

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia berkualitas dan dapat di andalkan yang dimiliki oleh sebuah organisasi merupakan aset yang sangat berharga bagi kelangsungan dan penentu kemajuan sebuah organisasi. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Hidayat (2020) bahwa manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan (Yuningsih, Harini , & Rifky, 2020).

Selanjutnya berorganisasi disini ialah memiliki, mempunyai atau terlibat di dalam sebuah organisasi yang mana dalam organisasi tersebut terdiri dari dua orang atau lebih yang terstruktur dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Azizah, Santoso, & Sumaryati, 2019). Lebih lanjut menurut Bunda dan Giatman (2019) organisasi ialah suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila terjadi sesuatu dengan satu sub sistem, maka akan mempengaruhi sub sistem yang lain. Selanjutnya sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya memiliki kesadaran diri untuk mengatur jalannya organisasi lebih baik, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sedangkan untuk pengalaman organisasi menurut Suranto dan

Rusdianti (2018) ialah memiliki peranan dalam mengembangkan softskill. Hal ini sejalan dengan pendapat Azizah dkk (2019) bahwa terdapat banyak manfaat bila seseorang mengikuti organisasi antara lain meningkatkan kemampuan *soft skill*, menambah wawasan dan jaringan, minat dan bakat anggota dapat ditampung dan berkembang, meningkatkan kompetensi sosial serta mendapat bekal nilai lebih yang menunjang memasuki dunia kerja. Maka dari itu, karyawan yang memiliki bekal pengalaman berorganisasi harapannya mampu memberikan kinerja yang baik untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Penelitian ini menjadikan LAZISMU DIY sebagai objek penelitian. Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah atau disingkat LAZISMU merupakan salah satu lembaga filantropi Islam yang dimiliki Muhammadiyah, didirikan pada tahun 2002 dan selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Menurut Sholikhah dkk (2021) Lembaga filantropi merupakan lembaga non profit, atau lembaga yang tidak mencari keuntungan dalam implementasi program-programnya. LAZISMU D.I Yogyakarta sebagai lembaga filantropi Islam memiliki peran dalam meningkatkan pendapatan ekonomi masyarakat Yogyakarta, yaitu dengan menjalankan program-program yang ada dan dengan memberikan tambahan modal berupa hibah maupun *qardhul hasan*, pelatihan, dan memberi binaan terus menerus agar masyarakat terangkat dari garis kemiskinan (Syaputra, 2016).

LAZISMU diharapkan menjadi jangkar dalam tubuh persyarikatan

Muhammadiyah untuk kesejahteraan umat. Hal ini mengingat fungsi dari berdirinya lembaga filantropi menurut Sholikhah, dkk (2021) adalah meningkatkan kesejahteraan hidup para penerima manfaatnya dalam jangka panjang dan berkelanjutan, artinya implementasi program yang disalurkan tidak hanya berhenti untuk memenuhi kebutuhan hidup sesaat saja. Maka LAZISMU hadir dengan program-programnya baik dari pusat hingga pelosok negeri untuk memberikan solusi atas permasalahan sosial, terutama pada masalah ketimpangan sosial dan kemiskinan. Pada tahun 2019 LAZISMU Kantor Perwakilan D.I. Yogyakarta (DIY) mendapat penghargaan terbaik pertama Lembaga Amil Zakat (LAZ) Se-DIY yang diselenggarakan oleh Kemenag Wilayah DIY. Penghargaan tersebut di lihat dari tingkat pungutan zakat infak sedekah dan dana sosial keagamaan lainnya (ZIS dan DSKL) terbanyak dari LAZ se-DIY lainnya (lazismudiy.or.id, 2019). Tak hanya itu, LAZISMU DIY juga mendapatkan penghargaan sebagai Wilayah dengan Kreativitas Penghimpunan ZISKA Terbaik (muhammadiyah.or.id, 2020).

Muhammadiyah sebagai organisasi masyarakat juga memiliki organisasi otonom di dalamnya, beberapa diantaranya termasuk dalam satu forum yang disebut dengan Angkatan Muda Muhammadiyah atau sering disingkat AMM. AMM merupakan sebuah wadah atau forum komunikasi dari beberapa organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak di bidang kepemudaan. AMM terdiri dari Nasyyiatul ‘Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah dan Hizbul Wathan. Tujuan dari masing-masing organisasi

otonom ini memiliki kesamaan yakni untuk melanjutkan visi dan misi Muhammadiyah pada generasi muda. Hal ini tertulis dalam tujuan dari masing-masing organisasi otonom milik Muhammadiyah contohnya pada tujuan IMM yaitu, mengusahakan terbentuknya akademisi Islam yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah (IMM, 2018).

Selanjutnya, AMM sebagai organisasi juga memiliki peran penting dalam masyarakat, karena AMM sebagai angkatan muda yang tergolong dalam usia produktif dan memiliki ide dan gagasan yang segar memunculkan dorongan untuk menjadi organisasi yang mandiri dan berkemampuan ekonomi (Wulaningrum, Wardana, & Ainy, 2021). Beberapa kali AMM juga berperan dengan menggandeng LAZISMU, salah satunya melalui program pelatihan dan praktik produksi untuk peningkatan kompetensi sinematografi untuk kru produksi UMKM Muhammadiyah (Arifianto & Sudiwijaya, 2021).

LAZISMU sebagai lembaga filantropi Islam memiliki tanggung jawab besar memegang kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan zakat di Indonesia. Selain itu sebagai lembaga filantropi yang memiliki beberapa penghargaan tentunya ditunjang oleh amil yang memiliki *performance* atau kinerja yang baik, jeli, dan pekerja keras. Menurut Ardani dkk (2019) pengelolaan yang kompeten dan profesional harus dimiliki oleh amil zakat selain pemahaman agama yang baik serta keterampilan teknis dan non teknis lainnya sehingga terwujudnya salah satu aspek zakat yang berperan dalam kehidupan sosial dan mengurangi kesenjangan umat.

Adapun *performance* atau kinerja menurut Sutrisno (2016) merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya kinerja karyawan akan diukur menggunakan beberapa indikator yang berfungsi untuk memperjelas kegiatan yang telah dilaksanakan oleh karyawan, menciptakan *consensus* yang dibangun oleh berbagai pihak yang berkaitan guna menghindari kesalahpahaman selama pelaksanaan program/kebijakan/kegiatan dalam menilai kinerja serta membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja karyawan dan organisasi.

Kinerja yakni berkaitan dengan hasil kerja seorang individu yang telah dilakukan, baik berkaitan dengan mutu, banyaknya hasil pekerjaan maupun ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (Budiningsih, Soehari, & Marlison, 2020). Mello (2011) juga memiliki pendapat bahwa penilaian kinerja karyawan didasarkan pada sifat, perilaku, dan hasil. Sifat yang dimaksud Mello tersebut berkaitan dengan karakteristik dari karyawan, loyalitas terhadap organisasi, ketekunan, pandai berteman/ bekerjasama atau sering disebut dengan *soft skill*. Pendapat Mello tersebut diperkuat oleh pendapat Collquit (2011) bahwa kinerja ialah gabungan atas nilai dari perilaku keseharian karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Maulana (2006) terdapat lima kemampuan dasar yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat bekerja yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan berpikir kritis,

kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan organisasi dan kemampuan riset. Kelima kemampuan tersebut dapat diperoleh salah satunya melalui pengalaman yang didapat ketika ikut aktif dalam berorganisasi. Hal ini mengartikan bahwa pengalaman berorganisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kemampuan guna meningkatkan kinerja seseorang.

Berdasarkan paparan diatas, dimana pengalaman berorganisasi khususnya AMM yang memiliki peran terhadap masyarakat harapannya mampu berpengaruh terhadap kinerja sebagai amil. Hal ini mengingat LAZISMU dan AMM memiliki keterhubungan dalam tubuh yang sama yakni Muhammadiyah. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul penelitian "Analisis pengaruh pengalaman berorganisasi Angkatan Muda Muhammadiyah (AMM) pada *performance* amil LAZISMU DIY".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan karyawan dengan kinerja terbaik. Penelitian ini menjadikan pengalaman berorganisasi sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan menarik karena fokus dari penelitian ini adalah pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja amil pada LAZISMU DIY yang mana AMM sebagai organisasi milik Muhammadiyah dan LAZISMU sebagai lembaga filantropi milik

Muhammadiyah sehingga mereka memiliki keterhubungan satu dengan yang lain. Maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman berorganisasi AMM pada *performance* amil di LAZISMU DIY?
2. Bagaimana perbedaan *performance* atau kinerja amil di LAZISMU DIY yang memiliki pengalaman berorganisasi AMM dan non AMM?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pengalaman berorganisasi AMM pada *performance* amil di LAZISMU DIY.
2. Mengetahui perbedaan Bagaimana perbedaan *performance* atau kinerja amil di LAZISMU DIY yang memiliki pengalaman berorganisasi AMM dan tidak.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Manfaat teoritis

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja amil LAZISMU DIY ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya maupun bagi pembaca dalam memahami pengaruh dari pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja dikarenakan

masih jarang ditemukannya penelitian sebelumnya yang spesifik membahas mengenai penelitian seperti ini. Harapannya penelitian ini juga mampu menjadi sumber informasi dan gambaran mengenai pengaruh pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja amil LAZISMU DIY ataupun yang serupa dengan ini.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan mampu mengimplementasikan pengetahuan peneliti terkait dengan pengaruh pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja amil dalam kehidupan sehari-hari.

### b. Bagi Prodi

Memberikan sumbangsih ilmu melalui penelitian ini.

### c. Bagi LAZISMU DIY

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dan pertimbangan terkait dengan pengaruh pengalaman berorganisasi AMM terhadap kinerja amil LAZISMU DIY.

## **E. Sistematika Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti membagi sistematika penelitian menjadi beberapa bab yang terdiri dari lima bab dan membaginya lagi ke dalam sub-bab agar mudah dalam pembahasan.

BAB I adalah bagian pendahuluan, pada bab ini peneliti menjelaskan tentang latar belakang adanya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dalam hal analisis pengaruh

pengalaman organisasi AMM terhadap *performance* amil di LAZISMU DIY serta sistematika penulisan.

BAB II adalah bagian yang menjelaskan terkait dengan tinjauan pustaka dan kerangka teori. Pada penelitian ini peneliti mencantumkan sepuluh penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dan pembanding terkait judul penelitian yang diangkat.

BAB III adalah bagian metode penelitian yang akan membantu peneliti dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu tentang analisis Pengaruh Pengalaman Organisasi Angkatan Muda Muhammadiyah Terhadap *Performance* Amil di LAZISMU DIY.

BAB IV merupakan hasil penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian melalui metode yang sudah peneliti ambil. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang akan ditampilkan pada bab ini.

BAB V merupakan penutup. Pada bagian ini akan menyajikan kesimpulan dan saran untuk penelitian. Peneliti akan menyimpulkan dari hasil penelitian yang sudah diperoleh dengan poin-poin penting atau menyimpulkan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah terkait analisis Pengaruh Pengalaman Organisasi Angkatan Muda Muhammadiyah Terhadap *Performance* Amil di LAZISMU DIY.

