

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sektor publik merupakan lembaga yang bertanggung jawab menjalankan roda pemerintahan dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan publik. Berbeda dengan sektor swasta yang berorientasi pada keuntungan, organisasi sektor publik berfokus pada pemberian layanan kepada masyarakat tanpa mengejar profit. Oleh karena itu, kinerja organisasi sektor publik menjadi perhatian utama masyarakat. Keberhasilan kinerja dari organisasi sektor publik dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi pada saat memberikan pelayanan pada masyarakat (Anggriany dan Hasnawati 2023).

Di Indonesia terdapat organisasi sektor publik yaitu Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), merupakan salah satu bentuk organisasi nirlaba atau termasuk kepada kategori *non for profit organization* di mana salah satu bentuk organisasi yang tidak berorientasi pada laba (non bisnis) tapi lebih bersifat kepada sosial (*charity*) (Rahman, 2015). Kemudian Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) memiliki peran intermediasi zakat yaitu menghimpun dana masyarakat muzaki dan disalurkan serta didayagunakan kepada masyarakat mustahik (Fadilah dan Lesatari, 2017). Salah satu yang termasuk kepada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

Berdasarkan disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) memiliki fungsi sebagai koordinator manajemen zakat tingkat nasional. Pengelolaan zakat terdiri dari beberapa kegiatan seperti, kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan dana zakat. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) diberikan kewenangan dalam pengelolaan zakat secara nasional di Indonesia yang dibentuk oleh Kementerian Agama, walaupun pengangkatan anggota BAZNAS dilakukan oleh Presiden Republik Indonesia setelah mendapatkan pertimbangan dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 118 Tahun 2014 Tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional merupakan lembaga pengelola zakat yang dibentuk oleh pemerintah, dari tingkat nasional sampai kecamatan dan Keputusan Dirjen Bimas Islam Nomor 568 Tahun 2014 Tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota Se-Indonesia dibentuk untuk tingkat Kabupaten/Kota. Salah satu BAZNAS yang berada pada tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Barat yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

Di tingkat Kota Provinsi Jawa Barat, BAZNAS Kota Bandung bertanggung jawab dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah di wilayah Kota Bandung dengan visi “Menjadi Lembaga Utama Mensejahterakan Ummat Di Tingkat Kota Bandung”. Dalam menjalankan tanggung jawab dan visinya sumber daya manusia pada BAZNAS Kota Bandung dituntut untuk mampu menjalankan tugas secara optimal bagi masyarakat agar tugas tersebut bisa terlaksana sebagaimana mestinya. Selain itu

dengan adanya pendistribusian, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat BAZNAS Kota Bandung berkewajiban memberikan pelayanan yang terbaik dengan menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan kode etik. Tingkat keberhasilan pendistribusian dan pelayanan BAZNAS Kota Bandung akan ditentukan langsung oleh pihak-pihak terkait secara langsung maupun tidak karena pendistribusian dan pelayanan ini di jalankan oleh banyak kelompok dan banyak pekerjaan maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi pemerintahan atau perusahaan. Hal ini didukung oleh Amalia dan Rizaldi (2021) sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal

Oleh karena itu sumber daya manusia berperan sangat penting dalam keberhasilan dan pencapaian pada BAZNAS Kota Bandung. Sumber Daya Manusia di BAZNAS disebut dengan Amil. Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Amil adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat dan/atau diberi kewenangan oleh pemerintah, pemerintah daerah, badan, lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah, dan/atau seseorang yang mendapat mandat dari pimpinan pengelola zakat untuk mengelola zakat. Amil memiliki peran penting di BAZNAS. Amil zakat berfungsi untuk membantu hal-hal yang berkaitan dengan zakat. Amil zakat sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola zakat adalah amil zakat yang memiliki kejujuran, amanah dan pemahaman tentang zakat dan fungsinya. Disebabkan pentingnya Amil di

BAZNAS maka amil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya (Nasution, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan amil dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Meningkatnya kinerja akan membawa kemajuan terhadap organisasi pemerintahan guna bertahan dalam suatu persaingan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja amil merupakan tantangan manajemen yang sangat serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi pemerintahan bergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan perusahaan, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya produktivitas, disiplin kerja, motivasi dan lain-lain. Oleh sebab itu kinerja perlu diperhatikan agar perusahaan mendapatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja amil adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu, mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak

akan bisa lepas dari lingkungan di mana organisasi atau perusahaan itu berada (Karina, et al 2020). Sementara itu lingkungan kerja menurut Ramadhan dan Fitriansyah (2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dengan suasana kerja yang tertib dan lancar akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Mukrodi, *et.al* (2022) Disiplin kerja merupakan suatu keinginan dan

perhatian guna memutuskan aturan organisasi dan praktik yang diterima (norma sosial). Sedangkan menurut Harras *et.al* (2020) disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja. Semuanya diatur tanpa terkecuali. Kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi pegawai tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu.

Kedisiplinan amilin pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi kehadiran amilin dalam melaksanakan tugasnya. Adapun rekapitulasi data absensi amilin pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung pada tahun 2022-2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Amil BAZNAS Kota Bandung pada tahun 2022-2023

Presentasi Kehadiran	Jumlah Amil	
	2022	2023
1%-20%	5	2
21%-40%	4	18
41-60%	6	8
61-%80%	10	3
81%-100%	10	4

Sumber: BAZNAS Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa rekapitulasi absensi selama 2 tahun terakhir dari tahun 2022 hingga tahun 2023 jumlah persentase yang paling dominan menunjukkan angka 21%-40% dengan jumlah 18 orang amil. Dalam hal sebagian besar amil Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung pada tahun 2023

masih kurang disiplin dalam kehadiran dan hanya sedikit amil yang taat pada jam kerja yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar amil sering kali terlambat datang bekerja. Hal ini disebabkan peraturan dan sanksi dipersuakan tidak tegas menyebabkan para amilin merasa tidak adanya sanksi yang membuat mereka sadar akan pentingnya kedisiplinan agar dapat meningkatkan performa perusahaan.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dalam menggunakan variabel, populasi, sampel dan uji penelitian yang digunakan dalam setiap penelitian. Perbedaan tersebut menjadi acuan bagi penulis yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pertama, adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gery *et. al* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muna dan Isnawati, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja amil. Sedangkan menurut Apriyansyah *et. al* (2023) berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja amil.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 orang amil Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung sebagai responden, seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal Kinerja Amil

No	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu	10%	90%
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	80%	20%
3	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan secara optimal	50%	50%
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	20%	80%
5	Mampu memahami setiap pekerjaan dengan sendiri	30%	70%
6	Bersedia menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan	100%	0%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang amil dengan persentase 90% tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebanyak 8 orang amil dengan persentase 80% tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa adanya bantuan dari orang lain. Hal ini diakibatkan tugas yang diberikan terlalu banyak, sehingga memerlukan bantuan orang lain seperti mahasiswa/I yang magang di perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 orang amil Badan Amil Zakat (BAZNAS) Kota Bandung sebagai responden, terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Lingkungan Kerja

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1	Penerangan atau cahaya di tempat kerja sudah baik dan memadai	90%	10%
2	Suhu udara di tempat kerja sudah baik dalam menunjang aktivitas kerja	30%	70%
3	Di tempat kerja terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0%	100%
4	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah memadai dalam mendukung pekerjaan amil	50%	50%
5	Memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	100%	0%
6	Keamanan di tempat kerja sudah baik	100%	0%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 70% amil merasakan suhu udara dalam ruangan kerja masih kurang baik.

Hal ini dikarenakan sebagian ruangan kerja tidak terdapat pendingin ruangan atau *air conditioner* (AC) maupun kipas angin. Ditambah dengan tata letak ruangan kerja yang sedikit sempit di mana mengakibatkan kurangnya sirkulasi udara yang masuk ke setiap ruangan.

Menurut Nunu Nurjaya (2021) Lingkungan fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap kondisi amil, dikarenakan apabila perusahaan tidak bisa menciptakan lingkungan yang kondusif maka akan sangat mengganggu konsentrasi kerja amil, sehingga mengakibatkan pada menurunnya tingkat kinerja amil. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan semakin meningkat pula kinerja amil. Kemudian ada sebagian amil yang bergantian menggunakan komputer untuk mengerjakan tugas mereka, sehingga menghambat kinerja amil tersebut.

Hal ini didukung dengan hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 orang amil pada Badan Amil Zakat (BAZNAS) Kota Bandung sebagai responden, terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.4 Hasil Survei Awal Disiplin Kerja

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1	Hadir di tempat kerja dengan tepat waktu	50%	50%
2	Selalu kembali bekerja setelah istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	20%	80%
3	Pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	20%	80%
4	Senantiasa mengenakan pakaian kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan	100%	0%
5	Mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	40%	60%
6	Menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	90%	10%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 8 orang dengan persentase 80% amil terlambat ketika jam masuk kerja setelah jam istirahat. Hal ini

dikarenakan amil merasa membutuhkan udara yang segar dan sejuk lebih lama. Kemudian 6 orang dengan persentase 60% tidak sanggup mengerjakan tugas dengan tepat waktu, sebab konsentrasi mereka terganggu dengan kurang baiknya suhu udara dalam kantor di mana berdampak pula kepada jam pulang mereka yang seharusnya tepat waktu menjadi tidak tepat waktu atau lebih dari jam pulang yang sudah ditetapkan karena ada beberapa pekerjaan yang tertunda sebelumnya.

Menurut Sari (2023) perusahaan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan terjamin terawatnya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal maupun sempurna. Dengan suasana kerja yang tertib dan lancar akan menambah semangat kerja amil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja amil. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan semakin meningkat pula kinerja amil.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA AMIL PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu dari sekian banyak aspek penting dalam pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian menjadi lebih terstruktur dan memiliki tujuan yang sangat jelas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar amil merasakan suhu udara dalam ruangan kerja masih kurang baik. Hal ini mengidentifikasi bahwa kondisi lingkungan kerja masih rendah.
2. Sebagian besar amil selalu terlambat ketika jam masuk kerja setelah jam istirahat. Hal mengidentifikasi disiplin kerja pada amil masih rendah.
3. Sebagian besar mil tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa adanya bantuan dari orang lain. Hal mengidentifikasi bahwa kinerja amil masih rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.
4. Seberapa besar Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data-data dan berbagai informasi yang terkait dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar mempermudah dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung secara parsial
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat berguna khususnya bagi penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi Pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan guna menganalisis dan mengevaluasi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja amil.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

- a. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang di mana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang
- b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis bertempat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung yang terletak di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.10, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263.

1.5.2 Waktu Penelitian

Pada penelitian ini waktu yang diambil oleh penulis yaitu pada bulan Maret 2024 hingga Agustus 2024. Sebagai rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu kegiatan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																				
2	Melakukan survey awal dan penelitian																				
3	Mencari data																				
4	Seminar																				
6	Revisi																				
7	Penelitian lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang Akhir																				

Sumber: Data diolah peneliti 2024