

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah disajikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat budaya organisasi amil secara berada kategori yang sangat tinggi. Hal ini, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat budaya organisasi yang cenderung sangat menanamkan nilai atau makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi atau instansi dan dapat membedakan instansi tersebut dari instansi yang lain serta melaksanakan nilai tersebut dalam cara kerja responden setiap harinya. Selanjutnya, tingkat motivasi kerja yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang cenderung sangat menanamkan dan melakukan segala cara untuk mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kemudian pada tingkat literasi zakat yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat literasi zakat yang cenderung sangat memiliki kemampuan dalam membaca, memahami, menghitung, dan mengakses informasi tentang zakat. Terakhir, tingkat kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja karyawan yang sudah menanamkan serangkaian tindakan yang dapat memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi.
2. Tingkat budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga amil zakat di Kota Bandung. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika LAZ memiliki budaya organisasi yang tinggi akan

mendorong kinerja karyawan. Amil sangat menyadari bahwa stabilitas dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan fungsinya akan memberikan dampak positif pada para karyawan. Budaya organisasi mencakup norma-norma dan nilai-nilai yang memandu perilaku anggota organisasi serta membentuk karakter yang matang (Marimin, 2019). Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan mendukung kinerja amil, lembaga zakat dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dalam mengelola dan mendistribusikan zakat (Muis dkk., 2018).

3. Tingkat motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga amil zakat di Kota Bandung. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika LAZ memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan LAZ di Kota Bandung, pimpinan menyampaikan motivasi melalui pemberian dorongan terkait kebutuhan, semangat kerja, dan hasil kinerja karyawan. Motivasi kerja dalam konteks Islam didefinisikan sebagai dorongan untuk bekerja yang semata-mata didedikasikan kepada Allah SWT (Marimin, 2011). Memahami dan merangsang motivasi kerja amil zakat dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat dengan penuh tanggung jawab dan komitmen (Hustia, 2020).
4. Tingkat literasi zakat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga amil zakat di Kota Bandung. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika LAZ memiliki literasi zakat yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan. Tingkat literasi zakat yang tinggi membantu amil untuk memahami dengan baik konsep zakat, hukum-hukum yang terkait, dan prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pengelolaan zakat. Pemahaman yang mendalam ini menjadi dasar yang kuat untuk menjalankan tugas dengan efektif. Amil yang memiliki literasi zakat yang baik dapat mengelola distribusi zakat dengan lebih adil dan merata. Mereka dapat menilai kebutuhan penerima zakat dengan cermat

dan memastikan bahwa dana zakat didistribusikan sesuai dengan ketentuan agama dan kebijakan lembaga zakat.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Implikasi hasil dari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan literasi zakat. Tingginya tingkat budaya organisasi, motivasi kerja, dan literasi zakat yang dimiliki oleh amil dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya amil pada lembaga zakat di Kota Bandung. Kinerja karyawan dapat dipertahankan dengan cara mempertahankan budaya organisasi yang baik, tetap memiliki motivasi kerja dan juga meningkatkan literasi zakat. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan literasi zakat menjadi tiga hal yang memiliki peran dan menjadi faktor untuk lembaga zakat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Meskipun masih ada beberapa faktor lain selain budaya organisasi, motivasi kerja, dan literasi zakat yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen bekerja, beban kerja, pengalaman kerja, lingkungan pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Adapun implikasi lain dari temuan dalam penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan pemahaman tentang ekonomi Islam, khususnya terkait sumber daya manusia dalam konteks zakat. Pentingnya budaya organisasi yang kuat dan konsisten dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai zakat, seperti transparansi, integritas, kepedulian sosial, dan komitmen terhadap keadilan, akan memberikan arah dan norma yang jelas bagi karyawan. Implikasinya, karyawan akan lebih terdorong untuk berkinerja tinggi karena budaya tersebut mendorong keterlibatan, kreativitas, dan komitmen yang lebih besar. Motivasi kerja yang tinggi dapat diperoleh melalui pemenuhan kebutuhan intrinsik (seperti kepuasan dalam memberikan manfaat sosial melalui zakat) dan ekstrinsik (seperti insentif yang adil atau pengakuan atas kontribusi mereka). Pentingnya pemahaman dan pengetahuan yang baik tentang zakat serta kemampuan untuk mengelolanya dengan tepat dan sesuai dengan prinsip syariah. Literasi zakat yang baik dapat membantu karyawan dalam memahami tujuan zakat,

cara yang efektif untuk mengumpulkan dan mendistribusikan dana, serta dampak sosial dari pengelolaan dana zakat. Implikasinya, karyawan dengan literasi zakat yang baik cenderung lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam lembaga amil zakat.

Dari segi praktis, peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran umum tentang tingkat budaya organisasi, motivasi kerja, literasi zakat, dan kinerja karyawan di lembaga amil zakat di Kota Bandung. Lembaga amil zakat dapat meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai zakat, memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, serta meningkatkan literasi zakat mereka, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan dana zakat dan dampak sosial yang dihasilkan.

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat penulis berikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini:

1. Bagi Lembaga amil zakat, diharapkan dapat terus meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki agar terus dapat meningkatkan kinerja amil pada lembaga amil zakat di Kota Bandung. Dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang sehat. Diharapkan dapat terus memotivasi, memberikan penghargaan terhadap amil sehingga memicu motivasi kerja yang tinggi. Dengan cara meningkatkan kompetensi para amil sehingga memicu literasi yang tinggi.
2. Bagi Praktisi, evaluasi kinerja yang teratur diperlukan untuk memastikan amil bekerja efektif dan sesuai dengan tujuan lembaga amil zakat. Pengelolaan dana zakat dengan baik adalah kunci keberhasilan lembaga amil zakat. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan untuk memberikan umpan balik konstruktif dan memotivasi amil. Pastikan amil terlibat dalam pelatihan pengelolaan keuangan dan terapkan prosedur yang ketat untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat.
3. Bagi akademis, amil perlu terus mengembangkan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan perkembangan terbaru di bidang zakat dan keuangan Islam. Sediakan pelatihan lanjutan atau program sertifikasi yang dapat membantu amil meningkatkan kualifikasi para amil.

4. Bagi pemerintah, pemerintah perlu melakukan pengawasan terhadap lembaga amil zakat untuk memastikan kinerjanya sesuai dengan tujuan sosial dan agama. Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan independen dapat diterapkan, dengan melibatkan pihak eksternal atau pemerintah.
5. Bagi peneliti selanjutnya, keterbatasan dalam penelitian ini hanya membahas aspek-aspek tertentu dari kinerja amil, dan aspek lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi tidak dibahas sepenuhnya. Memperluas cakupan penelitian untuk mencakup dimensi lain dari kinerja amil dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi amil. Selain itu, keterbatasan dalam penelitian ini ukuran dari literasi zakat seharusnya bukan menilai diri sendiri tetapi dapat diberikan ukuran melalui soal evaluasi. Lalu untuk populasi sampel keterbatasan dalam penelitian ini hanya menjadikan amil zakat lembaga swasta di Kota Bandung sebagai sampel, seharusnya bisa mengukur amil zakat yang ada di lembaga zakat nasional seperti BAZNAZ.