

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Amil Terhadap Orientasi Pimpinan (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung)**

<sup>1</sup> Muhammad Triaji <sup>2</sup>Kania Nurcholisah <sup>3</sup>Sri Fadilah  
<sup>1,2,3</sup>*Prodi Akuntansi , Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
JL.Tamansari No.1 Bandung 40116*  
email : <sup>1</sup>muhammad.triaji@yahoo.com <sup>2</sup>kania\_gunawan@yahoo.com  
<sup>3</sup>srifadilah71@yahoo.com

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi dan perilaku amil terhadap orientasi pimpinan. Jenis penelitian yang dilaksanakan ini bersifat verifikatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data Insidental sampling dengan menggunakan 30 sampel responden anggota lembaga amil zakat di Kota Bandung. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku amil yang dilakukan lembaga amil zakat secara signifikan berpengaruh positif terhadap orientasi pimpinan.

**Kata kunci :** budaya organisasi, perilaku amil , orientasi pimpinan

**Abstract :** The purpose of this study was to determine how the application of organizational culture and behavior amil to the orientation leaders. This type of research is carried out verification using data collection techniques Incidental sampling by using 30 samples of respondents member amil zakat institutions in Bandung. Analysis of the data used to test the hypothesis is regression analysis. These results indicate that organizational culture and behavior carried amil amil zakat institutions significantly positive effect on the orientation of the leadership.

**Keywords:** organizational culture, amyl behavior, orientation leaders

### **A. Pendahuluan**

Islam mengatur hubungan manusia dengan Penciptanya dan manusia dengan sesamanya. Terkait dengan interaksi sesama manusia, Islam mengajarkan konsep keadilan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat An-Nahl (16) ayat ke 90.

Sesuai dengan konsepnya LAZ sebagai suatu organisasi pengelola zakat yang bersifat swasta, maka keberadaan lembaga sesuai dengan postulat going concern. Yaitu keberlangsungannya akan tergantung kepada keamanahan dalam pemanfaatan dana zakat. Keamanahan akan bisa mencuri perhatian para muzaki untuk menitipkan zakatnya di suatu LAZ. Penelitian dan pengkajian, dipandang sangat penting dan bisa diprioritaskan di wilayah pendayagunaan atau pemanfaatan zakat. Aspek pemanfaatan di suatu LAZ, menurut fungsinya yang sederhana, melibatkan pimpinan LAZ dan kepala pendistribusian zakat. Tanggung jawab pimpinan LAZ akan dilepaskan atau tercukupi dari tuntutan hukum dan masyarakat apabila otoritas pendistribusian zakat yang didelegasikan kepada kepala pendistribusian zakat bisa dipertanggungjawabkan oleh kepala pendistribusian zakat.

Budaya perusahaan untuk LAZ disebut budaya organisasi karena LAZ adalah organisasi yang bergerak dalam bidang sosial dan keagamaan (pengelolaan zakat). LAZ sebagai organisasi yang secara aturan tidak saja bersifat horizontal (ketentuan bisnis), tetapi juga terikat dengan aturan-aturan yang bersifat vertikal (ketentuan syariah). Hal tersebut menjadikan semua komponen LAZ, seharusnya memiliki nilai dan pemikiran

yang sama untuk dapat saling mengikat dalam rangka meningkatkan prestasi dalam mewujudkan kinerja organisasi yaitu menjadikan LAZ sebagai organisasi yang professional. Budaya organisasi akan bagaimana organisasi pengelola zakat mengelola dana zakatnya (Sri Fadilah.2011:115). Selanjutnya, dalam pengelolaan dana zakat yang terdiri dari penghimpunan dan pemanfaatan dana zakat akan terkait dengan orientasi pengurus dalam memanfaatkan dana zakat khususnya dari aspek nilai sosial ekonominya.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ; untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap orientasi pimpinan, untuk mengetahui pengaruh perilaku amil terhadap orientasi pimpinan, dan untuk mengetahui pengaruh budaya dan perilaku amil zakat terhadap orientasi pimpinan pada lembaga amil zakat di kota Bandung

## B. Landasan Teori

### Budaya Organisasi

Konsep tentang budaya menggambarkan pengertian yang sangat luas dan umum, yang intinya adalah pola perilaku, kepercayaan, kelompok dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah. Budaya bila dihubungkan dengan organisasi, maka akan memberikan pengertian yang berbeda, di mana budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organizational culture* yang dapat diartikan dengan berbagai pengertian. Menurut Kreitner dan Kinichi (2003:79), mengartikan budaya organisasi sebagai: Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Adapun menurut Robbin (2001:510) mendefinisikan budaya organisasi yaitu: *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.* Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai suatu nilai, kepercayaan, praktik-praktik yang menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi akan menuju pada suatu sistem yang dianut dan diterima oleh suatu organisasi akan menjadi suatu karakteristik yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:72), fungsi budaya organisasi penting dalam kehidupan organisasi, yaitu budaya organisasi berfungsi sebagai sarana mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang yang berbeda. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2003:83), menyatakan bahwa sebuah organisasi harus memenuhi empat fungsi, yaitu:

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya  
Fungsi identitas organisasi ini didukung oleh kompensasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan yang mendorong inovasi, sehingga karyawan akan berusaha untuk menjalankan komitmen dengan sebaik-baiknya.
- b. Memudahkan komitmen kolektif  
Dalam fungsi ini setiap karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sehingga setiap karyawan menjadi loyal dan merasa tidak terpisahkan dari organisasi, karena adanya pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial

Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf di mana lingkungan kerja dirasakan mendukung, konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Strategi ini membantu mempertahankan lingkungan kerja yang positif dalam menghadapi kesulitan dengan meningkatkan stabilitas melalui budaya organisasi.

- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dan bagaimana organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya.

Karakteristik Budaya Organisasi :

Budaya organisasi dapat juga dipahami dari karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat. Dari definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan belum terlihat adanya karakteristik yang secara konkrit dapat diukur. Dimensi atau karakteristik utama budaya organisasi yang dapat diukur, dikemukakan Robbins (2001:510) mencakup tujuh karakteristik, yaitu:

- a. Innovation and risk taking  
Yaitu sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko
- b. Attention to detail  
Yaitu sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian.
- c. Outcome orientation  
Yaitu sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. People orientation  
Yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Team orientation  
Yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan di sekitar tim-tim bukan individu-individu.
- f. Agresiveness  
Yaitu sejauhmana orang itu agresif dan komunikatif dan bukannya santai-santai.
- g. Stability  
Yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan untuk dipertahankannya status quo sebagai kontras pertumbuhan.

### **Perilaku**

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas yang merupakan bagian dari totalitas penghayatan dan aktivitas yang merupakan hasil akhir jalinan yang saling mempengaruhi antara berbagai macam gejala. Gejala itu muncul bersama-sama dan saling mempengaruhi antar manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas. Atau bisa dikatakan perilaku merupakan semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003:8).

### **Perilaku Amil**

Amil Zakat adalah panitia atau orang-orang yang melakukan segala kegiatan yang berkaitan erat dengan zakat. Mereka bertugas mengumpulkan, menghitung, mencatat, menjaga, dan membagikan harta zakat yang berhasil mereka himpun kepada orang-orang yang berhak menerimanya.

Syarat-syarat Seorang Perilaku Amil Zakat :

1. Seorang amil mengurus zakat dengan benar karena Allah, maka ia sama dengan orang yang berperang di jalan Allah sampai ia pulang ke keluarganya (HR. Ahmad, Abu Dawud dan Tirmidzi)
2. Amil zakat dianjurkan menerima hak (bagian)nya, setelah itu boleh menghadihkannya kepada orang lain. (HR. Ahmad, Bukhori, dan Muslim). namun yang terjadi di perumahan-perumahan elit, entah karena gengsi atau alasan lain, banyak amil zakat yang menolak haknya.
3. Tidak akan masuk surga amil zakat yang mengambil sepuluh persen (HR. Abu Dawud)
4. Orang yang meminta terjadi amil untuk suatu pekerjaan, telah ditetapkan untuknya memperoleh sejumlah tertentu. Maka jika ia mengambil lebih dari jumlah tersebut, berarti korupsi. (HR. Abu Dawud)
5. Barang siapa menjadi amil, lalu diberikan kepadanya bagiannya maka, maka yang ia ambil sesudah itu adalah merupakan pengkhianatan (HR. Abu Dawud).

### Orientasi Pimpinan

Teori tentang kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan, yaitu : pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional (Lunenburg & Ornstein, 1991 : 129 – 153, handoko, 2001 : 295; Gomes-Mejia & Balkin, 2002). Pendekatan sifat memusatkan perhatian pada para pemimpin itu sendiri atau dikenal dengan teori pembawaan. Teori ini mengatakan bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya.

Ada 2 orientasi gaya kepemimpinan yakni : Gaya orientasi tugas (task oriented) dan gaya orientasi karyawan (employee-oriented). Seorang pemimpin yang gaya kepemimpinannya berorientasi pada tugas akan berusaha bawahannya melaksanakan tugas yang sesuai dengan keinginannya. Jadi pelaksanaan pekerjaan lebih penting dari pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada karyawan lebih melihat karyawan secara manusiawi, sehingga mereka akan selalu memberikan motivasi melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan persahabatan dan saling menghormati.

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Analisis Regesi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.925	3.541		1.391	.176
1 Perilaku Amil (X2)	.849	.164	.615	5.170	.000
Budaya organisasi (X1)	.112	.035	.383	3.217	.003

Persamaan regresinya menjadi sebagai berikut :

$$Y' = 4,925 + 0,849 X_1 + 0,112 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 4,925 berarti jika budaya organisasi , perilaku amil nilainya 0 atau konstan maka orientasi pimpinan nilainya 4,925. Apabila koefisiensi regresi budaya organisasi meningkat 1 % dengan asumsi variable perilaku amil tetap maka orientasi pimpinan meningkat sebesar 0,849, begitu juga dengan variable independen perilaku amil.

**Pengujian Secara Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.522	2	43.261	23.995	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.678	27	1.803		
	Total	135.200	29			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X1, X2

Karena  $F_{hitung} (23,995) > F_{tabel} (3,35)$ , maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan perilaku amil secara simultan terhadap orientasi mpimpinan pada LAZ yang ada di Kota Bandung.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.613	1.34272

Variabel budaya organisasi dan perilaku amil mempengaruhi orientasi pimpinan sebesar 64% sedangkan 36% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

**Pengujian Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.925	3.541		1.391	.176
1 Perilaku Amil (X2)	.849	.164	.615	5.170	.000
Budaya organisasi (X1)	.112	.035	.383	3.217	.003

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variable independen secara parsial terhadap variable dependennya dapat dianalisis sebagai berikut :

Variabel	thitung	sig	ttabel	sig	Uji Hipotesis
Budaya Organisasi (X1)	3.217	.000	2.051	.005	H0 ditolak H1 diterima
Perilaku Amil (X2)	5.170	.000	2.051	.005	H0 ditolak H1 diterima

#### D. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variable budaya organisasi mendapat tanggapan sangat baik, variable perilaku amil mendapatkan tanggapan dari responden baik..
2. Secara partial budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif sebesar 23,1 % terhadap orientasi pimpinan pada LAZ yang berada di Kota Bandung.
3. Secara partial perilaku amil memberikan pengaruh yang signifikan dan positif sebesar 42,4 % terhadap orientasi pimpinan pada LAZ yang berada di Kota Bandung.
4. Pengaruh budaya organisasi dan perilaku amil mempengaruhi orientasi pimpinan sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variable lain.

#### E. Kesimpulan

1. Penerapan budaya organisasi pada Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung telah mendapat tanggapan yang sangat baik dari respondennya, hal ini berarti responden menilai budaya organisasi telah ada didalam LAZ tersebut dilihat dari beberapa dimensinya yaitu inovatif dan mengambil resiko, analisi dan perhatian pada rincian, hasil orientasi , orientasi pada orang, orientasi pada tim, aggressiveness serta stabil.
2. Perilaku Amil yang berada di Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung telah mendapat tanggapan yang baik dari responden, hal ini dilihat dari beberapa dimensi yaitu pengetahuan, sikap dan tindakan atau praktik.
3. Dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang baik, amanah, professional, dan bertanggung jawab. Orientasi pimpinan pada LAZ yang ada di Kota Bandung telah mendapat respon yang baik dari respondennya, hal ini dilihat dari dimensi persepsi atas kesamaan sikap dan evaluasi positif timbal balik.
4. Hasil uji F sebesar 23.995 artinya secara bersama terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi dan perilaku amil terhadap orientasi pimpinan pada lembaga amil zakat. Angka adjusted R Square sebesar 0,640 artinya bahwa 64% orientasi pimpinan dipengaruhi oleh variable budaya organisasi dan perilaku amil sedangkan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Daftar Pustaka

- Kreitner, Robert & Kinichi Angelo. (2003). *Organization Theory and The New Public Administration*. Boston. Allyn and Bacon Inc. Pp.72
- Robbin, Stephen P. 2001. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Seventh Edition, United of America: Prentice Hall International. Inc. Pp.510
- Soekidjo , Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan sumber daya manusia*, PT.Rineka Cipta Jakarta
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Pendidikan:Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta:Bina Aksara
- Sri Fadilah, (2011). *Analisis Pengaruh Implementasi pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (studi pada Lembaga Amil Zakat Seluruh Indonesia)*. Disajikan pada Seminar Nasional dan Call For Paper Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Yogyakarta dan Ikaan Sarjana ekonomi Indonesia (ISEI) Cabang Yogyakarta, merupakan riset yang didanai LPPM Unisba. Pp. 115
- Sri Fadilah, Rini Lestari, Kania Nurcholisah, Magnaz Lestira Oktaroza, (2014).*Analisis Pengaruh Sikap dan Atraksi Pengurus OPZ serta Budaya Organisasi Terhadap Orientasi Pengurus OPZ Pada Nilai Sosial Ekonomi Pemanfaatan Zakat*
- Rahmady ,Radiany (2003). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada PTS Di Kalimantan Selatan*.
- Siti Hidayah & Sutopo (2014). *Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif Di Dalam Organisasi*
- Lusia Henny Mariati (2014). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Perawat Dalam Melaksanakan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanudin Makasar*
- Sugiyarti Fatma Laela (2010). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pengelola zakat*