

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai peran manajerial. Sumber daya manusia merupakan tokoh *central* dimana sumber daya ini merupakan hal paling penting dan berpengaruh dalam organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka organisasi harus memiliki pegawai atau karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang nantinya diharapkan dapat ikut serta mengelola organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin, serta untuk mencapai tujuannya dari organisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik.

Pengertian sumber daya manusia mengarah pada individu perorangan yang ada dalam suatu organisasi. Arti penting dari sumber daya manusia adalah berasal dari suatu kenyataan bahwa individu-individu adalah elemen penting yang selalu ada dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi hanya dapat berjalan apabila sumber daya manusia yang ada dapat bekerja dengan baik dan efektif. Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka kinerja dalam suatu organisasi harus bekerja secara efektif.

Kinerja merupakan faktor utama keberhasilan dalam organisasi pengelolaan zakat mengingat sejauh ini kinerja pengelola zakat yang baik selalu menjadi sorotan orang banyak. Pengelolaan zakat yang ada

di Desa seperti Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen. UPZ Desa merupakan lembaga resmi yang di angkat dan disahkan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, pada pasal 1 nomor 9 diterangkan bahwa Unit Pengumpul Zakat yang selanjutnya disingkat UPZ adalah satuan organisasi yang dibentuk oleh BAZNAS untuk membantu pengumpulan zakat. Serta dikuatkan dengan dikeluarkanya Peraturan Presiden nomor 14 tahun 2014 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat.

Pada Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kebumen nomor 01 tahun 2017 tentang Pembentukan Dan Tata Kerja Unit Pengumpul Zakat Kabupaten Kebumen pada BAB III Pasal 7 dijelaskan bahwa pengurus dan penasehat UPZ Desa diangkat untuk masa jabatan 5 (lima) tahun, dalam membantu pengumpulan dan pendistribusian zakat, selama dalam masa jabatan 5 tahun UPZ Desa pada peraturan BAZNAS nomor 1 Pasal 8 poin 6 dijelaskan bahwa pengurus UPZ menetapkan Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT), menyusun perencanaan dan melaksanakan pengumpulan, mendata para muzaki (orang yang wajib zakat) sosialisasi dan edukasi zakat kepada masyarakat, memberikan konsultasi zakat dan menyerahkan hasil pengumpulan zakat ke BAZNAS Kabupaten Kebumen.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya UPZ Desa melakukan

kegiatan sosialisasi kepada masyarakat yang sudah wajib mengeluarkan zakat dan melakukan pendataan potensi zakat yang ada seperti potensi zakat pertanian. UPZ Desa harus melakukan pendataan zakat pertanian kepada masyarakat yang sudah harus wajib mengeluarkan zakatnya, mensosialisasi dengan rajin, bekal ilmu pengetahuan, pengalaman yang dimiliki, menanamkan nilai-nilai positif pada diri sendiri serta agama dan pendataan kepada para penerima zakat. Dengan kata lain kinerja UPZ Desa dapat dilihat dari hasil yang dihimpun. Seperti yang diungkapkan oleh Nur Aini (2015), kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan tentang kemungkinan lain seperti *output* atau *outcome* standar, sasaran, tujuan atau kriteria lainnya yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang memainkan peran melaksanakan strategi organisasi dan mengekspresikan potensinya. Pengekspresian ini menuntut tanggung jawab bahwa perilaku pengurus UPZ Desa harus sesuai tujuan BAZNAS Kabupaten Kebumen. Mengingat peran UPZ Desa dalam proses penghimpunan kepada BAZNAS ini sangat penting, sehingga sangat diharapkan UPZ Desa dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai ketentuannya.

Sosialisasi pembentukan UPZ Desa oleh BAZNAS Kabupaten Kebumen dimulai pada tahun 2015, Desa mengajukan pembentukan pengurus UPZ ke BAZNAS Kabupaten Kebumen baru mulai pada

tahun 2016, karena kesadaran para masyarakat yang sudah terbiasa memberikan zakat langsung ke penerima dan atau para pengurus zakat yang biasa disebut panitia zakat biasa berjalan, maka Desa diwajibkan melegalkan panitia tersebut dengan membentuk UPZ Desa yang disahkan oleh BAZNAS Kabupaten Kebumen menurut Undang-Undang nomor 23 tahun 2011 serta merubah kebiasaan mengeluarkan zakat nya melalui UPZ Desa. Pada data zakat yang terkumpul dari setiap UPZ Desa dan dilaporkan ke BAZNAS Kebumen dapat dilihat dari tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I-1
Data Pelaporan Penghimpunan UPZ Desa

NO	DESA	KECAMATAN	2020	2021	2022
1	Bonjok	Adimulyo		12.052.300	14.028.000
2	Caruban	Adimulyo	1.000.000	2.000.000	1.300.000
3	Joho	Adimulyo	10.989.500	11.435.590	
4	Kemujan	Adimulyo			4.460.000
5	Sekarteja	Adimulyo			1.111.000
6	Sidomukti	Adimulyo			13.089.000
7	Sidomulyo	Adimulyo			3.500.000
8	Sugihwaras	Adimulyo	1.225.000		
9	Temanggal	Adimulyo			1.500.000
10	Kalirancang	Alian		331.000	500.000
11	Kambang Sari	Alian			900.000
12	Krakal	Alian			300.000
13	Ambalkebrek	Ambal			2.612.000
14	Ambalkliwonan	Ambal			
15	Ambalresmi	Ambal		1.260.000	900.000
16	Ambarwinangun	Ambal		5.702.000	10.664.000

NO	DESA	KECAMATAN	2020	2021	2022
17	Blengorwetan	Ambal		4.179.600	20.036.000
18	Kaibon petangkuran	Ambal		750.000	1.300.000
19	Kenoyojayan	Ambal			3.270.000
20	Kradenan	Ambal			2.892.000
21	Lajer	Ambal	1.802.000	625.000	12.396.600
22	Peneket	Ambal	6.990.000	13.799.000	14.655.000
23	Sidoluhur	Ambal	837.000		6.929.000
24	Sidomulyo	Ambal		10.554.000	11.000.000
25	Singosari	Ambal			400.000
26	Ayah	Ayah		2.500.000	
27	Candirenggo	Ayah		600.000	
28	Demangsari	Ayah	1.470.000	3.982.200	4.425.000
29	Tlogosari	Ayah		7.000.000	7.163.700
30	Geblog	Buayan	2.479.000	2.558.500	2.307.000
31	Jatiroto	Buayan	7.764.100	4.758.000	4.933.000
32	Jogomulyo	Buayan	2.221.500	4.813.000	11.071.000
33	Mergosono	Buayan			9.250.000
34	Nogoraji	Buayan	3.550.000	2.291.700	
35	Rangkah	Buayan	2.300.000		2.000.000
36	Rogodono	Buayan	2.454.450	1.500.000	1.000.000
37	Arjowinangun	Buluspesantren	2.190.000	1.740.000	1.800.000
38	Banjurmukadan	Buluspesantren			1.500.000
39	Buluspesantren	Buluspesantren	7.280.000	1.940.500	34.313.000
40	Setrojrenar	Buluspesantren		3.218.000	1.420.000
41	Sidomoro	Buluspesantren	36.054.400		31.341.000
42	Kedungpuji	Gombang		10.705.500	
43	Panjangsari	Gombang			400.000
44	Candi	Karanganyar			200.000
45	Jatiluhur	Karanganyar	6.600.000	14.500.000	15.450.000
46	Panjatan	Karanganyar	5.163.000	3.092.700	
47	Plarangan	Karanganyar		958.000	824.000
48	Kebakalan	Karanggayam	600.000	450.000	1.000.000
49	Wonotirto	Karanggayam	1.069.500		
50	Karangsambung	Karangsambung		1.650.000	1.350.000
51	Wadasmalang	Karangsambung		671.000	4.550.000
52	Bumirejo	Kebumen	2.355.000		

NO	DESA	KECAMATAN	2020	2021	2022
53	Candiwulan	Kebumen	1.220.000		
54	Gemeksekti	Kebumen		570.000	500.000
55	Kawedusan	Kebumen		1.257.000	
56	Kebumen	Kebumen	2.703.000	1.200.000	2.380.000
57	Kembaran	Kebumen	2.000.000		
58	Kutosari	Kebumen			1.450.000
59	Panjer	Kebumen	1.947.000		
60	Roworejo	Kebumen		1.000.000	1.000.000
61	Sumberadi	Kebumen			1.165.000
62	Tamanwinangun	Kebumen		2.457.000	700.000
63	Dorowati	Klirong		1.305.000	385.000
64	Gadungrejo	Klirong	3.637.000		
65	Gebangsari	Klirong		819.000	
66	Karangglongong	Klirong	1.972.500		
67	Kedadongan	Klirong			1.200.000
68	Kedungwinangun	Klirong		510.000	
69	Klegenrejo	Klirong		2.500.000	3.675.000
70	Klegenwonosari	Klirong	15.125.000	17.000.000	57.705.000
71	Sitirejo	Klirong		2.602.500	
72	Tambakproгатen	Klirong			5.000.000
73	Tanggulangin	Klirong			1.000.000
74	Lundong	Kutowinangun			3.290.000
75	Pejagatan	Kutowinangun	1.100.000		490.000
76	Pesalakan	Kutowinangun	3.353.700	6.745.500	15.660.000
77	Banjareja	Kuwarasan		8.842.000	5.830.000
78	Bendungan	Kuwarasan			15.315.000
79	Gandusari	Kuwarasan	3.863.000	2.832.000	6.981.900
80	Purwodadi	Kuwarasan	3.000.000	3.882.000	5.580.000
81	Tambaksari	Kuwarasan	7.710.100	3.990.300	3.401.500
82	Selotumpeng	Mirit		900.000	
83	Tlogodepok	Mirit	270.000	275.000	7.000.000
84	Tlogopragoto	Mirit			1.000.000
85	Wergonayan	Mirit	2.232.600	1.340.000	
86	Balingasal	Padureso		1.650.000	1.000.000
87	Kalijering	Padureso		330.000	
88	Padureso	Padureso		300.000	
89	Jemur	Pejagoan			1.000.000

NO	DESA	KECAMATAN	2020	2021	2022
90	Kebagoran	Pejagoan			100.000
91	Logede	Pejagoan	664.500		
92	Pejagoan	Pejagoan			695.000
93	Banjarwinangun	Petanahan	285.000		
94	Karangrejo	Petanahan	1.000.000		
95	Munggu	Petanahan			500.000
96	Nampudadi	Petanahan	5.862.400	4.615.800	3.878.000
97	Kedungdowo	Poncowarno			200.000
98	Soka	Poncowarno		2.196.000	10.710.500
99	Kaleng	Puring		1.000.000	
100	Kedaleman Kulon	Puring	300.000	450.000	600.000
101	Krandegan	Puring			8.778.000
102	Madurejo	Puring	6.951.500	1.310.000	940.000
103	Pesuruhan	Puring		4.158.000	4.021.600
104	Purwoharjo	Puring		1.304.000	920.000
105	Bumiagung	Rowokele	1.600.000	1.002.000	720.000
106	Pringtutul	Rowokele			3.450.000
107	Wagirpandan	Rowokele		1.500.000	3.006.000
108	Selokerto	Sempor			5.780.000
109	Semali	Sempor			500.000
110	Sempor	Sempor		2.600.000	
111	Tunjungseto	Sempor	2.721.000		
112	Jabres	Sruweng			1.000.000
113	Karangpule	Sruweng		393.000	1.700.000
114	Menganti	Sruweng	10.907.000	2.457.000	8.586.000
115	Pakuran	Sruweng	438.000	887.100	490.500
116	Penusupan	Sruweng		20.171.000	11.000.000
117	Sidoagung	Sruweng			1.155.000
118	Trikarso	Sruweng	450.000	650.000	1.200.000
TOTAL			187.743.650	237.617.900	474.678.400

Sumber: BAZNAS Kabupaten Kebumen, 2023

Pengurus UPZ Desa dikatakan baik apabila berjalan aktif mensosialisasikan, menghimpun, dan mendistribusikan zakat masyarakat dengan melaporkan ke BAZNAS Kabupaten Kebumen.

Pada data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 UPZ Desa ada 46 Desa yang aktif, pada tahun 2021 ada 67 Desa yang aktif, dan pada tahun 2023 ada 89 Desa yang aktif. UPZ Desa memiliki peran penting dalam membantu pengumpulan dan pendistribusian BAZNAS Kebumen sesuai yang diharapkan. UPZ Desa merupakan lembaga yang sudah semestinya harus digerakan dengan optimal, karena merupakan lembaga penolong bagi orang yang wajib mengeluarkan zakat (muzaki) maupun bagi yang wajib menerimanya (mustahiq). artinya UPZ Desa sangat dibutuhkan bagi warga masyarakat Desa karena jembatannya ke BAZNAS untuk proses pelaksanaan kegiatan zakat.

UPZ Desa merupakan organisasi yang sangat mulia, tidak bisa dipandang sebelah mata yang hanya berdedikasi menghasilkan kinerja tinggi, melainkan harus rajin juga dituntut untuk cerdas dan memiliki pengetahuan tentang zakat untuk kemudahan muzakki/ orang yang wajib zakat agar mengeluarkan zakat infaq dan shodaqoh. Kinerja UPZ Desa tidak hanya tentang menyalurkan yang diterima dari para muzakki ke mustahiq/ orang yang wajib menerimanya terbantu tetapi juga mengenai bagaimana mustahiq dapat tergugah untuk bangun dari ekonomi sekarang menjadi lebih baik dengan diarahkan menjadi produktif untuk mengikuti pelatihan seperti tukang, menjahit, tataboga, mencukur dan lain sebagainya.

Affective commitment mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan terhadap organisasi. *Affective Commitment*

menurut Sutrisno (dalam Ekowati, 2021) adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. *Affective commitment* juga dapat dilihat dari rasa bangga seseorang terhadap organisasi, kesetiaan, dengan adanya rasa bangga dan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi maka dapat membantu menjalankan visi misi organisasi sesuai dengan yang diinginkan. UPZ Desa memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggungjawab serta perannya. Pengurus UPZ Desa yang berkomitmen tinggi cenderung merasa yakin terhadap organisasinya sehingga akan berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi tercapainya tujuan bersama. *Affective commitment* terlihat dari keterikatan Pengurus UPZ Desa kepada BAZNAS Kebumen yaitu melaporkan hasil yang sudah dihimpun, membantu mendistribusikan 70% yang disalurkan melalui UPZ Desa, serta banyak terbantu masyarakat desa yang tidak bisa diselesaikan oleh UPZ Desa/ Desa ataupun Pemerintahan Daerah di Kabupaten Kebumen seperti rehab rumah, biaya rumah sakit, pemberdayaan ekonomi, kursi roda, tongkat, kaki palsu, dan lain-lain.

Selanjutnya UPZ Desa berkaitan erat dengan religiusitas. Religiusitas yang senantiasa berhubungan dengan kedalaman manusia, yaitu penghayatan terhadap aspek-aspek religi itu sendiri. Dalam hal ini maka religiusitas lebih dari agama, religiusitas lebih melihat aspek yang ada dalam lubuk hati, riak getaran hati nurani serta sikap personal yang

sedikit hanya menjadi misteri bagi orang, yakni cita rasa yang mencakup rasio dan rasa manusiawi kedalam pribadi manusia.

Kematangan beragama terlihat dari kemampuan seseorang untuk memahami, menghayati serta mengaplikasikan nilai-nilai luhur agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Ia menganut suatu agama karena menurut keyakinan agamanya tersebut yang terbaik. Keyakinan itu ditampilkannya dalam sikap dan tingkah laku keagamaan yang mencerminkan ketaatan terhadap agama.

Menurut Huber dan Huber (dalam Purnomo, 2017) ada 5 dimensi religiusitas sebagai berikut: (a) Intellectual dimension, (b) Ideology dimension (c) Public practice dimension (d) Private practice dimension (e) Religious experience dimension. Religiusitas dapat disimpulkan sebagai proses seseorang dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama, yang mana akan mengarahkan dirinya untuk hidup dan berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya. Dalam hal ini mencakup aspek-aspek yang bersifat teologi (keyakinan), pengetahuan keagamaan, serta pengalaman/ praktik keagamaan.

Pengurus UPZ Desa bekerja mengelola dana zakat infaq shodaqoh para muzakki, munfiq, dan mushodiq maka harus mengerti akan zakat, syarat wajib, khaul dan lain-lain tentang zakat, sehingga pengumpulan, pengelolaan, pedistribusian dana serta pelaporan harus sesuai dengan hukum syar'i agama. Religiusitas berhubungan erat dengan kinerja karena UPZ Desa dengan religiusitas juga terikat dengan

pekerjaan, dengan kata lain pengurus UPZ Desa menyukai organisasinya. Seseorang dengan religiusitas yang tinggi cenderung merasa yakin terhadap organisasi sehingga akan berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi. Religiusitas pada pengurus UPZ Desa merupakan suatu nilai kerja yang timbul akibat persepsi terhadap lingkungannya, selain itu karena adanya keterikatan kerja. Pengurus UPZ Desa yang memiliki religiusitas tinggi memiliki pemahaman terhadap organisasi serta peduli terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama, berperilaku positif dan berbuat lebih. Religiusitas UPZ Desa terlihat dari para UPZ Desa melakukan kegiatan sosialisasi sadar zakat kepada masyarakat pada acara UPZ Desa itu sendiri ataupun pada saat ada kegiatan yasinan, kumpulan di desa, acara hari besar islam, sebelum hari raya idhul fitri, dan sebelum panen padi, selain itu para pengurus UPZ Desa juga dengan kesadarannya menyisihkan mengeluarkan penghasilannya melalui UPZ Desa.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja UPZ Desa adalah *Perceived Organizational Support* (POS). Menurut Peterson (2015), dukungan organisasi sebagai hasil yang dihasilkan dari kepercayaan umum bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka yang ditandai dengan atribut organisasi seperti keadilan, dukungan, kondisi kerja yang menguntungkan, dan imbalan. Selain itu, Paruntu (2016) juga

menjelaskan bahwa mereka dihormati oleh perusahaan, semua dedikasi dan kesetiaan dihargai oleh perusahaan. Indikator POS menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah sebagai berikut: (a) keadilan (*fairness*) (b) dukungan atasan (*supervisor support*) (c) penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*). Pengaruh POS karyawan berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang mereka dapatkan dalam bekerja. Kesejahteraannya dihargai maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu organisasi. Artinya, jika merasa berkontribusi dan kesejahteraan dihargai maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggungjawab. Sebaliknya yang merasa berkontribusi rendah dan kesejahteraan tidak dihargai akan melahirkan perilaku dan budaya kerja rendah tidak sesuai dengan yang diinginkan organisasi serta menghasilkan kinerja rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti timbulnya gejala malas-malasan.

Dalam bekerja pasti mengharapkan ganjaran, penilaian yang sepatutnya terhadap usaha-usaha yang dilakukannya dan perhatian dari organisasi mengenai kesejahteraan dan kebutuhannya. Sama halnya dengan kepercayaan yang diperlakukan adil akan lebih semangat dalam bekerja terhadap organisasi. Ketidakadilan yang muncul dalam organisasi secara otomatis menyebabkan timbulnya perasaan bahwa tidak terdapat *Perceived Organizational Support* sehingga nantinya

akan berdampak pada menurunnya kinerja. Kinerja pada suatu organisasi dapat pula dipengaruhi oleh dukungan dan kepercayaan terhadap atasannya. Dapat diartikan dukungan yang ditunjukkan oleh atasannya sebagai suatu bentuk kepedulian kepada bawahan dan berdasarkan teori dukungan organisasional. Dukungan kepada para pengurus UPZ Desa tercantum di peraturan Ketua BAZNAS Kabupaten Kebumen nomor 01 Tahun 2017 pasal 25 poin 7 dijelaskan bahwa UPZ Desa mendapat haknya paling banyak 12,5% dari realisasi tugas pembantuan pendistribusian dan pendayagunaan zakat. BAZNAS juga memperlakukan adil kepada pada UPZ Desa dengan tidak terbatasnya mengakses program BAZNAS Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, UPZ Desa merasa dihargai dan dibutuhkan oleh BAZNAS Kebumen.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Affective Commitment, Religiusitas, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten

Kebumen?

2. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *Affective Commitment*, Religiusitas dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya membatasi pada permasalahan pengaruh *Affective Commitment*, Religiusitas dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.
3. Membatasi variabel penelitian pada:
 - a. Kinerja
Menurut Wibowo dalam Ataurun (2015) ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1) Kemampuan atas pekerjaan
- 2) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan
- 3) Ketelitian/keakuratan
- 4) Loyalitas
- 5) Inisiatif
- 6) Kerjasama

b. *Affective Commitment*

Indikator *Affective Commitment* menurut Allen dan Meyyer (dalam Ekowati, 2021) adalah:

- 1) Keterikatan Emosional
- 2) Menerima nilai organisasi
- 3) Mendukung tujuan organisasi

c. Religiusitas

Indikator Religiusitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Huber dan Huber (2012), sebagai berikut:

- 1) *Intellectual dimension*
- 2) *Ideology dimension*
- 3) *Public practice dimension*
- 4) *Private practice dimension*
- 5) *Religious experience dimension*

d. *Perceived Organizational Support (POS)*

Indikator POS menurut Artatio (2015) menyampaikan bahwa terdapat delapan indikator POS yaitu:

- 1) Perusahaan menilai keterlibatan pegawai
- 2) Perusahaan menilai upaya yang telah pegawai salurkan
- 3) Perusahaan akan peduli dengan semua keluhan esah dari pegawai
- 4) Perusahaan menaruh perhatian atas ketentraman pegawai
- 5) Perusahaan akan menginfokan pegawai apabila tidak melakukan pekerjaan dengan benar
- 6) Perusahaan peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan pegawai,
- 7) Perusahaan memperlihatkan keperdulian kepada karyawan,
- 8) Organisasi berbangga akan kesuksesan karyawan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris:

4. Untuk mengetahui pengaruh *Affective Commitment* terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.

7. Untuk mengetahui pengaruh *Affective Commitment*, Religiusitas, dan *Perceived Organizational Support (POS)* secara bersama-sama terhadap kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian skripsi ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BAZNAS Kabupaten/Kota dalam mengambil kebijakan yang berkaitan untuk dapat meningkatkan kinerja Pengurus Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Desa di Kabupaten Kebumen

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dalam hal pengelolaan zakat serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi peneliti yang sama di masa yang akan datang.