

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memiliki peranan penting yaitu sebagai penggerak utama dalam organisasi. Jika organisasi memiliki prosedur kerja, struktur organisasi, dan teknologi yang baik, namun tanpa keberadaan manusia, semua komponen tersebut menjadi tidak berarti untuk menggerakkan organisasi. Sebaliknya, meskipun organisasi tidak memiliki prosedur kerja, teknologi dan lainnya, keberadaan manusia masih memungkinkan organisasi berjalan, meskipun dengan dinamika yang rendah.

Adanya suatu organisasi yaitu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi bisa berupa perbaikan pelayanan, peningkatan kinerja dalam organisasi. Jika disimak dalam konteks pekerjaan atau jabatan ini melibatkan proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Hasil kerja organisasi didapat dengan serangkaian aktivitas berupa pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan proses kerja yang diperlukan guna mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan utama organisasi.

Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan karyawan bisa dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno, produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.¹ Mengenai produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Human capital merupakan (Modal Manusia) menurut Gaol menyatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.² Pada implementasinya *human capital* dipusahaan perlu mengalokasikan dana untuk biaya investasi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Kepemimpinan yang handal dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk dicapainya tujuan. Maka dari itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan atau lembaga sangat tergantung pada peran pimpinan. Sebagaimana kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2020).

² Syaiful Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas* (Jakarta: Kencana, 2017).

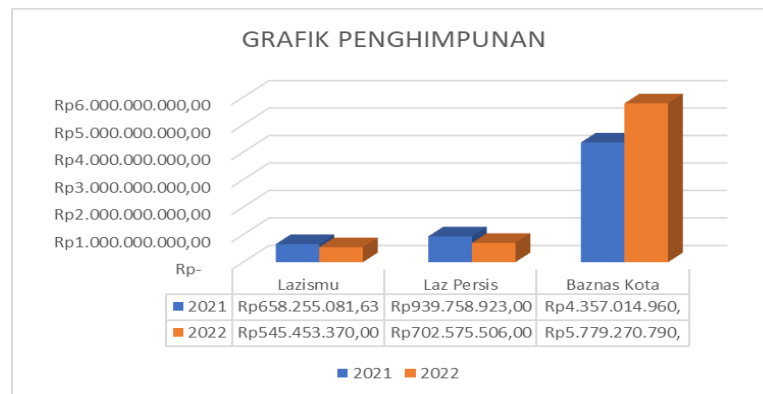
untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu untuk dicapainya hasil yang diharapkan.³

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Sutrisno yaitu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴ Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya kemudian kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Lembaga zakat memiliki peranan penting dalam mendukung kesejahteraan dan pengembangan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan keagamaan dan sosial. Lembaga zakat memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat dengan tujuan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Produktivitas kerja karyawan di lembaga zakat sangat penting tentunya agar proses tersebut dapat berjalan efektif dan efisien, sehingga manfaat dari zakat dapat maksimal dirasakan oleh penerima manfaat. Berikut merupakan grafik penghimpunan dana zakat di beberapa lembaga zakat di Kota Tasikmalaya.

³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hlm.213.

⁴ *Ibid.* hlm.97



Gambar 1. 1 Grafik Penghimpunan LAZISMU, LAZ PERSIS, dan BAZNAS

Sumber: LAZISMU, LAZ PERSIS, dan BAZNAS

Dalam grafik tersebut tercatat bahwa pada tahun 2021 penghimpunan LAZISMU sebesar Rp. 658.225.081,63 dengan target yang dicapai pada tahun tersebut sebesar Rp. 559.798.657,00 dan untuk di tahun 2022 jumlah dana yang terhimpun sebesar Rp. 545.453.370,00 dari target awal sebesar Rp. 422.422.690,00. Dari data tersebut tentunya LAZISMU telah mencapai target yang telah ditentukan, akan tetapi dapat dilihat pada tahun 2022 jumlah penghimpunan dana mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2021 dengan selisih Rp. 112.771.710,37.

Kemudian dalam penghimpunan LAZ PERSIS di tahun 2021 terhimpun sebanyak Rp. 939.758.923,00 dan untuk di tahun 2022 terhimpun sebanyak Rp. 702.575.506,00 dengan target disetiap tahunnya sebesar Rp. 500.000.000,00. Dengan hal tersebut LAZ PERSIS sama halnya seperti LAZISMU telah mencapai target yang ditentukan, akan tetapi jika kita lihat pada penghimpunan dana di tahun 2022 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya dengan selisih Rp. 237.183.417. Dan untuk di

BAZNAS pada tahun 2021 dana yang terhimpun sebesar Rp. 4.357.014.960,00 dan untuk tahun 2022 yang terhimpun sebesar Rp. 5.779.270.790 dengan target di masing-masing tahunnya yaitu di tahun 2021 Rp. 5.800.000.000 dan untuk di tahun 2022 Rp. 7.605.000.000. Dalam hal ini BAZNAS mengalami kenaikan dalam hal penghimpunan dana zakatnya dari tahun 2021 ke tahun 2022 dengan kenaikan sebesar Rp. 1.422.255.830,00. Akan tetapi jika diperhatikan kembali dana yang terhimpun pada tahun 2022 belum mencapai target yang telah ditentukan sesuai RKAT di tahun tersebut. Sedangkan mengenai kondisi penghimpunan dana zakat di lembaga lainnya seperti di DT PEDULI dan LAZISNU pada rentang tahun 2021-2022 mengalami penurunan dikarenakan memang ada beberapa faktor diantaranya disebabkan adanya *covid-19* pada saat itu yang menyebabkan adanya penurunan dalam penghimpunan dana. Dengan demikian dalam penghimpunan dana zakat di beberapa lembaga zakat di Kota Tasikmalaya ada yang mengalami fluktuasi dan adanya yang belum mencapai target yang telah di tentukan.

Selanjutnya terkait pendayagunaan atau pengelolaan di beberapa lembaga zakat memiliki capaian yang berbeda. Di BAZNAS total capaian dari realisasi pengeluaran program pendayagunaan dengan mengacu pada RKAT 2022 hanya mencapai 73% dari target awalnya. Untuk di LAZ PERSIS jika mengacu kepada rancangan program pendayagunaan 2023 baru mencapai 73% sedangkan total capaian atau nilai persentase rata-rata dari keseluruhan program pada tahun 2022 yaitu 42%. Dan untuk di LAZSIMU total pencapaian pengelolaan dana zakat dengan mengacu pada RAKT 2022 mencapai 84%.

Dengan demikian capaian dalam pendayagunaan atau pengelolaan dari beberapa lembaga zakat dapat ditarik kesimpulan bahwa belum atau kurang maksimalnya lembaga zakat dalam pengelolaan atau dalam pendayagunaannya.

Sedangkan dalam pendistribusian di beberapa lembaga zakat dapat disimpulkan bahwa lembaga zakat sudah melaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan semestinya, akan tetapi yang menjadi kurang maksimalnya yaitu mengenai kurang transparansinya pendistribusian dan dari jumlah yang didistribusikan yang memang tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh Kota Tasikmalaya itu sendiri hal ini memang disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti halnya BAZNAS menilai bahwa potensi zakat fitrah di Kota Tasikmalaya pada tahun 2022 akan terkumpul sebesar Rp. 21 Miliar akan tetapi dalam realitanya zakat fitrah yang didistribusikan oleh BAZNAS berserta UPZ adalah senilai Rp. 7.032.295.080 angka tersebut tentunya masih kecil. Maka presentasi masih berada di kisaran 33%. Artinya 77% potensi seharusnya bisa dicatat serta didistribusikan oleh BAZNAS belum tergal. Dalam tasik bersedakah jika dibandingkan dalam harapan dan faktanya maka tasik bersedakah baru mampu mencapai sebesar 32%. Yang artinya 68% potensi belum optimal dan membutuhkan upaya yang lebih besar lagi dari BAZNAS dan UPZ.⁵

⁵ BAZNAS Kota Tasikmalaya, "Harapan dan Kenyataan Zakat Fitrah dan Tasik Bersedakah Tahun 2022" <https://baznaskotatasik.com/home/download> , diakses pada 5 Maret 2024, pukul 10.19.

Pada tahun 2022 Kota Tasikmalaya memiliki persentase penduduk miskin mencapai 12,72 % dengan jumlah penduduk miskin sebanyak 87,1 ribu jiwa. Kemudian dengan persentase yang menunjukkan angka 12,72% merupakan persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan 8 kota lainnya yang ada di Provinsi Jawa Barat, maka dari itu di Kota Tasikmalaya masih adanya ketimpangan pendapatan dibuktikan dengan gini rasio sebesar 0,405.⁶ Dan menjadi evaluasi bersama ketika potensi berbanding jauh dengan realitanya, sebagai mana hasil analisis BAZNAS bahwa potensi penghimpunan dana ZIS di Kota Tasikmalaya pada tahun 2022 adalah 21 Milyar.⁷ Sedangkan dalam realitanya dan yang dihimpun di beberapa lembaga zakat yaitu BAZNAS, LAZISMU, dan LAZ PERSIS total terhimpun pada tahun 2022 sebesar 7,1 Milyar atau hanya 33,46% dibandingkan potensi zakat yang dimiliki oleh Kota Tasikmalaya sendiri. Dengan hal tersebut lembaga zakat memiliki tugas dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana bahwa lembaga zakat memiliki peran penting dalam mengentaskan kemiskinan.

Selain itu fenomena lainnya yang terjadi di beberapa lembaga zakat di Kota Tasikmalaya yang berhubungan dengan *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja dapat diambil kesimpulan pertama, mengenai manajemen

⁶ Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, "Persentase Penduduk Miskin 2021-2023", <https://tasikmalayakota.bps.go.id/indicator/23/99/1/persentase-penduduk-miskin.html>, diakses pada 15 November 2023, pukul 17.13

⁷ BAZNAS Kota Tasikmalaya, "Harapan dan Kenyataan Zakat Fitrah dan Tasik Bersedekah Tahun 2022" <https://baznaskotatasik.com/home/download>, diakses pada 5 Maret 2024, pukul 11.16

sumber daya manusia di beberapa lembaga zakat yang minim dilakukannya kegiatan rutin mengenai pelatihan atau hal lainnya yang menunjang peningkatan setiap karyawan. Kedua, berhubungan dengan kepemimpinan antara lain pimpinan sering tidak berada di tempat hal tersebut menjadikan karyawan kurang terpantau, dan kurangnya pantauan dari pimpinan membuat sebagian karyawan yang tidak tuntas dalam mengerjakan tugas dan lainnya. Ketiga, disiplin kerja yaitu berkaitan dengan kurangnya pantauan atau pengayoman dari pimpinan membuat kurang optimalnya setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya selain itu adanya karyawan yang keluar kantor sebelum waktunya hal tersebut membuat kurang disiplin kerja setiap karyawan, namun dalam hal ini terdapat lembaga zakat yang sudah menerapkan kedisiplinan dengan cukup baik dengan menerapkan peraturan-peraturan untuk membuat karyawannya disiplin.

Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulum berkesimpulan bahwa pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja ini memiliki pengaruh negatif dan dalam penelitian lain *human capital* terhadap produktivitas kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan.⁸ Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Yadima bahwa secara parsial produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan.⁹ Selanjutnya hasil penelitian

⁸ Miftahul Ulum, Muhammad Mansur, and Fahrurrozi Rahman, "Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II)," *Jurnal Riset Manajemen* 09 (2020): 49–64., hlm.62.

⁹ Ndruru Yadima, (2021), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Tanimas Soap Industri Medan", *Skripsi Universitas Quality Medan*.

Shocky Lie bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁰

Dari penelitian-penelitian dan hasil dari studi pendahuluan di atas penulis tertarik untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan atau mengabungkan beberapa variabel dengan berfokus pada faktor-faktor produktivitas kerja karyawan. Penulis ingin meneliti dan ingin mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh *Human Capital*, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya?

¹⁰ Shocky Lie, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Padurenan Jaya Kontruksi,” *Jurnal Parameter* 6 (2021): 41–55.

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa hasilnya akan membantu penulis untuk lebih memahami manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang teoritis. Selain itu, diharapkan juga dapat

dijadikan sebagai referensi literatur bagi peneliti selanjutnya bagi seluruh akademisi khususnya bagi Fakultas Agama Islam Program Studi Ekonomi Syariah mengenai judul skripsi yang penulis ambil. Penelitian ini juga bertujuan untuk menghubungkan teori yang dipelajari dengan situasi nyata di lapangan untuk melihat sejauh mana relevansinya.

2. Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bersama mengenai produktivitas kerja karyawan di lembaga zakat untuk melakukan peningkatan atau melakukan perbaikan spesifik baik dalam *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.