

Analisis Faktor Pendukung Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Muhammadiyah (LAZISMU) Bantul Kota

Nawang Wulan*, Gerry Katon Mahendra

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Jl. Siliwangi (Ring Road Barat) No. 63 Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta. 55292

*E-mail: gerrykaton@unisayogya.ac.id

Article History:

Received	: 05/07/2025
Received in revised form	: 15/07/2025
Accepted	: 04/09/2025

Abstract: LAZISMU Bantul City is one of the best Muhammadiyah Intermediaries, Zakat, Infaq, and Shodaqoh Institutions. This study aims to determine and analyze the factors that improve employee performance at LAZISMU Bantul City, which has earned the reputation of the best LAZISMU in DIY. This study employed a descriptive qualitative method. Data collection was conducted using observation, interviews, and documentation methods. The study's findings indicate that the factors that determine of employee performance at LAZISMU Bantul City include social life, work ethic, work motivation, leadership, organizational policies, and compensation. However, there has been no systematic or documented evaluation of staff performance at LAZISMU Bantul City. Additionally, there are obstacles to punctuality for a lot of employees; although this does not substantially disrupt operations, it requires attention to prevent the development of negative habits. It is hoped that this research can become an example for other non-profit institutions.

Keywords: Performance; Employees; LAZISMU

Abstrak: Salah satu Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah (LAZISMU) terbaik adalah LAZISMU Bantul Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung kinerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota yang telah menjadikan institusi ini mendapatkan predikat sebagai LAZISMU terbaik di DIY. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif diskriptif, untuk teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan faktor pendukung kinerja karyawan LAZISMU Bantul Kota terdiri dari kehidupan sosial, Etos kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Kebijakan Organisasi, dan Kompensasi. Namun dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota belum ada penilaian secara formal atau tertulis. Selain itu adanya kendala dalam kedisiplinan masuk kerja dari beberapa karyawan, walaupun tidak mengganggu secara signifikan hal ini harus tetap ditindak lanjuti karena dapat menjadi kebiasaan karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi contoh pada lembaga-lembaga nirlaba lainnya.

Kata kunci: Kinerja; Karyawan; LAZISMU

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, dan perlu dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Di era teknologi yang terus berkembang, peran SDM tetap krusial karena teknologi hanya berfungsi dengan baik jika dioperasikan oleh manusia. Oleh karena itu, keseimbangan antara pengelolaan SDM dan pemanfaatan teknologi harus dijaga agar organisasi dapat berjalan dengan efektif dan mencapai kesuksesan yang diharapkan Agussalim & Mappatempo dalam (Islamiyah, 2022). Sumber daya manusia juga menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu negara.

Indeks Pembangunan Manusia dihitung dengan mempertimbangkan empat komponen yaitu, angka harapan hidup, angka melek huruf, serta daya beli masyarakat (Zulfia et al., 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik selama periode 2020-2024 Indonesia mengalami peningkatan dalam Indeks Pembangunan Manusia yaitu sebesar 72,81 menjadi 75,02 (Badan Pusat Statistik, 2024b). Di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri dalam IPM juga mengalami peningkatan yaitu sebesar 81,62 pada tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024a). Sedangkan di Kabupaten Bantul sendiri memiliki IPM yang tergolong cukup tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata nasional yaitu sebesar 82,05 pada tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024c).

IPM yang sangat tinggi yang menunjukkan bahwa masyarakat memiliki kualitas kehidupan yang baik. Hal ini akan berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja, apabila kebutuhan dasar sudah terpenuhi seperti kesehatan dan pendidikan, maka individu akan lebih fokus pada pengembangan dan potensi yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, karyawan adalah sumber daya yang sangat berharga bagi setiap organisasi, dan kegagalan atau keberhasilan perusahaan sering kali dikaitkan dengan kemampuannya (Al Kurdi et al., 2020;). Kinerja SDM yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan lembaga melalui berbagai potensi seperti ide-ide, keahlian, latar belakang,

pendidikan, dan lain-lain, yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemajuan dan kesuksesan lembaga (Siswanto et al., 2022; Demista et al., 2025).

Disisi lain pada organisasi nirlaba kinerja karyawan memiliki karakteristik khusus. Organisasi Nirlaba dan Sukarela secara tradisional berfokus pada nilai-nilai saling menguntungkan, kerja sama, dan kemitraan dalam mengejar tujuan sosial (Currie et al., 2022). Organisasi nirlaba didirikan untuk memenuhi tujuan amal dan, tidak seperti organisasi yang mencari laba, tidak memiliki pemegang saham yang harus dipuaskan oleh anggota dewan dan manajer (Boland et al., 2020). Keberhasilan organisasi ini tidak diukur dengan banyaknya laba atau keuntungan yang diperoleh tetapi dapat dilihat dari pelayanannya ke publik. Namun bukan berarti organisasi nirlaba tidak boleh menghasilkan keuntungan, asalkan keuntungan tersebut akan kembali lagi kepada organisasi (Rohmah & Mustofa, 2022). Salah satu Lembaga nirlaba terbaik se- DIY adalah Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah (LAZISMU) Bantul Kota. Hal ini dibuktikan dengan LAZISMU Bantul kota ini pernah mendapatkan berbagai penghargaan sebagai berikut:

Tabel 1. Prestasi LAZISMU Bantul Kota

Tahun	Prestasi/ Penghargaan Lazismu Bantul Kota	Keterangan
2021	Audit Keuangan oleh KAP Abdul Hamid dan rekan	LAZISMU Bantul Kota menerima penghargaan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Abdul Hamid dan rekan dengan hasil tertinggi menunjukkan transparansi dan akuntabilitas yang baik dalam pengelolaan dana.
2022	Penghargaan kantor layanan LAZISMU terbaik se DIY	LAZISMU Bantul kota mendapatkan penghargaan kantor layanan terbaik se DIY, ini membuktikan pelayanan dan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh yang unggul.
2023	AmbulanMu Terbaik Se-DIY MPKS PWM DIY Kategori Perlengkapan Terbaik	LAZISMU Bantul Kota kembali mendapatkan penghargaan AmbulanMu terbaik kategori perlengkapan terbaik, ini menunjukkan bahwa adanya kesiapan dan kualitas yang baik dalam melayani masyarakat.
2023	Penghargaan Kantor Layanan Lazismu dengan Pertasyarufan Program Terbaik 2023	LAZISMU Bantul kota mendapatkan penghargaan kantor layanan Lazismu dengan Pertasyarufan Program terbaik., ini menunjukkan bahwa ketepatan program dalam menyalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan.
2024	Nominasi Kantor Layanan LAZISMU Terbaik	LAZISMU Bantul Kota mendapatkan penghargaan penghargaan tersebut, membuktikan pelayanan dan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh yang unggul.

Tahun	Prestasi/ Penghargaan Lazismu Bantul Kota	Keterangan
2024	Program Pilar Pendidikan Terbaik	LAZISMU Bantul Kota mendapatkan penghargaan untuk program pendidikan menunjukkan keberhasilan program pendidikan yang memberikan dampak langsung bagi masyarakat

Sumber LAZISMU Bantul Kota

Data-data diatas membuktikan bahwa LAZISMU Bantul Kota memiliki prestasi yang baik. Hal ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan peringkat LAZISMU dalam penghimpunan dana, yang menunjukkan keberhasilan dalam mengelola dana sehingga meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat dapat dilihat bahwa peringkat LAZISMU Bantul Kota di Kabupaten Bantul, berhasil menempati peringkat kedua dalam penghimpunan dana sebesar Rp 1.770.646.600, dapat dilihat dari data dibawah ini:

Tabel 2. Peringkat LAZISMU se-Kabupaten Bantul berdasarkan Penghimpunan Dana

Peringkat	Nama KL LAZISMU	Total Penghimpunan Dana (Rp)
1	LAZISMU Daerah	Rp 2.045.831.206
2	KLL Bantul Kota	Rp 1.770.646.600
3	KLL RS PKU Muh Bantul	Rp 1.653.697.555
4	KLL Pundong	Rp 954.035.773
5	KLL Imogiri	Rp 735.848150
6	KLL Piyungan	Rp 659.195.883
7	KLL Bambanglipuro	Rp 513.373.198
8	KLL Banguntapan Utara	Rp 376.624.962
9	KLL Sanden	Rp 364.336.987
10	KLL Sewon	Rp 361.869.780
11	KLL Kasihan	Rp 260.053.500
12	KLL SDUA Bantul	Rp 258.806.450
13	KLL Jetis	Rp 170.840.900
14	KLL Dlingo	Rp 158.397.200
15	KLL SMK MUH 1 Bantul	Rp 152.615.160

Sumber: LAZISMU Daerah

Posisi ini menggambarkan bahwa LAZISMU Bantul Kota memiliki kualitas yang baik dalam penghimpunan dana yang hanya terpaut dari LAZISMU Daerah dengan peringkat pertama yang mencapai dana sebesar Rp 2.045.831.206. Hal ini membuat kinerja karyawan pada LAZISMU Bantul kota dinilai memiliki peran penting dalam menghasilkan kualitas kerja yang berkompeten untuk mengelola dana dalam menjalankan program-programnya. Kinerja mencakup produktivitas, kualitas, konsistensi, hasil, perilaku dan ukuran relatif serta berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan untuk membangun keterampilan dan sikap dalam kinerja (Akpa et al., 2021).

Pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Haqiqi, Teuku Muhammad, 2023) pada penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang dengan metode kuantitatif dan menggunakan teori lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiyah & Indrarini, 2022) berdasarkan penelitian yang dilakukan di LAZISMU Mojokerto terkait sistem kepemimpinan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa LAZISMU menerapkan berbagai upaya dalam sistem kepemimpinan yang mencakup nilai-nilai shidiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini perlu dilakukan karena LAZISMU Bantul Kota merupakan lembaga nirlaba yang memiliki rekam jejak atau prestasi yang lebih unggul dibandingkan dengan lokasi penelitian terdahulu, untuk itu hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh lembaga nirlaba lain terkait kinerja karyawan. Selain itu penggunaan teori dalam penelitian ini menggunakan teori dari Wirawan dalam (C.A.Muabuay. et al., 2021), dimana analisis karyawan akan dilakukan melalui tiga faktor yaitu eksternal, internal, dan lingkungan internal organisasi untuk melihat kinerja karyawan LAZISMU Bantul Kota, dengan penggunaan tiga faktor tersebut dapat melihat kinerja karyawan secara lebih menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor pendukung apa saja yang membuat LAZISMU Bantul Kota meraih banyak penghargaan dan prestasi khususnya dari faktor kinerja karyawannya. Maka kajian ini menjadi menarik untuk dilakukan mengingat LAZISMU adalah Lembaga Publik yang sangat bergantung pada kepercayaan masyarakat untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya di ranah publik.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan analisis. Secara Deskriptif penelitian kualitatif artinya menggambarkan dan menguraikan suatu peristiwa dan kondisi sosial yang sedang diteliti sesuai dengan fakta dilapangan (Waruwu, 2023).

Bertujuan untuk menggambarkan kinerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota. Lokasi penelitian ditetapkan di LAZISMU Bantul Kota, dikarenakan LAZISMU ini adalah salah satu LAZISMU terbaik di Yogyakarta yang telah mendapatkan berbagai prestasi dan penghargaan. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024 hingga April 2025.

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memahami dan melihat faktor pendukung kinerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya di Kantor LAZISMU Bantul kota. Data primer didapatkan dalam proses wawancara secara terperinci pada narasumber sesuai dengan pedoman wawancara yang telah dibuat. Wawancara dilakukan dengan seluruh karyawan LAZISMU Bantul Kota yang berjumlah enam orang diantaranya Kepala Kantor LAZISMU Bantul Kota, Admin Keuangan, *Fundraising*, dan Bidang Ambulan, wawancara ini dilakukan kepada seluruh karyawan karena penelitian ini meneliti terkait kinerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota. Data sekunder didapatkan dari hasil dokumentasi berupa laporan data penghimpunan dana LAZISMU se-kabupaten Bantul dan data prestasi atau penghargaan yang pernah didapat.

Data yang sudah terkumpul lengkap akan dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data merupakan proses merangkum data penelitian dan mengurangi data penelitian yang kurang relevan dengan pembahasan, penyajian data adalah proses pengumpulan data yang diatur sesuai dengan kategori dan pengelompokan yang dibutuhkan, dan penarikan kesimpulan adalah tahap penarikan hasil penelitian dengan dijabarkan dengan ringkas, jelas, dan padat agar lebih mudah dipahami (Saleh, 2017).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di LAZISMU Bantul Kota Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan seluruh karyawan yang ada di LAZISMU Bantul Kota. Penelitian ini menggunakan teori dari Wirawan dalam (C.A.Muabuay. et al., 2021) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (kehidupan sosial), faktor internal (etos kerja, motivasi kerja, dan

kepemimpinan), dan faktor lingkungan internal organisasi (kebijakan organisasi dan kompensasi). Berdasarkan hasil wawancara informasi yang didapatkan sebagai berikut:

Kehidupan Sosial

Kehidupan sosial adalah kehidupan yang didalamnya terkandung aspek-aspek sosial dan kemasyarakatan. Sebuah kehidupan dapat disebut kehidupan sosial apabila terdapat interaksi dan komunikasi antar individu lainnya (Elsera et al., 2022). Kehidupan sosial karyawan di LAZISMU Bantul kota menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas kemasyarakatan. Hal ini selaras dengan alasan dibentuknya LAZISMU yaitu atas dasar kepedulian sosial pada masyarakat (Marfia, 2023). Karyawan LAZISMU aktif dalam kegiatan sosial di masyarakatnya dan memiliki relasi yang kuat dengan masyarakat dengan ikut terlibat langsung.

Dari hasil wawancara yang disampaikan karyawan LAZISMU Bantul Kota terkait kehidupan sosial pengalaman berinteraksi langsung dengan masyarakat melalui kegiatan keagamaan dan sosial sebelumnya menjadikan individu lebih peka terhadap kebutuhan sesama individu dan lebih responsif dalam memberikan pelayanan yang optimal. Kebiasaan tersebut tidak hanya menumbuhkan nilai-nilai empati dan kepedulian tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan semangat kerja karena pekerjaan yang dilakukan tidak hanya dipandang kewajiban formal, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi nyata untuk masyarakat luas.

Keterlibatan sosial ini menjadi faktor pendukung dalam kinerja karyawan karena membentuk sikap positif dalam pekerjaan. Keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan nilai-nilai pribadi yang dimiliki karyawan seperti kepedulian sosial dan keagamaan menjadi pondasi penting dalam membangun kinerja yang unggul. Ketika visi misi organisasi sejalan dengan tujuan hidup dan prinsip pribadi karyawan, maka pekerjaan yang dijalani penuh keikhlasan, tanggung jawab, dan semangat keberlanjutan.

Etos kerja

Etos kerja memiliki arti seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja yang tercermin dalam pada kerja keras dan kerja cerdas, sehingga menciptakan karyawan yang bersikap disiplin dalam menjalankan tugasnya (Dwinanda et al., 2023). Pada lembaga sosial LAZISMU Bantul Kota dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan karena setiap program memiliki target sendiri-sendiri. Etos kerja di LAZISMU juga bertopang pada nilai-nilai inti dari organisasi yang memperkuat semangat kerja.

Nilai kejujuran menjadi prinsip utama mengingat lembaga sosial sangat rentan terhadap penyimpangan, sehingga integritas dan kejujuran harus dijaga sebagai pondasi utama dalam bekerja, kedua yaitu nilai keislaman yang diterapkan secara konsisten dalam keseharian, ketika adzan berkumandang semua karyawan LAZISMU Bantul Kota menghentikan aktivitasnya untuk melaksanakan sholat wajib. Kegiatan tadarus Al-Quran setiap jumat sudah menjadi rutinitas yang dapat memperkuat spiritualitas, dan yang terakhir yaitu nilai kekeluargaan yang diterapkan di LAZISMU Bantul Kota. Nilai ini sangat membentuk lingkungan kerja yang lebih hangat dan mendukung. Etos kerja di LAZISMU Bantul Kota juga diperkuat melalui berbagai pelatihan guna meningkatkan kapasitas karyawannya.

Para karyawan LAZISMU Bantul Kota mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi kerja. Selain pelatihan tersebut karyawan LAZISMU Bantul Kota juga mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya seperti pelatihan untuk admin keuangan yang diadakan setiap pembukuan, pelatihan untuk bidang ambulance yang diadakan setiap dua bulan sekali dan beberapa karyawan mengikuti sekolah amil. Etos kerja di LAZISMU didukung oleh pengembangan kompetensi bagi karyawannya, sehingga karyawan tidak hanya bekerja keras dan cerdas namun juga dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya. Meskipun LAZISMU Bantul Kota telah meraih predikat salah satu lembaga sosial terbaik, bukan berarti tidak memiliki tantangan, justru tantangan terbesarnya muncul ketika sudah dalam posisi terbaik yaitu bagaimana lembaga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja agar tetap sesuai dengan visi-misi organisasi.

Penilaian kinerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota saat ini masih terbatas pada pencapaian target dan laporan lisan antara atasan dan bawahan. Penerapan ini kurang komprehensif karena belum menyentuh aspek kualitas pelayanan kepada masyarakat yang seharusnya menjadi fokus utama lembaga berbasis sosial seperti LAZISMU. Dalam jangka panjang ketidakseimbangan antara pencapaian target dan kualitas pelayanan dapat berdampak negatif. Masyarakat sebagai penerima manfaat akan merasa pelayanan kurang maksimal. Selain itu, pelaporan yang bersifat lisan menyulitkan upaya perbaikan berkelanjutan, karena tidak ada dokumentasi formal sebagai dasar evaluasi objektif.

Hasil temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Mutiah & Irwan, 2023) yang menyebutkan bahwa evaluasi kinerja karyawan di BAZNAS dilakukan secara 3 tahap yaitu evaluasi mingguan, evaluasi semesteran, dan evaluasi tahunan, pada evaluasi ini akan melihat kinerja karyawan sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau tidak, apabila sudah sesuai para karyawan akan mengikuti sertifikasi dan karyawan dalam menjalankan tugasnya belum sesuai ketentuan maka akan ada pelatihan lebih lanjut.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja secara produktif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau lembaga (Saliano, 2024). Pada LAZISMU Bantul kota para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menolong sesama, karyawan LAZISMU Bantul Kota tidak hanya melihat pekerjaan sebagai tanggung jawab, namun juga sebagai kesempatan untuk berbuat baik dan memberikan manfaat pada orang yang membutuhkan. Semangat ini membuat para karyawan dapat terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang mereka jalani. Selain itu ada rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan saat mereka menolong orang yang membutuhkan.

Perasaan bahagia saat melihat penerima manfaat tersenyum bahagia ketika mendapatkan bantuan atau saat mengetahui bahwa bantuan yang mereka salurkan membawa perubahan positif bagi hidup penerima manfaat, menjadi suatu energi tambahan yang memperkuat motivasi mereka untuk bekerja di

LAZISMU Bantul Kota. Rasa kepuasan ini yang menjadi karyawan LAZISMU Bantul Kota lebih giat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka sebagai amil. Motivasi yang bersumber dari nilai kemanusiaan dan spiritual, mampu membuat karyawan LAZISMU Bantul Kota konsisten dalam melaksanakan tugas serta misi sosial lembaga. Selain itu di LAZISMU Bantul Kota terdapat peraturan terkait target yang akan dicapai oleh lembaga yang disampaikan oleh Kepala Kantor LAZISMU Bantul Kota.

Penerapan peraturan tersebut berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di LAZISMU Bantul Kota, apabila mencapai target penghimpunan maka akan ada reward yaitu piknik bersama, hal ini dapat menjadi bentuk apresiasi lembaga terhadap kerja sama tim, namun jika tidak capai target maka ada punishment yang harus dijalani bersama tim yaitu jalan kaki dari kantor ke Bandara YIA, sanksi ini bersifat membangun kebersamaan dan semangat juang tim serta memupuk rasa tanggung jawab dan kekompakan dalam tim, gabungan antara semangat menolong orang lain dan kepuasan saat membantu orang yang membutuhkan, serta sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh lembaga, menjadikan karyawan LAZISMU Bantul Kota tetap semangat, dan produktif dalam mencapai tujuan lembaga.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu aspek kehidupan yang paling penting, yang memberikan organisasi atau lembaga lebih unggul dari yang lain apabila memiliki pemimpin yang berkualitas (Baloyi, 2020). Kepala kantor LAZISMU memiliki peran yang sangat krusial dalam memberikan arahan maupun membangun motivasi dalam bekerja. Pemimpin harus komunikatif dan bersifat terbuka kepada seluruh karyawan, di LAZISMU Bantul Kota Kepala Kantor sangat mudah untuk berdiskusi kepada karyawan lain apabila ada kendala atau hambatan dalam pelaksanaan program maupun tugasnya, selain itu meskipun secara struktur Kepala Kantor adalah atasan namun tidak menekankan hirarki tersebut dan justru membangun hubungan kekeluargaan dengan seluruh karyawannya.

Dengan melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif seorang pemimpin mampu menggerakkan karyawannya untuk bekerja dengan

dedikasi yang tinggi. Kepala Kantor LAZISMU menunjukkan peran tersebut secara nyata dengan menyampaikan nilai-nilai motivasi yang kuat kepada seluruh karyawan. Kepala Kantor secara konsisten menanamkan pemahaman bahwa bekerja di lembaga sosial harus dilakukan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan tersebut bukan hanya rutinitas administratif, namun bagian dari ibadah. Hasil temua ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di LAZISMU Wonogiri yang dilakukan oleh (Sukarno, 2025) dimana kepemimpinan di LAZISMU Wonogiri juga terlibat langsung dalam memotivasi karyawan untuk mencapai visi atau target bersama.

Dalam menangani konflik di lembaga, Kepala Kantor menerapkan pendekatan yang komunikatif yaitu dengan mendengarkan sudut pandang masing-masing karyawan secara terpisah. Setelah mendapatkan informasi terkait permasalahan yang terjadi, pihak yang terlibat akan dipertemukan pada forum diskusi dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya masing-masing. Dari proses dialog terbuka ini maka akan mendapatkan solusi yang tepat untuk permasalahan yang terjadi.

Pada proses monitoring dan evaluasi Kepala Kantor LAZISMU ikut terlibat langsung dalam monitoring dan evaluasi kinerja karyawan maupun program yang dilaksanakan dengan menyelenggarakan briefing setiap dua minggu sekali yang membahas capaian, hambatan, dan rencana target-target yang akan dicapai di LAZISMU. Dengan adanya monitoring dan evaluasi dari pemimpin secara langsung maka akan terlihat program-program yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi serta hambatan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan pedoman formal yang ditentukan pimpinan organisasi untuk memberikan arahan tindakan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan kegiatan dalam cakupan organisasi. Kebijakan ini berperan untuk memastikan keseragaman, konsistensi, dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditentukan (Harefa et al., 2024). Dengan adanya SOP ini dapat menimbulkan efektivitas, dimana menurut Mardiasmo dalam (Darmawan et al., 2024) efektivitas adalah berhasil tidaknya pencapaian organisasi dalam mencapai

tujuannya. Pada LAZISMU Bantul Kota kebijakan tersebut diimplementasikan melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memuat aturan-aturan kerja sebagai dasar pembentukan budaya organisasi.

Salah satu kebijakan yang tercantum dalam SOP adalah penekanan pada nilai-nilai kedisiplinan dan etos kerja. Beberapa aturan yang diberlakukan yaitu larangan beralasan tanpa dasar yang kuat. Misalnya keterlambatan tidak dibenarkan dengan alasan yang kurang relevan, karyawan didorong untuk langsung memperbaiki tanpa mencari pembenaran.



Standar Operasional Prosedur **LazisMu**

Bagaimana kau bisa menjalankan lembaga ini dengan baik dan maksimal jika kamu sendiri tidak mengetahui dan mengenal lembagamu sendiri. Kenali dan pelajari.



Gambar 3. Dokumen Standar Operasional Prosedur LazisMu

Sumber: Data Penelitian, 2024

Selain itu, kebijakan yang diterapkan juga memiliki sifat fleksibel dalam pelaksanaannya. Fleksibel ini diterapkan pada kondisi-kondisi tertentu. Pada bidang ambulance, meskipun jam kerja dimulai pukul 08.00, seorang driver harus menjemput pasien pukul 07.00, dan tiba kembali di kantor pukul 09.00 tetap diperbolehkan, karena dianggap sebagai tanggung jawab dari pekerjaannya. Kebijakan seperti ini membuktikan bahwa di LAZISMU Bantul Kota masih bisa

dinegosiasikan selama dalam batas yang ditoleransi dan sesuai dengan tugas karyawan masing-masing.

Namun meskipun kebijakan dan aturan sudah tersusun dan terarah dengan cukup baik, dalam praktiknya masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan, seperti datang terlambat. Hal ini disebabkan tidak adanya presensi oleh karyawan dan kurang adanya tindak lanjut yang tegas, menyebabkan beberapa karyawan belum menjalankan aturan secara konsisten. Kebijakan lembaga sosial di LAZISMU Bantul Kota melalui SOP telah mengarah pada pembentukan budaya kerja yang positif, namun masih memerlukan evaluasi terhadap efektivitas penegakan aturan agar kebijakan dijalankan secara menyeluruh oleh semua karyawan di LAZISMU Bantul Kota. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syaefuloh et al., 2023) dimana BAZNAS Pontianak memiliki SOP untuk dijadikan pedoman, namun dalam penerapannya BAZNAS pontianak juga belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP yang diberlakukan, yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan laporan dalam salah satu kegiatan mereka.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapatkan karyawan dari perusahaan atas jasa atau hasil dari bekerja baik fisik maupun non fisik (Mukhtar Rosyid, 2024). Adanya kompensasi yang diberikan akan memberikan keuntungan bagi karyawan maupun organisasi. Pada lembaga sosial seperti LAZISMU Bantul Kota, bentuk kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan dan fasilitas lainnya. Terdapat jenjang karir yang jelas, semakin lama karyawan bekerja, maka gaji pokoknya akan mengalami kenaikan secara bertahap, tak hanya itu karyawan LAZISMU juga mendapatkan tunjangan kesehatan. Jenjang karir yang diterapkan membedakan antara karyawan baru dan yang sudah lama bekerja.

Tunjangan juga disesuaikan dengan keadaan masing-masing karyawan, seperti adanya tunjangan keluarga bagi yang sudah menikah, tingkat pendidikan juga menjadi pertimbangan, dimana karyawan dengan latar belakang S1 mendapatkan tunjangan yang berbeda dibandingkan dengan lulusan SMA. Pemberian parcel saat ramadhan dan bantuan beras berupa sebanyak lima

kilogram setiap bulan merupakan bentuk kompensasi tambahan yang mencerminkan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu sebagai bentuk apresiasi LAZISMU Bantul kota juga memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa beasiswa kuliah, seperti yang disampaikan oleh karyawan LAZISMU Bantul kota.

Kompensasi non-finansial berupa beasiswa pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk rasa nyaman dan keterikatan karyawan dengan lembaga. LAZISMU Bantul kota memberikan dukungan yang nyata terhadap pengembangan diri karyawan dengan memberikan beasiswa pendidikan. Hal ini sangat berdampak positif pada peningkatan kapasitas karyawannya namun juga akan memberikan rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih kuat untuk terus berkontribusi di lembaga. Dengan adanya beasiswa tersebut karyawan akan merasa dihargai dan didukung untuk terus meningkatkan kualitas dirinya.

Dukungan ini akan memunculkan hubungan timbal balik, dimana karyawan akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi dalam bekerja di LAZISMU Bantul Kota. Kompensasi berupa pendidikan akan berdampak langsung dengan keberlangsungan hubungan kerja yang produktif antara karyawan dengan lembaga. Sistem kompensasi yang ada di LAZISMU Bantul kota mencerminkan kepedulian lembaga dengan karyawannya, baik melalui pemberian gaji yang berkembang sesuai dengan masa kerja, tunjangan yang disesuaikan dengan kondisi pribadi karyawan, beasiswa pendidikan, hingga bantuan rutin beras dan parcel saat momen keagamaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa permasalahan yang menjadi titik lemah di LAZISMU Bantul Kota. Salah satunya terdapat kendala keterlambatan dalam masuk jam kerja, hal ini perlu mendapatkan perhatian agar tidak menurun pada aspek profesionalisme karyawan. Dalam konteks penilaian kinerja karyawan LAZISMU Bantul Kota mekanisme evaluasi kinerja karyawan masih terbatas pada pencapaian target kerja serta pelaporan secara lisan antara atasan dan bawahan penilaian berdasarkan capaian target cenderung mengabaikan kualitas pelayanan, penilaian ini menyulitkan evaluasi penilaian

kinerja karyawan secara keberlanjutan. Namun, peran berbagai faktor pendukung yang ada seperti faktor kehidupan sosial karyawan LAZISMU yang memiliki kepedulian sosial yang tinggi, etos kerja yang tinggi dengan adanya pelatihan, serta motivasi kerja kuat. Kepemimpinan di LAZISMU Bantul Kota menjadi faktor kursorial dimana pemimpin terlibat langsung dalam setiap program yang ada. Sistem kompensasi yang sudah adil yang sesuai dengan kondisi karyawan. Kebijakan organisasi yang diterapkan di LAZISMU Bantul Kota sudah sangat mendukung dan fleksibel.

Saran

Saran untuk LAZISMU Bantul Kota pertama yaitu diberlakukan presensi pada karyawan LAZISMU Bantul Kota agar karyawan tepat waktu dalam berangkat ke kantor, kedua, karyawan yang sering terlambat harus diberikan teguran yang tegas secara langsung, agar karyawan tetap disiplin mentaati peraturan yang ada di LAZISMU Bantul kota, ketiga, melakukan survei kepuasan masyarakat secara berkala, keempat membuat sistem Penilaian Kinerja Karyawan secara formal setiap karyawan dinilai berdasarkan dokumen resmi. Dengan banyaknya prestasi yang diperoleh LAZISMU Bantul kota memiliki peluang besar untuk meningkatkan kolaborasi dengan pemerintah, swasta maupun NGO untuk memperluas jaringan dan memperbesar dampak program yang dijalankan. Saran bagi peneliti lembaga nirlaba berikutnya peneliti selanjutnya dapat membandingkan beberapa lembaga nirlaba yang sejenis, dengan begitu peneliti dapat mendapatkan menemukan praktik terbaik, kedua peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan aspek budaya dan nilai-nilai organisasi, karena lembaga nirlaba umumnya berlandaskan nilai keagamaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4448/pdf>
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Al Kurdi, B., Alshurideh, M., & Al afaishat, T. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981–3990. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011>

- Badan Pusat Statistik. (2024a). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) D.I. Yogyakarta Tahun 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/02/1592/indeks-pembangunan-manusia--ipm--d-i--yogyakarta-tahun-2024.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024b). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2024 mencapai 75,02, meningkat 0,63 poin atau 0,85 persen dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 74,39*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/15/2296/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2024-mencapai-75-02--meningkat-0-63-poin-atau-0-85-persen-dibandingkan-tahun-sebelumnya-yang-sebesar-74-39-.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024c). *Indeks Pembangunan Manusia Metode Baru, 2022-2024*. Badan Pusat Statistik. <https://bantulkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/indeks-pembangunan-manusia-metode-baru.html>
- Baloyi, G. T. (2020). Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 76(2), 1–8. <https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5949>
- Boland, C. M., Harris, E. E., Petrovits, C. M., & Yetman, M. H. (2020). Controlling for Corporate Governance in Nonprofit Research. *Journal of Governmental & Nonprofit Accounting*, 9(1), 1–44. <https://doi.org/10.2308/jogna-17-017>
- C.A.Muabuay., B., Nayoan, H., & Waworundeng, W. (2021). Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Dalam Pengelolaan Prasarana Olahraga di Kabupaten Mimika. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/viewFile/33908/32030>
- Currie, D., McCracken, M., & Venter, K. (2022). Avoiding the vicious cycle, engendering the virtuous circle: Understanding the interaction of human, social and organizational capitals in non-profit and voluntary organizations. *Journal of Business Research*, 152(July), 17–28. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.022>
- Darmawan, A., Irawan, B., & Daryono. (2024). *Efektivitas Program Bebas KuotaInternet di Kota Bandung*. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/JMPKP/article/view/5539/3865>
- Desmita, D., Darmi, T., Indarti, S., & Rosidin, R. (2025). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menjalankan Aplikasi Slawe di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 6405-6414
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Elsera, M., Hanim, H., Casievera, & Valentina, A. (2022). Kehidupan Sosial dan Budaya Suku Laut di Pulau Senang Kabupaten Lingga. *Masyarakat Maritim*, 6(1). <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/jmm/article/view/4413>
- Haqiqi, Teuku Muhammad, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 110. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v6i2.330>

- Harefa, H., Lahagu, P., Zebua, E., & Waruwu, E. (2024). Peran kebijakan organisasi dalam pengembangan budaya organisasi yang efektif pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i2.55>
- Ilmiyah, C. Y., & Indrarini, R. (2022). Analisis Sistem Kepemimpinan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan LAZIZMU Kabupaten Mojokerto. 5(2), 57–71. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Islamiyah, N. (2022). Manajemen Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Probolinggo. In *Cakrawala Repositori IMWI* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i2.274>
- Marfia, T. (2023). Strategi Fundraising Dana Zakat, Infaq, Shodaqoh dalam Mewujudkan Pilar Ekonomi pada Program Indikator Kinerja Aksi Layanan (IKAL) Di Lazismu Kantor Layanan Majenang Kabupaten Cilacap. 13(1), 104–116.
- Mukhtar Rosyid, D. (2024). Konsep Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Mukhtar. *Ayan*, 15(1), 37–48. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/14969/6882>
- Mutiah, S., & Irwan, M. (2023). Manajemen kinerja pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Yogyakarta. <https://id.scribd.com/document/691042306/Kelompok-6-Manajemen-Kinerja-BAZNAS-Kota-Yogyakarta>
- Rohmah, N. R., & Mustofa, I. (2022). Pengelolaan Perguruan Tinggi Sebagai Organisasi Nirlaba. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 59–67.
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif* (H. Upu (ed.); 1st ed.). Pustaka Ramadhan, Bandung. https://eprints.unm.ac.id/14856/1/ANALISIS_DATA_KUALITATIF.pdf
- Saliano, D. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi 1,2. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 5(2), 39–48.
- Sukarno, R. M. (2025). Analisis Kemampuan Kepemimpinan Dan Kompetensi Marketing Pada Manager Lazismu Dalam Mempengaruhi Capaian Target Tahunan: Study Kasus Lazismu Wonogiri. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(2), 600–610.
- Syaefuloh, R., Rohman, Radhea, Y., Fahmi, M., & Yunita, K. (2023). Penerapan Prosedur Penerimaan Zakat, Infak Dan Sedekah Pada Baznas Kota Pontianak. <https://share.google/IgVyh6qDqiyWZnnaM>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.
- Zulfia, H., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2023). Problematika Pelaksanaan Otonomi Khusus di Papua: Ditinjau Dari Indeks Pembangunan Manusia.

<https://jurnal.umb.ac.id/index.php/JMPKP/article/view/5263>