Lawasi & Triatmanto (2017); Adha, dkk (2019); Yanuari (2019); Hendra (2020); Asmawiyah (2020); dan Halik (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya,

motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih giat dalam berbuat atau bekerja, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pun akan meningkat. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Antara, dkk (2016), literasi merujuk pada pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan seseorang terhadap suatu hal yang dapat memengaruhi perilaku dan keputusan mereka terkait hal tersebut (Pulungan, 2017). Literasi zakat sebagai kemampuan seseorang untuk membaca, memahami, menghitung, dan mengakses informasi tentang zakat, yang pada gilirannya meningkatkan kesadaran mereka dalam membayar zakat. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat literasi zakat. Hal ini, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahman, dkk (2010); Antara, dkk (2016); Pulungan (2017); Harahap, dkk (2022); Irsyad, dkk (2023) bahwa literasi zakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja karyawan meningkat dengan baik seiring dengan peningkatan literasi keuangan. Apabila seorang karyawan tidak memahami literasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani & Indriani (2022), dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel literasi tidak berpengaruh terhadap minat membayar zakat melalui zakat digital di masyarakat Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini penting dilakukan karena ketika karyawan lembaga amil zakat memiliki budaya organisasi yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, dan literasi zakat yang baik, hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Kepercayaan masyarakat adalah hal penting karena akan berdampak langsung pada tingkat partisipasi dan sumbangan yang diberikan. Dalam keseluruhan, integrasi yang kuat antara budaya organisasi yang tepat, motivasi kerja yang tinggi, dan literasi zakat yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan di lembaga amil zakat. Ini juga dapat memperkuat efisiensi, efektivitas, dan dampak positif terhadap masyarakat yang membutuhkan bantuan zakat.



Berdasarkan uraian permasalahan di atas masih terdapat inkonsistensi. Adapun pembaruan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel literasi zakat dan subjek penelitian yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Bandung, sedangkan pada penelitian terdahulu umumnya meneliti hanya sebuah perusahaan dan perbankan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS, sedangkan dalam penelitian terdahulu umumnya masih menggunakan analisis regresi linear berganda. Penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat (LAZ) khususnya di Kota Bandung. Oleh karena itu judul penelitian yang penulis ajukan adalah **“Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat (Laz) di Kota Bandung: Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Literasi Zakat”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

1. Belum terealisasi target pengumpulan dana Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS) dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (DSKL) sebesar Rp. 26 triliun dan hanya tercapai Rp. 22,43 triliun pada tahun 2022 (BAZNAS, 2023).
2. Masih banyak masyarakat muslim yang belum percaya terhadap Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Sebanyak 60% masyarakat muslim masih membayar zakat diluar lembaga resmi (Indonesia Zakat Outlook, 2021).
3. Provinsi Jawa Barat sebanyak sembilan BAZNAS berada pada kondisi pengumpulan kurang baik, dua diantaranya yaitu BAZNAS di Kota Bandung dan Kota Sumedang (BAZNAS, 2023).
4. Manajemen pengelolaan zakat yang masih kurang efektif dan efisien menjadi salah satu faktor realisasi penghimpunan zakat yang belum maksimal (BAZNAS, 2023).
5. Terjadi penurunan kualitas tenaga kerja pada tahun 2019 hingga tahun 2021, dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (KIKP) pada tahun 2019 sebesar 20,7% (Badan Pusat Statistik, 2021).
6. Pada enam Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia tersebut masih rendah serta belum bisa menjaga konsistensinya (Rustyani & Rosyidi, 2018).

7. Rendahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang menyebabkan amil kurang berkembang dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat, menjadi kendala dalam mewujudkan kinerja lembaga zakat yang optimal (KNEKS, 2019).

### **1.3 Pertanyaan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi, motivasi kerja, literasi zakat, kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh literasi zakat terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh tingkat budaya organisasi, tingkat motivasi kerja, tingkat literasi zakat dan tingkat kinerja amil pada lembaga zakat di Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan menguji teori perilaku organisasi dimana dengan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan literasi zakat terhadap kinerja amil.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis  
Peneliti memiliki harapan bahwa studi ini akan memberikan kontribusi ide dan pengetahuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi rujukan penting dalam ekonomi Islam, terutama dalam konteks amil zakat. Penulis juga berharap bahwa penelitian ini akan menjadi sumber referensi yang berharga

untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian selanjutnya. Dapat dijadikan kajian dalam mempelajari pengaplikasian teori perilaku organisasi pada amil di lembaga zakat.

## 2. Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi pihak yang perlu mengidentifikasi amil zakat, sehingga dapat menjadi acuan penting untuk penelitian selanjutnya.