BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NU CARE LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHODAQOH NAHDLATUL ULAMA' (LAZISNU) JAWA TENGAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Muhammad Alfin Huda

1901036102

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

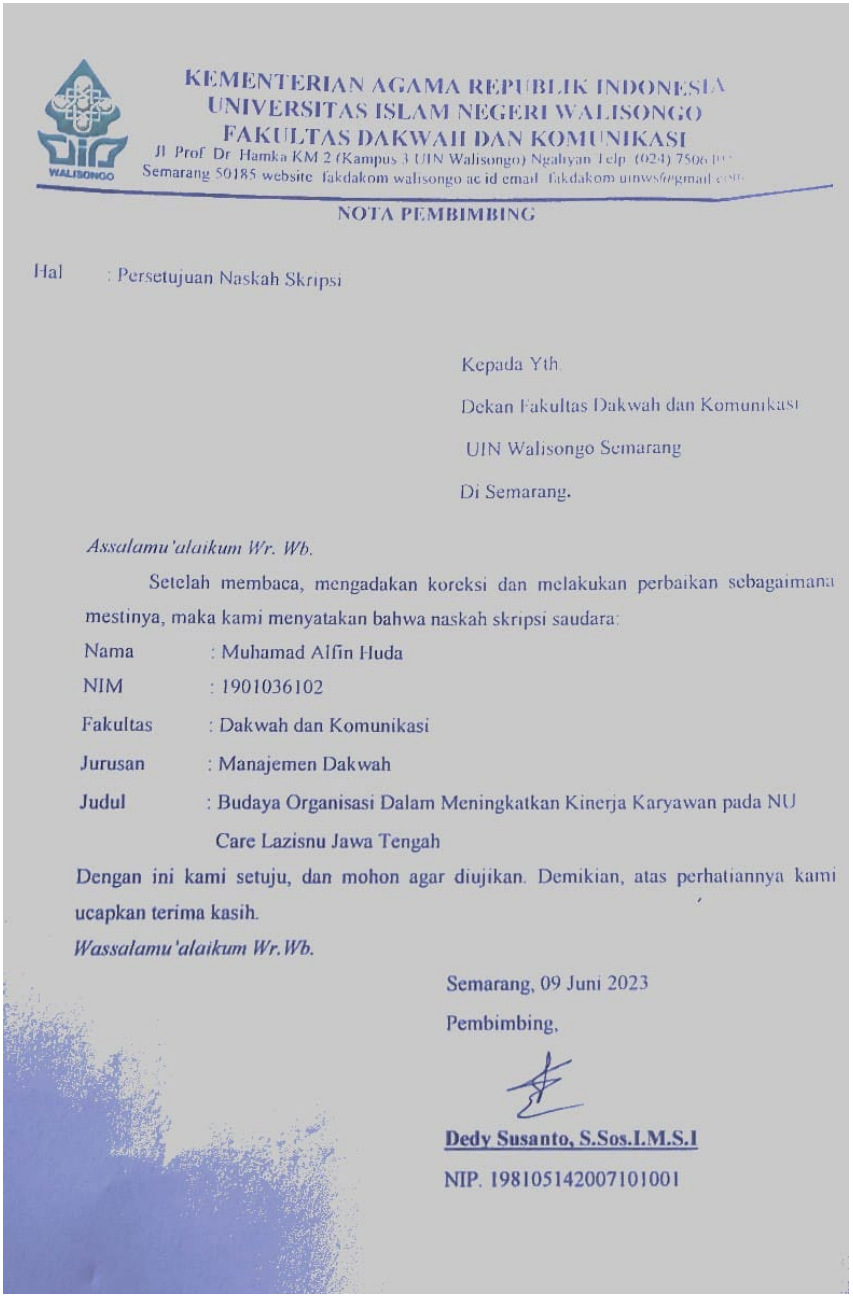
SEMARANG

2023

BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSAH

Nama	Muhammad Alfin Huda
NIM	1901036102
Progam Studi	Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah
Hari, Tanggal Ujian	Senin, 26 Juni 2023
Waktu Ujian	10:00-11:00
Tempat Ujian	Ruang sidang Utama
Pembimbing	Dedy Susanto S.Sos. I. M.S.I
Ketua Sidang	Drs, H.M. Mudhofi.M.Ag.
Sekretaris Sidang	Dedy Susanto S.Sos.I.M.S.I
Penguji I	Dr. H.M. Sulthon, M.Ag.
Penguji II	Hj. Ariana Suryorini. M.M .S.I

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl Prof Dr Hamka KM 2 (Kampus 3 UIN Walisongo) Ngaliyan Telp (024) 7506[illegible]
Semarang 50185 website fakdakom walisongo ac id email fakdakom uinws@gmail com

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara:

Nama : Muhamad Alfin Huda
NIM : 1901036102
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah

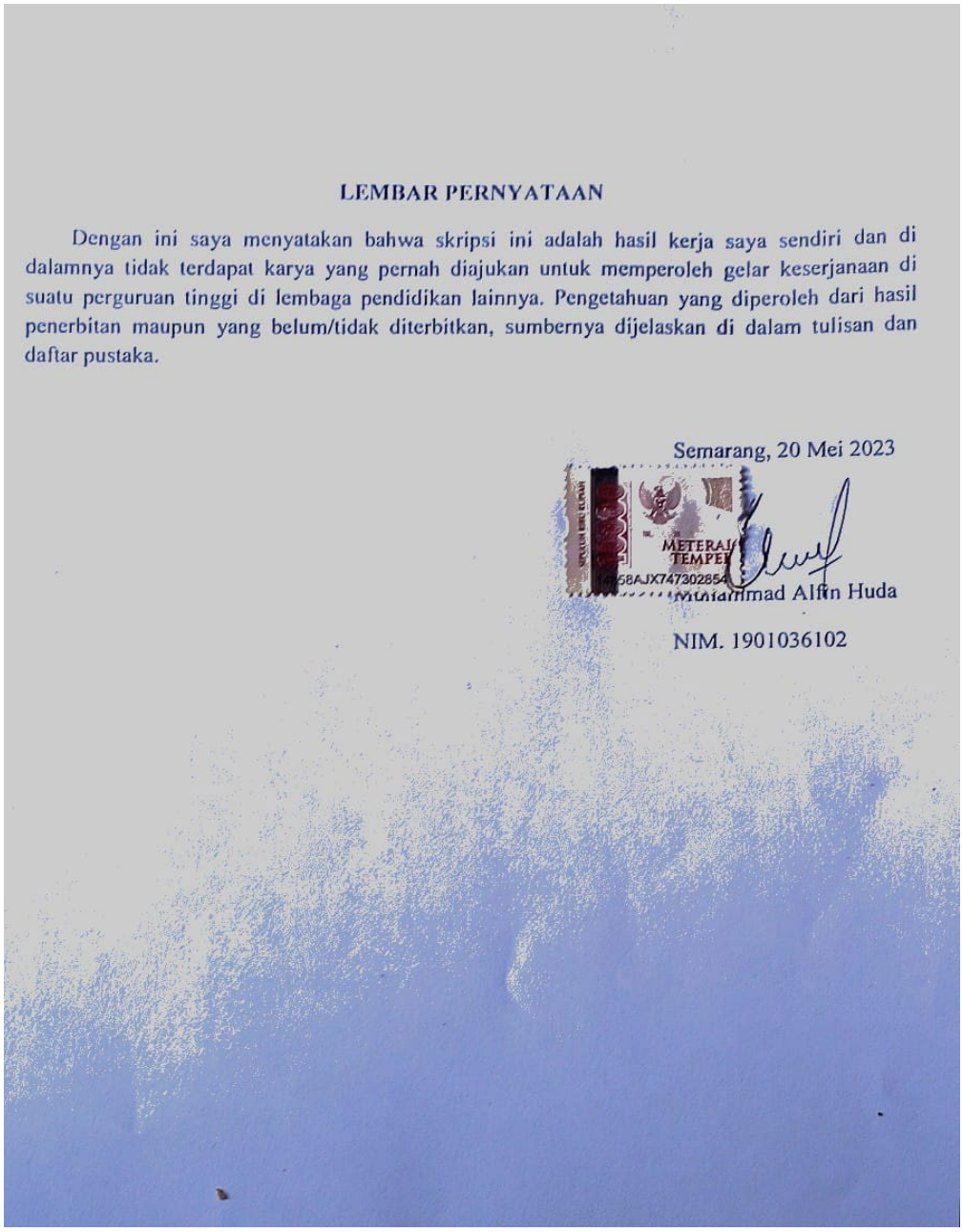
Dengan ini kami setuju, dan mohon agar diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 09 Juni 2023
Pembimbing,

Dedy Susanto, S.Sos.I.M.S.I
NIP. 198105142007101001

LEMBAR PERNYATAAN



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 20 Mei 2023

Muhammad Alfin Huda

NIM. 1901036102

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah segala puji bagi Allah Dzat Yang Maha Agung, Dzat Yang Maha Kuasa dan Maha Bijaksana, tiada kata yang paling indah yang penulis ungkapkan dengan penuh keikhlasan hati, selain kata syukur serta nikmat yang tiada henti, atas kehadirat Allah SWT yang selalu senantiasa mencurahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta inayahnya sehingga dengan ridho dan izin-Nya, juga disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Lantunan shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan untuk panutan dan suri tauladan kita yakni Beliau Baginda agung Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ketenangan serta kedamaian. Kesejahteraan dan keselamatan semoga selalu mengiringi keluarga dan para sahabat-sahabatnya, juga kita sebagai umatnya semoga mendapatkan syafa'atul uzma di hari akhir nanti. Dengan taufik dan hidayah dari Allah SWT, serta usaha yang keras yang dilakukan, penulis begitu menyadari bahwa masih sangat jauh dari yang namanya sebuah kesempurnaan, namun berkat doa, bantuan serta dukungan yang begitu banyak dari berbagai pihak, syukur alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyusun skripsi hingga selesai, dengan judul "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada Nu Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdladul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah".

Dalam kesempatan ini, penulis sadar bahwa tidak dapat menghindari keterlibatan banyak pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis meyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
3. Ibu Dr. Siti Prihatiningtyas, M.Pd. dan Bapak Dedy Susanto, S.Sos.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dedy Susanto, S.Sos.I.M.S.I. Selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang atas segala ilmu yang telah diberikan.
6. Kepada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' Jateng. beserta yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Turmudi dan Ibu Basiroh yang senantiasa memberikan do'a, mencurahkan segala kasih sayangnya, senantiasa memberikan kehangatan dan kenyamanan serta dukungan.
8. Kepada mas udin dek putri yang sudah mau memberikan masukan serta bimbingan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku, kelas MD C Angkatan 2019 serta teman-teman kontrakan yang selalu ada dan mau mendengarkan keluh kesah, memberikan masukan dan terus menyemangati.
10. Semua pihak yang ikut membantu dalam penulisan skripsi.

Terima kasih atas semua yang telah meluangkan waktunya untuk sharing dan berbagi info serta memberikan inspirasi dalam penyusunan skripsi. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 20 Mei 2023

Penulis

Muhammad Alfin Huda

NIM. 1901036102

PERSEMBAHAN

Atas rahmat, kasih sayang dan ridha Allah SWT, karya skripsi ini saya persembahan kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku dan kedua adik saya, Bapak Turmudi dan Ibu Basiroh Adek Dina Afiatul dan Adek Alfarisi yang tak henti-hentiya memberikan do'a, mencurahkan segala kasih sayangnya, senantiasa memberikan kehangatan, kenyamanan dan dukungan serta selalu meberikan dukungan baik moral maupun material dengan tulus dan ikhlas.
2. Kepada DEMA FDK yang telah memberikan kesempatan saya untuk banyak pengelaman dan pengetahuan.
3. Kepada sahabat sahabati Atlantis dan seluruh keluarga besar PMII Rayon dakwah yang telah menempa saya dalam proses.
4. Sahabat-sahabatku kelas MD C Angkatan 2019 serta teman-teman kontrakan yang selalu ada dan mau mendengarkan keluh kesah, memberikan masukan dan terus menyemangati
5. Almamater tercinta UIN Walisongo Semarang.

MOTTO

Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya. Berangkat dengan penuh keyakinan berjalan dengan penuh keikhlasan istiqomah dalam menghadapi cobaan.

ABSTRAK

Muhamad Alfin Huda, dengan NIM 1901036102, telah menulis sebuah skripsi berjudul "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah." Fokus dari penelitian ini adalah bagaimana Budaya Organisasi yang ada di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, serta implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

Budaya organisasi merujuk pada seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah lama ada, disepakati, dan diikuti oleh anggota-anggota suatu organisasi sebagai panduan dalam bertindak dan menghadapi tantangan dalam organisasi. Kinerja karyawan, di sisi lain, adalah hasil dari upaya mereka dalam mencapai tingkat kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan Implementasi Budaya Oraganisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Untuk mendapatkan data, penulis menggunakan sumber data primer dan data skunder dengan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data penulis menggunakan teori Miles dan Huberman, yakni reduksi data, penyajian data penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah mencakup aspek-aspek berikut: Inovasi dalam mempertimbangkan risiko yang mungkin timbul, Fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan, Menekankan pada tugas yang diberikan, dan Memperhatikan kepentingan seluruh karyawan. Adapun Implementasi budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada NU Care lazisnu Jawa Tengah sebagi berikut: Kuliatas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan evektivitas kerja. Hubungan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Budaya organisasi yang mendukung, termotivasi, dan melibatkan karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka. Kolaborasi, inovasi, dan eksperimen yang didorong oleh budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik, komunikasi efektif, dan pengakuan yang adil mempengaruhi positif kinerja karyawan. Etika, integritas, dan orientasi pada pelanggan dalam budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fleksibilitas, keseimbangan kerja, pembelajaran, dan inklusivitas juga berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Dakwah Bil Hal, Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING ..... **i**
LEMBAR PERNYATAAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
PERSEMBAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Tinjauan Pustaka 9
F. Metode Penelitian 12
1. Jenis Penelitian 13
2. Sumber dan Jenis Pengumpulan Data 13
3. Teknik Pengumpulan Data 14
4. Teknik Analisa Data 16
5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data (Triangulasi) 18
G. Sistematika Penulisan Skripsi 19
BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PRESPEKTIF TEORITIS **21**
A. Budaya Organisasi 21
1. Pengertian Budaya Organisasi 21
2. Jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi 23
4. Aspek Budaya Organisasi 25

5. Indikator Budaya Organisasi 26
6. Budaya Lemah dan Budaya Kuat 27
B. Kinerja Karyawan 28
1. Definisi Kinerja 28
2. Konsep Kinerja 29
C. Budaya Kerja Menurut Islam 31
BAB III GAMBARAN UMUM BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NU CARE LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHODAQOH NAHDLATUL ULAMA'(LAZISNU) JAWA TENGAH 34
A. Profil NU Care Lazisnu Jawa Tengah 34
1. Sejarah berdirinya NU Care Lazisnu Jawa Tengah 34
2. Alamat NU Care Lazisnu Jawa Tengah 36
3. Visi dan Misi 36
4. Logo 37
5. Legal Formal 37
6. Kategori pembagian Sumber daya manusia di Nu Care 38
7. Tugas, Fungsi, dan Tujuan Lembaga 39
8. Struktur Organisasi 40
9. Tugas dan Wewenang Pengurus 41
10. Susunan Pengurus NU Care Lazisnu Jawa Tengah 42
11. Deskripsi Manajemen Eksekutif NU Care Lazisnu Jawa Tengah 43
B. Budaya Organisasi di Lembaga Amil zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah 44
C. Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah 52
BAB IV ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NU CARE LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHODAQOH NAHDLATUL ULAMA' (LAZISNU) JAWA TENGAH 60
A. Analisis Budaya organisasi pada Nu Care Lembaga amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama'(Lazisnu) Jawa Tengah 60

B. Implementasi Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah 65
BAB V PENUTUP 85
A. Kesimpulan 85
B. Saran 86
C. Penutup 87
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN 92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Struktur Pengurus NU Care Lazisnu Jawa Tengah..... 42
Tabel 2. Target Perolehan ZIS NU Care Lazisnu Jawa Tengah 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Gedung Nu Care Lazisnu Jawa Tengah 34
Gambar 2 Logo NU Care Lazisnu Jawa Tengah 37
Gambar 3 Diagram Pertumbuhan Penghimpunan ZIS NU Care Lazisnu Jawa Tengah... 56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Draf Wawancara dan hasil wawancara..... 86
Lampiran 2 Surat Perijinan Observasi 97
Lampiran 3 Dokumentasi. 98

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapainya merupakan suatu hal wajib bagi setiap anggota oraganisasi yang ada di dalamnya. Untuk mencapai tujuannya, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam nya berpengaruh terhadap organisasi tersebut.[1] Kinerja dari pegawai yang ada didalam organisasi tersebut lah yang akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah element penting dalam berjalannya suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh kuat terhadap struktur dan warna organisasi. Maka jika hal itu tidak diperhatikan secara seksama malah akan mempengaruhi dari kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi itu. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda tergantung organisasi nya. Dan masing-masing mempunyai landasan, prinsip bisnis, cara penyelesaian masalah, pengambilan keputusan sendiri perilaku dan pola yang ada di dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari suatu orang, kelompok kerja, departrmen, atau devisi yang berpengaruh.

Budaya organisasi berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan pola terpadu yang dihasilkan dari perilaku individu dalam organisasi termasuk pemikiran pemikiran, tindakan-tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.[2]

---

[1] M Wahyu Ilahi *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekan Baru* (Pekanbaru : Universitas Islam Riau), Hal.1.

[2] Djoko Soelistya dkk, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo:Nizamiah Learning Center, 2022), hal. 1.

Budaya organisasi merupakan ciri khas bagi suatu organisasi, sehingga dapat membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Dalam menampilkan karakteristik itu (anggota) dalam organisasi maupun perusahan (karyawan) di paksa untuk melaksanakan atau melakukan kebijakan yang ada di dalamnya untuk mencapai hasil yang maksimal. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam dalam memberikan kontribusi dan pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi.

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan untuk menumbuhkan kebanggan serta efektifitas dalam Kinerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam perusahaan maupun organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra yang baik bagi perusahaan. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Dari Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya karyawan jauh lebih rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.[3] Jika hilang

[3] Fitri Wahyuni, Suci Midsyahri Azizah, *Budaya Organisasi dalam Prespektif Al-qur'an dan Hadis,* Al-Mikroj Jurnal studi Islam dan Humaniora. IAIN Sunan Giri, 2022.Vol.2 no.2, hal. 40.

kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi.Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49 :

وَلِكُلِّ اُمَّةٍ رَّسُوْلٌۚ فَاِذَا جَاۤءَ رَسُوْلُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَوَيَقُوْلُوْنَ مَتٰى هٰذَا الْوَعْدُ اِنْ كُنْتُمْ صٰدِقِيْنَقُلْ لَّآ اَمْلِكُ لِنَفْسِيْ ضَرًّا وَّلَا نَفْعًا اِلَّا مَا شَاۤءَ اللّٰهُۗ لِكُلِّ اُمَّةٍ اَجَلٌۗ اِذَا جَاۤءَ اَجَلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُوْنَ سَاعَةً وَّلَا يَسْتَقْدِمُوْنَ

> Artinya:*Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"48. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"48. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya) 49 (Qs.Yunus: 47-49)*[4].

Pada saat sekarang ini perusahaan maupun organisasi dituntut untuk dapat efektif dan efesien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan itu dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maupun kuantitas yang ada. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai modal dasar yang diikuti dengan pengembangan dan inovasi terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan anggota organisasi dalam merespon dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi sehingga dapat mendukung terjadinya pembaharuan organisasi. Peran sumber daya manusia telah mengalami pergeseran yang signifikan karena dengan inovasi membutuhkan ide dan

[4] Departemen Kementrian Agama RI *Al-qur'an dan Terjemah* (Jakarta : Al- Mujamaah 1971),hal. 315

kreativitas yang dapat dihasilkan dari karakter sumber daya manusia. Kapasitas intelektual seseorang dapat menjadi kekuatan yang luar biasa dalam berimajinasi, berkreasi, dan kemudian diimplementasikan dalam realita. Peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Proaktif berarti organisasi perlu mendayagunakan sumber daya secara aktif dan antisipatif menghadapi berbagai ancaman serta peluang untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan dilihat dari budaya organisasi terhadap perusahaan itu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada nya[5].

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.[6] Dengan ada nya dukungan dan partisipasi dari beberapa aspek yang ada, maka terciptanya keharmonisan dalam bekerja dan juga budaya organisasi yang tercipta akan mudah di terapkan dan di pahami dari perusahaan maupun organisasi terkait.

---

[5] Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utami, 2019), hal. 91

[6] Jalamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Selatan*", Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4. No 1, 2017

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif aktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. [7]

Dalam organisasi maupun dunia pablic pemerintahan di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. (Good government) dan pemerintahan yang bersih (Clean Governance), serta mendukung secara penuh tugas dari pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan nya. Sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (service public oriented), bukan untuk mencari laba (profit oriented). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, molor, berbelit-belit, rumit, dan penuh dengan Korupsi,

[7] Jufrizen, Khairani Nur Rahmadani, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*", JMD: Jurnal Manajement dan Bisnis Dewantara, Vol. 3. No.1 (Januari – Juli 2020), 2654

Kolusi, Nepotisme (KKN)[8]. Dari penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah total hasil kerja yang diperoleh sebagai wujud nyata dari pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan perannya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan riset lapangan tekait dengan situasi yang tengah terjadi. bersama lembaga formal penghimpunan dana NU CARE LAZISNU Provinsi Jawa Tengah. NU CARE-LAZISNU merupakan lembaga pada PBNU yang berkhidmat dalam pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqah di mana keberadaannya disahkan melalui Surat Keputusan (SK) Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) Nomor 15/A.II.04/09/2015 tentang Susunan Pengurus LAZISNU, dan diperkuat dengan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 225 Tahun 2016 tentang Pengukuhan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS)[9].

NU CARE-LAZISNU adalah rebranding dan/atau sebagai pintu masuk agar masyarakat global mengenal Lembaga Amil Zakat, Infak, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) yang dimiliki organisasi Islam terbesar di Indonesia Nahadlatul Ulama (NU)[10]. NU Care-LAZISNU ini telah memiliki cabang yang ada di hampir setiap daerah di Indonesia. Program ini, memiliki tujuan dan khidmatnya, serta dalam prosesnya, dan Alhamdulillah telah cukup mampu berjalan dengan baik dan dapat diterima masyarakat muslim Nahdlatul Ulama di daerah-daerah. Oleh karenanya, program yang diselenggarakan LAZISNU ini terus melakukan perbaikan, maupun informasi untuk menjadi lebih baik lagi dan bisa masuk ke setiap daerah.

---

[8] Swastiani Dunggio, *"Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo"*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, Vol.7. No.1,2020

[9] Mukhamad Riza Fauzi, *Setrategi Fundraising dalam Memaksimalkan Potensi Zakat di NU Care Lazisnu Jawa Tengah dengan Pendekatan Bussines Model Canvas* (Semarang : UIN Walisongo 2021),Hal .7.

[10] Buku Pedoman Organisasi NU Care

Korelasi NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan shodakoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa tengah dengan metode dakwah bil Hal. Dalam rangka untuk mengembangkan tatanan sosial Masyarakat, upaya dakwah seharusnya diartikan sebagai upaya aktifitas yang membawa konsekuensi perubahan, bukan perubahan sosial yang begitu saja.

Dakwah Bil Hal sendiri merupakan bentuk dakwahyang dapat di lakukan melalui aksi nyata dimasyrakat[11]. Secara ringkas dakwah bil Hal dapat didevinisikan sebagai dakwah dengan perbuatan nyata meliputi keteladanan yang aplikatif. Hasil dari dakwah dapat dirasakan secara kongrit dan langsung.[12] Tujuan dakwah bil hal sendiri terciptanya tatanan kehidupan sosial dalam masyarakat yang harmonis baik secara materil. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam tatanan kehidupan sosial ekonomi[13].

Kegiatan dakwah kontek dakwah bil Hal pada karyawan Nu Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa tengah dimana dakwah terbentuk dari pengembangan dan meningkatkan Etos Kerja pada karyawan tersebut, Untuk mengoptimalisasi sumber ekonomi Umat.

Keberadaan NU-CARE LAZISNU Wilayah Jawa Tengah akan benar-benar membantu mengentaskan kemiskinan, membantu untuk menyerap lapangan kerja dan sebagai rollmodel bagi organisasi maupun perusahan apabila di kelola dengan baik. Oleh sebab itu, hal ini menjadi pemikiran penulis untuk menelusuri dan juga meneliti lebih dalam Judul "**Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah**".

---

[11] Ahmad faqih, *Sosiologi Dakwah teori dan Praktik*, (Semarang: Cv Karta Abadi, 2015), hal 28.

[12] Zainudin *(Korelasi Dakwah Bil Hal dengan Peningkatan Ibadah Amaliah)*.UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. 17 No 34.hal.72. 2018

[13] Rudi Trianto *(Implementasi Metode Dakwah Bil Hal diMajlis Dakwah Bil Hal Miftahul Jannah Bogoran kampak Trenggalek).* STAI Lukman Al- Hakim Surabaya Vol.X.no2. hal. 101. 2022

B. Rumusan Masalah

Adapun dari hasil latar belakang yang penulis tulis, terdapat beberapa pertanyaan yang penulis susun sebagai permasalahan yang akan penulis teliti, sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama'(LAZISNU) Jawa Tengah?
2. Bagaimana Implementasi Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang ingin penulis capai untuk memenuhi hasil dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui Implementasi Budaya Oraganisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan kepada penulis dan bagi semua orang yang mempelajarinya

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama’(LAZISNU) Jawa Tengah dalam mengidentifikasi dan mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam diri pegawai yang berkaitan dengan kualitas kinerja dalam bekerja di NU CARE Lembaga

Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka bertujuan untuk menghindari terjadinya plagiarisme dam kesamaan, maka berikut ini peneliti sampaikan beberapa penelitian sebelumnya yang memeliki relevansi dengan penelitian ini antara lain:

Pertama, Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian Ini dari Mukhamad Riza Fauzi pada bulan Juli 2019 dengan Judul "*Strategi Fundraising Dalam Memaksimalkan Potensi Zakat di NUCare Lazisnu Jawa Tengah Dengan Pendekatan Bussines Model Canvas*". Dalam skripsinya disimpulkan bahwa Strategi yang digunakan dalam LAZISNU Jawa Tengah masih menggunakan strategi lama yaitu *Direct Fundraising* (langsung*)* dan *Indirect Fundrasing (*Tidak Langsung*)* dalam perwujudan metode-metode tersebut sudah dikembangkan juga melalui digital ataupun jemput bola. Strategi Fundrasing NU Care Lazisnu Jawa Tengah dengan pendekatan Bussines Model Canvas dijabarkan dalam Sembilan element yakni customer segment, value proposition, channels, customer relationship, revenue stream, key activity, key resources, key partnership dan cost structure. Dari masing-masing elemen tersebut dijelaskan bahwa NU CARE LAZISNU Jawa Tenggah mencari muzaki, dan menjaga hubungan dengan muzaki dan memberikan layanan yang memudahkan muzaki dalam membayarkan zakat, dalam model ini juga membahas tentang saluran atau kerjasama NU Care Lazisnu Jawa Tengah dengan lembaga lain baik lembaga internal NU maupun Lembaga eksternal lain.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah pembahasan penelitian mengacu pada strategi fundrasingnya untuk pengoptimalan pengumpulan zakat. Persamaanya penelitian di atas dengan penelitian ini adalah lokasi penelitianya sama sama di Lazisnu Jawa Tengah.

Kedua, Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian Ini dari Anggi Septiana Sari (2021), yang berjudul *"Budaya Organisasi Dan*

Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung". Dalam skipsinya disimpulkan bahwa dalam Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung memiliki Budaya SIFAT, yakni Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Istiqamah adalah tetap dalam pendirian, yaitu ketetapan hati untuk selalu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang baik atau berketetapan hati. Fathanah atau dapat di artikan sebagai kecerdasan, intelektual, atau kebijaksanaan. Amanah ialah sikap yang termasuk didalamnya jujur dan berkata benar. Tabligh ialah menyampaikan kebenaran itu, dan mengajak orangorang untuk mengikutinya. Sedangkan, Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli ialah kesetiaan, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.

Perbedaan dan persamaan dari penelitian di atas dengan penelitianan ini adalah dalam penelitian diatas melakukan penelitian di Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhiid Peduli Lampung sedangkan penelitian ini di NU Care Lazisnu Jawa Tengah**.**

***Ketiga*,** Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian Ini dari M Wahyu Ilahi (2020) yang berjudul Pengaruh *"Budaya Organisasi Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru"*. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru, penelitian ini merupakan deskiptip kuantitatif.Dari adanya Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru yang dilakukan ternyata sangat berpangaruh terhadap produktivitas.

Perbedaan dan persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini adalah dalam penelitian diatas pada pengaruh terhadap adanya budaya organisasi dan di teliti menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan panelitian kualitatif.

Keempat, Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian Ini yang di teliti oleh Muhamad Akbar S (2019) yang berjudul *"Pengaruh Budaya*

Organisasi Terhadap Aparatur Sipil Negara diSekertariat DPRD Kabupaten Mamaju". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisai dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini bersifat asosiatif dimana dengan mengukur Pengaruh Budaya Organisasi dengan kinerja Apartur Sipil Negara dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang di teliti. etode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menerapkan Budaya Organisasi yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju berada dalam kategori baik.Penerapan Budaya Organisasi sebesar 42,5% dapat diartikan bahwa di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ada hal lain yang dapat meningkatkan Kinerja ASN selain Budaya Organisasi. Angka 42,5% tentunya bukan angka yang kecil dan patut mendapat perhatian dari para Pegawai untuk tetap meningkatkan penerapannya.

Perbedaan dan persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama penelitian tentang Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan dalam penelitian diatas pada pengaruh terhadap adanya budaya organisasi yang ada di dalam kesekertariatan DPRD Kabupaten Mamaju Sulawesi Barat. dan di teliti menggunakan penelitian Asosiatif kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan panelitian kualitatif.

Kelima, Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian Ini yang di teliti oleh Windiyan Listia Ningrum (2019) yang berjudul *"Pemberdayaan Zakat Produktif NU Care Lazisnu Jawa Tengah"*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana kinerja NU Care Lazisnu Jawa Tengah dalam mengolah dana zakat produktif untuk pemberdayaan. Hal ini dikarenakan untuk membantu masyarakat miskin, lembaga amil zakat di butuhkan sebagai salam satu lembaga sosial yang tujuan dari kinerjanya yaitu minimal bisa memberikan manfaat dan bisa mensejahterakan masyarakat miskin sehingga hidup mereka lebih berdaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dan mendapatkan hasil penelitian (1) Pelaksanaan program pemberdayaan zakat produktif NU Care

Lazisnu Jawa Tengah disalurkan melalui bidang ekonomi yaitu program Ekonomi Mandiri Nucare (EMN). (2) Cara NU Care Lazisnu Jawa Tengah mengatur pemberdayaan zakat yaitu dengan memprioritaskan kelompok fakir dan miskin dibandingkan dengan kelompok delapan asnaf yang lain.

Perbedaan dan persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama dari objek yang sama yaitu di NU Care Lazisnu Jawa Tengah Adapun perbedaanya dari penelitian diatas yaitu meneliti di bidang pemberdayaan zakat Produktif sedangkan penelitiian ini yaitu tentang Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Nu Care Lazisnu.

Adanya penelitian-penelitian terdahulu dengan penjelasan perbedaan dan persamaan penelitian ini, penelitian saya tidak sama dengan penelitian-penelitan sebelumnya.

F. Metode Penelitian

Penelitian dalam Bahasa inggris disebut *research.* Yang berasal dari kata *re* yang berarti Kembali dan *to serech* yang berarti mencari Kembali pengetahuan. Penelitian yang menggunakan metode ilmiah disebut penelitian ilmiah.[14]

Pengertian metode penelitian adalah suatu proses atau cara yang dipilih secara spesifik untuk menyelesaikan masalah yang diajukan dalam sebuah riset. Sedangkan pengertian metodologi penelitian adalah suatu ilmu yang menjelaskan bagaimana seharusnya sebuah penelitian dilakukan[15]. Metode ilmiah adalah cara yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian, artinya suatu upaya untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran yang di gunakan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilaksanakan untuk mencari jawaban atas permasalahan pokok yang menjadi pertanyaan dari penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

---

[14] Ahmad Fauzy, Baitun Nisa, Darmawan napitulu,dkk, *Metodelogi Penelitian,* (Jakarta: CV Pena Persada, 2022), hal,5.

[15] Dini Silva Purnia, Tuti Awaliyah *Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir,* (Tasikmalaya : Graha Ilmu :2019), hal,21

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Mengacu kepada pendapat Strauss dan Corbin penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik[16].

Adapun pendekan dalam sekripsi ini adalah dengan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Yang bertujuan untuk memahami fenomena apa yang terjadi dalam sobjek penelitian, seperti pada karyawan, Lembaga, dan yang lainya. Dalam hal ini peneliti langsung terjun kelapangan untuk memperoleh data dan fakta objek yang dikaji yaitu Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Nu care (Lazisnu) Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdhotul Ulama' Jawa Tengah.

2. Sumber dan Jenis Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder berikut merupakan penjelasannya:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secra langsung di lapangan, misalnya nasarumber atau informant[17]. Data yang didapatkan dari hasil wawancara yaitu dengan Bapak R. Wibowo S.Sos selaku Direktur NU Care Lazisnu Jawa Tengah, dan dengan karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah mas M. Riza Fauzi S.E.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau

---

[16] Salim, Syahrum, *Metodelogi Penelitian kualitatif,* (Bandung: Citapustaka Media, 2012),hal, 41.

[17] Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitafif dalam penelitian Penulisan Bahasa,* (Surakarta : Cakra Books, 2014), hal, 114.

informasi yang diperoleh melalui orang lain, Sumber data sekunder sebagai penguat data penelitian ini adalah masyarakat, staff atau karyawan dari NU Care Laziznu Jawa Tengah, yang dapat menjawab pengaruh pada penelitian ini, Sedangkan jenis data sekunder pada penelitian yaitu wawancara untuk untuk menghasilkan informasi yang dapat memperjelas informasi yang sudah didapatkan dari sumber data primer.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling setrategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah pengumpulan data. Dalam penjelasam pengumpulan data kualitatif menurut Lincon dan Guba adalah menggunakan wawancara, observasi, dan dokumen (catatan atau arsip). Wawancara, observasi berperan dalam (*participant observation*) dan kajian dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang di perlukan sebagaimana fokus penelitian. Data yang terkumpul dicatat dalam catatan lapangan[18].

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis Teknik pengumpulan data yaitu: observasi, Wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Young dan Schmidt dalam Abustam menyatakan bahwa observasi dapat didefiniskan sebagai pengamatan sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak.[19] Sedangkan menurut Pendapat Menurut Nasution bahwah observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan

[18] Salim, Syahrum *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Citapustaka Media , 2012),hal, 113.

[19] Sulaiman saat, Sitti mania*, Pengantar Metodelogi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*, (Gowa :Pustaka Almaida 2020), hal, 94.

seiring dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil dan jauh dapat diobservasi secara mudah[20]. Jelasnya sasaran dalam observasi, menentukan arah dan menekankan pada fakta-fakta mana yang memerlukan permusatan perhatian.

Pengamat harus selektif dalam hal kategori-kategori yang akan memberikan arti bagi pengujian hipotesis yang dibangun. Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan terhadap Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

b. Wawancara.

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba, antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain[21].

Jenis wawancara ini dalam penelitian ini bersifat sistematik yaitu peneliti mempersiapkan beberapa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Nu Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdhotul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah.

---

[20] Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & G,* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm. 226.

[21] Nurhadani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty,dkk, *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Mataram : CV pustaka ilmu, 2020), hal, 138

c. Dokumentasi

Tidak kalah penting dan metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode mi agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati. Seperti telah dijelaskan, dalam menggunakan metode dokumentasi ini peneliti memegang chek-list untuk mencari variabel yang sudah ditentukan[22].

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulakan data yang terkait topik penelitian yang diperoleh dari lapangan seperti Buku Pedomaan LAZISNU, struktur kepengurusan, visi misi Nu Care Lazisnu foto-Foto kegiatan Lazisnu.

4. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[23]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif, Metode deskriptif kualitatif ini merupakan metode dalam penelitian kualitatif yang berguna untuk mengembangkan teori

---

[22] Sandu Suyoto, Ali Sodikin, *Dasar Metodelogi Penelitian*, (Kediri:Literasi Media Publising, 2015), hal, 83.

[23] Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & G, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm. 89.

yang telah ada dari data yang ada dari lapangan. Metode penelitian kualitatif langkah pertamanya melakukan penjelajahan, kemudian pengumpulan data, selanjutnya observasi hingga penyusunan laporan[24]. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Menurut Berg dalam penelitian kualitatif dipahamami bahwa data kualitatif perlu di reduksi dan di pindahkan untuk membuatnya lebih mudah diakses di pahami dan digambarkan dalam berbagai tema dan pola. Jadi reduksi data adalah lebih menfokuskan penyederhanaan dan memindahkan data mentah kedalam bentuk yang mudah di kelola[25]. Tegasnya Reduksi adalah membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gusus dan membuat bagian.

Pada tahap ini peneliti merangkum data yang mengenai segala sesuatu yang didengar, dilihat, dirasakan dan ditanyakan kepada pengasuh dan pengururs guna mendapatkan informasi mengenai bagaimana Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

b. Penyajian data

Penyajian data yang dimaksud dalam hal ini adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulandan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bentuk teks naratif dan biasanya dilengkapi dengan berbagai jenis matriks, grafik, dan atau bagan[26].

---

[24] Ahmad Fauzy, Baitun Nisa, Darmawan Napitupulu*, Metodelogi Penelitian,* (Jakarta:CV Pena Persada,2022), hal. 97

[25] Salim, Syahrum *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Citapustaka Media, 2012),hal,148.

[26] Sulaiman Saat, Sitti Mania, *Pengantar Metodelogi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula,* (Gowa : Pustaka Almaida: 2020), hal, 119.

Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan data dari tahap reduksi data tentang bagaimana peran Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut[27].

Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian dengan lebih jelas dengan berkaitan Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu diluar data tersebut, tujuannya ialah membandingkan informasi tentang hal yang sama yang di peroleh dari berbagai pihak, agar ada jaminan tentang tingkat kepercayaan data[28]. Peneliti menggunakan 2 jenis triangulasi yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber, berikut penjelasannya.

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik merupakan teknik untuk menguji kreadebilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda dengan teknik yang berbeda. Keperluanya

[27] Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodelogi Penelitian,* (Kediri: Literasi Media Publising, 2015), hal, 124

[28] M. Djamal, *Propaganda penelitian kualitatif*,(Yokyakarta : Mitra Pustaka,2017),hlm,93

yaitu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Dalam penelitian kualitatif, teknik Triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan ke absahan data yang peneliti temukan hasil dari wawancara peneliti dengan informasi kunci lainya dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil observasi peneliti dilapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin[29].

b. Triangulasi Sumber

Tiangulasi sumber merupakan teknik untuk menguji kreadebilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda dengan teknik yang sama[30]. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan Bapak R. Wibowo S.Sos selaku Direktur NU Care Lazisnu Jawa Tengah, dan dengan karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah mas M Riza Fauzi S.E.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang skripsi ini, penulis membagi sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

1. Bagian pertama yang berisi halaman judul, nota pembimbing, halaman pengesahan, halamman motto, halaman abstraksi dan daftar isi.
2. Bagian isi yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I **Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, manfaat penelitian metode penelitian dan sistematika penulisan.

[29] M. Djamal……hlm 94
[30] M. Djamal……hlm 94

Bab II **Budaya Organisasi dan Kinerja Prespektif Teoritis.**

Bab kedua berisi tentang landasan teori yang meliputi tentang Budaya organisasi, Kinerja Organisasi, dan Budaya Kerja Menurut Islam.

Bab III **Gambaran Budaya Organisasi dalam peningkatan Kinerja Karyawan pada Nu Care Lembaga Amil Zakat infaq dan sodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah.**

Bab ketiga berisikan serta profil mengenai tentang Budaya Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi.

Bab IV **Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Nu Care Lembaga Amil Zakat infaq dan sodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah.**

Bab keempat ini berisikan analisis tentang Budaya Organisasi pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama'(LAZISNU) Jawa Tengah, Analisis tentang Implementasi Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa

Bab V **Penutup**

Bab kelima merupakan bab yang terkhir yang terdiri kesimpulan, saran-saran dan penut

BAB II
BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PRESPEKTIF TEORITIS.

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Gagasan tentang budaya organisasi, awalnya merupakan konsep yang sudah digunakan pada antropologi, selain itu juga telah dipengaruhi dengan konsep sosiologi. Terdapat perdebatan tentang cara penggunaan konsep tersebut tepatnya pada konsep sosiologi dan konsep antropologi. Geert membedakan antara budaya dan setruktur sosial, budaya didevinisikan sebagai sistem (meaning), dan struktur sosial sebagai pola interaksi sosial. Budaya/ kebudayaan dapat diartikan sebagai keseluruan pengetahuan manusia atau mahluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalaman yang menjadi pedoman tingkah lakunya[31].

Banyak sekali definisi tentang budaya organisasi yang dikemukakan oleh beberapa pakar, dimana pada umumnya merupakan pengembangan dari definisi budaya[32]. Budaya menggambarkan pengertian yang sangatlah luas dan juga umum yang orntasinya terhadap pola perilaku, kepercayaan, kelompok (Organisasi) dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut secara Bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah.

Selanjutnya margion mempertegas hubungan ketiga unusur tersebut secara gamblang yang dikutip oleh Sobirin memberikan pandangan secara metamorfosa organisasi terhadap perilaku dan budaya organisasi yaitu: Menganologikan organisasi seperti benda atau objek lain dengan segala sifat yang melekat pada benda tersebut, seperti organisasi layaknya sebuah mesin, organisasi seperti organisasi hidup, organisasi

---

[31] Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi Orazionational Culture*, (Semarang : Semarang University Press 2011), Hal, 8.

[32] Eliana Sari, *Budaya Organisasi Membangun Kerja Profesional*, (Jakarta : Jayabaya Universiti Press, 2009), Hal. 17.

seperti otak manusia.[33] Analogi ini salah satunya organisasi sebagai budaya akan menjadi landasan untuk memahami konsep budaya organisasi.

Budaya organisasi berhubungan dengan kepercayaan yang di anut oleh beberapa anggota dalam organisasi untuk menjalankan tugas dari sebuah organisasi seperti halnya yang dikemukakan oleh Gibson,et, al. budaya organisasi ialah sesuatu yang dipandang oleh para anggota dan cara pandang tersebut memberikan keyakinan, nilai, dan keinginan[34]. Budaya organisasi dapat terjadi sebab adanya pandangan- pandanagan dari anggota organisasi kemudian muncul adaya sebuah norma-norma atau aturan- aturan dan kepercyaan yang diyakini maupun diamini oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja dari karyawan dan manajer perusahaan.[35] Sementara itu, Wall memberikan penjelasan dengan istilah budaya korparasi (Corporate culture) yakni sebuah pemahaman bersama perilaku anggota bagaimana mereka bekerja dan melakukan sesuatu.

Definisi lainnya menyatakan budaya organisasi itu merupakan suatu system yang terdiri empat elemen yang meliputi nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, dan normanorma yang menghubungkan para anggota organisasi. Keempat komponen budaya organisasi ini berasal dari lingkungan masyarakat, dibawa oleh para individu atau anggota organisasi. Budaya organisasi yang sudah tertanam di dalam sistem organisasi mampu mengkonsolidasikan asumsi-asumsi dan tujuan-tujuan para anggota organisasi[36]. Hal ini dipertahankan dan diadopsi

---

[33] Mulyaningsih *Budaya Organisasi,* (Bandung : CV Kimfa Mandiri 2018), Hal. 11.

[34] Syahril, Tia Ayu Ningrum, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Depok : PT Raja Grafindo Persada 2020), Hal,53.

[35] Anggi Septiana Sari *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung,* (Lampung : UIN Raden Intan,2021), Hal.17.

[36] Burhanuddin, Ahmad Supriyanto, Eko Pramono, *Budaya organisasi dan Kepemimpinan,* (Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang, 2018), Hal.10.

individu, sehingga dapat mewarnai budaya organisasi yang ada dari beberapa penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwasannya budaya organisasi ialah seperangkat asumsi dasar atau pola kegiatan manusia yang dikembangkan serta diwariskan dari generasi kegenerasi untuk mengatasi beberapa masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal guna untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

2. Jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya

a. Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam buku pabandu Tika membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

1) Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2) Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)
3) Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsesus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
4) Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi)[37]

[37] Pabundu Tika.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2007). Hal 7.

b. Berdasarkan Tujuan

Dalam budaya organisasi dibagi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

1. Budaya Organisasi Perusahaan:

Budaya organisasi perusahaan mengacu pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan swasta. Budaya ini umumnya didasarkan pada orientasi bisnis dan mencakup elemen seperti orientasi pada profitabilitas, inovasi, kepemimpinan, pencapaian target, dan kompetisi. Perusahaan biasanya mendorong kinerja individu dan tim yang tinggi serta berfokus pada efisiensi dan produktivitas dalam mencapai tujuan bisnisnya.

2. Budaya Organisasi Publik

Budaya organisasi publik merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan dalam lembaga atau entitas pemerintah. Budaya ini sering kali didasarkan pada asas keadilan, pelayanan publik, transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat. Lembaga publik berfokus pada pemenuhan kebutuhan publik, pengambilan keputusan yang berpihak pada kepentingan umum, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

3. Budaya Organisasi Sosial

Budaya organisasi sosial mengacu pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi nirlaba atau sukarelawan. Budaya ini sering kali berfokus pada pemenuhan kebutuhan sosial, kerja sama, empati, dan kepedulian terhadap komunitas atau isu-isu sosial tertentu. Organisasi sosial bertujuan

untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat atau kelompok yang mereka layani. [38].

4. Aspek Budaya Organisasi

Tahapan tahapan pada budaya organisasi menurut Sechain dalam skripsi Muhamad Ilham sebagai berikut :

a. Budaya organisasi beda pada satu peraturan yang berupa nilai-nilai dan norma-norma, asumsi serta keyakinan yang di miliki dan di jalankan dalam suatu organisasi. Nilai- nilai tersebut akan di turunkan secara turun temurun pada setiap anggota organisasi yang lebih muda. Budaya organisasi dikatakan sebagai kepribadian dari setiap organisasi.
b. Tahapan kedua Yaitu Budaya Organisasi telah menggambar sebuah Perilaku seluruh anggota organisasi, sehingga anggota organisasi yang baru secara otomatis mendukung dan mempedomani dan menjalankan perilaku organisasi terdahulu. Hal ini dapat di lihat berbagai tampilan, seperti pakaian yang digunakan dalam organisasi, lambang organisasi dan simbol-simbol yang digunakan anggota organisasi.
c. Tahapan ketiga, pada tahapan ini budaya organisasi ialah asumsi dasar (basic assumption) yang memiliki berbagai arahan yang harus ditaati oleh anggota organisasi yang dihubungkan dengan perilaku nyata. Asumsi dasar juga memiliki hubungan anggota organisasi dengan lingkungan atau lingkungannya serta hakikat tentang kenyataan manusia itu sendiri yang mengandung struktur, pola dan proses proses yang tidak dapat terlihat secara kasat mata, namun dirasakan secara langsung serta di dengar dalam sebuah organisasi[39].

---

[38] Muhamad ilham, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tirong Kabupaten Pinrang*. (Makasar :Universitas Negri Makasar 2020), hal. 5.

[39] Syahril, Tia Ayu Ningrum, Perilaku Budaya Organisasi, (Padang: PT Raja Grapindo Persada, 2021), Hal.63.

Ketiga tahapan dalam pembentukan budaya organisasi ini merupakan suatu kesatuan yang utuh tidak dapat di tinggalkan antara satu dengan yang lainnya. Organisasi yang baik akan terbentuk melalu tahapan tahapan yang ada di atas.

5. Indikator Budaya Organisasi

Ungkapan-ungkapan yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena budaya organisasi atau yang biasa disebut sebagai indikator atau manifestasi Berikut beberapa indikator dari Budaya Organisasi ada 6 menurut Hari Sulaksono dalam jurnal Antung Maria Ulfa:

a. Inovatif dalam memperhitungkan resiko yang berarti bahwa seluruh SDM pada organisasi dapat memberikan perhatian yang sensitif dalam segala permasalahan yang terjadi pada perusahaan.
b. Menitikberatkan pada hasil yang ingin diraih.
c. Berorientasi kepada seluruh kepentingan karyawan, keberhasilan karyawan ditentukan oleh kerja tim, hal ini dapat diwujudkan jika manajer tidak lupa melakukan peninjauan dengan baik terhadap bawahannya
d. Berorentasi Terhadap Tugas yang di Berikan[40].

Dalam mahamani konsep budaya organisasi, Yang perlu diperhatikan adalah adanya dua element budaya yaitu : structural stability dan patterning. Jika kita mengatakan bahwa sesuatu itu berbudaya, maka akan dapat disimpulkan bahwa hal tersebut tidak hanya disukai bersama (shared), tapi lebih mendalam (deep) dan stabil.

[40] Antung Maria Ulfa, Vera Anitra, *(Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Minum Tirta Kencana Kota Samarinda),* Borneo Student Research, Vol.2, No.2, 2021.

6. Budaya Lemah dan Budaya Kuat

Budaya yang kuat (*strength culture*) terjadi bila seluruh pegawai benar-benar menyetujui sesuatu yang telah menjadi kesepakatan bersama atau adanya konsensus yang tinggi (*high concencus).* Budaya kuat juga didukung perilaku anggota organisasi yang benar-benar secara penuh dan konsisten mendukung kesepakatan bersama tersebut *(high intensity)*. Budaya kuat mengikat setiap unit atau departemen dan individu dalam organisasi. Sebaliknya, budaya lemah (*weak culture)* terjadi jika terjadi penolakan yang meluas di setiap lini organisasi[41].

Istilah budaya kuat dan budaya lemah sudah popular dalam masyarakat budaya kuat mempengaruhi dalam organisasi berikut merupakan indikasi budaya kuat menurut sathe. Pertama Thicnies mengandung arti budaya organisasi semakin intensif yang nilainya semakin mendasar dan kokoh. Kedua Extend of sharing mengandung arti semakin luas di anut warganya. Ketiga Clariti of ordering mengandung arti jelas disosialisasikan dan diwariskan[42].

Budaya yang kuat bisa terbentuk melalui proses yang sangat panjang dan memerlukan waktu yang lama dan sulit dirubah, karena telah menjadi semacam doktrin dan taken for granted. Mereka tidak perlu menanyakan apakah budaya yang kuat itu positif atau negatif. Oleh karenanya budaya kuat belum tentu merupakan budaya yang baik. Budaya kuat memang menjadi pedoman para anggotanya untuk berperilaku, namun belum tentu membawa keberhasilan terhadap organisasi.

---

[41] Siswoyo haryono, Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, (Jakarta: Intermedia Personalia Utama, 2013), Hal.19.

[42] Pahlawansjah Harahap *Budaya Organisasi Organizational Culture* (Semarang: University press, 2013), Hal.50.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatan kinerja dari para anggotanya.

Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu[43].

Berbagai pengertian kinerja telah di kemukakan oleh beberapa ahli di antaranya:

a. Suharyanto, Nugraha & Permana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
b. Fattah kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.
c. Suharsa putra menguraikan bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu performance sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.
d. mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
e. Robbins kinerja adalah "*effective and efficient work. Wich also considerens personel data such as measuras OS accidents absance*

[43]. Swastiani Dunggio "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo*".Volume VII. No.1. 2020. hal.2.

and tardines". Jadi keefektifan dan keefisienan kerja dapat mempertimbangkan data pribadi seperti pengukuran dalam kesalahan, kecelakaan, ketidak hadiran dan keterlambatan kerja[44].

Dari berbagai pengertian dan penjabaran tentang kinerja, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh sebagai wujud dari pelaksanaan tugas karyawan dalam melakukan tugasnya.

2. Konsep Kinerja

a. Jenis Kinerja

Dalam konsep Kinerja membagi tiga bagian untuk membentuk jenis-jenis kinerja antara lain. [45]

1) Kinerja Strategik, kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
2) Kinerja Adminstratif, kinerja Adminstratif berkaitan dengan kinerja Adminstratif perusahaan termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja dalam unit-unit kerja yang terdapat pada organisasi.
3) Kinerja Profesional, Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan dalam perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakan.

---

[44] Melian Anggriani Asnawi,"*Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karekteristik Pekerjaan"*, (Gorontalo, CV : Athara Samudra 2019), hal. 10-11.

[45] Melian Anggriani Asnawi …… *10-11*

b. Indikator kinerja

Menurut Robbins dalam jurnal Nur Azis menjelaskan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah[46]:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas,dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

---

[46] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto, *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya),* MAMEN (Jurnal Manajemen). Vol.1. No .2 .2022. hal. 169

5) Kemandirian

Kemandirian dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Dalam bekerja, karyawan harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

6) Berkomitmen

Perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah.

c. Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Robbins ada beberapa tujuan untuk penilaian kinerja antara lain[47].

1) Evaluasi untuk sumber daya manusia secara umum, memberikanmasukan untuk promosi transfer dan pemutusan hubungan kerja.
2) Sebagai kreteria untuk program seleksi dan pengembangan
3) Memberikan umpan balik karyawan terhadap kinerjanya
4) Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

C. Budaya Kerja Menurut Islam

Budaya kerja islami harus diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif

[47] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto ……169

Islami. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Bekerja dapat bernilai juga sedekah, tergantung pada niat dan kesungguhan dalam menjalaninya[48].

Kerja adalah perintah suci Allah kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal daripada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi. Islam menganjurkan bekerja untuk tujuan kedua-duanya. Dunia dan akhirat. Syaratnya, berbuat baiklah dan jangan membuat kerusakan. Dalam kaitan ini, Allah Swt berfirman :

وَٱبْتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلْءَاخِرَةَ ۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِن كَمَآ أَحْسَنَ ٱللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ ٱلْفَسَادَ فِى ٱلْأَرْضِ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلْمُفْسِدِينَ

> Artinya *:"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu untuk kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi, dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi." (QS. Al-Qashash: 77)* [49].

Selain itu, kita perlu mengetahui sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan diwujudkan sebagai perilaku kerja, berikut merupakan sikap yang harus dimiliki antara lain[50]:

1. Kedisiplinan/ tepat waktuDisiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat.
2. Berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

---

[48] Endah Yuliani, Rifky Ardhana Kisno Saputra,Budaya Kerja Islami di BRI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,J-MACC, Journal of Management and Accounting. Vol. 3 No. 2. 2020. hal. 33.

[49] Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemah.(Jakarta: Al Mujamah 1971),hal. 623.

[50] Baiq El Badriati, Etos Kerja Dalam prospektif Islam dan Budaya, (Mataram : Sanabil,2021), hal 46-49.

3. Tanggung jawab Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan.
4. Keras, dalam Islam diistilahkan dengan mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah"istifragh ma fil wus'i", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.
5. Memiliki Jiwa Moral Bersih (Ikhlas)Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Dalam hal ini, hanya orang-orang yang ikhlas beramal yang akan mendapat keutamaan dan keberkahan yang sangat besar.
6. Jujur Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain.

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

BAB III
GAMBARAN UMUM BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NU CARE LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHODAQOH NAHDLATUL ULAMA' (LAZISNU) JAWA TENGAH

A. Profil NU Care Lazisnu Jawa Tengah

1. Sejarah berdirinya NU Care Lazisnu Jawa Tengah

Gambar 1. Gedung Nu Care Lazisnu Jawa Tengah

NU Care LAZISNU adalah rebranding dan/atau sebagai pintu masuk agar masyarakat global mengenal Lembaga Amil Zakat, Infak, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) sebagai lembaga filantropi NU. NU Care LAZISNU berdiri pada tahun 2004 sebagai sarana untuk membantu masyarakat, sesuai amanat muktamar NU yang ke-31 di Asrama Haji Donohudan, Boyolali, Jawa Tengah. NU Care LAZISNU merupakan lembaga nirlaba milik perkumpulan Nahdlatul Ulama (NU) yang bertujuan untuk berkhidmat dalam rangka membantu kesejahteraan dan kemandirian umat : mengangkat harkat sosial dengan mendayagunakan dana Zakat, Infak, Sedekah (ZIS) dan dana sosial-keagamaan lainnya (DSKL)[51].

Ketua Pengurus Pusat LAZISNU yang pertama adalah Prof. Dr. H. Fathurrahman Rauf, M.A., seorang akademisi dari Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Pada periode pertama,

[51] https://nucare.id/sekilas_nu dikutip Selasa 23 Mei 2023.

LAZISNU memfokuskan pada internal lembaga. Tahun 2010 diselenggarakan Muktamar NU ke-32 di Makassar, Sulawesi Selatan, telah memberi amanah kepada KH. Masyhuri Malik sebagai ketua PP LAZISNU menggantikan Prof. Dr. H. Faturrahman Rauf, MA. Ketua Terpilih dipercaya memimpin PP LAZISNU untuk masa kepengurusan 2010-2015. Hal itu telah diperkuat oleh SK Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) No.14/A.II.04/6/2010 tentang Susunan Pengurus LAZISNU periode 2010-2015. Hingga akhir kepengurusan, LAZISNU terus berkembang dan bersaing dengan lembaga lainya[52].

NU CARE-LAZISNU Jawa Tengah sendiri mendapatkan amanah kepengurusan dari Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama pada tahun 2013 sesuai dengan yang tertera pada Surat Keputusan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) Jawa Tengah No.PW.11/050/SK/XI/2013. Surat Keputusan tersebutlah yang menjadi dasar kepengurusan NU Care LAZISNU wilayah Jawa Tengah yang berlaku sejak tahun 2013 hingga 2018. Pada tahun 2015 berdasarkan surat keputusan Nomor: 15/A.II.04/09/2015, Pengurus Pusat LAZISNU dibentuk kepengurusan baru untuk masa khidmat 2015- 2020 yang diketuai oleh Syamsul Huda, SH. Selama tahun 2013 hingga 2016 NU Care Lazisnu Jawa Tengah memfokuskan diri pada pembentukan cabang di tingkat kabupaten maupun kota. Pada awal tahun 2017, NU Care Lazisnu Jawa Tengah mendapatkan Pengesahan dan penerbitan izin operasional dari pengurus pusat NU Care LAZISNU[53].

Pengesahan dan izin tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Nomor 103/LAZISNU/III/2017. Selain itu, perwakilan wilayah NU Care LAZISNU juga sudah mendapatkan izin operasional dari Kakanwil Kemenag Provinsi Jawa Tengah, yakni pada Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

---

[52] https://nucare.id/sekilas_nu ……Selasa 23 Mei 2023

[53] Mukhamad Riza Fauzi, *Setrategi Fundraising dalam Memaksimalkan Potensi Zakat di NU Care Lazisnu Jawa Tengah dengan Pendekatan Bussines Model Canvas* (Semarang : UIN Walisongo 2021),Hal .30.

Nomor 373/Tahun 2017 tentang Pemberian izin Operasional kepada Lembaga Amil Zakat Nahdlatul Ulama sebagai Lembaga Amil Zakat Perwakilan Provinsi[54].

2. Alamat NU Care Lazisnu Jawa Tengah

Nama	: NU Care Lazisnu Jawa Tengah
Alamat	: Jl. Dr. Cipto 180. Kota Semarang.
Kota/Negara	: Semarang/Indonesia
Kode Pos	: 50125
Telpon	: (024) 7644 3736
	0822 2220 0256
Website	: https://nucarelazisnu.org/ [55]

3. Visi dan Misi

Visi:

Bertekat menjadi Lembaga pengelola dana masyrakat (zakat, infaq, sedekah wakaf, CSR, dll) yang di dayakan secara Amanah dan professional untuk kemandirian umat.

Misi:

a. Mendorong tumbuhnya kesadaran masyrakat untuk mengeluarkan zakat, infaq sedekah dengan rutin.
b. Mengumpulkan/menghimpun dana dan mendayagunakan zakat, infaq dan shodaqoh secara professional, transparan tepat guna dan tepat sasaran.
c. Menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat guna mengatasi problem kemiskinan. Pengagguran dan minimnya akses Pendidikan yang layak[56].

---

[54] Sekilas NU Care-LAZISNU - NU CARE LAZISNU

[55] https://nucarelazisnu.org/ …… Selasa 23 Mei 2023

[56] https://nucarelazisnu.org/ …… Selasa 23 Mei 2023

4. Logo

Gambar 2 Logo NU Care Lazisnu Jawa Tengah

5. Legal Formal

NU Care Lazisnu Jawa Tengah merupakan lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah Nahdlatul Ulama yang berstatus sebagai cabang di wilayah Jawa Tengah. NU di wilayah Jawa Tengah. Nu Care LAZISNU termasuk lembaga amil zakat berskala nasional yang telah memiliki legitimasi dalam hal legal formal yang tertera dalam beberapa perijinan, diantaranya sebagai berikut:

a. Akta Pendirian : Notaris Ilyas Zaini, SH. Mkn No. 3 tanggal 14 Juli 2014, tentang pendirian Yayasan Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah Nahdlatul Ulama disingkat LAZISNU.
b. Akta Perubahan: Notaris H. Zaenal Arifin, SH. M.Kn. No. 16 tanggal 28 Januari 2016 tentang Pernyataan Keputusan Pembinaan Yayasan Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah Nahdlatul Ulama, Perubahan Anggaran Dasar. Keputusan MENKUMHAM RI tanggal 4 Februari 2016 No. AHU0001038.AH.01.06TAHUN 2016.
c. Akta Perubahan: Notaris H Zaenal Arifin, SH. Mkn No. 1 tanggal 2 Juni 2017 tentang Pernyataan Keputusan Pembina Yayasan Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah Nahdlatul Ulama, Perubahan Dewan Pengurus.
d. Surat Keputusan Pengurus tingkat Provinsi:
    1) SK Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Tengah No. PW.11/061/SK/XI/2013 tentang Pengesahan Pimpinan

Wilayah Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Jawa Tengah.

2) SK LAZISNU No. 103/LAZISNU/III/2017 tentang Pengesahan dan Pemberian Izin Operasional kepada Pengurus Wilayah Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Provinsi Jawa Tengah.
3) Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah No. 373 Tahun 2017[57].

6. Kategori pembagian Sumber daya manusia di Nu Care

a. Warga NU

Warga NU adalah istilah yang umum digunakan untuk merujuk pada individu atau keluarga yang secara resmi menjadi anggota NU. Mereka adalah orang-orang yang terdaftar dalam keanggotaan NU dan secara formal mengikuti struktur organisasi NU. Sebagai warga NU, mereka memiliki kewajiban dan hak-hak yang diberikan oleh organisasi, seperti hak untuk berpartisipasi dalam rapat dan pemilihan, serta mendapatkan manfaat dan dukungan dari NU. Perlu dicatat bahwa perbedaan ini bersifat umum, dan ada kemungkinan variasi dalam pengertian dan penggunaan istilah ini tergantung pada konteks dan interpretasi di masing-masing lingkungan NU.

b. Pengurus NU Care

Pengurus NU Care adalah orang-orang yang terlibat secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan NU Care. Mereka mungkin terdiri dari tokoh-tokoh NU, pekerja sosial, relawan, atau orang-orang yang memiliki minat dan komitmen dalam membantu sesama. Tugas mereka meliputi pengumpulan dana, pengorganisasian kegiatan, pelaksanaan program, dan evaluasi hasil yang dicapai.

---

[57] Mukhamad Riza Fauzi, *Setrategi Fundraising dalam Memaksimalkan Potensi Zakat di NU Care Lazisnu Jawa Tengah dengan Pendekatan Bussines Model Canvas* (Semarang : UIN Walisongo 2021),Hal .31

c. Simptisan NU Care

Simpatisme NU Care merujuk pada dukungan, empati, dan perhatian yang ditunjukkan oleh masyarakat terhadap NU Care dan kegiatan-kegiatan yang dilakukannya. Simpatisme ini bisa berupa partisipasi dalam program-program NU Care, memberikan sumbangan atau donasi, serta memberikan dukungan moral dan sosial kepada para korban atau penerima manfaat. Simpatisme NU Care juga dapat mendorong pengurus NU Care dan relawan untuk terus berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan.

d. Karyawan NU Care

Karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah adalah individu yang bekerja di bawah naungan NU Care dan bertanggung jawab dalam melaksanakan program-program kemanusiaan yang diselenggarakan oleh Lazisnu di wilayah Jawa Tengah.

7. Tugas, Fungsi, dan Tujuan Lembaga

NU CARE-LAZISNU merupakan perangkat organisasi Nahdlatul Ulama yang memiliki bertugas untuk:

a. Menghimpun dan mengelola zakat, infaq, shadaqah, CSR dan dana social lainnya serta mentasharufkannya kepada para mustahiq dengan menerapkan manajemen MANTAP (Modern, Akuntabel, Transparan, Amanah dan Profesional).
b. Mengoordinasikan kelembagaan dari Pusat, Wilayah dan Cabang serta bagian-bagian dalam tubuh organisasi Nahdlatul Ulama baik struktural maupun kultural (seperti masjid, pesantren, panti asuhan, komunitas, kelompok orang).
c. Membangun networking yang fokus pada muzakki dan mustahiq[58]

[58] Buku Pedoman Nu Care Lazisnu ……Selasa 23 Mei 2023

Lembaga ini berfungsi sebagai wahana pelayanan umat dalam bidang pengumpulan, pengelolaan dan pendistribusian zakat, infaq, shadaqoh, CSR, dan dana sosial lainnya[59].

Sedangkan Tujuan dari Lembaga Nu Care Lazisnu ialah mendorong tumbuhnya kesadaran masyarakat untuk menunaikan kewajiban zakat, infaq dan shadaqoh dengan rutin, dan mengelolanya secara profesional serta mendistribusikannya dengan tepat sasaran, akuntabel dan transparan yang sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku[60].

8. Struktur Organisasi

Bentuk struktur kepengurusan NU CARE-LAZISNU mengacu pada dua (dua) ketentuan yang berlaku, yaitu :

a. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Nahdlatul Ulama (AD/ART NU).
b. Undang-Undang 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Sebagai pengelola zakat Nahdlatul Ulama kepengurusan NU CARE LAZISNU adalah sebagai berikut:
    1) Setiap jenjang kepengurusan mempunyai 2 (dua) struktur yang terdiri dari Pengurus Harian dan Manajemen Eksekutif.
    2) Manajemen Eksekutif adalah perangkat pelaksana teknis NU CARE-LAZISNU yang terdiri dari Direktur Eksekutif, Direktur Wilayah, Direktur Cabang dan para manajer sesuai bidangnya.
    3) Pengurus Harian terdiri dari Penasehat, Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Wakil Sekretaris, Bendahara dan Wakil Bendahara.

[59] Buku Pedoman Nu Care Lazisnu ……Selasa 23 Mei 2023
[60] Buku Pedoman Nu Care Lazisnu ……Selasa 23 Mei 2023

4) Manajemen Eksekutif dipilih dan disahkan oleh pengurus harian.
5) Manajemen Eksekutif di tingkat Pusat dipimpin oleh Direktur Eksekutif yang dibantu oleh sekurang-kurangnya seorang Manajer Penghimpunan, Manajer Penyaluran, Manajer Keuangan dan Manajer Administrasi.
6) Manajemen Eksekutif di tingkat Wilayah atau Provinsi dipimpin oleh/ seorang Direktur Wilayah yang dibantu oleh sekurang-kurangnya seorang Manajer Penghimpunan, Manajer Penyaluran dan Manajer Keuangan dan Administrasi[61].

9. Tugas dan Wewenang Pengurus

Tugas dan Wewenang Pengurus NU Care Lazisnu Jawa Tengah adalah:

a. Melakukan pengawasan terhadap kinerja Manajemen Eksekutif tingkat Wilayah atau Provinsi dalam mengumpulkan dan mengelola Zakat, Infaq, Shadaqah, CSR dan dana sosial lainnya di tingkat provinsi.
b. Meminta laporan pelaksanaan pengelolaan zakat, infaq, shadaqah dan CSR dan dana sosial lainnya setiap enam bulan dan akhir tahun dari manajemen eksekutif di tingkat wilayah.
c. Menyampaikan laporan pengelolaan zakat, Infaq, Shadaqah, CSR dan dana sosial lainnya setiap enam bulan dan akhir tahun kepada Pengurus Pusat dan PWNU setempat.
d. Mempersiapkan hal-hal yang terkait dengan keperluan audit syari'ah yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi secara berkala.
e. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap aktivitas dan kinerja JPZIS tingkat Wilayah atau Provinsi.

[61] Buku Pedoman Nu Care Lazisnu ……Selasa 23 Mei 2023

f. Melakukan konsolidasi organisasi baik internal maupun eksternal untuk penguatan kelembagaan.

g. Meminta laporan pengelolaan zakat, infaq, shadaqah, CSR dan dana sosial lainnya dari JPZIS tingkat Wilayah/Provinsi setiap enam bulan dan akhir tahun.[62]

10. Susunan Pengurus NU Care Lazisnu Jawa Tengah

Tabel 1. Struktur Pengurus NU Care Lazisnu Jawa Tengah

Penanggung Jawab	KH. Ubaidillah Shodaqoh KH. Mohamad Muzamil
Dewan Syari'ah	KH. Ahmad Imam Sya'roni KH. Nur Hidayatullah
Dewan penasehat	KH. M. Yusuf Chodlori Dr. H. Imam Yahya
Ketua	H. Muhammad Mahsun,S.IP.
Wakil Ketua	R. Wibowo. S.Sos. Hj.Lathifah Sulastri, S.IP.
Sekretaris	Muhaimin
Wakil Sekertaris	Muhammad Tri Wibowo,ST. Deni Arisanto, S.T.
Bendahara	H. Mohammad Ansori, S.T.
Wakil Bendahara	Rizqi Awaliya Nikmah, S.E.
Devisi Fundraising atau Pengumpulan	M. Faiz Fuadi
Devisi Diklat dan Pengembangan	Wilutama TD, SH.
Devisi Managemen dan Administrasi	Atika Dewi, SE.

[62]Buku Pedoman Nu Care Lazisnu ……Selasa 23 Mei 2023

Devisi Distribusi dan Pendayagunaan	Saefudin Zuhri, M.Si. Agus Hakim

11. Deskripsi Manajemen Eksekutif NU Care Lazisnu Jawa Tengah

e. Fundraiser

Fungsi dasar Membantu Manajer Fundraising Nu Care Lazisnu Jateng dalam memastikan kualitas manajemen fundraising sesuai visi dan misi Nu Care Lazisnu Jateng. Bertanggungjawab dalam pencapaian target fundraising bulanan termasuk dalam hal pencatatan, pelaporan dan penyerahan dana hasil dari penggalangan dana berupa ZIS sesuai SOP dan pedoman fundraising.

f. Staf Program

Membantu Manajer Program NU Care Lazisnu Jateng dalam memastikan kualitas manajemen program sesuai visi, misi dan target tahunan NU Care Lazisnu Jateng. Bertanggungjawab dalam distribusi & pendayagunaan ZIS kepada 8 kategori asnaf sesuai pedoman manajemen program NU Care Lazisnu Jateng dan arahan Dewan syariah PWNU Care Lazisnu Jateng.

g. Staf Keuangan

Membantu Manajer Keuangan NU Care Lazisnu Jateng dalam memastikan kualitas manajemen keuangan sesuai visi, misi dan target tahunan NU care Lazisnu Jateng. Bertanggungjawab dalam pencatatan, pelaporan, monitoring dan evaluasi hasil dari penggalangan dana berupa infaq, shadaqah dan zakat dan penyalurannya kepada 8 kategori ashnaf sesuai pedoman keuangan NU Care Lazisnu Jateng dan arahan Dewan syariah PWNU Care Lazisnu Jateng.

h. Staf Administrasi

Membantu Direktur NU Care Lazisnu Jateng dalam memastikan kinerja administrasi sesuai SOP, amanah, transparan dan akuntabel. Bertanggungjawab atas manajemen administrasi Nu Care Lazisnu Jateng.

i. Staf Media

Membantu Manajer Media NU Care LazisnuJateng dalam memastikan kinerja manajemen media sesuai visi & misi dan target tahunan NU Care Lazisnu Jateng. Bertanggungjawab pengembangan media online maupun offline: materi iklan, promosi program, publikasi pelaporan, sistem informasi zakat, dll yang akan mendukung kerja program fundraising, distribusi dan pendayagunaan ZIS dan publikasinya ke masyarakat.[63]

B. Budaya Organisasi di Lembaga Amil zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah

Budaya organisasi berhubungan dengan kepercayaan yang di anut oleh beberapa anggota dalam organisasi untuk menjalankan tugas dari sebuah organisasi seperti halnya yang dikemukakan oleh Gibson,et, al. budaya organisasi ialah sesuatu yang dipandang oleh para anggota dan cara pandang tersebut memberikan keyakinan, nilai, dan keinginan.[64] Dalam pendapat lain Budaya Organisasi adalah sebuah norma, Sebuah keyakinan yang di tetapkan dan di rumuskan pendiri organisasi yang harus di taati oleh setiap pengurus maupun anggota organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai faktor penentu dalam manajemen, apa yang kemudian dapat dilakukan dan apa yang tidak Pembelajaran mengenai budaya organisasi dan bagaimana cara membangun serta mengembangkan budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk

---

[63] Windi Listia Ningrum. *Pemberdayaan Zakat Produktif NU Care Lazisnu Jawa Tengah* (Semarang, UIN walisongo 2019) Hal.65

[64]Mulyaningsih *Budaya Organisasi,* (Bandung : CV Kimfa Mandiri 2018), Hal. 11.

mencapai tujuannya Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang tertutup dan otokratis, misalnya, cenderung memiliki pencapaian tujuan yang tinggi, tetapi tidak didukung dengan rasa saling percaya.

Budaya organisasi juga dapat menjadi tolok ukur sekaligus acuan proses kinerja suatu organisasi beserta seluruh anggotanya Budaya organisasi mungkin kuat atau lemah, dan budaya yang kuat tidak selalu baik. Sebaliknya, budaya yang lemah mungkin dapat diterima jika organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik[65]. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menekan dan membentuk tingkah laku setiap anggota organisasi, sehingga mau tidak mau setiap anggota harus mengikuti budaya organisasi tersebut. Sebagaimana yang terjaddi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah terdapat beberapa budaya organisasi yang di jelaskan di bawah ini.

a. Dakwah Pagi atau Silaturahim pagi

Pada Lazisnu Jawa Tengah Menerapkan Budaya Organisasi dakwah pagi bisa di sebut dengan silaturahmi pagi untuk memelihara silaturahmi antar karyawan dan juga sebagai bentuk evaluasi kinerja setiap harinya,

Kantor Lazisnu Jawa tengah setiap hari selalu dilakukan kegiatan dakwah pagi atau bisa disebut juga dengan istilah *silaturrahmi pagi.* Sebagaimana telah di kemukakan oleh Pak Bowo, selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah,

> "*kegiatan tersebut di isi dengan kajian setiap pagi, dan juga diadakan kegiatan evaluasi kinerja oleh setiap karyawan maupun staf* [66].

[65] Siswoyo haryono, Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, (Jakarta: Intermedia Personalia Utama, 2013), Hal.19.

[66] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:00 di Kantor

NU Care Lazisnu Jawa Tengah, sebagai lembaga amal yang bergerak di bidang sosial, secara rutin menyelenggarakan kegiatan dakwah pagi atau silaturahmi pagi. Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari pukul 07:00 di halaman kantor Lazisnu Jawa Tengah, dan diikuti oleh seluruh karyawan dan pimpinan yang tergabung dalam NU Care Lazismu Jawa Tengah.

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah menjaga dan memperkuat tali silaturahmi antar anggota serta memberikan motivasi pagi yang menginspirasi. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini juga dijadikan wadah untuk menyampaikan pengumuman-pengumuman penting seputar NU Care Lazisnu Jawa Tengah dan merencanakan kegiatan yang akan dilakukan oleh lembaga tersebut.

Partisipasi dalam kegiatan ini memberikan pengalaman yang berharga bagi setiap karyawan Lazisnu Jawa Tengah. Mereka merasakan keamanan, kenyamanan, dan ketenangan hati setelah mendapatkan tausiyah pagi yang menginspirasi. Dengan adanya kegiatan rutin ini, diharapkan semangat kerja dan kebersamaan dalam tim dapat terjaga dengan baik, serta memupuk semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik dalam lingkup tugas masing-masing.

b. Ihsan dalam bekerja

Ihsan adalah sifat seorang yang menyembah Allah seakan ia melihat nya, dan jika ia tidak mampu membayangkan melihat nya, maka orang tersebut akan membayangkan bahwa sesungguhnya Allah melihat semua perbuatan kita[67]. Ihsan dalam bekerja berarti kita selalu merasa di awasi Tuhan Sehingga kita termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik dalam proses bekerja. Tuhan hadir

[67] Ruri Rina Anugrah dkk. Islam Iman dan Ihsan Dalam Kitab Matan arbaiin Nawawi(studi Materi Pembelajaran Pendidikan Islam Dalam Prespektif Hadis Nabi SAW) UiN Sultan Syarif Kasim Riau, Vol. 9 No 2. 2019

tidak hanya saat kita beribadah, namun juga hadir saat kita bekerja dan dua malaikat yang mencatatnya[68].

Pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah menanamkan sifat ihsan dalam bekerja adalah agar senantiasa mengingat Allah SWT dan juga sesuai visi misi dari Nu Care Lazisnu. Seperti halnya yang di paparkan pak bowo selaku dirut NU Care Lazisnu Jawa Tengah wawancara

> *"Sifat ihsan ialah sifat norani yang di tumbuhkan seorang karyawan atas kerjanya dan mengingat bahwa dalam dunia kerja mereka di awasi oleh allah swt melaui peran malaikat"*[69].

Budaya Organisasi Yang ada pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah Ialah sifat Ihsan yang tertanam dalam diri Karyawan. Dasar fundamental dari Ihsan dalam bekerja adalah memantapkan diri dengan iman dan mengabdi kepada Sang Maha Pencipta Bekerja dengan sifat Ihsan meyakinkan kita bahwa dalam setiap detik kita melaksanakan kerja kita, kita tidak akan pernah terlepas dari pengawasan Allah

Kita bekerja karena perintah Allah dan beriman kepada-Nya, sehingga pekerjaan kita tidak sia-sia dan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain apabila bekerja diniatkan sebagai ibadah maka dalam bekerja kita berusaha untuk menghadirkan Allah dalam setiap tindakan kita.

Ihsan dalam proses bekerja bermakna bahwa kita selalu merasa diawasi Tuhan sehingga kita termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik.

---

[68] Bekerja adalah Ibadah, Muhamad Irham, Bekerja adalah Ibadah | RB BPS diakses jam 15:12 Kamis 25 Mei 2023.

[69] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:10 di Kantor

c. Egaliter

Egaliter atau *Egalitarianisme* ialah berasal dari bahasa Prancis yaitu "egal" yang berarti "sama", merupakan kecenderungan cara berpikir bahwa penikmatan atas kesetaraan dari beberapa macam premis umum, misalkan seseorang harus diperlakukan dan mendapatkan perlakuan yang sama pada dimensi seperti agama, sosial, atau budaya.[70]

Bisa di sebut juga sifat yang tidak memandang diri kita baik dari orang lain. Seperti halnya yang di paparkan pak bowo selaku dirut NU Care Lazisnu Jawa Tengah wawancara

> "*Pada Nu care lazisnu Kita saling tolong menolong jika ada kendala dalam pekerjaan pak Bowo selaku pimpinan cabang-pun juga ikut membantu jika terjadi kendala*[71]"

Dalam Lembaga NU Care Lazisnu Jawa Tengah, sistem komunikasi egaliter menjadi salah satu pilar utama yang menghubungkan setiap individu yang terlibat. Prinsip kejajaran, kesetaraan, dan kesepadanan menjadi dasar dalam setiap interaksi dan komunikasi yang dilakukan di dalam lembaga ini. Sayangnya, fenomena penggunaan sistem komunikasi egaliter ini masih jarang ditemui dalam lembaga amil zakat (Laz) secara umum. Banyak lembaga Laz yang terjebak dalam pola pikir yang kaku dan rutinitas yang mengakibatkan terbentuknya jarak antara pimpinan dan karyawan. Hal ini berpotensi mengurangi semangat kerjasama dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota lembaga.

Namun, di Lazisnu, prinsip egalitas diartikan sebagai kesamaan dalam peran dan tanggung jawab, tanpa ada yang merasa

---

[70] Bambang Subahri Ahmad Arif Ulin Nuha (budaya pandalungan sebagai media pendidikan egaliter)Insitut agama Islam Syarifuddin Lumajang, Vol. 05 No. 02 Oktober 2022 hal 210

[71] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:20 di Kantor

lebih aktif atau memiliki posisi yang lebih tinggi dari yang lain. Dalam lembaga ini, semua individu dianggap setara dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi secara aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam sebuah perusahaan atau lembaga, jika terdapat individu yang merasa lebih aktif atau menganggap dirinya paling berperan, maka semangat gotong royong dalam bekerja dapat terganggu. Hal ini juga berpotensi meningkatkan individualisme dan mengurangi rasa solidaritas di antara anggota lembaga.

Oleh karena itu, di Lazisnu, upaya dilakukan untuk meminimalisir perbedaan peran dan memastikan bahwa setiap individu diberikan kesempatan yang adil dan setara dalam berkontribusi. Dengan demikian, semangat kerjasama dan kebersamaan dapat terjaga, dan lembaga dapat mencapai tujuan secara efektif dengan memanfaatkan potensi dari seluruh anggotanya.

d. Tanpa sekat

Budaya organisasi tanpa sekat yaitu tidak ada perbatasan antara karyawan dengan pimpinan baik di tempat kerja maupun diluar[72]. Dalam NU Care Lazisnu Jawa Tengah agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan juga tercipta rasa kekeluargaan. Seperti halnya yang di paparkan pak bowo selaku dirut NU Care Lazisnu Jawa Tengah wawancara

> " *Tanpa sekat disini di artikan antara karyawan dengan pimpinan itu biar nggak terasa ada jarak, jadi komunikasinya biar enak dan menggunakan asas kekeluargaan*[73]*".*

[72] Zainuddin Addin naskin, peran budaya organisasidalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri) IAIN Kediri, vol 4. No 2. 2020.)

[73] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:30 di Kantor

NU Care Lazisnu Jawa Tengah menerapkan prinsip tanpa sekat antara karyawan dan pimpinan dalam hal komunikasi dan kerja. Prinsip ini bertujuan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan atau rasa tidak enak dalam berinteraksi dengan pimpinan. Setiap masukan dan ide yang berasal dari karyawan langsung disampaikan dalam rapat, sehingga tidak ada hambatan komunikasi.

Manfaat dari penerapan prinsip ini adalah para karyawan tidak akan merasa tertekan atau terbebani, sehingga suasana kerja menjadi harmonis dan terasa seperti keluarga. Dengan tidak adanya sekat antara karyawan dan pimpinan, tercipta kerjasama yang baik dan saling mendukung, sehingga timbul rasa kebersamaan dan kekeluargaan di tempat kerja.

e. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab ialah kesadaran akan kewajiban yang diberikan Lembaga terhadap diri seorang karyawan. Sikap tanggung jawab adalah hal yang utama untukmengukur sejauh mana para karyawan atas kinerjanya apabila udah di kasih tanggung jawab dan dia ingkar maka sudah kelihatan bahwa meraka tidak layak di sebut sebagai bagian dari Lembaga itu. NU Care Lazisnu Jawa Tengah adalah sebuah lembaga yang bergerak di bidang Zis Waf, yaitu pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah, yang dipercayakan oleh masyarakat kepada mereka. Tanggung jawab yang diemban oleh lembaga ini sangat berat dan memerlukan kehati-hatian serta kecermatan dalam penggunaan dana yang telah dipercayakan.

Sebagai lembaga yang menerima amanah masyarakat, NU Care Lazisnu Jawa Tengah berkomitmen untuk menggunakan dana yang diterima dengan sebaik-baiknya. Mereka memiliki tugas untuk menyalurkan dana tersebut kepada yang berhak menerima, seperti fakir miskin, kaum dhuafa, yatim piatu, dan masyarakat yang membutuhkan bantuan lainnya.

Dalam menjalankan amanah tersebut, NU Care Lazisnu Jawa Tengah memiliki prosedur dan mekanisme yang terstruktur. Mereka melakukan pengumpulan dana dari masyarakat, baik melalui zakat fitrah, zakat mal, infak, dan sedekah. Selanjutnya, mereka melakukan seleksi dan verifikasi penerima manfaat, memastikan bahwa bantuan tersebut diberikan kepada yang membutuhkan secara tepat dan adil. Lembaga ini juga memiliki peran dalam memberikan edukasi dan sosialisasi tentang pentingnya memberikan zakat, infak, dan sedekah kepada masyarakat. Mereka mengadakan berbagai kegiatan seperti seminar, ceramah, dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan keberkahan dan manfaat dari berbagi dengan sesama.

NU Care Lazisnu Jawa Tengah juga melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penggunaan dana yang telah disalurkan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa dana yang telah dipercayakan oleh masyarakat digunakan dengan tepat dan memberikan dampak yang nyata bagi penerima manfaat.

Dengan komitmen yang kuat dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab yang besar, NU Care Lazisnu Jawa Tengah berusaha untuk menjadi lembaga yang profesional dan transparan dalam pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah. Mereka berupaya untuk memberikan manfaat maksimal kepada masyarakat yang membutuhkan, sebagai wujud dari kepedulian dan kebersamaan dalam mewujudkan kesejahteraan sosial.

f. Apresiasi

Apresiasi merupakan suatu hal yang di berikan oleh seseorang atau lembaga atas kinerjanya. Dalam apresiasi dapat

meningkatkan motivasi dalam bekerja[74]. halnya yang di paparkan pak bowo selaku dirut NU Care Lazisnu Jawa Tengah wawancara

> *" Dalam pemberian apresiasi itu bisa berupa ucapan maupun promosi untuk karyawan yang memang sudah bekerja dengan maksimal dan mendapat kan target yang telah di berikan[75]"*

Dalam Lembaga NU Care Lazisnu Jawa Tengah apresiasi dengan memberikan rewed yang proporsional, adil, dan memberikan lingkungan kerja yang bisa menunjang kinerja karyawan. Indikator pengukuran hasil kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: tepat waktu, semangat, disiplin dan mampu bekerjasama. Dalam usaha mengelola kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi kepada visi misi perusahaan, diperlukan pengawasan yang cukup ketat oleh pihak perusahaan. Selain itu, untuk mengapresiasi sebuah kinerja karyawan diperlukan sesuatu yang ditawarkan kepada para karyawan agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja.

C. Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah

Kinerja karyawan adalah Suharyanto, Nugraha & Permana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[76].

---

[74] Zainuddin Addin naskin, Peran budaya organisasidalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri) IAIN Kediri, vol 4. No 2. 2020.)

[75] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:30 di Kantor

[76] Melian Anggriani Asnawi,"*Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karekteristik Pekerjaan"*, (Gorontalo, CV : Athara Samudra 2019), hal. 10-11.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan Arahkan strategi budaya organisasi pada keterlibatan karyawan. Budaya yang sehat mendorong keterlibatan karyawan sebagai yang utama. Saat perusahaan membuat strategi, arahkan pikiran dengan bagaimana setiap aspek dapat memengaruhi keterlibatan karyawan.

Mengembangkan pendekatan terhadap kinerja karyawan. Membaiknya kinerja karyawan bisa mendorong pertumbuhan bisnis ke arah yang lebih baik. Jika ingin memperbaiki kinerja karyawan melalui budaya organisasi, maka dibutuhkan sudut pandang yang tepat. Mendorong tumbuhnya motivasi kerja. Peran budaya organisasi sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, salah satunya dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja. Membentuk budaya organisasi yang baik dan sehat. Budaya organisasi yang sehat tentu perlu pendekatan yang pas agar bisa meningkatkan kinerja dan menjadikan kesuksesan jangka panjang. Para pemimpin perusahaan, manajer, dan bagian HR dapat mempertimbangkan kebutuhan karyawan dalam membentuk budaya organisasi yang baik dan sehat. Memudahkan karyawan dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan[77].

Menjaga karakteristik budaya organisasi yang baik. Ada tujuh karakteristik budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu inovasi, kemantapan, orientasi pada tugas, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada kolaborasi, dan orientasi pada kebijakan Perusahaan dapat menjaga karakteristik tersebut agar budaya organisasi tetap baik dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam NU Care

[77] Agustina Handayani, P*eran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan*.Fakultas Unissula Semarang, Prosedding Seminal Nasional. Peran Budaya Organisasi Terhadap Evektivitas dan Efisiensi Organisasi,. Hal 101-111

Lazisnu Jawa Tegah terdapat bentuk-bentuk Kinerja Karyawan salah sebagai berikut.

a. Disiplin Waktu

Menurut Priyono et al.disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Priyono et al. menjelaskan: Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu[78]. Dalam hal ini perusahaan mewajibkan agar ketepatan waktu sangatlah perlu seperti hal nya di NU Care Lazisnu Jawa Tengah sendiri. Seperti yang di kemukakan oleh Pak Riza Fauzi Selaku Karyawan dari NU Care Lazisnu Jawa Tengah

> *"seluruh karyawan menerapkan disiplin waktu, hal itu dapat dilihat dari absensi yang tidak pernah terlambat, begitupun dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan waktunya, para rekan-rekan semaksimal mungkin mengerjakan supaya tepat waktu. Untuk kegiatan-kegiatan yang lain juga begitu, sudah ditetapkan waktu-waktunya dan sebisa mungkin ontime[79]".*

Peran disiplin waktu dalam bekerja sangatlah signifikan. Hal yang pertama dipandang dalam dunia profesinal yaitu ketepatan waktu dalam bekerja, tanpa pandang bulu siapapun yang kita ajak dalam bekerja sifat prefisional harus ada apalagi prihal tetepatan waktu. NU Care Lazisnu Sendiri juga melakukan hal yang sama terhadap karyawan dan pimpinannya mereka menggunakan system

---

[78] Petrina Gabriella1, Hendy Tannady (Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi) Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) ISBN: 978-602-52720-2-8 SENSASI 2019. Hal. 121-124.

[79] Hasil wawancara dengan Pak Riza Fauzi Selaku Karyawan Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:30 di Kantor.

apsensi digital atau dengan mesin apsen di sana ada tempat apsen untuk mengisi kehadiran, jadi nanti untuk oprasionalnya para karyawan menempelkan sidik jari pada mesin kemudian menunggu mesin meresponya[80].

b. Memberika Pelayanan Yang Baik.

Pelayanan yang diberikan harus mampu memberikan kepuasaan terhadap masyarakat sehingga dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Karena pelayanan adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas yang diberikan kepada orang lain yang diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat karenaadanya penyediaanpelayanan sesuai UU nomor 25 TAHUN 2009 maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan[81]. Seperti halnya di kemukakan oleh mas Ozi Selaku karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah

> *" Kami selaku karyawan menyajikan semua yang mereka butuhkan dan membantu setiap nasabah yang bingung dalam proses Zakat, Infak maupun shodaqoh, seperti halnya kebingungan dalam proses dan kendala jarak jauh kita bisa maksimalkan lewat online[82]".*

Pelayanan terbaik merupakan asas yang paling utama dalam pada NU Care Lembaga amil zakat Nahdlatul ulama (Lazisnu) jawa tengah dengan beberbagai program yang mereka tawarkan menjadi salah satu acuan mayrarakat untuk meningkatkan *Tras* Masyarakat

---

[80] Observasi di Kantor NU Care Lazisnu Jawa Tengah, pada hari Kamis tanggal 25 Mei 2023 pukul 14.00 WIB.

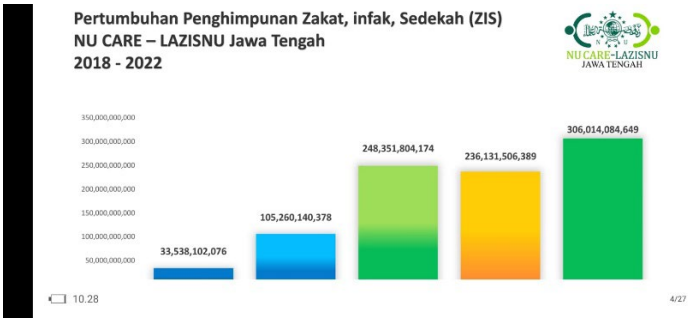
[81] Deliana, Irwan Nasution, (Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan) Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 4 No (2)

[82] Hasil wawancara dengan Pak Riza Fauzi Selaku Karyawan Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:30 di Kantor.

terhadap NU Care Lazisnu Sebagai tempat untuk pembayaran zakat dan lain sebaginya, dengan pemanfaatan media massa yang aktif dan memudahkan para masyrakat untuk mengaksesnya.

Dampak dan bukti bahwa NU Care memberikan pelayanan yang baik terlihat dalam data berikut:

Gambar 3 Diagram Pertumbuhan Penghimpunan ZIS NU Care Lazisnu Jawa Tengah



Dengan pelayanan yang baik Dalam peningkatan Karyawan pertahun pertumbuhan jumlah angka yang terkumpul yang di peroleh di zakat dari tahun 2018 sebanyak RP.33.538.102.076. ditahun 2019 sebanyak RP.105.260.140.378. ditahun 2020 sebanyak Rp.248.351.804.174. di tahun 2021 sebanyak RP. 236.131.506.389. dan di tahun 2022 sebanyak Rp.306.014.084.649. mengalami peningkatan secara signifikan, selain itu juga program yang di sjikan sangatlah dinamis.

Program -program dan berbagai kegiatan yang ada dalam NU Care Lazisnu Jawa Tengah termuat dalam sebuah *Website* nucarelazisnu.org [83]

c. Peningkatan Jumlah Muzakki.

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki target yang telah di tentukan, dan Terget tersebut yang menjadi acuan atau

[83] Hasil wawancara dengan Pak Riza fauzi selaku karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah, pada hari Kamis tanggal 25 Mei 2023 pukul 15.00 WIB.

ukuran berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh pak Bowo Selaku Dirut NU Care Lazisnu.

> *" Jikalau di lihat dengan target yang telah di tetapkan itu memang untuk tahun ini sudah tercapai*[84] .

NU Care Lazisnu Jawa Tengah memiliki kebutuhan untuk memiliki target yang spesifik guna mengukur perkembangan dan progres lembaga tersebut. Tanpa adanya target yang jelas, sulit bagi mereka untuk mengevaluasi pencapaian dan mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki.

Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, NU Care Lazisnu Jawa Tengah menghadapi tantangan akibat pandemi Covid-19. Namun, mereka belum berhasil menetapkan target yang konkrit untuk mengatasi situasi ini. Kekurangan ini dapat menghambat kemampuan lembaga untuk melacak dan mengukur efektivitas upaya yang dilakukan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Dengan adanya target yang jelas, NU Care Lazisnu Jawa Tengah akan dapat mengevaluasi progres mereka secara terperinci. Target dapat mencakup berbagai aspek, seperti jumlah bantuan yang disalurkan kepada masyarakat, peningkatan partisipasi anggota, efisiensi pengelolaan dana, atau pengembangan program baru untuk mendukung masyarakat dalam menghadapi dampak pandemi.

Dengan mengidentifikasi target yang spesifik, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat memonitor pencapaian mereka secara teratur. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja lembaga. Target yang jelas

[84] Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 25 Mei jam 13:30 di Kantor

juga akan memperkuat akuntabilitas dan transparansi lembaga dalam mengelola sumber daya yang mereka miliki.

Dalam kesimpulannya, NU Care Lazisnu Jawa Tengah perlu mengembangkan target yang spesifik untuk memperbaiki kelemahan yang ada. Dengan memiliki target yang jelas, lembaga ini akan dapat mengukur progres mereka dengan lebih efektif dan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan..

d. Mendapat Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang di berikan oleh seseorang atau institusi yang lebih tinggi sebab mereka melakukan sesuatu yang lebih dari orang lain maupun organisasi yang lain. Suatu lembaga yang memperoleh penghargaan itu tak lepas dari kinerja karyawan yang unggul jadi bukan hanya lembaga itu bagus tanpa ada beberapa elemen yang membantunya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pak bowo selaku direktur NU care Lazisnu Jawa Tengah.

"untuk penghargaan yang memang diterima oleh NU Care Lazisnu Jawa Tengah sendiri itu memang belum ada sebab dari pusat tidak pernah memberikan ke lingkup daerah, tapi kalu di pusat itu kemaren dapat penghargaan dari kemenag BAZ yang terbaik di baznas Award 2023 di hotel said Jakarta. Tapi Kalau kita memberikan penghargaain kepada cabang itu sering[85]".

Dalam pernyataain ini dan obserfasi, peneliti menyimpulkan bahwa NU Care Lazisnu pusat memang belum pernah mengadakan kompetisi dalam pengumpulan lazisnu yang ada di lingkup daerah, sehingga data penghargaain lazisnu daerah di masing masing daerah belum pernah mendapatkannya seperti halnya di NU Care Lazisnu Jawa Timur Jawa Barat itu pun juga belum pernah mendapatkan penghargaan dari lazisnu pusat. Hal ini membuktikan memang belum ada penghargaan yang di perikan oleh pusat ke daerah

[85] Hasil wawancara dengan Pak Riza Fauzi Selaku Karyawan Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis 2 juni Mei jam 13:30 di Kantor.

seringnya daerah bikin penghargaan sendiri untuk masing masing cabang

Dengan mengadakan kompetisi ini, NU Care tingkat pusat dapat mendorong Lazisnu tingkat daerah untuk terus menciptakan dan meningkatkan program-program mereka. Kompetisi tersebut dapat meliputi evaluasi kualitas pelayanan, efektivitas pengelolaan dana, keberlanjutan program, dan dampak sosial yang dihasilkan. Dengan adanya kompetisi ini, Lazisnu tingkat daerah akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas program mereka agar tidak tertinggal dari kompetitor lainnya.

Selain itu, NU Care tingkat pusat juga dapat menyediakan bantuan teknis dan pendampingan bagi Lazisnu tingkat daerah yang berpartisipasi dalam kompetisi. Hal ini akan membantu Lazisnu tingkat daerah untuk mengabgred program-program mereka sesuai dengan standar terbaik dan berbagi pengetahuan serta pengalaman dengan pihak lain. Dengan demikian, NU Care Lazisnu tingkat daerah akan dapat menghasilkan program yang lebih inovatif, berdampak lebih besar, dan dapat bersaing dengan baik di tingkat daerah.

Dengan mengembangkan kompetisi ini, NU Care tingkat pusat akan menciptakan lingkungan yang kompetitif dan mendorong pertumbuhan yang sehat bagi Lazisnu tingkat daerah. Hal ini akan memastikan bahwa NU Care Lazisnu tetap menjadi lembaga yang terdepan dalam memberikan pelayanan sosial dan kemanusiaan di tingkat daerah serta memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat.

BAB IV
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NU CARE LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SODAQOH NAHDLATUL ULAMA' (LAZISNU) JAWA TENGAH

A. Analisis Budaya organisasi pada Nu Care Lembaga amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama'(Lazisnu) Jawa Tengah

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai bersama, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dianut oleh para anggota organisasi. Ini adalah pola yang unik untuk setiap organisasi dan dapat mencakup perilaku, norma, dan nilai yang menentukan apa yang benar dan salah, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, dan apa yang diharapkan dari karyawan.Dalam kehidupan organisasi sering sekali terdapat perbedaan interpretasi yang menyebabkan perbedaan pilihan tindakan dan perilaku terhadap suatu objek yang sama. Budaya organisasi dapat memberi identitas bagi organisasi melalui pemberian norma, dan nilai-nilai, serta persepsi dari setiap orang agar sensitif terhadap kebersamaan[86].

Budaya organisasi berhubungan dengan kepercayaan yang di anut oleh beberapa anggota dalam organisasi untuk menjalankan tugas dari sebuah organisasi seperti halnya yang dikemukakan oleh Gibson,et, al. budaya organisasi ialah sesuatu yang dipandang oleh para anggota dan cara pandang tersebut memberikan keyakinan, nilai, dan keinginan[87]. Dalam budaya organisasi yang kuat, karyawan bisa menyesuaikan diri, menghormati kebijakan organisasi, dan mematuhi semua pedoman organisasi Sedangkan dalam budaya organisasi yang lemah, setiap anggota menerima peran dan tanggung jawabnya hanya karena rasa takut pada pimpinan.

[86] Diah Ayu Retno Savitri, Bagus Wicaksono, Arista Adi Nugroho.(The Relationship Of The Organization Cultural Perception With Employees Performance Of Pt American International Assurance (Aia) Indonesia In Jakarta) Sebelas Maret University. Hal 70-71

[87] Mulyaningsih *Budaya Organisasi,* (Bandung : CV Kimfa Mandiri 2018), Hal. 11.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan Indikator Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Nu Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah sebagai berikut:

a. Inovatif dalam memperhitungkan resiko yang akan terjadi

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Seperti halnya di Lazisnu Jawa Tengah Penerapan hal ini sering terjadi, orang yang ada di Staf Program yang memiliki tugas Membantu Manajer Program Nu Care Lazisnu Jateng dalam memastikan kualitas manajemen program sesuai visi, misi dan target tahunan Nu Care Lazisnu Jateng serta bertanggung jawab dalam distribusi & pendayagunaan ZIS kepada 8 kategori asnaf sesuai pedoman manajemen program Nu Care Lazisnu Jateng dan arahan Dewan syariah PWNU Care Lazisnu Jateng.

Dalam pelaksanaan ini, Divisi Program tidak hanya melakukan koordinasi dengan divisi lain, tetapi juga secara khusus berkoordinasi dengan Staf Keuangan. Setelah berhasil membentuk program yang dianggap sesuai dengan Visi dan Misi besar Lazisnu Jawa Tengah, langkah selanjutnya adalah melakukan pengecekan saldo untuk menentukan anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Penting untuk memperhatikan berapa banyak anggaran yang akan dikeluarkan dan apakah anggaran tersebut tersedia. Dengan demikian, diharapkan agar setelah kegiatan dilaksanakan, pihak Keuangan tidak mengalami kekurangan anggaran yang dapat berdampak buruk. Kegiatan sebelumnya mengalami kekurangan anggaran dan menciptakan citra negatif di masyarakat yang menganggap bahwa Lazisnu belum siap dalam melaksanakan kegiatan, sehingga perlu menjaga reputasi dan menghindari konsekuensi buruk yang mungkin muncul.

b. Menitik beratkan pada hasil yang ingin diraih.

Tabel 2. Target Perolehan ZIS NU Care Lazisnu Jawa Tengah

NO	TAHUN	JUMLAH
1.	2016	36 Milyar
2.	2017	80 Milyar
3.	2018	55 Milyar

Dalam NU Care Lazisnu Jawa Tengah, penting bagi lembaga tersebut untuk memiliki target yang spesifik dan terukur. Target ini berfungsi sebagai acuan atau patokan untuk mengukur progres dan kemajuan lembaga. Dengan adanya target yang jelas, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat menetapkan tujuan yang konkret dan dapat diukur untuk berbagai aspek kerjanya. Seperti target pengumplan di tahun 2016 sebanyak 36 milyar kemudian target di 2017 sebanyak 80 milyar dan 2018 sebanyak 55 milyar dapat ditetapkan untuk meningkatkan jumlah bantuan yang diberikan kepada masyarakat, memperluas jangkauan program sosial, meningkatkan partisipasi sukarelawan, atau meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap masalah sosial yang ada. Tetapi kelemahan yang di tahun 2019 sampai dengan tahun ini belum ada trget secara sepesifik.

Dengan adanya target yang spesifik, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan-tujuan tersebut. Mereka dapat mengidentifikasi keberhasilan yang telah dicapai dan melihat di mana ada kekurangan atau area yang perlu diperbaiki. Target yang terukur juga memungkinkan lembaga untuk membuat perencanaan yang lebih baik, mengalokasikan

sumber daya dengan efisien, dan mengevaluasi kinerja mereka secara objektif.

Selain itu, target juga dapat memberikan motivasi dan fokus bagi anggota lembaga. Dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai, anggota lembaga akan lebih terarah dalam upaya mereka untuk mencapai target tersebut. Target yang jelas juga memungkinkan lembaga untuk melibatkan pihak-pihak terkait.

c. Berorientasi kepada seluruh kepentingan karyawan,
keberhasilan karyawan ditentukan oleh kerja tim, hal ini dapat diwujudkan jika manajer tidak lupa melakukan peninjauan dengan baik terhadap bawahannya.

NU Care Lazisnu Jawa Tengah adalah sebuah organisasi yang berkomitmen sepenuhnya pada kepentingan karyawan. Serta meyakini bahwa keberhasilan setiap karyawan tergantung pada kemampuan mereka untuk bekerja sebagai sebuah tim. Oleh karena itu, menjunjung tinggi kerja tim yang solid dan kompak sebagai acuan utama dalam dunia kerja profesional, terutama di lingkungan.

Pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah, mereka tidak mempercayai konsep "supermen" yang bertindak sendiri, melainkan mempercayai kekuatan "supertim" yang saling mendukung dan bekerja secara sinergis dan menyadari bahwa ketika setiap anggota tim saling melengkapi dan berkolaborasi, hasil yang dihasilkan akan jauh lebih baik. Hal yang menarik di NU Care Lazisnu Jawa Tengah mereka menggap bahawa dalam satu orang berarti satu kekuatan yang hadir, semakin banyak relawan maka semakin bayak pula kekuatan kita.

Manajer di NU Care Lazisnu Jawa Tengah memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan tim. Mereka secara rutin melakukan peninjauan dan evaluasi yang baik terhadap kinerja bawahannya. Dengan melakukan peninjauan yang efektif, manajer dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing

anggota tim, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyediakan dukungan dan bimbingan yang diperlukan. Percaya bahwa kerja tim yang baik tidak hanya mencakup aspek kerja bersama, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu.

Dalam NU Care Lazisnu Jawa Tengah, menerapkan system kerja tim sebagai fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. menghargai kolaborasi, komunikasi yang efektif, saling menghormati, dan kepercayaan antar anggota tim.

d. Berorentasi Terhadap Tugas Yang di Berikan

Maksudnya adalah seorang karyawan harus mampu menaati dan menjalankan tugas tugas tanggung jawab yang di berikan Lembaga ataupun perusahan kepadanya. Sebagai seorang karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, sangatlah penting bagi kita untuk memiliki sifat tanggung jawab yang kuat terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada kita oleh lembaga atau perusahaan. Namun, dalam situasi saat ini, terdapat masalah yang cukup signifikan terkait dengan kurangnya tanggung jawab para karyawan terhadap tugas-tugas tersebut.

Masalah utama yang dihadapi adalah bahwa banyak tugas yang masih tertunda dan belum terselesaikan dengan baik. Sebagai akibatnya, tugas-tugas tersebut menumpuk dan membentuk beban kerja yang berat. Hal ini dapat menghambat efisiensi dan produktivitas keseluruhan perusahaan. Selain itu, kendala ini juga berdampak negatif pada kualitas pekerjaan yang dilakukan. Ketika tugas-tugas tidak ditangani dengan baik, risiko kesalahan atau kualitas yang buruk meningkat. Hal ini bisa merugikan baik lembaga ataupun perusahaan secara keseluruhan, dan dapat mempengaruhi citra dan kepercayaan pelanggan serta mitra bisnis.

Oleh karena itu, perlu adanya tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah ini. Manajemen perlu meningkatkan kesadaran

dan pemahaman para karyawan tentang pentingnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, perlu juga diterapkan sistem manajemen tugas yang efektif, seperti penugasan yang jelas, pengaturan prioritas yang baik, dan pemantauan progres secara teratur. Seluruh anggota tim juga perlu bekerja sama secara kolaboratif dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Dengan demikian, diharapkan masalah kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dapat diatasi, beban kerja dapat dikelola dengan lebih efisien, dan hasil kerja yang lebih baik dapat dicapai.

B. Implementasi Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan, menampilkan, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja juga bisa diartikan keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan menghasilkan suatu keluaran berupa fungsi kerja atau aktivitas spesifik dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu[88]. Kinerja karyawan adalah Suharyanto, Nugraha & Permana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam

[88] Reva Eka Putri *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.* Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 1. No 11. Hal 21-22

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[89].

Menurut pendapat beberapa ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merujuk pada kemampuan dan prestasi individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditetapkan. Kinerja ini bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal dalam hal jumlah, mutu, dan waktu yang digunakan, dengan tujuan akhir yang berhasil dicapai oleh organisasi. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang di tetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di Gerakan oleh sekelompok orang yang aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kenyataanya, diNu Care Lazinu Jawa Tengah, terdapat beberapa aspek yang masih kurang dalam hal pribadi kinetia karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Beberapa contoh kekurangan ini meliputi kurangnya disiplin dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan, keengganan untuk mengikuti aturan yang ada, serta kecenderungan untuk melakukan improvisasi yang tidak sesuai dengan SOP yang berlaku. Selain itu, masih sering terjadi kendala dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan kepada karyawan di Nu Care Lazinu Jawa Tengah. Banyak karyawan yang terlambat atau tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada efisiensi dan produktivitas perusahaan, serta dapat mengganggu jadwal kerja dan kegiatan operasional lainnya.

Penting untuk mencari solusi yang tepat guna mengatasi masalah-masalah ini, seperti memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan

---

[89] Melian Anggriani Asnawi,"*Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karekteristik Pekerjaan"*, (Gorontalo, CV : Athara Samudra 2019), hal. 10-11.

mengenai pentingnya mematuhi SOP yang ada, meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan, serta mengkomunikasikan ekspektasi yang jelas terkait dengan penyelesaian tugas yang tepat waktu dan sesuai prosedur.

Dalam penelitian ini penelitian ini mengacu teori Robbins yang terdapat dalam buku karangan Nur Azis, indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan[90] Pada Nu Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan[91].

Dalam meningkatkan delegasi pekerjaan, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat mempertimbangkan berbagai faktor, seperti pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, alokasi sumber daya yang memadai, serta memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan. Dengan melakukan evaluasi dan peningkatan kembali ini, diharapkan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara keseluruhan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja

---

[90] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto, *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya),* MAMEN (Jurnal Manajemen). Vol.1. No .2 .2022. hal. 169

[91] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto, *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya),* MAMEN (Jurnal Manajemen). Vol.1. No .2 .2022. hal. 169

yang ditetapkan[92]. Jumlah karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah sebanyak 10 karyawan tertap yang ada.

Dalam NU Care Lazisnu Jawa Tengah, terdapat hanya 10 orang karyawan yang saat ini bekerja. Jumlah ini dirasa masih sangat kurang mengingat kompleksitas dan luasnya tanggung jawab yang harus diemban. Para karyawan tersebut terbagi di dalam beberapa divisi yang harus mengurus 36 cabang kota dan kabupaten di Jawa Tengah.

Dengan jumlah cabang yang begitu banyak, dibutuhkan tenaga yang lebih banyak pula untuk mengoptimalkan pelayanan di setiap cabang. Namun, karena keterbatasan jumlah karyawan, pengondisian di masing-masing cabang menjadi terhambat. Dalam kondisi seperti ini, kemampuan NU Care Lazisnu Jawa Tengah untuk memberikan perhatian dan bantuan yang maksimal pada masyarakat yang membutuhkan dapat terpengaruh. Selain itu, proses pengembangan dan pemantauan kegiatan di cabang-cabang tersebut juga menjadi terhambat akibat terbatasnya tenaga yang tersedia.

Untuk mengatasi tantangan ini, NU Care Lazisnu Jawa Tengah perlu melakukan upaya penambahan tenaga kerja yang lebih memadai. Dengan adanya peningkatan jumlah karyawan, diharapkan setiap cabang dapat diberikan perhatian yang optimal, kegiatan pengembangan dapat berjalan dengan baik, serta pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan secara signifikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain[93]. NU Care

[92]Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto…….. hal. 169
[93] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto…….. hal. 169

Lazisnu Jawa Tengah masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan penggunaan waktu. Salah satu permasalahan yang perlu segera diatasi adalah ketidaktepatan dalam memenuhi batas waktu yang telah ditetapkan. Masalah ini telah menjadi bagian dari budaya organisasi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, di mana keterlambatan sudah menjadi hal yang umum dan diterima secara tidak langsung. Dampak dari budaya ini adalah terjadinya kendala dan hambatan dalam menjalankan aktivitas dan program-program organisasi. Ketidakpastian dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dapat menghambat efisiensi dan produktivitas. Selain itu, hal ini juga dapat mempengaruhi citra dan reputasi organisasi di mata pihak terkait.

Untuk mengatasi permasalahan ini, NU Care Lazisnu Jawa Tengah perlu melakukan perubahan dalam budaya organisasi mereka. Pertama, penting untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab keterlambatan yang sering terjadi. Apakah itu disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang baik, koordinasi yang buruk, atau masalah internal lainnya. Setelah identifikasi dilakukan, langkah-langkah perbaikan dapat diambil. Diperlukan penegasan yang jelas terhadap pentingnya ketepatan waktu dan konsekuensi yang mungkin timbul akibat pelanggaran terhadap batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, diperlukan upaya dalam meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar anggota organisasi untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami dan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan.

Selain itu, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat melibatkan semua anggota organisasi dalam proses perubahan ini. Mendorong partisipasi aktif dan pemahaman kolektif tentang pentingnya ketepatan waktu dapat membantu memperkuat budaya organisasi yang lebih responsif terhadap penggunaan waktu yang efektif.

Dengan mengatasi permasalahan ini, NU Care Lazisnu Jawa Tengah akan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan reputasi organisasi mereka. Pengoptimalan waktu yang lebih baik akan memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam menjalankan program-program dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

d. Efektifitas

Kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya[94].

Dalam evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh NU Care Lazisnu Jawa Tengah, terdapat beberapa temuan yang perlu diperinci. Meskipun kualitas karyawan sudah bagus dan berada dalam koridor normal, masih terdapat aspek yang memerlukan perbaikan terkait efektivitas kinerja, terutama terkait ketepatan waktu. Masalah ini sudah mencapai tingkat kritis, di mana setiap hari terjadi penundaan dan karyawan belum mampu memenuhi deadline yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mengatasi permasalahan ini, beberapa langkah perbaikan yang dapat diambil meliputi:

1) Analisis penyebab masalah: Lakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi akar penyebab dari masalah ketepatan waktu yang terjadi. Hal ini dapat melibatkan wawancara dengan karyawan terkait, observasi langsung, atau menggunakan metode analisis lainnya. Dengan memahami penyebab yang mendasari, langkah-langkah perbaikan yang lebih efektif dapat diambil.

[94] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto…….. hal. 169

2) Penetapan target waktu yang realistis: Pastikan bahwa target waktu yang ditetapkan untuk setiap tugas atau proyek adalah realistis dan dapat dicapai oleh karyawan. Terkadang, masalah ketepatan waktu disebabkan oleh target yang tidak realistis atau terlalu ketat. Dengan meninjau ulang target waktu yang diberikan, karyawan akan memiliki peluang lebih besar untuk memenuhinya.
3) Pelatihan manajemen waktu: Berikan pelatihan kepada karyawan terkait manajemen waktu yang efektif. Pelatihan ini dapat mencakup teknik perencanaan, pengaturan prioritas, delegasi, dan pengendalian waktu. Dengan meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengelola waktu mereka, mereka akan lebih mampu memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.
4) Sistem pengawasan dan pengendalian: Implementasikan sistem pengawasan dan pengendalian yang lebih efektif untuk memantau kemajuan proyek dan memastikan karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Misalnya, menggunakan alat pengelolaan proyek atau membuat mekanisme pelaporan rutin yang memungkinkan pemantauan secara berkala.
5) Mendorong kolaborasi dan timbal balik: Fasilitasi kolaborasi antara karyawan dan berikan ruang untuk saling memberikan masukan dan umpan balik. Ini dapat meningkatkan kesadaran tim terhadap pentingnya ketepatan waktu dan membantu dalam mengidentifikasi potensi kendala yang mungkin timbul selama proses kerja.
6) Penghargaan dan insentif: Berikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berhasil memenuhi atau melampaui target waktu yang ditetapkan. Ini dapat meningkatkan

motivasi dan kinerja karyawan dalam mencapai ketepatan waktu.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan efektivitas kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada keseluruhan produktivitas dan hasil kerja tim.

e. Kemandirian

Kemandirian dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Dalam bekerja, karyawan harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan[95].

Dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah telah berhasil menerapkan prinsip kemandirian dengan sangat baik. Mereka memiliki pemahaman yang mendalam mengenai job deskripsi masing-masing dan memahami dengan jelas tanggung jawab serta tugas yang menjadi bagian dari peran mereka di organisasi.

Karyawan-karyawan ini telah mencapai tingkat kematangan dalam bekerja, di mana mereka tidak lagi bergantung pada arahan atau penjelasan yang detail dari atasan. Ketika diberikan tugas secara mendadak atau intrusi dadakan oleh atasan, mereka dapat langsung merespons dengan cepat dan efektif tanpa banyak bertanya-tanya. Mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang apa yang diharapkan dari mereka dan dengan sigap melaksanakan tugas tersebut.

Kerja sama dan tanggung jawab bersama juga menjadi prinsip yang diterapkan oleh karyawan-karyawan ini. Jika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, mereka akan tetap fokus

[95] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto…….. hal. 169

menyelesaikan tugas-tugas mandiri mereka terlebih dahulu sebelum memberikan bantuan kepada orang lain. Ini menunjukkan sikap profesionalisme yang tinggi, di mana mereka memprioritaskan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pribadi sebelum membantu orang lain.

Dengan menerapkan kemandirian dalam bekerja dan menjalankan prinsip kerja sama dan tanggung jawab bersama, karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah telah menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Mereka dapat bekerja secara mandiri dengan kemampuan yang tinggi dan tetap siap membantu rekan kerja jika diperlukan. Hal ini mencerminkan komitmen mereka terhadap kualitas kerja yang tinggi dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

f. Berkomitmen

Perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah[96]. Karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah menunjukkan pengaplikasian yang luar biasa dalam memenuhi komitmen mereka. Mereka dengan gigih melakukan lembur kerja ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang menumpuk di kantor. Tidak hanya itu, banyak dari mereka yang memilih untuk tetap berada di perusahaan meskipun menerima tawaran gaji atau kesempatan kerja di luar. Mereka dengan rela mengabaikan godaan tersebut karena mereka merasa nyaman dan memiliki niat yang kuat untuk mengabdikan diri kepada Nahdlatul Ulama. Sikap tanggung jawab adalah hal yang utama untuk mengukur sejauh mana para karyawan atas kinerjanya apabila udah di kasih tanggung jawab dan dia ingkar maka sudah

[96] Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto…….. hal. 169

kelihatan bahwa meraka tidak layak di sebut sebagai bagian dari Lembaga itu.

Seperti halnya di NU Care Lazisnu Jawa Tengah Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki sebuah bentuk budaya organisasi dan Kinerja Karyawan, seperti di NU Care Lazisnu Jawa Tengah di sana juga terdapat Beberapa bentuk Budaya Organisasi dan Juga Kinerja Karyawan sebagai berikut.

a. Dakwah pagi atau silaturahmi pagi

Pada Lazisnu Jawa Tengah Menerapkan Budaya Organisasi dakwah pagi bisa di sebut dengan silaturahmi pagi untuk memelihara silaturahmi antar karyawan dan juga sebagai bentuk evaluasi kinerja setiap harinya. Implementasi dakwah pagi yang mana itu sudah jarang terjadi pada kegiatan NU Care Lazisnu Jawa Tengah. Yang dulu itu sebagai hal rutin yang wajib di lakukan setiap pagi, sekarang itensitasnya sudah mulai tidak kelihatan, dan hanya di lakukan setiap mau ada kegiatan besar ataupun mau ada tamu dari pusat, dalam pelaksanaannya dakwah pagi yang memang sudah mulai berkurang itu menjadikan sebuah problem sendiri dalam diri karyawan, yang mana setiap hari mereka butuhkan motivasi baru, butuh masukan baru, dan evaluasi setiap hari nya, sebaiknya kegiatan silaturahim yang mana itu sudah menjadi bagian dari budaya organisasi di jaga dan di istiqomahkan lagi. Sebab mempunyai dampak secara signifikan terhadap diri karyawan dan juga para pimpinan.

Dalam pelaksaaanan dakwah pagi dilakukan rutin pada Tahun 2016 memperoleh target sebanyak 36 milyar kemudian target di 2017 sebanyak 80 milyar dan 2018 sebanyak 55 milyar target target tersebut terus meningkat dan mengalami penurunan di tahun 2018 dengan sebab di tahun 2018 kegiatan dakwah pagi sudah agak jarang di lakukan motivasi dari seorang karyawan maupun

pimpinan sudah mulai hilang sehingga mereka hanya mampu memberikan target yang rendah. Untuk itu budaya organisasi sangat lah berpengaruh besar dalam kinerja karyawan.

b. Ihsan dalam Bekerja

Ihsan dalam bekerja berarti kita selalu merasa di awasi Tuhan Sehingga kita termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik dalam proses bekerja. Tuhan hadir tidak hanya saat kita beribadah, namun juga hadir saat kita bekerja dan dua malaikat yang mencatatnya.Penerapan sifat Ihsan dalam bekerja di NU Care Lazisnu Jawa Tengah telah berkembang dengan sangat baik. Para karyawan di sana telah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi dan integritas. Meskipun tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan, mereka tetap menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Para karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah menunjukkan sikap jujur dan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka memahami pentingnya menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengutamakan kepentingan yang lebih besar. Sifat Ihsan ini tercermin dalam setiap aspek pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain itu, para karyawan juga menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan jam kerja. Mereka hadir tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja dengan efektif. Mereka menyadari bahwa jam kerja yang baik adalah kunci kesuksesan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Dengan penerapan sifat Ihsan dalam bekerja yang berjalan dengan baik di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, organisasi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana para karyawan saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hasilnya, NU Care Lazisnu Jawa

Tengah dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat dengan penuh integritas dan rasa tanggung jawab.

c. Egaliter

Merupakan kecenderungan cara berpikir bahwa penikmatan atas kesetaraan dari beberapa macam premis umum, misalkan seseorang harus diperlakukan dan mendapatkan perlakuan yang sama pada dimensi seperti agama, sosial, atau budaya. NU Care Lazisnu Jawa Tengah telah mengembangkan sebuah implementasi Egaliter yang revolusioner dan menjadikannya sebagai trobosan baru dalam dunia kerja. Langkah ini belum pernah dilakukan sebelumnya di berbagai tempat kerja, terutama di lingkungan kerja LAZ (Lembaga Amil Zakat). Melalui pendekatan ini, NU Care Lazisnu Jawa Tengah telah membangun sebuah sifat kesetaraan yang mengakar kuat di seluruh organisasi.

Dalam lingkungan kerja NU Care Lazisnu Jawa Tengah, tidak ada perbedaan perlakuan atau kesempatan antara satu karyawan dengan yang lainnya. Setiap karyawan diperlakukan secara adil dan setara, tanpa memandang latar belakang, jenis kelam.

d. Tanpa Sekat

Di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, budaya organisasi tanpa sekat menjadi landasan utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mengedepankan rasa kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan. Dalam konteks ini, tidak ada pembatasan yang menghalangi interaksi dan komunikasi antara semua pihak, baik di dalam tempat kerja maupun saat berdiskusi.

Budaya organisasi tanpa sekat diwujudkan melalui beberapa praktek yang konsisten. Pertama, semua karyawan diberikan kebebasan untuk berkomunikasi dengan pimpinan tanpa rasa takut atau canggung. Tidak ada hierarki yang kaku dalam

komunikasi, sehingga setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki suara yang sama pentingnya.

Kedua, NU Care Lazisnu Jawa Tengah mengadopsi konsep open office, di mana semua karyawan, termasuk pimpinan, bekerja secara terbuka dalam satu ruangan yang sama. Tidak ada pemisah fisik seperti pintu atau dinding yang memisahkan mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, memudahkan kolaborasi, dan mengurangi hambatan dalam berinteraksi.

Selain itu, NU Care Lazisnu Jawa Tengah mendorong adanya saling pengertian dan empati antara karyawan dan pimpinan. Mereka diajarkan untuk saling mendengarkan, memahami sudut pandang masing-masing, dan memberikan dukungan satu sama lain. Ini membantu membangun ikatan yang kuat antara semua anggota organisasi, menjadikan mereka sebagai satu keluarga yang saling mendukung dan peduli.

Dengan adanya budaya organisasi tanpa sekat ini, NU Care Lazisnu Jawa Tengah berhasil menciptakan suasana kerja yang nyaman, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga memperkuat ikatan antaranggota organisasi, menjadikan mereka lebih dari sekadar rekan kerja, tetapi juga keluarga dalam perjalanan mencapai tujuan bersama.

e. Bertangung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran individu terhadap kewajiban yang diberikan oleh Lembaga kepada seorang karyawan. Tanggung jawab ini mencakup berbagai aspek, termasuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, pemenuhan target kerja, pengelolaan sumber daya

yang ada, serta integritas dan etika dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

NU Care Lazisnu Jawa Tengah merupakan sebuah lembaga yang fokus pada pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah (Zis Waf). Lembaga ini didirikan dengan tujuan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan melalui pemanfaatan dana yang dipercayakan oleh masyarakat kepada mereka. Tanggung jawab yang diemban oleh lembaga ini sangatlah berat, mengingat mereka harus mengelola dan menyalurkan dana tersebut dengan bijaksana, adil, dan tepat sasaran.

Sebagai lembaga yang menerima amanah masyarakat, NU Care Lazisnu Jawa Tengah memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Mereka bertanggung jawab untuk mengumpulkan dana dari berbagai sumber, seperti zakat fitrah, zakat mal, infak, dan sedekah, dengan cara yang transparan dan akuntabel. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dana yang telah dikumpulkan dikelola dengan baik dan disalurkan kepada mereka yang membutuhkan.

Proses tanggung jawab dimulai dengan melakukan seleksi dan verifikasi penerima manfaat. NU Care Lazisnu Jawa Tengah memiliki prosedur dan mekanisme yang terstruktur untuk memastikan bahwa bantuan dana tersebut diberikan kepada mereka yang benar-benar membutuhkan, seperti fakir miskin, kaum dhuafa, yatim piatu, dan masyarakat lainnya yang membutuhkan bantuan.

Selain itu, lembaga ini juga mengemban tanggung jawab untuk memantau dan melakukan evaluasi terhadap penggunaan dana yang telah disalurkan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa dana tersebut digunakan dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pemantauan dilakukan secara berkala guna memastikan bahwa dana yang dipercayakan oleh

masyarakat memberikan dampak positif bagi penerima manfaat dan masyarakat secara keseluruhan.

NU Care Lazisnu Jawa Tengah juga memiliki peran penting dalam memberikan edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya zakat, infak, dan sedekah. Mereka menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti seminar, ceramah, pelatihan, dan kampanye sosial guna meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya berbagi dengan sesama dan memberikan bantuan kepada yang membutuhkan.

Dalam menjalankan tanggung jawab mereka, lembaga ini berkomitmen untuk menjadi profesional dan transparan dalam pengelolaan dana yang dipercayakan oleh masyarakat. Mereka memiliki sistem dan prosedur yang terstruktur untuk mengelola dan memantau penggunaan dana tersebut.

f. Apresiasi

Apresiasi merupakan suatu tindakan penghargaan yang diberikan oleh individu atau lembaga kepada seseorang sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerjanya yang baik atau hasil yang telah dicapainya. Dalam konteks NU Care Lazisnu Jawa Tengah, terdapat beberapa bentuk apresiasi yang diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi mereka. Berikut adalah rincian lebih lanjut mengenai bentuk-bentuk apresiasi tersebut:

1) Ucapan Terima Kasih: Para karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah menerima ucapan terima kasih secara langsung dari pimpinan mereka atas pelaksanaan tugas yang telah mereka lakukan. Ucapan terima kasih ini menjadi pengakuan akan kerja keras dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2) Jaminan Kesehatan: Sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, NU Care Lazisnu Jawa Tengah

memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan. Hal ini meliputi fasilitas pengobatan gratis apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja atau mengalami penyakit seperti demam dan lainnya.

3) Ziarah dan Rekreasi (ZARKASI): Setiap tahun, karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah diberikan kesempatan untuk melakukan ziarah dan rekreasi melalui program ZARKASI. Program ini dirancang untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beristirahat, menghilangkan stres, serta meningkatkan kebersamaan antar sesama karyawan.

Program ZARKASI biasanya dilaksanakan sekali dalam setahun dan melibatkan seluruh karyawan dari berbagai unit kerja. Kegiatan ini dapat berupa kunjungan ke tempat-tempat religius atau objek wisata menarik di dalam atau luar kota. Selain memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berlibur, program ini juga bertujuan untuk mempererat hubungan sosial dan kekeluargaan antara karyawan NU Care Lazisnu Jawa Tengah.

Dengan memberikan berbagai bentuk apresiasi seperti ucapan terima kasih, jaminan kesehatan, dan program ZARKASI, NU Care Lazisnu Jawa Tengah berupaya untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif serta membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Selain itu bentuk bentuk kinerja karyawan pada NU Care lazisnu yang mana itu di pengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Berikut merupakan bentuk bentuk kinerja karyawan pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah:

a. Disiplin Waktu

Menurut Priyono et al.disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Priyono et al. menjelaskan: Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu.

Dalam implementasi Disiplin waktu yang terjadi pada NU Care Lazisnu Jawa Tengah. Untuk hal karyawan datang di jam kerja itu memang sudah bagus terdapat apsensi digital yang menjadi acuan buat melihat kedatangan karyawan dan peneliti melihat hal itu memang sudah wajar dan di hitung presentasi ada 80 % karyawan yang datang tepat waktu. Yang juga memang perlu di tingkatkan lagi. Selain itu hal yang lain prihal disiplin itu mengenai detline tugas yang memang di angka jauh dari kata sempurna sebab tugas tugas yang seharusnya diselesaikan hari ini tapi masih banyak yang numpuk, jadi untuk ketepatan waktu pengerjaan tugas Pelu di tingkatkan lagi agar sesuai dengan tarjed yang telah di selesaikan.

b. Pelayanan yang baik

pelayanan adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas yang diberikan kepada orang lain yang diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat karenaadanya penyediaanpelayanan sesuai UU nomor 25 TAHUN 2009 maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan. Di Nu Care Lembaga Amil Zakat Nahdlatul Ulama (Lazisnu) Jawa Tengah, pelayanan terbaik menjadi prinsip utama

yang sangat dijunjung tinggi. Mereka menawarkan berbagai program dan kegiatan yang menjadi acuan bagi masyarakat dalam meningkatkan kesadaran mereka terhadap Nu Care Lazisnu. Salah satu program yang ditawarkan adalah layanan pembayaran zakat, yang memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memenuhi kewajiban agama mereka

Selain itu, Nu Care Lazisnu juga menyadari pentingnya memanfaatkan media massa sebagai sarana untuk mengkomunikasikan informasi kepada masyarakat. Mereka aktif menggunakan media massa dalam mempromosikan program-program dan layanan-layanan yang mereka sediakan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses Nu Care Lazisnu dan meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan amal dan sosial yang diselenggarakan oleh lembaga ini.

Untuk memudahkan akses dan informasi, NU Care Lazisnu Jawa Tengah menyajikan semua program-program dan kegiatan-kegiatan mereka dalam sebuah website yang bernama nucarelazisnu. Melalui situs web ini, masyarakat dapat memperoleh informasi terkait program-program yang ada, mengakses layanan pembayaran zakat, dan terlibat dalam kegiatan sosial yang diadakan oleh Nu Care Lazisnu. Dengan demikian, NU Care Lazisnu Jawa Tengah berupaya memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya berpartisipasi dalam kegiatan amal dan sosial.

c. Peningkatan jumlah Muzakki

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki target yang telah di tentukan, dan Terget tersebut yang menjadi acuan atau ukuran berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Selama tiga tahun terakhir, NU Care Lazisnu Jawa Tengah menghadapi tantangan yang timbul akibat pandemi Covid-19. Namun, mereka

belum berhasil menetapkan sasaran yang konkret dalam mengatasi situasi tersebut. Keadaan ini dapat menghambat kemampuan lembaga untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas upaya yang dilakukan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Dengan adanya sasaran yang jelas, NU Care Lazisnu Jawa Tengah akan mampu melakukan evaluasi yang terperinci terhadap kemajuan yang mereka capai. Sasaran tersebut dapat mencakup berbagai aspek, seperti jumlah bantuan yang disalurkan kepada masyarakat, peningkatan partisipasi anggota, efisiensi pengelolaan dana, atau pengembangan program baru untuk mendukung masyarakat dalam menghadapi dampak pandemi.

Dengan mengidentifikasi sasaran yang spesifik, NU Care Lazisnu Jawa Tengah dapat secara teratur memantau pencapaian mereka. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja lembaga. Sasaran yang jelas juga akan memperkuat akuntabilitas dan transparansi lembaga dalam pengelolaan sumber daya yang mereka miliki.

Secara keseluruhan, NU Care Lazisnu Jawa Tengah perlu mengembangkan sasaran yang spesifik guna mengatasi kekurangan yang ada. Dengan memiliki sasaran yang jelas, lembaga ini akan mampu secara efektif mengukur kemajuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan..

d. Mendapatkan Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang di berikan oleh seseorang atau institusi yang lebih tinggi sebab mereka melakukan sesuatu yang lebih dari orang lain maupun organisasi yang lain. Suatu lembaga yang memperoleh penghargaan itu tak lepas dari kinerja

karyawan yang unggul jadi bukan hanya lembaga itu bagus tanpa ada beberapa elemen yang membantunya.

NU Care Lazisnu pusat memang belum pernah mengadakan kompetisi dalam pengumpulan lazisnu yang ada di lingkup daerah, sehingga data penghargaain lazisnu daerah di masing masing daerah belum pernah mendapatkannya seperti halnya di NU Care Lazisnu Jawa Timur Jawa Barat itu pun juga belum pernah mendapatkan penghargaan dari lazisnu pusat. Hal ini membuktikan memang belum ada penghargaan yang di perikan oleh pusat ke daerah seringnya daerah bikin penghargaan sendiri untuk masing masing cabang.

Dalam pemberian penghargaan di lazisnu jawa tengah sendiri biasanya dari intasi yang bekerja sama dan juga dari derahnya misalkan UIN walisngo memberikan sebuah penghargaan kepada lazismu sebab banyak anak uin yang megadakan PPL disana dan juga daerah seperti baznas jawa tengah memberikan penghargaan sebaab menjalin Kerjasama dalam sector program dan lain lain.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan merujuk pada penelitian yang telah dilakukan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah terkait budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat disimpulkan oleh penulis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang ditemukan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah mengutamakan nilai-nilai Islami sebagai inti dari identitasnya. Walaupun Karyawan memiliki perbedaan dalam kepribadian dan latar belakang, mereka berhasil mencapai kesatuan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang memerlukan komunikasi yang baik dan kerjasama yang sesuai dengan tanggung jawab individu masing-masing. Budaya organisasi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah mencakup aspek-aspek berikut: Inovasi dalam mempertimbangkan risiko yang mungkin timbul, Fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan, Menekankan pada tugas yang diberikan, dan Memperhatikan kepentingan seluruh karyawan
2. Implementasi Budaya Oraganisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh NU CARE Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU) Jawa Tengah antara lain:
    a. Kualitas Kerja

       Dalam mengasih pemahaman prihal pemberian tugas yang ada di NU Care Lazisnu Jawa Tengah biasanya kurang jelas dan karyawan memahaminya sendiri dan kalua belum paham biasanaya bertanya dengan dengan senior atau karyawan lain, sebagai penunjang kualitas kerja lazisnu sendiri mengadakan traning bulanan kepada karyawan.
    b. Kuantitas kerja

       Jumlah karyawan yang ada di Nu Care Lazisnu Jawa Tengah ada 10 karyawan dan itu masih belum mencakup kebutuhan yang ada.
    c. Ketepatan waktu

Dalam jadwal berangkat ke kantor utu parakaryawan sudah cukup bagus, dan yang kurang prihal detline tugas yang sering molor sebab adanya tugas dadakan dari pimpiman.

d. Evektivitas kerja

Terdapat beberapa aspek yang perlu di benahi, terutama prihal waktu dan juga kuantitas karywan agas NU Care bisa lebih baik lagi.

B. Saran

1. Budaya organisasi yang kuat dan terimplementasi dengan baik di LAZISNU Jawa Tengah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai keislaman, solidaritas, kepedulian sosial, dan kolaborasi tim dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan.
2. Komitmen organisasi karyawan terhadap LAZISNU Jawa Tengah sangat penting dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal, berdedikasi, dan berorientasi pada hasil yang positif.
3. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan dukungan organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta dukungan organisasi yang menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai, semua itu dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
4. Pengembangan budaya organisasi yang lebih baik dapat menjadi strategi yang efektif bagi LAZISNU Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk memperkuat nilai-nilai budaya organisasi melalui pelatihan, pembinaan, dan pembentukan iklim kerja yang positif harus terus dilakukan agar

karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi maksimal.

5. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga amil zakat, infaq, dan shodaqoh. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi LAZISNU Jawa Tengah dalam merancang kebijakan dan program yang lebih efektif untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Penutup

Dengan rasa syukur, penulis telah menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dan berharap mendapatkan kritik dan saran membangun. Penulis meminta maaf atas kesalahan yang mungkin ada. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis**.**

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Handayani, (2020) P*eran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan*.Fakultas Unissula Semarang, Prosedding Seminal Nasional. Peran Budaya Organisasi Terhadap Evektivitas dan Efisiensi Organisasi,

Ahmad faqih,(2015) *Sosiologi Dakwah teori dan Praktik*, Semarang: Cv Karta Abadi.

Ali Sodikin, Suyoto Sandu. (2015). *Dasar Metodelogi Penelitian*, Kediri:Literasi Media Publising.

Al-qur'an*, Al-qur'an dan Terjemahnya,* Jakarta Penaung Umum Al- Mujamma' Lembaga pencetak Al-qur'an Raja Fahd.1971.

Anggi Septiana Sari. (2021) *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Lampung,* Lampung : UIN Raden Intan.

Anggriani Asnawi, Melian (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karekteristik Pekerjaan*, Gorontalo, CV : Athara Samudra.

Baitun Nisa, Fauzy Ahmad (2022) . Darmawan napitulu,dkk, *Metodelogi Penelitian,* Jakarta: CV Pena Persada.

Bambang Subahri Ahmad Arif Ulin Nuha (2020) (budaya pandalungan sebagai media pendidikan egaliter)Insitut agama Islam Syarifuddin Lumajang, Vol. 05 No. 02

Bekerja adalah Ibadah, Muhamad Irham, Bekerja adalah Ibadah | RB BPS diakses jam 15:12 Kamis 25 Mei 2023.

Buku Pedoman Organisasi NU Care.

Burhanuddin, Ahmad Supriyanto, Eko Pramono, (2018).*Budaya organisasi dan Kepemimpinan,* Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang.

Diah Ayu Retno Savitri, Bagus Wicaksono, Arista Adi Nugroho.(The Relationship Of The Organization Cultural Perception With Employees Performance Of Pt American International Assurance (Aia) Indonesia In Jakarta) Sebelas Maret University

Dini Silva Purnia. Awaliyah,Tuti.(2019) *Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir,* Tasikmalaya : Graha Ilmu

Djamal.(2017) *Paradigma Penelitian Kualitatif* ,Yogyakarta: Mitra Pustaka.

El Badriati, Baiq. (2021)Etos Kerja Dalam prospektif Islam dan Budaya, Mataram : Sanabil.

Harahap, pahlawan. (2011) *Budaya Organisasi Orazionational Culture*, Semarang : Semarang University Press.

Haryono, Siswoyo. (2013) .*Teori Budaya Organisasi dan kepemimpinan*, Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.

Hasil wawancara dengan Pak Bowo Selaku dirut Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis di Kantor.

Hasil wawancara dengan PaK Fauzi Selaku Karyawan Lazisnu Jawa Tengah pada hari kamis di Kantor.

Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Nurhadayani, dkk, (2020) *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Mataram : CV pustaka ilmu.

https://nucarelazisnu.org/

Ilahi, Wahyu , M (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekan Baru.* Pekanbaru : Universitas Islam Riau.

Melian Anggriani (2019) Asnawi,"*Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karekteristik Pekerjaan"*, Gorontalo, CV : Athara Samudra

Mulyaningsih, (2018) *Budaya Organisasi,* Bandung : CV Kimfa Mandiri.

Nugrahani, Farida. (2014). *Metode Penelitian Kualitafif dalam penelitian Penulisan Bahasa,* Surakarta : Cakra Books.

Pabundu Tika. (2007) .*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Petrina Gabriella1, Hendy Tannady (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi SENSASI. ISBN: 978-602-52720-2-8 SENSASI

Riza Fauzi, Muhamad. (2021) *Setrategi Fundraising dalam Memaksimalkan Potensi Zakat di Nu Care Lazisnu Jawa Tengah dengan Pendekatan Bussines Model Canvas* Semarang : UIN Walisongo.

Sari ,Eliana (2009), *Budaya Organisasi Membangun Kerja Profesional*, Jakarta : Jayabaya Universiti Press.

Sekilas NU Care-LAZISNU - NU CARE LAZISNU

Siswoyo haryono, (2013) Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, Jakarta: Intermedia Personalia Utama.

Sitti mania, Saat Sulaiman (2020) .*Pengantar Metodelogi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*, Gowa :Pustaka Almaida

Soelistya, Djoko. Dkk. *Budaya Organisasi dalam Praktik* . Sidoarjo: Nizamiah Learning Center.

Sugiyono, (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2019) *Budaya Organisasi dan Kinerja*.Yogyakarta: CV Budi Utami.

Syahril, Ayu Ningrum, Tia. (2021)Perilaku Budaya Organisasi, Padang: PT Raja Grapindo Persada.

Syahril, Ayu Ningrum, Tia. (2020). *Perilaku dan Budaya Organisasi* Depok : PT Raja Grafindo Persada.

Syahrum, Salim (2012). *Metodelogi Penelitian kualitatif,* Bandung : Citapustaka Media.

Windi Listia Ningrum(2019). *Pemberdayaan Zakat Produktif NU Care Lazisnu Jawa Tengah* Semarang, UIN walisongo 2019

Jurnal :

Antung Maria Ulfa, Vera Anitra, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Minum Tirta Kencana Kota Samarinda,* Borneo Student Research, Vol.2, No.2, (2021).

Deliana, Irwan Nasution, (Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan) Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 4 No (2).

Endah Yuliani, Rifky Ardhana Kisno Saputra,Budaya Kerja Islami di BRI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,J-MACC, Journal of Management and Accounting. Vol. 3 No. 2. (2020)

Fitri Wahyuni, Suci Midsyahri Azizah, *Budaya Organisasi dalam Prespektif Al-qur'an dan Hadis,* Al-Mikroj Jurnal studi Islam dan Humaniora. IAIN Sunan Giri.Vol.2 no.2. (2022)

Jalamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Selatan*", Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4. No 1, (2017)

Jufrizen, Khairani Nur Rahmadani, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*", JMD: Jurnal Manajement dan Bisnis Dewantara, Vol. 3. No.1 (Januari – Juli 2020), 2654

Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto, *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya),* MAMEN (Jurnal Manajemen). Vol.1. No .2 .(2022)

Reva Eka Putri *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.* Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 1. No 11.

Rudi Trianto *(Implementasi Metode Dakwah Bil Hal diMajlis Dakwah Bil Hal Miftahul Jannah Bogoran kampak Trenggalek).* STAI Lukman Al- Hakim Surabaya Vol.X.no2. hal. 101. 2022

Ruri Rina Anugrah dkk (2019) . Islam Iman dan Ihsan Dalam Kitab Matan arbaiin Nawawi(studi Materi Pembelajaran Pendidikan Islam Dalam Prespektif Hadis Nabi SAW) UiN Sultan Syarif Kasim Riau, Vol. 9 No 2.

Swastiani Dunggio "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo*".Volume VII. No.1.(2020).

Swastiani Dunggio, *"Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo"*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, Vol.7. No.1,(2020)

Zainuddin Addin naskin, (2020) peran budaya organisasidalam meningkatkan kinerja karyawan Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri) IAIN Kediri, vol 4. No 2.

Zainudin *(Korelasi Dakwah Bil Hal dengan Peningkatan Ibadah Amaliah)*.UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. 17 No 34.hal.72. 2018

LAMPIRAN

Lampiran 1. Draf Wawancara

DRAFT WAWANCARA

A. Wawancara Dengan Ketua NU Care Lazisnu (Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama') Jawa Tengah

1. Bagaimana sejarah berdirinya Nu Care Lazisnu di Jawa Tengah?
2. Apa program NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
3. Bagaimana Stuktur Organisasi Yang ada di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
4. Apa pandangan Anda tentang budaya organisasi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
5. Bagaimana Anda menjelaskan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
6. Bagaimana cara NU Care Lazisnu Jawa Tengah mendorong kinerja karyawan mereka?
7. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
8. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah menilai kinerja karyawan mereka?
9. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah mengatasi masalah kinerja karyawan yang kurang baik?
10. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah memotivasi karyawan mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka?
11. Apa peran dari kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
12. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah menjaga hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang baik?

B. Wawancara dengan Karyawan NU Care Lazisnu (Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlotul Ulama') Jawa Tengah

1. Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan arahan/petunjuk kepada bawahan sebelum mereka mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan?
2. Apakah para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan saran dan kritik terhadap atasan?
3. Bagaimana pelakasanaan budaya yang terjalin diantara para pegawai utamanya pegawai baru?
4. Dapatkah setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
5. Apakah setiap pegawai selalu memperoleh informasi yang dibutuhkannya terkait tugas dan wewenangnya?

DRAF HASIL WAWANCARA 25 Mei dan 2 Juni 2023

1. Bagaimana sejarah berdirinya Nu Care Lazisnu di Jawa Tengah?
   Awal mula pendirian Lazisnu dimulai pada tahun 2013 di Jawa Tengah. Pada saat itu, kami mendapatkan amanah kepengurusan dari Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) Jawa Tengah, sebagaimana tertulis dalam Surat Keputusan PWNU Jawa Tengah No.PW.11/050/SK/XI/2013. Surat Keputusan inilah yang menjadi dasar kepengurusan Lazisnu wilayah Jawa Tengah mulai tahun 2013 hingga 2018.

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:00

2. Apa program NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
   Lazisnu Jawa Tengah telah melaksanakan berbagai program yang bertujuan untuk memberikan pelayanan dan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Beberapa program unggulan yang telah dilakukan antara lain:
   Pengumpulan dan Distribusi Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf: Lazisnu Jawa Tengah aktif dalam menghimpun dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf dari masyarakat. Dana-dana tersebut kemudian dikelola dan didistribusikan kepada yang berhak menerima, seperti fakir miskin, anak yatim, janda, dan kaum dhuafa.
   Bantuan Kemanusiaan: Lazisnu Jawa Tengah juga terlibat dalam memberikan bantuan kemanusiaan kepada korban bencana alam, pengungsi, dan masyarakat yang membutuhkan. Bantuan tersebut meliputi pemberian makanan, air bersih, pakaian, perlengkapan sekolah, dan peralatan rumah tangga.

Pendidikan dan Beasiswa: Lazisnu Jawa Tengah berkomitmen untuk mendukung pendidikan bagi generasi muda yang kurang mampu. Melalui program beasiswa, mereka memberikan kesempatan kepada anak-anak yang berpotensi untuk melanjutkan pendidikan di berbagai jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi.

Kesehatan dan Kesejahteraan: Lazisnu Jawa Tengah turut berperan dalam meningkatkan akses pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Mereka menyelenggarakan program kesehatan gratis, seperti pemeriksaan kesehatan, pengobatan, dan pembagian obat-obatan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Pengembangan Ekonomi Umat: Lazisnu Jawa Tengah juga mendukung pengembangan ekonomi umat melalui program pemberdayaan ekonomi. Mereka memberikan pelatihan kewirausahaan, bantuan modal usaha, dan pendampingan kepada masyarakat yang ingin memulai atau mengembangkan usaha mikro dan menengah.

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:00

3. Bagaimana Stuktur Organisasi Yang ada di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?

   Struktur mulai pengurus dari Pengurus Pusat. LAZISNU Pusat tingkat nasional membawahi provinsi LAZISNU PW (pengurus wilayah) Jawa Tengah kemudian membawahi kabupaten atau LAZISNU PC (Pengurus Cabang). Kemudian membawahi Kecamatan atau LAZISNU MWC kebawahnya lagi ranting untuk tingkat desa. Dalam hal ini masing-masing LAZISNU mengelola

dana zakat, infak atau sedekahnya secara mandiri dan mempunyai donatur sendiri. Biasanya tingkat
kecamatan ini melaporkan donaturnya lke Pengurus Pusat. Pengurus kecamatan atau Majlis Wakil Cabang mempunyai sayap orgnaisasi kalau bapaknya namanya Ansor kalau ibunya bernama Muslimat, ntuk remaja Fatayat, ada Banser salahsatunya LAZISNU. Dalam hal pertanggung jawabannya untuk Kecamatan Jombang.

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:00

4. Apa pandangan Anda tentang budaya organisasi di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
   Di Lazisnu Jawa Tengah, kami mengedepankan beberapa budaya organisasi yang menjadi landasan dalam menjalankan setiap kegiatan. Dalam bentuk budaya organisasi yang ada disini antara lain : dakwah pagi, ihsanm dalam bekerja egaliter, tanpa sekat, bertanggung jawab, apresiasi.

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:00
5. Bagaimana Anda menjelaskan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
   Dalam kinerja karyawan dilazisnu jawa tengah memang belum ada peraturan baku prihal karyawan tetepi kita menggunakan acuan yang ada di dalam buku pedoman, disitu sudah di jelaskan secara runtut.

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:10

6. Bagaimana cara NU Care Lazisnu Jawa Tengah mendorong kinerja karyawan mereka?
   Sebagai Sata NU Care Lazisuu Jawa Tengah, ada beberapa langkah yang dapat Anda ambil untuk mendorong kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:Komunikasi yang efektif, Penetapan tujuan yang jelas, Pengembangan karyawan, Pengakuan dan penghargaan,Kolaborasi dan tim kerja, Lingkungan kerja yang mendukung, Evaluasi kinerja dan umpan balik
   Melalui implementasi strategi ini, Anda dapat mendorong karyawan Sata NU Care Lazisu

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:18

7. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?
   Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilazisnu itu ada 6 lingkungan kerja fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan diri sendiri

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:20

8. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah menilai kinerja karyawan mereka?
   Dalam penilaian karyawan yang kami lakukan yaitu dengan pemberian tugas yang kami berikan itu sesuai dengan target dan belum dan juga prihal kehadiran dan disiplin

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 13:30

9. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah mengatasi masalah kinerja karyawan yang kurang baik?
   Kami dalam mengatasi masalah kinerja karyawan yang kurang baik dengan beberapa langkah berikut :Identifikasi masalah: melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan yang tidak memuaskan. Komunikasi dan umpan balik: Sampaikan secara jelas dan terbuka masalah yang ditemukan kepada karyawan terkait. Perencanaan bersama: Libatkan karyawan dalam merumuskan rencana perbaikan kinerja. Pelatihan dan pengembangan: Identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan yang kurang baik dalam bidang tertentu. Pembinaan dan mentoring: Pasangkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan mereka yang memiliki kinerja yang kurang baik. Sistem penghargaan dan pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai peningkatan kinerja. Monitoring dan evaluasi: Lakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan. Identifikasi perkembangan positif dan perubahan yang perlu dilakukan. keunikan dan tantangan mereka sendiri.

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 14:00

10. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah memotivasi karyawan mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka?

    Bentuk motivasi yang kami lakukan buat para karyawan yaitu pada saat adanya kegiatan dakwah pagi yang kami selenggarakan dalam dakwah pagi yang terjadi disitu para karyawan kami berikan beberapa motivasi berupa ucapan dan juga khazanah pengetahuan tentang agama.

    Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari jumat' tanggal 2 juni 2023

11. Apa peran dari kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan di NU Care Lazisnu Jawa Tengah?

    Peran pemimpin yang ada didalam lazisnu jawa tengah sanvatlah berpengaruh sekali dalam kepemimpinan hari ini saya menggunakan prinsip tanpa sekat dan egaliter dalam hal ini jarak antara karyawan dan pimpinan itu memang nggak terlalu jauh dan agar karyawan tidak sungkan terhadap pemimpinya dan mereka agar lebih giat dalam kerja

    Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari jumat' tanggal 2 juni 2023

12. Bagaimana NU Care Lazisnu Jawa Tengah menjaga hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang baik?

Kami di NU Care Lazishu Jawa Tengah sangat memperhatikan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan kami. Kami percaya bahwa membangun budaya organisasi yang baik membutuhkan kolaborasi yang kuat antara kedua belah pihak. Kami memiliki beberapa langkah untuk menjaga hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Pertama, kami memastikan ada saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Kami mengadakan pertemuan reguler, baik secara individu maupun kelompok, di mana karyawan dapat berbagi ide, masalah, atau saran dengan manajemen. Kami juga memiliki kotak saran dan pengaduan yang dapat diakses oleh semua karyawan untuk memberikan umpan balik

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak bowo selaku Direktur lazisnu jawa tengah pada hari jumat' tanggal 2 juni 2023

C. Wawancara dengan Karyawan NU Care Lazisnu (Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlotul Ulama') Jawa Tengah

1. Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan arahan/petunjuk kepada bawahan sebelum mereka mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan?

   Kami jarang diberikan arahan terkait tugas yang diberikan, mereka seringnya ngirim tugas dan kami disuruh mengerjakan tugas tersebut dan nanti apabila kita belum paham biasanya kita bertanya.

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak fauzi selaku karyawan lazisnu pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 15:00

2. Apakah para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan saran dan kritik terhadap atasan?

Kami disini juga di berikan kesempatan untuk mengreritik dan mengasih saran kepimpinan kita, hal itu dilaksanakan dalam kesempatan satu bulan sekali di rapat evaluasi terkadang juga ada di dakwah pagi yang diselenggarakan oleh lazisnu ada krutik saran masukan buat pimpunan. Kita di beri waktu untuk mengasih saran dan masukan secara langsung.

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak fauzi selaku karyawan lazisnu pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 15:00

3. Bagaimana pelakasanaan budaya yang terjalin diantara para pegawai utamanya pegawai baru?

   Pelaksanan budaya organisasi yang terjalin antara para karyawan baru dengan karyawan lama yang ada pada lazisnu jawa tengah memang disini kita tidak membedakan setatus walaupun mereka lama maupun baru, tanpa sekat memang sudah diterapkan di sini bukan hanya dengan pimpinan tetapi antar karyawan pun juga kami laksanakan

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak fauzi selaku karyawan lazisnu pada hari Kamis tanggal 25 mei 2023 jam 15:00

4. Dapatkah setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

   Hal yang paling sulit bagi kami yaitu mengenai ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang di tanggung jawabkan, sebab kita sering mengerjakan tugas dengan cara detline dan juga sering mendapatkan tugas dadakan dari pimpinan

   Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak fauzi selaku karyawan lazisnu pada hari Kamis tanggal 2 mei 2023 jam 13:00

5. Apakah setiap pegawai selalu memperoleh informasi yang dibutuhkannya terkait tugas dan wewenangnya?

   Dalam tugas dan wewenang pegawai itu termaktub dalam buku pedoman lazisnu nah di situ dijelaskan secara lengkap dan

dijadikan sebagai acuan para pegawai dalam melakukan tugas dan wewenangnya

Hasil wawancara dikantor lazisnu dengan pak fauzi selaku karyawan lazisnu pada hari Kamis tanggal 2 mei 2023 jam 13:00

Lampiran 2 Surat Perijinan Observasi

Lembar Surat

PENGURUS WILAYAH NAHDLATUL ULAMA JAWA TENGAH
Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama
Gedung PWNU Jateng Lt. 1
Jl. Dr. Cipto, No. 180, Kota Semarang. 50125.
024-76443736
0822 2220 0256
jateng@nucare.id
www.lazisnujateng.org

Nomor : 028/SPm/PW.LAZISNU.JTG/VI/2023
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : **Surat Keterangan penelitian**

Semarang,12 Juni 2023 M
12 Dzulkaidah 1444 H

Kepada Yang Terhormat :
Pihak akademik UIN Walisongo

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (Lazisnu) Jawa Tengah.

Nama : Muhamad Alfin Huda

NIM : 1901036102

Status : Mahasiswa FDK UIN Walisongo Semarang

Nama tersebut diatas benar benar telah mengadakan penelitian di NU Care Lazisnu Jawa Tengah, guna pembuatan tugas skripsi yang **berjudul" Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada NU Care Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama'(Lazisnu) Jawa Tengah**. Terhitung sejak bulan April hingga Juni 2023.

Wallahul muwaffiq ila aqwamith thoriq
Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH NAHDLATUL ULAMA
PENGURUS WILAYAH NAHDLATUL ULAMA JAWA TENGAH

H. Muh. Mahsun, S.IP
Ketua

Muhaimin
Sekretaris

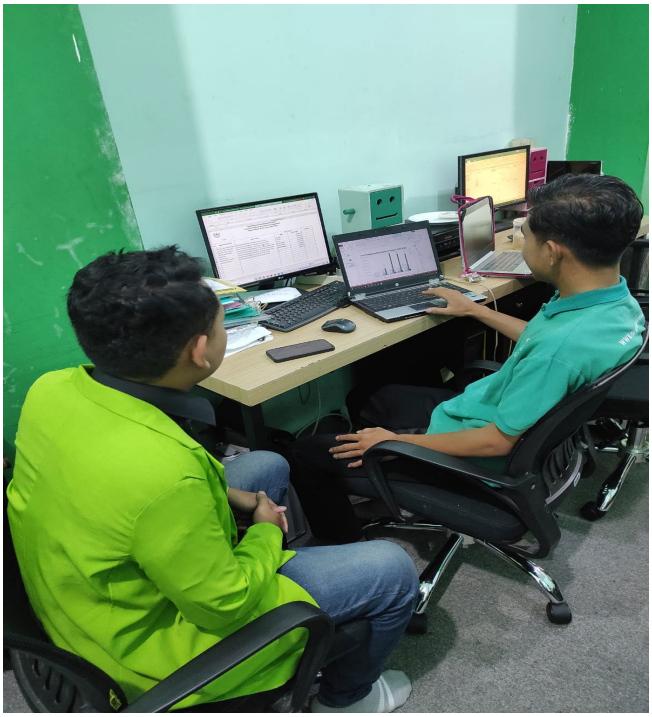
MERAWAT JAGAT MEMBANGUN PERADABAN

NU CARE-LAZISNU
JAWA TENGAH

Lampiran 3 Dokumentasi.

DOKUMENTASI

Wawancara dengan bapak Bowo selaku direktur NU Care Lazisnu Jawa Tengah



Wawancara dengan Bapak Fauzi Selaku Karyawan Lazisnu Jawa tengah.

Gedung lazisnu Jawa tengah

Gedung Lazisnu Jawa Tengah Nampak Depan.

Gambar penghargaan dan kenang kenangan yang di terima oleh Lazisnu jawa Tengah

Gambar kegiatan Traning Program lazisnu jawa tengah.

Gambar Rapat bulanan NU Care Lazisnu Jawa tengah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Muhammad Alfin Huda
NIM	: 1901036102
Tempat, Tanggal Lahir	: Blora, 31 Maret 2001
Jenis Kelamin	: Lelaki
Agama	: Islam
Alamat	: Tempurejo RT 04 RW 02, Bogorejo, Blora
Nomor Hp	: 089513785128
Email	: alfinhuda409@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

1. MI Tarbiyatul Athafal Bogorejo Blora : Lulus Tahun 2013
2. MTs Nurul Huda Bogorejo Blora : Lulus Tahun 2016
3. SMK Sunnatunnur Senori Tuban: Lulus Tahun 2019
4. UIN Walisongo Semarang: 2019 – Sekarang

Riwayat Pendidikan Non Formal

1. Diniyah Takmiliyah Wustho : Lulus Tahun 2018
2. Pondok Pesantren Mansyaul Huda 02 Senori Tuban : Lulus Tahun 2019

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Departemen Zis HMJ MD Tahun 2020/2021
2. Kordinator Zis HMJ MD Tahun 2021/2022
3. Ketua 2 PMII Rayon Dakwah 2021/2022
4. Ketua Dema FDK 2021/2022
5. Impara Pusat 2021/2022

6. Pengurus Amdin (Asosiasi Mahasiswa Dakwah Indonesia) 2022/2023
7. Pengurs PMII Komisariat Walisongo 2022/2023

Demikian Riwayat hidup ini dibuat dengan jujur sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 Mei 2023

Muhamad Alfin Huda

NIM: 1901036102