

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan zaman membuat masyarakat menuntut adanya lembaga yang baik untuk membantu masyarakat dalam pelaksanaan program bakti sosial. Saat ini terdapat berbagai macam program bakti sosial yang bergerak di bidang penyaluran zakat, infaq dan sedekah yaitu Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU).<sup>1</sup> Dalam sistem manajemen modern, baik organisasi swasta maupun publik akan selalu ada dan diakui legitimasinya jika mampu melakukan penyesuaian terhadap perubahan dan dinamika masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, setiap organisasi formal seringkali mengevaluasi kinerja struktur organisasinya sehingga tepat mengeluarkan kebijakan untuk merestrukturisasi aparatur organisasinya untuk menyesuaikan dengan perubahan paradigma pembangunan dan dinamika yang berkembang di masyarakat.<sup>2</sup>

Zakat tidak hanya perihal ritual agama, namun lebih jauh merupakan instrument transformasi sosial, politik, dan ekonomi jangka panjang. Tanpa adanya zakat sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan finansial dan pengembangan diri untuk mustahik adalah sebuah ketidakadilan struktural.

---

<sup>1</sup> Rusydina, Amalina, and Ririn Tri Ratnasari. "Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 3.3 (2019): 1-9.

<sup>2</sup> Notanubun, Zainuddin. "Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Maluku." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan* 2.2 (2018): 226.

Mengabaikan kelompok mustahik sama saja dengan merampas hak mereka karena islam sendiri menjamin peluang ekonomi dari zakat. Oleh karena itu, pemberdayaan kinerja sebuah organisasi yang berkewajiban menyalurkan zakat menjadi penting.<sup>3</sup>

Menyalurkan zakat melalui lembaga resmi menjamin dana tersalurkan tepat sasaran kepada mustahiq. Namun, di Indonesia banyak muzakki yang belum menyadari pentingnya menyalurkan zakat melalui Badan Amil Zakat, sehingga lebih memilih langsung memberi pada penerima zakat. Rendahnya kesadaran ini terutama dipicu minimnya sosialisasi dan informasi yang tentunya berhubungan dengan kinerja Lembaga Amil Zakat.<sup>4</sup>

Dalam lingkup kajian manajemen dan organisasi kata “kinerja” bukan kata yang sama sekali baru dan dewasa ini, telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi/perusahaan dan semua orang yang terlibat didalamnya. Bisa dikatakan istilah kinerja sudah dikenal sejak zaman pra-modern. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran dinasti Wei tahun 221-265 Masehi.<sup>5</sup> Sebagai lembaga yang mengelola dana zakat, infaq dan sedekah, LAZISMU harus terus

---

<sup>3</sup> Waningsih, Reni, Rokhmat Subagiyo, and M. Aqim Adlan. "Realization of zakat as a form of social justice in the perspective of Muhammad Iqbal." *Interdisciplinary Journal of Advanced Research and Innovation* 2.1 (2024): 64-70.

<sup>4</sup> Azizah, Yunia Nur, et al. "Analisis Penerapan Akuntansi Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS) Berdasarkan PSAK 109 Pada Badan Amil Zakat di Indonesia." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 7.1 (2022): 16-32.

<sup>5</sup> Achmad Sobirin, M. B. A. "Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja." *MODUL 1: Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja* (2014).

meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.<sup>6</sup>

Pada tahun 2023, LAZISMU Jawa Timur yang mengusung tema “Akselerasi dan Transformasi Menuju LAZISMU yang Unggul dan Berkemajuan” dengan target kinerja yang diukur melalui penerimaan ZISKA sebesar 118,3 miliar. Namun, target tersebut mengalami penurunan pada tahun – tahun berikutnya, yaitu menjadi 90 miliar pada tahun 2024 dan 100 miliar pada tahun 2025. Berdasarkan data tahun 2017 – 2023, total dana ZISKA yang berhasil dihimpun pada tahun 2023 mencapai Rp. 67.615.252.577, dengan tingkatan kenaikan penghimpunan dari tahun sebelumnya sebesar 9,2%. Adapun realisasi penyaluran dana mencapai 46.820.934.859 atau sekitar 69,2% dari total dana yang dihimpun. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja LAZISMU jawa timur berkemungkinan mengalami penurunan capaian kinerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Penghimpunan ZISKA

Tahun	Penghimpunan (Rp)	Penyaluran (Rp)	Persentase Fluktuasi Penghimpunan ZISKA (%)	Persentase Penyaluran (%)
2017	10.930.841.609	72.98.368.275		66,8
2018	27.655.914.853	18.178.364.674	60,5	65,7
2019	28.299.777.190	28.480.521.866	2,3	100,6
2020	33.650.132.507	32.413.863.958	15,9	96,3
2021	74.453.035.849	60.574.127.089	54,8	81,4
2022	61.389.133.575	62.112.039.620	-21,3	101,2
2023	67.615.252.577	46.820.934.859	9,2	69,2

Sumber: Data Diolah, 2025

<sup>6</sup> Andayani, Tutut Dwi. "Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Studi pada LAZISMU Kota Pekalongan." *Neraca* 14.1 (2018): 38-48.

Dalam gelar rakernas LAZISMU tahun 2025, Jawa Timur dinobatkan menjadi wilayah ke-2 dengan pertumbuhan ZISKA terbaik dengan 45 kantor cabang yang tersebar di tiap wilayah. Diantaranya, LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang memberikan kontribusi penerimaan sekitar 15 persen dari total penghimpunan dana ZISKA LAZISMU Jawa Timur. Dari semua wilayah cabang, LAZISMU malang menunjukkan tren positif dengan menyabet gelar dalam rakerwil tahun 2025 sebagai daerah dengan pertumbuhan donasi ZISKA terbaik. Capaian ini mencerminkan kinerja yang baik dalam penghimpunan, sehingga diharapkan dapat menjadi inspirasi sekaligus cerminan bagi kantor - kantor LAZISMU lainnya di jawa timur untuk memperkuat pertumbuhan kinerja.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>7</sup> Demikian halnya dengan kinerja organisasi, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan kebermanfaatan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai LAZISMU dalam menyalurkan zakat, infaq dan shodaqoh. Dalam suatu organisasi kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang

---

<sup>7</sup> Khotijah, Siti. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Mts N 5 Kebumen)*. Diss. Universitas Putra Bangsa, 2021.

yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut.<sup>8</sup>

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan dalam bekerja maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan menguasai tugas yang diberikan.<sup>9</sup> Adanya kinerja karyawan tersebut tergantung pada bagaimana lembaga tersebut memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan itu sendiri, dimana untuk mewujudkan hasil kinerja karyawan tersebut secara maksimal, lembaga tersebut juga harus memperhatikan berbagai keadaan yang dapat mempengaruhi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri.<sup>10</sup>

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor eksternal, seperti perkembangan teknologi, hukum dan peraturan pemerintahan, politik, pesaing bisnis atau hal yang tidak terduga. Sedangkan faktor internal diantaranya gaya kepemimpinan, budaya

---

<sup>8</sup> Irsyad, Fahmi, Susi Hendriani, and Sukirno Putro. "Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau." *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 17.1 (2022): 1-13.

<sup>9</sup> Fadhlurrohman, Ahnaf, and Fuad Mas'ud. "Pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai KSPPS Binama Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 11.3 (2022).

<sup>10</sup> Achmad, Fadelia, and Rachma Indrarini. "Analisis Good Corporate Governance Dan Kinerja Karyawan Dalam Penghimpunan Dana Lazismu Sidoarjo." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 5.2 (2022): 187-198.

organisasi dan komitmen.<sup>11</sup> Setiap organisasi harus mempunyai pemimpin dalam menjalankan semua komponen organisasi tersebut agar berjalan sesuai tujuan. Pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, karena jika hanya keterampilan manajemen dasar yang dimiliki, seorang pemimpin tidak cukup untuk mengarahkan karyawan meningkatkan kinerjanya.<sup>12</sup> Selain itu, maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkembang kepada karyawan, perlu adanya dukungan budaya organisasi yang baik bagi seluruh karyawan dalam perusahaan.<sup>13</sup>

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai, karena dapat memberikan dampak pada tingkat motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu dalam menangkap peluang yang diberikan oleh organisasinya.<sup>14</sup> Budaya organisasi diartikan sebagai budaya yang berada dalam perusahaan atau seperangkat keyakinan dan simbol bersama yang eksklusif untuk organisasi tertentu. Hal ini menumbuhkan budaya dimana karyawan merasa seperti satu

---

<sup>11</sup> Muchsinati, Evi Silvana, and Yuliana Lenda Mea. "Pengaruh kepemimpinan etik dan budaya organisasi dengan komitmen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi." *Maker: Jurnal Manajemen* 8.1 (2022): 56-66.

<sup>12</sup> Marpaung, A. P., and A. Darmawan. "The Influence of Organizational Culture, Leadership, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance." *Journal Of Applied Managerial Accounting* 6.1 (2022): 21-32.

<sup>13</sup> Firmansyah, Nazhar Amin, and Vera Maria. "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2.12 (2022): 3841-3848.

<sup>14</sup> Jamaluddin, Jamaluddin, Harisman Yunus, and Haedar Akib. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan." *Jurnal Administrare* 4.1 (2017).

keluarga dan menciptakan keadaan yang membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.<sup>15</sup> Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif, sehingga dengan kinerja yang meningkat akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Namun, jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini menunjukkan ada suatu masalah dalam sistem kinerja karyawan, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasi karena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut.<sup>16</sup>

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi, hal lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi adalah etika kerja islam. Sayangnya, selama ini, etika kerja islam masih diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan

---

<sup>15</sup> Jaya, Asmin, et al. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.4 (2024): 871-886.

<sup>16</sup> Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizan Jufrizan, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 245-261.

organisasi tempat individu tersebut bekerja.<sup>17</sup> Etika kerja islam mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas organisasinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi sangat penting demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi<sup>18</sup>. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.<sup>19</sup> Komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan produktivitas-produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuknya sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas manajerial organisasi. Seseorang yang memiliki keikhlasan yang tinggi dalam bekerja akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Fadhlurrohman, Ahnaf, and Fuad Mas'ud. "Pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai KSPPS Binama Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 11.3 (2022).

<sup>18</sup> Sitio, Vera Sylvia Saragi. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada pt. Emerio indonesia." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11.1 (2021).

<sup>19</sup> Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2.3 (2021): 875-888.

<sup>20</sup> Akob, Muh. "Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia)." *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 1.1 (2018): 80-101.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin meneliti kinerja organisasi LAZISMU yang berada di Tulungagung, Blitar dan Malang. Penulis memilih ketiga tempat tersebut karena merupakan jaringan LAZISMU di jawa timur yang memiliki kontribusi yang relatif besar terhadap total penghimpunan ZISKA. Selain itu, ketiga daerah ini juga dinilai representatif untuk menggambarkan kinerja organisasi LAZISMU di jawa Timur secara umum. Dengan demikian, ketiganya dipandang relevan sebagai lokasi penelitian guna menguji variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Dalam pengelolaan lembaga filantropi seperti LAZISMU, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta penerapan etika kerja Islam diyakini menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah bukan hanya menjadi landasan moral, tetapi juga bagian dari budaya kerja yang di internalisasi dalam sistem kerja LAZISMU. Selain itu, dalam konteks kerja sosial dan keagamaan, komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang dapat memoderasi pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap hasil kinerja secara menyeluruh. Namun, hingga kini masih terbatas penelitian yang secara komprehensif mengkaji bagaimana ketiga variabel tersebut (kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika kerja Islam) mempengaruhi kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Umumnya, penelitian-penelitian sebelumnya hanya

mengkaji satu atau dua variabel secara terpisah, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi. Selain itu, variabel komitmen organisasi yang memiliki peran krusial dalam menjaga keberlangsungan kerja lembaga filantropi, belum banyak dikaji sebagai variabel moderasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan, adanya gap penelitian yang perlu dijembatani agar dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan tren positif manajemen lembaga zakat.

Berdasarkan uraian dan fenomena gap yang telah dijabarkan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dan batasan penelitian pada riset ini, diantaranya yakni sebagai berikut:

### 1. Identifikasi Masalah

Pencapaian kinerja organisasi LAZISMU jawa timur belum mencapai target yang telah ditetapkan secara optimal. Meskipun demikian, beberapa wilayah memberikan perkembangan positif, salah satunya Malang yang mendapatkan penghimpunan dana ZISKA tertinggi, kondisi ini menarik untuk dikaji lebih lanjut dan Belum banyak penelitian yang meneliti

variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan etika kerja islam dalam mempengaruhi kinerja organisasi LAZISMU dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas satu atau dua variabel, sehingga belum memberikan gambaran utuh tentang hubungan antar variabel dalam konteks lembaga zakat berbasis nilai-nilai Islam.

## 2. Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terfokus dan dapat dilakukan secara efektif, maka ditetapkan beberapa batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada tiga wilayah LAZISMU, yaitu Kabupaten Tulungagung, Blitar, dan Malang, sehingga hasilnya tidak secara langsung dapat digeneralisasikan ke seluruh LAZISMU di Indonesia.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada 5 variabel utama, yaitu kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja islam, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.
3. Penelitian ini berfokus pada sebagian aspek internal organisasi, sehingga tidak membahas secara mendalam keseluruhan faktor internal dan secara khusus tidak menjelaskan kinerja yang dipengaruhi faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, kemauan masyarakat membayar zakat melalui badan amil zakat atau faktor eksternal lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja lembaga.

4. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan menyebarluaskan kuesioner secara *online*, sehingga analisis dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui pilihan tertutup dan bukan pada observasi langsung terhadap kinerja aktual.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latang belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?
3. Bagaimana etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?
4. Bagaimana komitmen organisasi dapat memoderasi kepemimpinan, terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?
5. Bagaimana komitmen organisasi dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?
6. Bagaimana komitmen organisasi dapat etika kerja islam terhadap kinerja organisasi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh moderasi komitmen organisasi pada kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.
5. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh moderasi komitmen organisasi pada budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.
6. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh moderasi komitmen organisasi pada etika kerja islam terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah sampaikan di atas, diharapkan memberi manfaat secara teoritis dan praktis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti tentang kinerja organisasi dan dapat menjadi sumber bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan pandangan menegenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Dapat dijadikan sebagai kesimpulan dan sebagai tindak lanjut serta referensi penelitian untuk diimplementasikan nantinya sebagai tambahan ide bagi para pembaca, khususnya mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini kemudian dapat dijadikan sebagai fondasi dasar untuk melanjutkan atau memperluas subjek studi sebagai katalisator pemikiran inovatif dan memberikan pengayaan kerangka pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

### c. Bagi LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang

Hasil penelitian ini kemudian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bahkan acuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola organisasinya.

## F. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar berlakang dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan. Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian agar tidak salah faham dan tafsiran, serta dapat memperluas masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini, yang mana dalam penelitian ini memiliki lima variabel, yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), etika kerja islam ( $X_3$ ), kinerja organisasi (Y), dan komitmen organisasi (Z)

sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada kalangan karyawan LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang.

## **G. Penegasan Variabel**

Pada penegasan Istilah ini peneliti membagi menjadi dua bagian yaitu Penegasan secara konseptual dan penegasan secara operasional sebagai berikut:

### **1. Penegasan Konseptual**

Pada penegasan secara konseptual, peneliti bertujuan untuk memberikan penjelasan yang jelas dan terperinci mengenai makna atau arti dari istilah-istilah yang menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan rujukan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (baik versi online maupun daring) sebagai sumber acuan untuk memastikan interpretasi yang tepat terhadap istilah-istilah tersebut. Hal ini penting agar peneliti dapat menghindari kesalahan dalam menafsirkan permasalahan yang sedang diteliti serta memastikan konsistensi dan keakuratan dalam penggunaan istilah-istilah tersebut dalam konteks penelitian. Salah satu contoh dari proses ini adalah ketika peneliti mengubah konsep atau gagasan menjadi kalimat-kalimat induktif yang didasarkan pada pemahaman yang tepat terhadap istilah-istilah yang digunakan. Beberapa istilah berkaitan dengan masalah yang dilakukan penelitian diantaranya :

#### **a. Kinerja Organisasi**

Memiliki pengertian sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik

organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>21</sup>

b. Kepemimpinan

Memiliki pengertian perihal memimpin, cara memimpin seseorang dalam mempengaruhi seseorang dalam sebuah organisasi dengan maksud agar target atau *goal* pekerjaan dari organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan semestinya.<sup>22</sup>

c. Budaya Organisasi

Adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan yang lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.<sup>23</sup>

d. Etika Kerja Islam

Memiliki pengertian perihal pandangan hidup yang khas dari suatu golongan tertentu, dalam hal ini adalah islam dengan sifat, nilai dan aturan khas yang melekat dalam melakuukan suatu pekerjaan.<sup>24</sup>

e. Komitmen Organisasi

Memiliki pengertian kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lainnya suatu

---

<sup>21</sup> (KBBI), K. B. (2024). Diakses pada tanggal April 29, 2024, dari [kbbi.web.id/kinerja](https://kbbi.web.id/kinerja)

<sup>22</sup> (KBBI), K. B. (2024). Diakses pada tanggal April 29, 2024, dari [kbbi.web.id/kepemimpinan](https://kbbi.web.id/kepemimpinan)

<sup>23</sup> (KBBI), K. B. (2024). Diakses pada tanggal April 29, 2024, dari [kbbi.web.id/budayaorganisasi](https://kbbi.web.id/budayaorganisasi)

<sup>24</sup> (KBBI), K. B. (2024). Diakses pada tanggal April,29, 2024, dari [kbbi.web.id/etos](https://kbbi.web.id/etos)

kelompok kerja sama antara orang – orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

## 2. Penegasan Operasional

Penelitian ini nantinya membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, etika islam terhadap kinerja organisasi LAZISMU tulungagung dengan Komitmen kerja sebagai variabel moderasi. Adapun penegasan operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh pimpinan LAZISMU untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan tindakan karyawan atau anggotanya guna mencapai tujuannya.

### b. Budaya Organisasi

Suatu kebiasaan yang menjadi panutan karyawan LAZISMU untuk dijalankan ketika bekerja.

### c. Etika Kerja Islam

Aturan – aturan Allah SWT yang harus diikuti dan ditaati oleh semua karyawan LAZISMU dalam menjalankan pekerjaannya.

### d. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi merupakan ukuran kemajuan organisasi LAZISMU dalam mencapai tujuannya dan hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam periode tertentu.

#### e. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan rasa ikut memiliki dan siap untuk bekerja dalam menjalankan misi yang ditetapkan organisasi LAZISMU. Dalam hal ini karyawan LAZISMU akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

### **H. Sistematika Penulisan**

#### 1. Bagian awal

Bagian awal ini terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

#### 2. Bagian utama (inti)

Bab I : Pendahuluan Bab ini terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) Identifikasi masalah dan batasan masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori Bab ini terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel dalam penelitian diantaranya kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja islam dan komitmen organisasi (b) kajian penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, dan (d) hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian Bab ini terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) lokasi penelitian; (c) variabel dan skala pengukuran; (d) populasi, sampling dan sampel penelitian; (e) instrumen penelitian; (f) teknik pengumpulan data; (g) analisis data; (h) tahapan penelitian.

Bab IV : Hasil Penelitian Bab ini terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.

Bab V : Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab VI: Penutup tetdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran.

3. Bagian akhir : Bagian akhir terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.