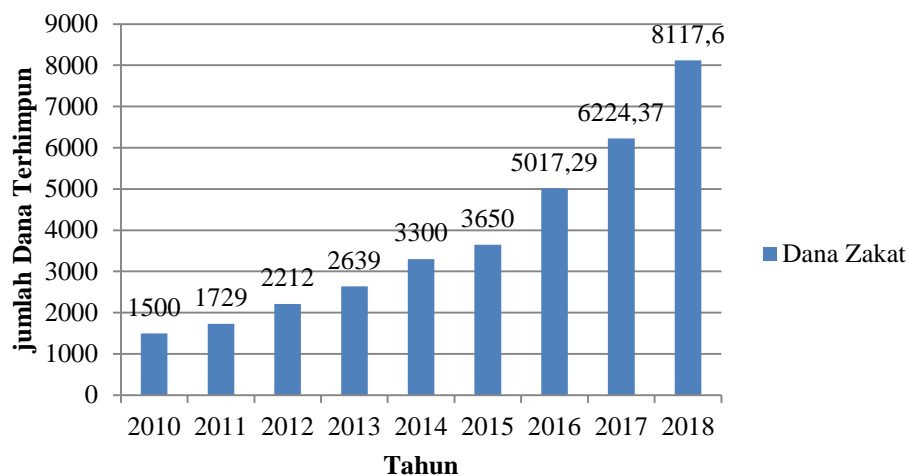


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Zakat merupakan salah satu instrumen ekonomi Islam sebagai sarana yang efektif dalam memberdayakan ekonomi umat. Allah SWT sudah menentukan rezeki bagi tiap-tiap hambanya, sebagian diberikan rezeki yang lebih dibandingkan sebagian yang lain bukan untuk membeda-bedakan. Namun, kelompok yang diberikan rezeki yang lebih memiliki tanggung jawab untuk membantu kelompok lain yang kekurangan secara Islam melalui zakat, infaq, dan sedekah. Pentingnya zakat membuat ia menjadi salah satu rukun islam yang hukumnya wajib dilaksanakan sama halnya dengan ibadah – ibadah lain maka, meskipun berupa harta, pembayarannya bisa mewujudkan nilai spiritual sebagaimana shalat, puasa dan haji (Nabhani, 2018).



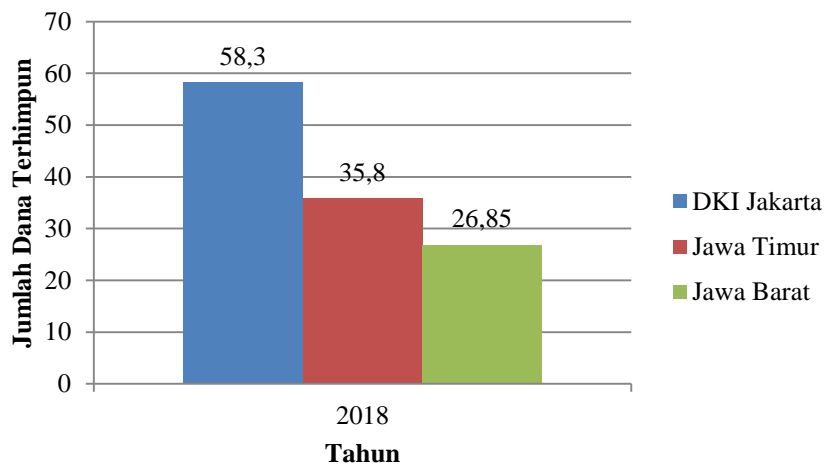
Sumber: (BAZNAS, 2019)

Gambar 1.1
Penghimpunan Zakat Indonesia (Milyaran Rupiah)

Berdasarkan Gambar 1.1 total penghimpunan zakat di Indonesia pada tahun 2018 mencapai Rp.8,1 Triliun. Jumlah ini meningkat sekitar Rp.1,9 Triliun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan secara keseluruhan dalam kurun 3

tahun terakhir (2015 – 2018), terjadi peningkatan pengumpulan zakat yang sangat signifikan sebesar 122 persen atau Rp.4,5 Triliun.

Hasil riset yang dilakukan oleh BAZNAS pada tahun 2019 berdasarkan Indikator Potensi Pemetaan Zakat (IPPZ) menunjukkan bahwa potensi zakat di Indonesia pada tahun 2019 mencapai angka Rp.233,8 Triliun (BAZNAS, 2019). Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan dengan baik maka zakat bisa digunakan sebagai alternatif sumber ekonomi bagi Indonesia. Namun, realisasi yang terjadi tahun 2019 masih sangat jauh dari potensi zakat yang sebelumnya telah diungkapkan. Pada tahun 2019 BAZNAS baru mampu mengelola sekitar 3,5% zakat dari potensi yang dimiliki Indonesia.



Sumber: (BAZNAS, 2017) (data diolah)

Gambar 1.2
Provinsi dengan Potensi Zakat Tertinggi (dalam Triliun Rupiah)

Data pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat masuk kedalam tiga provinsi dengan potensi penghimpunan zakat terbesar di Indonesia untuk tahun 2018 yaitu sebesar Rp 26,85 Triliun. Pada tahun 2017 sendiri potensi penghimpunan zakat di Jawa Barat adalah Rp 17,6 Triliun, sementara Jawa Barat hanya mampu menghimpun Rp 600 Triliun dan pada tahun sebelumnya sebesar Rp 500 Miliar. Hal ini menjelaskan bahwa penghimpunan zakat belum maksimal sehingga realisasinya masih jauh dari potensi yang diharapkan.

Salah satu yang menjadi faktor belum maksimalnya realisasi penghimpunan zakat adalah manajemen pengelolaan zakat masih kurang efektif dan efisien. Menurut Nurhasanah dan Suryani (2018) kurangnya amil zakat yang baik dalam mengatur manajemen zakat pada LAZ, karena seharusnya amil zakat diharapkan memiliki *database* mustahik dan muzaki yang akurat sehingga pengumpulan dan penyaluran zakat dapat dipetakan dengan baik. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Norvadewi (2012) SDM yang tidak kompeten dalam bidangnya akibat sistem perekrutan dengan pola tertutup sehingga tidak membuka peluang yang kompetitif. Sedangkan menurut Thalib dkk (2016) dalam penelitiannya di Kota Bima mengatakan bahwa produktivitas kerja yang masih rendah, sehingga pendistribusian zakat masih bersifat konsumtif dan menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap LAZ..

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiany dan Rosyidi (2018) pada enam LAZ dengan menggunakan metode indeks produktivitas malmquist (TFP *Change*) menunjukkan bahwa keenam LAZ tersebut pada tahun 2014 hingga 2016 produktivitas kerjanya masih rendah serta belum bisa menjaga konsistensinya. Menurut Evi (2015) keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan. Dengan demikian, jika suatu LAZ ingin meningkatkan produktivitas kerjanya, maka LAZ tersebut perlu meningkatkan produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang tidak lain adalah amil zakat yang terdapat di lembaga tersebut.

Produktivitas dalam bekerja adalah hal yang paling didambakan oleh setiap lembaga kepada para karyawannya, agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Fathoni & Ghozali, 2017). Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan

melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga untuk orang lain.

Menurut Gie dalam penelitian Saharudin dan Sulaiman (2016) mengungkapkan produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu karya yang lebih dari ukuran biasa yang telah umum. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Pengukuran produktivitas menurut Henry Simamora dapat menggunakan tiga cara. Pertama, kualitas kerja dengan menggambarkan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang telah dihasilkan oleh karyawan. Kedua, kuantitas kerja yang merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan. Ketiga, ketepatan waktu yang merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Anwar, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Zaki Abdullah dkk (2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja amil zakat dengan menggunakan pendekatan psikologi yaitu, *motivation, worktime, environment, workload, career path, passion dan salary*. Lebih lanjut Nasron dan Tri (2012) mengungkapkan enam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor pertama adalah sikap kerja yang merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim. Faktor kedua, keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan formal dan informal. Faktor ketiga, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Faktor keempat, efisiensi tenaga kerja dimana perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Faktor kelima, kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha. Faktor keenam, manajemen produktivitas yang berhubungan dengan sumber dan sistem kerja.

Faktor penting lain mengenai produktivitas kerja diungkapkan oleh Sunyoto (2012) yang menjelaskan kedalam tiga faktor. Pertama, pendidikan dalam upaya

mengembangkan potensi manusia. Kedua, pelatihan yang dimana untuk memperbaiki performansi pekerja. Ketiga, motivasi dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi sendiri kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan Mohammed (2019) dan Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa tidak adanya motivasi yang dirasakan oleh pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehari – hari sehingga pegawai tersebut tidak memiliki komitmen dalam bekerja.

Adapun Robbins (2018), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi. Semua diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para pegawai dan perusahaan dimana pegawai akan berfikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Sari, 2015). BAZNAS sendiri menjadikan kompensasi sebagai sarana untuk mensejahterakan amilnya.

Kompensasi sendiri merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi pegawai karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran - ukuran nilai karya antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan (Sari, 2015).

Penelitian Zaki Abdullah dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja itu mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Munawir dan Abdul Kadir (2015) menyatakan terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Namun, hal berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Ahmad Latif dkk (2017) bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian, penulis akhirnya tertarik untuk meneliti mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja amil zakat. Variabel bebas yang akan digunakan adalah tingkat kompensasi dan tingkat motivasi yang kemudian pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu tingkat produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada lembaga amil zakat yang ada di Kota Bandung, dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah amil zakat. Penelitian mengenai produktivitas kerja amil belum banyak dilakukan di Indonesia, mayoritas penelitian masih membahas dalam produktivitas dari lembaga nya itu sendiri. Sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini guna memberikan informasi mengenai apa-apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja amil yang bisa berguna bagi pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, judul penelitian skripsi yang diajukan adalah **“PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AMIL ZAKAT (Studi pada Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Potensi zakat di Indonesia pada tahun 2019 senilai Rp 233,8 Triliun, namun realisasinya masih jauh dari yang diharapkan karena BAZNAS baru mampu mengelola 3,5% dari potensi yang dimiliki (BAZNAS, 2019).
2. SDM yang dimiliki oleh LAZ masih kurang kompeten dalam bidangnya (Norvadewi, 2012).

3. Produktivitas kerja yang masih rendah, sehingga pendistribusian zakat masih bersifat konsumtif dan menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap LAZ (Thalib, Irwan, & Ro'is, 2016).
4. Produktivitas kerja enam LAZ pada tahun 2014 hingga 2016 masih pada tingkat rendah dan cenderung tidak konsisten (Rustiany & Rosyidi, 2018).

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 kompensasi, tingkat motivasi kerja dan tingkat produktivitas kerja amil lembaga amil zakat di Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja amil zakat?
3. Apakah tingkat motivasi kerja memoderasi pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja amil zakat??

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh tingkat kompensasi, tingkat motivasi, dan tingkat produktivitas kerja amil pada lembaga zakat di Kota Bandung. Selain itu penelitian ini juga bertujuan menguji teori perilaku organisasi dimana dengan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja amil serta bagaimana motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang dilakukan ini adalah terbagi menjadi dua kategori yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan rincian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sedikit banyak diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi dalam bidang ekonomi Islam terkhusus mengenai amil zakat. Hal ini dapat dijadikan kajian dalam mempelajari pengaplikasian teori perilaku organisasi pada amil di lembaga zakat sebagai karyawan yang bekerja di sana.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang mempunyai keperluan dalam mengidentifikasi amil zakat, sehingga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya.