

**PERAN IKLIM ORGANISASI PADA KUALITAS KINERJA KARYAWAN
DI LAZISMU UMBULHARJO YOGYAKARTA**



**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

Maya Latifah

NIM 19102040067

Pembimbing:

Achmad Muhammad, M.Ag

NIP 19720719 200003 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1264/Un.02/DD/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PERAN IKLIM ORGANISASI PADA KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI LAZISMU UMBULHARJO YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAYA LATIFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040067
Telah diujikan pada : Jumat, 14 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 64d17e4e4fa0



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 64c32f5947f7



Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64ca6105333a



Yogyakarta, 14 Juli 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64d960540x37

SURAT PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230,
Email: info@uika.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Maya Latifah
NIM : 19102040067
Judul Skripsi : Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Karyawan
Di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Starata satu Program Studi Manajemen Dakwah.

Dengan demikian kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Menyetujui

Ketua Prodi MD

Dosen Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP: 19690227 200031 2 001


Achmad Muhammad, M.Ag
NIP: 19720719 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maya Latifah
NIM : 19102040067
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Karyawan Lazismu Umbulharjo Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Yang menyatakan



Maya Latifah
NIM. 19102040067

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamaterku Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



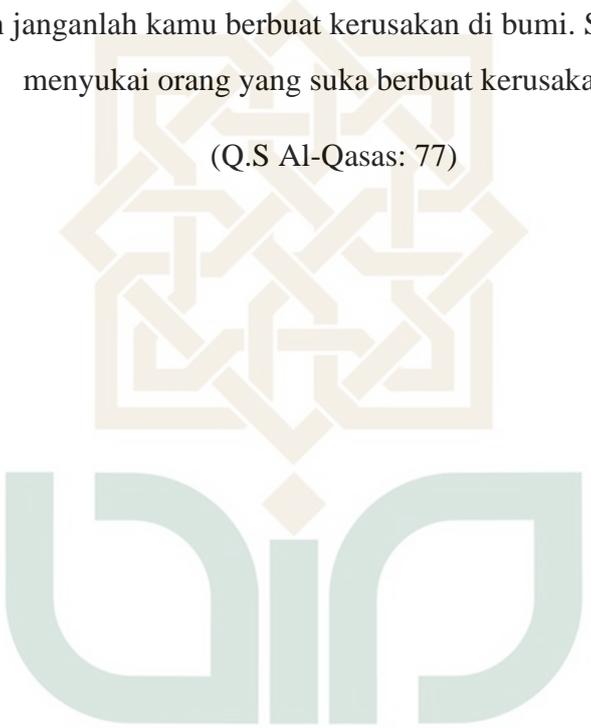
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَأَحْسِنُ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ (77)

“Dan berbuat baiklah (kepada orang lain), sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang suka berbuat kerusakan.”¹

(Q.S Al-Qasas: 77)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah, (Jakarta: CV Pustaka Al-Kautsar, 2009), Al-Qur'an, 77

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan besar akhirnya skripsi yang berjudul **“Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta”** telah diselesaikan oleh Peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Achmad Muhammad, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, membimbing dan memberikan masukan yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah membantu dan membimbing peneliti selama perkuliahan, serta telah meluangkan waktunya dan membantu peneliti mengusulkan judul skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan banyak nasehat dan bekal ilmu bermanfaat serta telah

membimbing peneliti selama perkuliahan sehingga dapat mencapai gelar sarjana.

7. Seluruh Staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya TU Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Bapak Abdul Rosyid, S. Pd., selaku Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo dan para karyawan Lazismu Umbulharjo Yogyakarta (Findi, Totok, Jamil, Fatur, Nisa) yang telah membantu dan mempermudah dalam perizinan dan pengambilan data penelitian tugas akhir.
9. Terutama dan teristimewa kepada orang tuaku tercinta, Bapak Jaka Saptama dan Ibu Amini Nurhayati. Terimakasih atas ketulusan doa, dukungan, motivasi serta finansial sehingga mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Saudara kandungku tercinta, adik tersayang Mutia Fitri Amalia yang telah memberikan dukungan dan doa.
11. Sahabatku, Choirunisa Nur Fahmadin, Meri Diah Puspitasari, Ayu Nurul Syafitri, Agil Mery Angela, Andriyani, Elistia, Fiiiani Hawa Nur Itsnaini, Destiana Kusuma Anggraini, Hikmatun Fadilah, Rima Wiji Asmara yang bersedia mendengarkan keluh kesah dan menemani selama ini.
12. Teman-teman KKN Mandiri 108 Desa Gunungkuning Majalengka, Yuliza, Turki, Aldy, Khairatun, Nur Kholifa, Wahyu, Choirunisa, Wafa, Fauzan, Juvrifar, Affifudin yang telah memberikan kenangan selama 45 hari, semoga hubungan kekeluargaan tetap terjaga.
13. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah Angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dan motivasi juga banyaknya kenangan selama kurang lebih 4 tahun belajar bersama.
14. Teman-teman AMM Piyungan (Angkatan Muda Muhammadiyah Piyungan) dan AMM Ranting Srimulyo yang telah memberikan banyak sekali pengalaman, motivasi, doa serta kebersamaan peneliti sampai saat ini.

15. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan motivasi dan mendoakan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan, keikhlasan, bantuan dan doa yang diberikan kepada peneliti menjadi ladang pahala dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 04 Juni 2023

Peneliti

Maya Latifah

NIM 19102040067



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Maya Latifah (19102040067) “Peran Iklim Organisasi pada Kualitas Kinerja Karyawan di Lazismu Umbulharjo.” Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Perhatian terhadap SDM erat kaitannya dengan penciptaan iklim organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Perbedaan itu diantaranya disebabkan jenis pekerjaan di dalam organisasi atau karakter individu yang beragam. Menurut Brown dan Leigh menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan diri karyawan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* yang merupakan teori Miles, Hubberman, dan Saldana. Metode keabsahan data penelitian dilakukan dengan derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Iklim organisasi pada Lazismu Umbulharjo terbangun dengan baik. Kualitas kerja yang baik dapat dinilai dari tanggung jawab karyawan dalam menghimpun dan menyalurkan dana zakat dinilai mengalami kenaikan 3 kali lipat setiap bulannya. Lingkungan Lazismu tercipta dari hubungan interaksi dan komunikasi yang positif antar karyawan dan kepala kantor Lazismu. Keduanya saling memiliki peran penting dalam menjalankan program kerja dan memajukan kantor Lazismu Umbulharjo. Kepala kantor berperan untuk memantau dan mengarahkan karyawan, sedangkan karyawan bertugas untuk menjalankan pekerjaan dan mematuhi aturan kantor yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kualitas Kinerja Karyawan, Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka	6
F. Kerangka Teori	11
G. Metode Penelitian	23
H. Sistematika Pembahasan	31
BAB II	33
GAMBARAN UMUM LAZISMU UMBULHARJO YOGYAKARTA	33
A. Profil Lazismu Umbulharjo Yogyakarta	33
B. Visi dan Misi Lazismu Umbulharjo Yogyakarta	36

C. Struktur Organisasi Lazismu Umbulharjo Yogyakarta	38
D. Job Desk Karyawan Lazismu Umbulharjo	39
BAB III	44
PEMBAHASAN	44
A. Iklim Organisasi Lazismu	44
1. Dimensi	44
2. Faktor-faktor Iklim Organisasi.....	68
B. Kinerja	83
C. Peran Iklim Organisasi di Lazismu Umbulharjo	88
BAB IV	88
PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Komponen dalam Analisis Data Metode Interaktif.....	26
Gambar 1.2	Triangulasi Sumber Data.....	28
Gambar 1.3	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	29
Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi di Lazismu Umbulharjo	43
Gambar 3.1	Karyawan melakukan <i>Briefing</i> Pagi.....	63
Gambar 3.2	Laporan Penghimpunan dan Penyaluran 2023.....	87



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sebagai salah satu tulang punggung perekonomian negara dituntut untuk dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Diantara aset yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan diri adalah sumber daya manusia yang dimiliki.² Perhatian terhadap SDM erat kaitannya dengan penciptaan iklim organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Perbedaan itu diantaranya disebabkan jenis pekerjaan di dalam organisasi atau karakter individu yang beragam. Oleh karena itu, iklim organisasi harus dikelola dengan baik agar aktivitas-aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik.³

Iklim organisasi dalam perusahaan juga penting dijaga agar tetap kondusif untuk menjaga kenyamanan karyawan. Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga timbul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan

²<https://integrasolusi.com/blog/inilah-cara-agar-perusahaan-dapat-bersaing-di-era-global/>, diakses pada 01 Januari 2023, pukul 10:00 WIB.

³ Asri Wahyuni Shafarila dan Endang Supardi, "Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1: 1, 2016, hlm. 19.

pekerjaan.⁴ Brown dan Leigh menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti, keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan diri karyawan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya.⁵

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik dihasilkan dari organisasi yang tersusun dengan baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.⁶ Menurut Tagiuri dan Litwin yang dikutip oleh Wiraman, iklim organisasi merupakan kondisi dimana kualitas lingkungan internal organisasi rata-rata secara relatif dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.⁷ Iklim organisasi memiliki kontribusi cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Menurut Indra Bastian yang dikutip oleh Irham Fahmi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*. Kinerja merupakan gambaran mengenai

⁴ Afiah Mukhtar dan Asmawiyah, "Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan", *Journal Management & Business*, Vol. 2: 2, 2019, hlm. 247.

⁵ Imam Aryansah dan Erika Setyanti Kusumaputri, "Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan", *Jurnal Humanitas*, vol. X: 1, 2013, hlm. 78.

⁶ Dinie Anisa Triastuti, Pengaruh "Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Journal Management*, vol. 2: 2, 2018, hlm. 204.

⁷ Wiraman, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm 121.

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.⁸ Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kewajibannya sangat bergantung pada aktivitas sumber daya manusia. Jika kualitas kinerja karyawan rendah maka kemungkinan suatu instansi akan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan.

Lazismu adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Lazismu Umbulharjo telah resmi berdiri pada tahun 2015. Legalitas lazismu ini dibuktikan dengan adanya sertifikat pengakuan sebagai kantor layanan Unit Pengumpul Zakat (UPZ). Meskipun organisasi ini baru berusia 7 tahun, tetapi memiliki karakteristik yang berbeda dengan Lazismu di Kota Yogyakarta. Ada beberapa faktor yang membedakan Lazismu Umbulharjo dengan Lazismu unit lainnya yang berada di lingkup Kota Yogyakarta baik dari segi program, manajemen, dan layanan.

Lazismu Umbulharjo memiliki program Rumah Smart yang memfasilitasi orang-orang untuk berdonasi dalam bentuk barkas (barang bekas).

⁸ Irham fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm. 2.

Dari segi manajemen, pengelolaan Lazismu Umbulharjo mendapatkan pengakuan dari masyarakat. Hal ini terlihat dari penghargaan-penghargaan yang diraih, diantaranya (1) penganugerahan sebagai kantor layanan dengan pendayagunaan ZIS terbaik se-DIY pada tahun 2019, (2) satu-satunya kantor layanan lazismu di Kota Yogyakarta yang diaudit eksternal 3x berturut-turut dan mendapatkan predikat WTP untuk tahun buku 2017, 2018, 2019, (3) tahun 2020 menjadi kantor layanan peraih nominasi terbanyak dalam pendayagunaan ZIS terbaik se-DIY, dan (4) penerima penghargaan sebagai kantor layanan dengan kreatifitas *fundraising* terbaik se-DIY pada tahun 2020.⁹

Lazismu Umbulharjo mempunyai karyawan yang santun dan beradab. Hal ini sebagaimana karyawan yang menyambut dengan ramah para muzaki yang akan berzakat. Pada saat penulis melakukan observasi pra penelitian, kondisi lingkungan kerja di kantor Lazismu Umbulharjo bersifat kekeluargaan, solid dan penuh semangat.¹⁰ Setiap pagi diawali dengan tadarus pagi secara bergiliran dan tadabur bacaan shalat, setelah itu dilanjutkan dengan *briefing*. Setiap jumat pagi, kantor layanan Lazismu Umbulharjo mengadakan kajian yang bertempat di masjid.¹¹ Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Lazismu Umbulharjo dengan mengambil judul

⁹ Observasi pra penelitian di Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, pada 19 Januari 2023.

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Abdul Rosyid (Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta), pada 19 Januari 2023.

¹¹ Observasi pra penelitian di Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, pada 19 Januari 2023.

“Peran Iklim Organisasi pada Kualitas Kinerja Karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

“Bagaimana Peran Iklim Organisasi pada Kualitas Kinerja Karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang ilmu Manajemen Dakwah dalam kajian mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat menambah cakrawala dan menjadi bahan informasi ilmiah bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang hendak mengetahui iklim organisasi yang diterapkan oleh Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khazanah keilmuan dalam bidang iklim organisasi yang diterapkan pada Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

b. Bagi Lazismu Umbulharjo Yogyakarta

Diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi praktis dalam mengoptimalkan peran iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan.

c. Bagi pengembangan ilmu Manajemen Dakwah

Memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan serta masukan untuk mengembangkan disiplin ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berfungsi untuk menunjukkan keaslian dan membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan yang sudah dilakukan beberapa sumber kepustakaan, peneliti menemukan skripsi dan jurnal yang memiliki keterkaitan antar tema yang diangkat penelitian sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang disusun oleh Avida Zulfiana Dwi Utami, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Secara parsial, variabel kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 35,8% dengan nilai R^2 sebesar 0,358 terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh model lain diluar penelitian ini.¹²

Kedua, Skripsi yang disusun oleh Lutvie Ika Permana, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi. Penelitian berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Di Pemerintah Kota Surakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini didukung dari hasil nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0.322 dan hasil thitung > ttabel (3,120 > 2,012) dengan nilai signifikansi 0,003, sehingga hipotesis pertama terbukti dan terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja organisasi. Hal ini didukung dari hasil nilai koefisien regresi variabel

¹² Avida Zulfiana Dwi Utami, *Pengaruh Kompensasi Motivasi Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019).

kemampuan kerja sebesar 0,262 dan hasil thitung $>$ ttabel ($2,696 > 2,012$) dengan nilai signifikan 0,010, sehingga hipotesis kedua terbukti.¹³

Ketiga, Skripsi yang disusun oleh Imam Aryansyah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Penelitian berjudul “Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di PT Aseli Dagadu Djogdja”. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogdja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.696 dengan $p = 0.000(p < 0.05)$. Adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja mengindikasikan bahwa semakin positif tingkat iklim organisasi semakin tinggi kontribusi kualitas kehidupan kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Sebaliknya semakin negatif tingkat iklim organisasi maka kualitas kehidupan kerja karyawan pada perusahaan semakin rendah.¹⁴

Keempat, Skripsi yang disusun oleh Lutpiatul Fitria, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Penelitian berjudul “Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Operator Di ILC (Internet Learning Cafe) Jagonet Sleman Yogyakarta Tahun 2019”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim

¹³ Lutvie Ika Permana, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Di Pemerintah Kota Surakarta*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006).

¹⁴ Imam Aryansyah, *Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djogdja*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 80.

organisasi berperan pada kualitas kinerja karyawan. Peran iklim organisasi tersebut lebih kepada perasaan dan persepsi operator terhadap kondisi lingkungan di ILC Jagonet Sleman Yogyakarta. ILC Jagonet Sleman Yogyakarta memiliki kualitas kinerja operator yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan bernilai baik, maka ketika suatu perusahaan memiliki iklim organisasi yang positif otomatis kualitas kinerja karyawan meningkat (dalam hal ini operator ILC) dan sebaliknya. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja operator dengan membentuk iklim organisasi yang positif pada perusahaan.¹⁵

Kelima, Jurnal yang disusun oleh Elviera Sari. Jurnalnya berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penentuan urutan faktor dari variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan, sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variabel iklim organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim organisasi. Hubungan kompensasi yang

¹⁵ Lutpiatul Fitria, *Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Operator Di ILC (Internet Learning Cafe) Jagonet Sleman Yogyakarta Tahun 2019*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019).

diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja.¹⁶

Keenam, Jurnal yang disusun oleh Raudhatul Janah, Zarina Akbar, dan Elindra Yetti. Jurnalnya berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.612 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.442. Iklim organisasi dalam konteks penelitian ini iklim lembaga PAUD harus dibuat kondusif agar para guru dapat mengajar dengan tenang dan untuk penelitian berikutnya mengenai kinerja, disarankan untuk mengukur kinerja seorang guru diperlukan penilaian kinerja dari orang lain, yaitu penilaian dari kepala sekolah, karena dalam penelitian ini, penilaian hanya dilakukan oleh guru itu sendiri, tidak dilakukan oleh kepala sekolah.¹⁷

Berdasarkan dari sekian banyak penelitian yang terdahulu, penelitian ini mempunyai perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan keaslian dan ciri khas dari penelitian ini, di antaranya:

1. Objek

Penelitian ini memiliki judul yang berkaitan dengan variabel-variabel pada penelitian sebelumnya, yaitu variabel iklim organisasi dan kualitas

¹⁶ Elviera Sari, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, vol. 16: 1, 2011, hlm 18.

¹⁷ Raudhatul Janah, Zarina Akbar, dan Elindra Yetti, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok”, *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 4: 1, 2020, hlm 228.

kinerja operator. Penelitian ini memiliki judul peran iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta. Judul ini memiliki kesamaan dengan peneliti sebelumnya tetapi objek penelitiannya berbeda.

2. Subjek

Subjek pada penelitian ini menggunakan karyawan sebagai subjek penelitian. Hal ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan operator ILC sebagai subjek penelitian.

3. Teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini sebagian memang memiliki kesamaan dengan teori peneliti sebelumnya. Namun, teori peneliti tidak sama secara keseluruhan. Jadi bisa dikatakan bahwa penelitian ini memiliki keaslian dan ciri khas yang khusus.

Berdasarkan pemaparan tentang penelitian terdahulu, maka peneliti berkeyakinan bahwa penelitian yang berjudul Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Karyawan Lazismu Umbulharjo Yogyakarta belum pernah diteliti sebelumnya.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Iklim Organisasi

a. Pengertian iklim organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).¹⁸

Menurut Brown dan Leigh menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggota yang mengarah pada aspek-aspek seperti : keamanan psikologis (*psychological safety*) dan kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*) lingkungan kerja.¹⁹

Keamanan psikologis adalah kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan dirinya tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan kariernya. Indikasi-indikasi yang menunjukkan

¹⁸ Wiraman, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm 121.

¹⁹ Endang Widyastuti dan M. Untung Manara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Psikologi Tabularasa*, (Solo: Universitas Setia Budi, 2014), vol. 9: 1.

keamanan psikologis dalam organisasi adalah dukungan manajemen, kejelasan aturan dan norma organisasi, dan ekspresi diri.

Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan karyawan bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa kerja mereka bermakna, jika mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut menantang, bermanfaat dan menghasilkan imbalan. Dimensi iklim organisasi yang mengindikasikan kebermaknaan psikologis adalah makna kontribusi yang dirasakan, pengakuan, dan tantangan.²⁰

b. Dimensi iklim organisasi

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Iklim organisasi yang dikemukakan oleh Brown dan Leigh yang menggambarkan karakteristik penting yang ada dalam pekerjaan, yang menimbulkan respon persepsi terhadap lingkungan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Terdapat enam variabel untuk mengukur iklim organisasi sebagai berikut:

²⁰ *Ibid.*, hlm. 70.

1) Keamanan psikologis

a) Dukungan manajemen

Karyawan merasakan kepercayaan dan memperoleh dukungan dalam perusahaan terhadap kinerjanya. Dukungan manajemen membantu dalam hal pengembangan strategi organisasi, khususnya berhubungan dengan implikasi sumber daya manusia. Organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.²¹

b) Kejelasan aturan

Persepsi karyawan atas kejelasan aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan

²¹ Imam Aryansah & Erika Setyanti Kusumaputri, "Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan", *Jurnal Humanitas*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2013), vol. X: 1.

kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c) Ekspresi diri

Karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.²² Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru diharapkan.

2) Kebermaknaan psikologis

a) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai

²² *Ibid.*, hlm. 80

kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik.

b) Makna kontribusi yang dirasakan

Persepsi karyawan terhadap derajat kelayakan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

c) Tantangan

Persepsi karyawan terhadap tingkat tekanan yang diberlakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat merefleksikan perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

c. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Menurut Higgins sebagaimana dikutip Indrasari, ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:²³

1) Pimpinan organisasi.

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2) Tingkah laku karyawan.

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Komunikasi Karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Menurut Toulson & Smith, cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat

²³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 9.

menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3) Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4) Faktor eksternal organisasi.

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, sehingga menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2. Tinjauan Kualitas Kinerja

a. Pengertian kualitas kinerja

Menurut Goetsch & Davis sebagaimana dikutip oleh Agustiana, kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.²⁴ Dari pengertian tersebut, kualitas mengandung elemen-elemen yang meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan yang mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan, serta merupakan kondisi yang selalu berubah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amstron dan Baron sebagaimana dikutip oleh Irhan dalam bukunya berjudul Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁵

Menurut Bitner dan Zeithaml, menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja (*performance quality*) ada beberapa yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan

²⁴ Agustiani Asis, "Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan", *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2014, vol. 2: 3.

²⁵ Irhan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

b. Dimensi kinerja

Menurut Rivai, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²⁶

Terdapat 6 (enam) dimensi dalam menentukan kinerja seseorang:

1) Kemampuan atas pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan.

²⁶ Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk", *Jurnal Telaah Bisnis*, vol. 16: 2, 2015, hlm. 137.

3) Ketelitian/keakuratan

Hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan.

4) Loyalitas

Yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.

5) Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.

6) Kerjasama

Yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hofmann, David & Jones, Lisa faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Keterampilan kerja

Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan kecakapan teknis²⁷.

2) Disiplin

Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan pulang kerja.

3) Tanggungjawab

Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.

4) Kerjasama

Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.

²⁷<https://www.universitapsikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-karyawan.html>, diakses pada 6 Januari 2023, pukul 21:00 WIB.

5) Kreativitas

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk bersikap dan mencoba hal-hal yang baru dengan mengawasi resiko yang menjadi penyebab utama.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dalam pengumpulan datanya dari informan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²⁸ Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subyek dan obyek dalam penelitian adalah sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam menghadapi masalah penelitian.²⁹

a. Subjek penelitian

²⁸ Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Kerta Karya, 1998), hlm. 6.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cetakan ks-23, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 215-216.

Subyek penelitian adalah narasumber yang dianggap paling kompeten terkait dengan peran iklim organisasi yang disampaikan Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta. Pegawai di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, dan beberapa muzaki yang ingin membayarkan zakat.

b. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan Lazismu Umbulharjo Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Nasution yang dikutip oleh Muri dalam bukunya berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Metode Gabungan, menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda luar angkasa) dapat diobservasi dengan jelas. Kunci keberhasilan sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat, mendengar, mencium, atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian ia menyimpulkan

dari apa yang diamati itu.³⁰ Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan satu yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dengan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan pecakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.³¹

Topik wawancara mengenai iklim organisasi berdasarkan kualitas kinerja karyawan. Narasumber yang peneliti wawancara diantaranya Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo, Karyawan Lazismu Umbulharjo, dan muzaki.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu data yang bersumber dari dokumen-dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental

³⁰ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Metode Gabungan* (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 384.

³¹ *Ibid.*, hlm. 372.

dari seseorang.³² Pada penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang profil Lazismu Umbulharjo, struktur jabatan karyawan Lazismu Umbulharjo, gambaran umum layanan kantor Lazismu Umbulharjo, dan dokumen lain yang terkait. Alat yang digunakan untuk dokumentasi yakni *handphone*.

4. Teknik Analisis Data

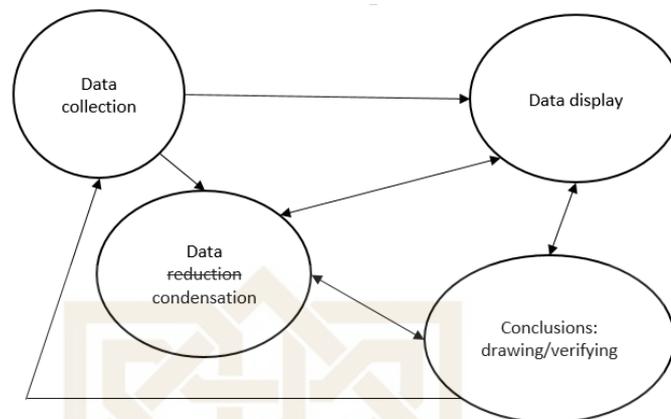
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami dan tentunya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif atau lebih spesifik menggunakan metode interaktif.

Miles, Hubberman, dan Saldana mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data condensation, data display, dan conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis ditunjukkan sebagai berikut.³³

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cetakan ke-23 (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 329.

³³ Alfi Haris Wanto, “Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City”, *Journal Of Public Sector Innovations*, vol. 2: 1, 2017, hlm. 41.

Gambar 1.1 Komponen dalam analisis data Metode Interaktif



Komponen-komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut:

1) Kondensasi data (*data condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

2) Penyajian data (*data display*)

Penyajian data merupakan sebuah pengorganisasian, penyatuan, dan informasi yang disimpulkan. Penyajian data disini juga membantu

dalam memahami konteks penelitian karena melakukan analisis yang lebih mendalam.

3) Penarikan kesimpulan (*Conclusion drawing*)

Penarikan kesimpulan disini dilakukan peneliti dari awal mengumpulkan data seperti mencari pemahaman yang tidak memiliki pola, mencatat keteraturan penjelasan, dan alur sebab akibat yang tahap akhirnya disimpulkan keseluruhan data yang diperoleh peneliti.³⁴

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).³⁵

a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas menggunakan teknik triangulasi, yaitu pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data.

1) Triangulasi sumber data

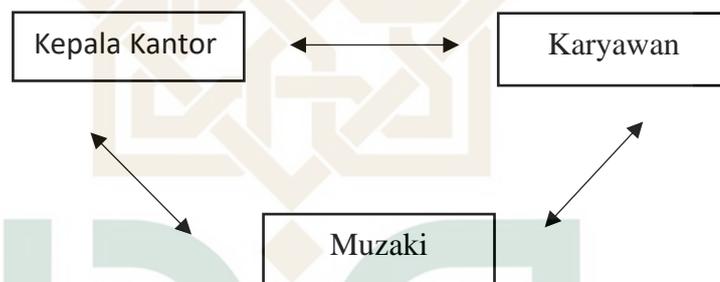
³⁴ *Ibid.*, hlm 42.

³⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 217.

Triangulasi sumber data yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber dalam menguji keabsahan data. Triangulasi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah subjek dalam penelitian yaitu Kepala Kantor Lazismu, Karyawan Lazismu Umbulharjo, dan Muzaki.

Gambar 1.2

Triangulasi Sumber Data



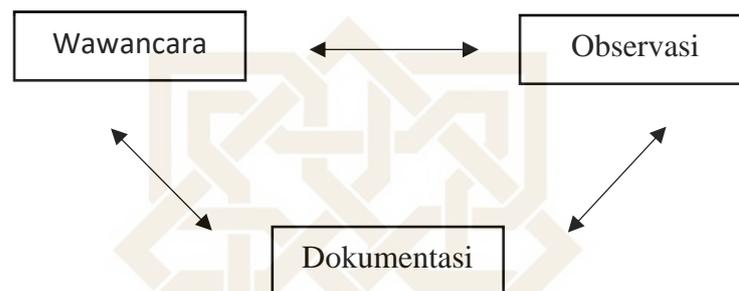
2) Triangulasi teknik pengumpulan data

Triangulasi teknik pengumpulan data yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jika dengan tiga teknik pengujian kredibilitas menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan

atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau semuanya dianggap benar berdasarkan sudut pandang yang berbeda.³⁶

Gambar 1.3

Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



b. Uji Transferability

Transferability (keteralihan) dalam penelitian kualitatif merupakan derajat keterpakaian hasil penelitian untuk diterapkan di situasi yang baru (tempat lain) dengan orang-orang yang baru. *Transferability* dalam penelitian kualitatif mirip generalisasi dalam penelitian kuantitatif. Hasil penelitian kualitatif menerapkan laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dipercaya. Unsur *transferability* terpenuhi apabila hasil penelitian tentang peran iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan di Lazismu dapat digunakan dan diterapkan pada situasi dan kasus lainnya. Transferabilitas data diperiksa melalui tingkat ketperalihan berdasarkan sumber data yang berkembang di lapangan, baik melalui

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif (untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif)* edisi ke-3 (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 274.

catatan lapangan maupun menggunakan dokumentasi yang menggambarkan kondisi lapangan.³⁷

c. Uji *Dependability*

Uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Jika dalam proses penelitian tidak ke lapangan, tetapi bisa memberikan data maka penelitian tersebut tidak reliabel atau *dependable* maka, perlu di uji *dependability*. Untuk pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.³⁸

d. Uji *Konfirmability*

Pengujian *konfirmability* bisa disebut dengan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Menguji *konfirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses penelitian yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *konfirmability*.³⁹

H. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian dalam skripsi ini terbagi menjadi 4 bagian yaitu pendahuluan, gambaran umum, analisis hasil penelitian, penutupan

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 445.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 444.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 445.

dan kesimpulan. Masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan membahas mengenai kerangka dalam penelitian dimulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Gambaran umum dari obyek penelitian, letak geografis Kantor Lazismu Umbulharjo, sejarah berdiri dan perkembangannya, visi dan misi, struktur organisasi, nama karyawan, budaya kerja, serta sarana dan prasarana.

Bab III: Pembahasan, berisi tentang peran iklim organisasi pada kualitas kinerja karyawan di Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, yaitu iklim organisasi yang meliputi dukungan manajemen, kejelasan aturan, ekspresi diri, penghargaan, makna kontribusi yang dirasakan, tantangan. Kinerja karyawan meliputi kemampuan atas pekerjaan, kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas kinerja.

Bab IV: Penutup yang berisi kesimpulan tentang catatan akhir dari penulisan skripsi ini berupa narasi deskriptif kualitatif yang diakhiri dengan saran untuk lembaga dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Iklm organisasi yang terjadi pada Lazismu Umbulharjo terbangun dengan baik dari segi kualitas kinerja dan kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi keamanan psikologis: dukungan manajemen, kejelasan, ekspresi diri. Kebermaknaan psikologis: makna kontribusi, penghargaan, dan tantangan. Adapun faktor yang mempengaruhi iklim organisasi seperti; pimpinan organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan upah atau gaji karyawan. Kinerja juga dipengaruhi beberapa faktor; keterampilan kerja, disiplin, tanggungjawab, dan kreatifitas. Kualitas kerja yang baik dapat dinilai dari tanggung jawab amil dalam penghimpunan dan penyaluran zakat yang dinilai mengalami kenaikan 3 kali lipat perbulannya. Adapun kepala kantor berperan memantau dan mengarahkan karyawan, sedangkan karyawan berperan untuk menjalankan pekerjaan dan mematuhi aturan kantor yang telah ditetapkan.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai Peran Iklim Organisasi Pada Kualitas Kinerja Karyawan di Lazismu Umbulharjo, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Bagi instansi
sebaiknya dari PCM Umbulharjo (Pimpinan Cabang Muhammadiyah)
memiliki pengurus internal agar tidak sering mengganggu pekerjaan
karyawan Lazismu Umbulharjo.
2. Bagi karyawan, hendaknya selalu meningkatkan kualitas diri sehingga
dapat mengikuti budaya saing tinggi.
3. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan dalam pengetahuan
dan kemampuan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat
meneliti dan mengkolaborasikan lebih lanjut terkait peran iklim
organisasi terhadap kualitas kinerja dengan menggunakan teori lain
sebagai pengukurnya.



DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Aryansah, Imam dan Erika Setyanti Kusumaputri, “Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, *Jurnal Humanitas*”, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga), vol. X: 1, 2013.
- Asis, Agustiani, “Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, vol. 2: 3, 2014.
- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto, “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk”, *Jurnal Telaah Bisnis*, vol. 16: 2, 2015.
- Endang Widyastuti dan M. Untung Manara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi”, *Jurnal Psikologi Tabularasa*, vol. 9: 1, 2014.
- Lestari, Dian dan Resista Vikaliana, “Analisis faktor internal dan eksternal perusahaan terhadap penurunan pengiriman barang kargo di PT. Lintas Maju Nusantara”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, vol. 5:2 2021.
- Mukhtar, Afiah dan Asmawiyah, “Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan”, *Journal Management & Business*, vol. 2: 2, 2019.
- Sari, Elviera, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, vol. 16: 1, 2011.
- Shafarila, Asri Wahyuni dan Endang Supardi, “Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1: 1, 2016.
- Triastuti, Dinie Anisa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Journal Management*, vol. 2: 2, 2018.
- Wanto, Alfi Haris, “Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City”, *Journal Of Public Sector Innovations* , vol. 2: 1, 2017.
- Zarina Akbar, Raudhatul Janah, dan Elindra Yetti, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok”, *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 4: 1, 2020.

Skripsi:

Aryansyah, Imam, *Iklm Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djogdja*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2012)

Fitria, Lutpiatul, *Peran Iklm Organisasi Pada Kualitas Kinerja Operator Di ILC (Internet Learning Cafe) Jagonet Sleman Yogyakarta Tahun 2019*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019).

Permana, Lutvie Ika, *Pengaruh Iklm Organisasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Di Pemerintah Kota Surakarta*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006).

Utami, Avida Zulfiana Dwi, *Pengaruh Kompensasi Motivasi Iklm Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019)

Wahyuni, Sri Aulia, *Budaya Organisasi dan Iklm Budaya Pada PT. Telkom Indonesia*, Skripsi, (Jakarta : Universitas Pancasila, 2009).

Buku:

Dokumen Lazismu Umbulharjo Tahun 2023

Fahmi, Irhan, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, 2011).

Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2017).

Indrasari, Meithiana, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklm Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017).

Moeleong, Lexy J , *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Kerta Karya, 1998).

Sagala, Syaiful, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2016).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif (untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif)* edisi ke-3, (Bandung: Alfabeta, 2017).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cetakan ke-23, (Bandung: Alfabeta, 2016)

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung : Alfabeta, 2013).

Wiraman, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Metode Gabungan*, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, 2014).

Website:

<https://integrasolusi.com/blog/inilah-cara-agar-perusahaan-dapat-bersaing-di-era-global/>

<https://www.universitaspikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-karyawan.html>, diakses pada 6 Januari 2023, pukul 21:00 WIB

<https://dosensosiologi.com/pengertian-komitmen/#Pengertian%20Komitmen>, diakses pada 20 April 2023, Pukul 10.00 WIB.

<https://lazismuumbulharjo.org/tentang-kami/> diakses pada tanggal 22 Februari 2023 pukul 12:33 WIB

<https://s.id/lazismuuh>, diakses pada tanggal 25 Juli 2023 pukul 12:33 WIB.

Observasi dan Wawancara:

Observasi pra penelitian di Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, pada 19 Januari 2023, pukul 16:00 WIB.

Wawancara dengan Bapak Abdul Rosyid, Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, pada 19 Januari 2023.

Wawancara dengan Bapak Abdul Rosyid, Kepala Kantor Lazismu Umbulharjo, 16 Maret 2023.

Wawancara dengan Saudara Fatur, Karyawan Lazismu Umbulharjo divisi Fundrising Digital, 19 Mei 2023.

Wawancara dengan Saudari Nisa, Karyawan Lazismu Umbulharjo divisi Administrasi dan Front Office, 19 Maret 2023.

Wawancara dengan Saudari Nisa, Karyawan Front Office dan Administrasi Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, 31 Maret 2023.

Wawancara dengan Saudara Totok, Karyawan Fundraising Lazismu Umbulharjo Yogyakarta, 31 Maret 2023.

Wawancara dengan Saudara Jamil, Karyawan Lazismu Umbulharjo divisi Program, 19 Mei 2023