

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:
Fransiska Rahmawati
NIM. 21102040001**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Pembimbing:
Dr. Hikmah Endraswati, S.E, M.Si
NIP 19770507 20003 2 001
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



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-1271/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FRANSISKA RAHMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040001
Telah diujikan pada : Senin, 11 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68a7883a3c4e1



Pengaji I

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 68a7d2e470819



Pengaji II

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68a7a46ca5a40



Yogyakarta, 11 Agustus 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 68a7db83d1792



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856
Yogyakarta 5528

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 : Fransiska Rahmawati

NIM : 21102040001

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”

Setelah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu dalam Sosial.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 4 Agustus 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Dosen Pembimbing

Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

Dr. Hikmah Endraswati, S.E, M.Si
NIP. 197705007 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fransiska Rahmawati

NIM : 21102040001

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Daerah Istimewa Yogyakarta(DIY)" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Yogyakarta, 6 Agustus 2025
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,

Fransiska Rahmawati

NIM. 21102040001

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقُوَّمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ^١

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقُوَّمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ ذُونَيْهِ مِنْ وَالٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka

selain Dia”¹

(QS. Ar-Ra'd/13: 11)



¹ Al-Quran, 13:11. Semua terjemah ayat al-Quran di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an Gedung Bayt Al-Qur'an, 2022)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan berbagai nikmat; nikmat Islam, iman, dan ihsan serta karunia, rahmat dan kemudahan dalam penulisan Skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang kita nantikan syafa'atnya di hari akhir nanti.

Penyelesaian Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Daerah Istimewa Yogyakarta” disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, MPA selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah
4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan

motivasi yang sangat berharga kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk peneliti selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. BAZNAS RI, khususnya kepada seluruh pengelola program Beasiswa Cendekia BAZNAS (BCB), terima kasih atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan selama peneliti menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Beasiswa ini tidak hanya merupakan bantuan finansial, tetapi juga amanah yang mendorong peneliti untuk terus memberikan yang terbaik.
8. BAZNAS DIY beserta seluruh staf dan karyawan, khususnya Mas Rachmat Kozara, dan Mbak Gian Novianndari, peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan, keterbukaan, dan kepercayaan yang diberikan selama pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data.
9. BAZNAS Kabupaten Sleman beserta seluruh staf, khususnya Mbak Lina Shofiyah, peneliti menyampaikan terima kasih atas sambutan yang baik serta informasi yang lengkap dan akurat yang diberikan untuk keperluan penelitian ini.
10. BAZNAS Kabupaten Bantul beserta seluruh pegawai, khususnya Bapak H. Sugeng Prihatin dan Mbak Isna Faqiha, peneliti menyampaikan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian di lapangan.
11. BAZNAS Kota Yogyakarta, peneliti menyampaikan terima kasih kepada seluruh staf khususnya kepada Mas Munir, Mbak Salsa, serta pihak-pihak yang telah

meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam mendukung kelancaran proses penelitian ini.

12. Ibunda tercinta, Ari Nurhayati, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan keteladanan dalam setiap langkah peneliti. Ucapan terima kasih disampaikan atas doa, kasih sayang, dukungan, serta nasihat yang tak pernah putus sejak awal hingga akhir proses ini.
13. Almarhum Ayahanda, Bapak Rohman, yang meskipun tidak lagi hadir dalam proses ini, kasih sayang, didikan, dan nilai-nilai yang beliau wariskan tetap menjadi landasan penting dalam perjalanan peneliti. Ucapan terima kasih disampaikan atas keteladanan dan keikhlasan yang telah diberikan semasa hidup.
14. Adik-adikku tercinta, Akbar Taufiqu Hisyam dan Isa Al Madani, terima kasih atas kehadiran kalian yang telah menjadi sumber semangat, pelipur lara, dalam setiap perjalanan peneliti.
15. Keluarga besar MD 21 (MADAROJI), terutama sahabat-sahabat terdekat Rani, Naqia, Maulida, Fizah, Nisfi, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan yang hangat, dukungan moral yang tulus, serta semangat yang diberikan di tengah dinamika proses akademik. Kehadiran kalian turut berkontribusi dalam mendukung kelancaran dan penyelesaian studi peneliti.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam

bidang manajemen dakwah dan pengelolaan zakat di Indonesia.

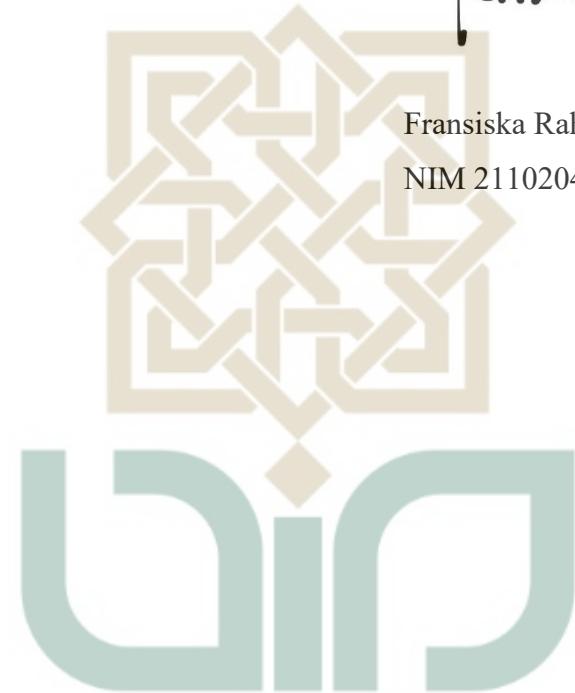
Yogyakarta, 30 Juli 2025,

Peneliti

Rahma

Fransiska Rahmawati

NIM 21102040001



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Fransiska Rahmawati. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pengelola zakat seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Tingkat pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik, fasilitas, serta suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, sehingga berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAZNAS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mencakup BAZNAS Provinsi DIY, Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Bantul. Keempat kantor BAZNAS tersebut dipilih karena memiliki rasio penyaluran yang stabil, struktur kelembagaan yang aktif, serta jumlah pegawai yang terukur sehingga representatif untuk dianalisis dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 41 orang pegawai yang tersebar di empat BAZNAS tersebut. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien determinasi sebesar 0,362. Artinya, 36,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Temuan ini memberi bukti empiris bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, baik dalam aspek fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana maupun dalam aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan pola komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dalam konteks lembaga pengelola zakat, hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja kondusif berkontribusi pada efektivitas program, peningkatan produktivitas, serta pencapaian target penghimpunan dan penyaluran dana.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, BAZNAS, Daerah Istimewa Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kajian Pustaka	10
F. Kerangka Teori	16
G. Hipotesis.....	30
H. Sistematika Pembahasan	30
BAB II METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Sumber Data Penelitian	32
C. Lokasi Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Skala Pengukuran Penelitian	42
H. Instrumen Penelitian	43

I. Metode Analisis Data	46
J. Uji Hipotesis	48
BAB III GAMBARAN UMUM.....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Analisis Karakteristik Responden.....	61
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	65
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
D. Uji Analisis Data.....	71
E. Hasil Uji Hipotesis	72
F. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Pengumpulan Nasional	1
Tabel 1.2 Index Zakat Nasional tahun 2023	4
Tabel 1.3 Maping Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2.1 Rekapitulasi Dana Tabel 2.1 Zakat BAZNAS se DIY Tahun 2024	34
Tabel 2.2 Jumlah Populasi yang diteliti	36
Tabel 2.3 Bobot Nilai Skala Likert	43
Tabel 2.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 2.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.1 Inventaris BAZNAS Kota Yogyakarta	55
Tabel 3.2 Inventaris BAZNAS Kabupaten Bantul.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4.10 Hasil Uji T	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki populasi Muslim terbesar di dunia yang mencapai 245,73 juta jiwa atau sekitar 87,08% dari total populasi di Indonesia.² Kondisi ini menjadikan zakat sebagai instrumen keuangan Islam yang memiliki potensi sangat besar untuk mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Zakat tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban religius, tetapi juga sebagai sumber daya ekonomi yang dapat mendorong pemberdayaan dan pemerataan distribusi pendapatan apabila dikelola dengan baik. Potensi zakat nasional dalam tiga tahun terakhir tercatat dalam data pengumpulan zakat berikut:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Pengumpulan Nasional

Tahun	Potensi	Pengumpulan	Persentase (%)
2022	327,6 triliun	22,475 triliun	6,87
2023	327,6 triliun	33 triliun	10,09
2024	327,6 triliun	41 triliun	12,52

Sumber: Artikel Katadata

² Katadata, “Data Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Agama pada Semester I 2024”, dataindonesia.id, <https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-penduduk-indonesia-menurut-agama-pada-semester-i2024>, diakses pada 11 Maret 2025.

Berdasarkan data di atas, realisasi zakat masih jauh dari potensi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penghimpunan zakat di Indonesia belum optimal. Potensi zakat yang mencapai Rp. 327,6 triliun per tahun berbanding jauh dengan realisasi pengumpulan pada tahun 2024 yang baru mencapai Rp. 41 triliun atau sekitar 12,52% dari total potensi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya berbagai kendala dalam pengelolaan zakat, baik dari sisi internal organisasi maupun faktor eksternal yang mempengaruhi penghimpunan dan penyaluran zakat.

Dalam pengelolaan zakat di Indonesia, peran BAZNAS sangat penting. BAZNAS adalah lembaga resmi yang bertugas menghimpun, mengelola, dan menyalurkan zakat, infak, serta sedekah secara nasional. Lembaga ini dibentuk oleh pemerintah untuk memastikan pengelolaan zakat berjalan secara transparan, profesional, dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan. Regulasi yang mengatur kelembagaan BAZNAS tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, yang mengamanatkan bahwa setiap kantor BAZNAS di tingkat provinsi dan kabupaten/kota harus memiliki minimal 11 pegawai guna mendukung operasional dan pelayanan zakat.³ Namun, masih banyak kantor BAZNAS di berbagai daerah yang memiliki jumlah pegawai di bawah ketetapan tersebut, yang berdampak pada efektivitas penghimpunan dan penyaluran zakat.

Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Kinerja dapat

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem manajemen, kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Rendahnya realisasi penghimpunan zakat dibandingkan dengan potensi yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BAZNAS belum optimal.

Selain menilai kinerja berdasarkan realisasi penghimpunan zakat, kinerja lembaga zakat seperti BAZNAS diukur menggunakan Indeks Zakat Nasional (IZN). Indeks Zakat Nasional (IZN) merupakan salah satu instrumen untuk mengukur kinerja pengelolaan zakat secara nasional berbasis data dan informasi dan secara berkala diimplementasikan kepada seluruh pengelolaan zakat di Indonesia. Indeks Zakat Nasional (IZN) disusun berdasarkan dua dimensi utama, yaitu dimensi makro dan dimensi mikro. Dimensi makro mencakup dukungan pemerintah daerah terhadap pengelolaan zakat, seperti regulasi, alokasi APBD, kelengkapan database, jaringan kelembagaan, serta kegiatan literasi dan dakwah zakat. Sementara itu, dimensi mikro menilai tata kelola internal lembaga, termasuk perencanaan, penghimpunan, penyaluran, pemanfaatan teknologi, pelaporan, serta dampak zakat terhadap kesejahteraan mustahik. Nilai IZN berada pada rentang 0 sampai dengan 1 dimana semakin mendekati 1 maka semakin baik pengelolaan zakat di suatu daerah.⁴

⁴ Pusat Kajian Strategis BAZNAS, *Laporan Pengukuran Indeks Zakat Nasional dan Dampak Zakat terhadap Kesejahteraan Mustahik 2023* (Vol. 8, 2024). Diakses dari <https://www.puskasbaznas.com>

Seluruh aspek yang diukur dalam kedua dimensi tersebut menuntut keterlibatan aktif dari sumber daya manusia di lembaga zakat, dalam hal ini pegawai BAZNAS, yang menjadi aktor pelaksana kebijakan dan program. Dengan demikian, capaian IZN tidak hanya merepresentasikan kualitas kelembagaan secara umum, tetapi juga menjadi refleksi dari kinerja pegawai secara kolektif. Efektivitas pelaksanaan program, ketepatan pencatatan data, akurasi pelaporan, hingga kualitas pelaksanaan distribusi zakat sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja pegawai di masing-masing bidang.

Berdasarkan laporan pengukuran IZN tahun 2023, kinerja empat BAZNAS yang menjadi objek penelitian, yakni BAZNAS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, BAZNAS Kota Yogyakarta, BAZNAS Kabupaten Sleman, dan BAZNAS Kabupaten Bantul, menunjukkan tantangan di berbagai aspek pengelolaan, Sebagaimana dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Index Zakat Nasional tahun 2023

No	Nama Baznas	Nilai IZN	Kategori Izn	Permasalahan Utama
1	BAZNAS Provinsi DIY	0,50	Stabil	Database rendah (0,35), Dampak zakat sangat rendah (0,2)
2	BAZNAS Kota Yogyakarta	0,77	Bertumbuh	Database cukup (0,69), Dampak zakat belum optimal (0,68)

3	BAZNAS Kabupaten Sleman	0,56	Stabil	Dampak zakat rendah (0,3)
4	BAZNAS Kabupaten Bantul	0,36	Berkembang	Database tidak tersedia (0,0), Dampak zakat rendah (0,2)

Sumber: Pusat Kajian Strategis BAZNAS

Nilai IZN BAZNAS Provinsi DIY sebesar 0,50 (kategori Stabil) dengan kelemahan utama pada indeks database (0,35) dan dampak zakat (0,2). BAZNAS Kota Yogyakarta memiliki nilai IZN tertinggi sebesar 0,77 (kategori Bertumbuh), namun tetap menghadapi tantangan pada optimalisasi database (0,69) dan dampak zakat (0,68). BAZNAS Kabupaten Sleman mencatatkan nilai IZN 0,56 (kategori Stabil) dengan catatan rendahnya dampak zakat (0,3). Sedangkan BAZNAS Kabupaten Bantul memiliki nilai IZN terendah di antara keempat lembaga tersebut, yaitu 0,36 (kategori Berkembang), dengan permasalahan serius pada aspek database (nilai 0,0) dan dampak zakat (0,2).

Temuan tersebut sejalan dengan kajian literatur terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BAZNAS masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada efektivitas penghimpunan dan penyaluran zakat. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa BAZNAS di wilayah DIY mengalami sejumlah hambatan internal, antara lain evaluasi bagi pimpinan belum diterapkan secara optimal, menyebabkan sulitnya mengukur efektivitas kepemimpinan dalam

meningkatkan performa organisasi.⁵ Penerapan standar operasional prosedur (SOP) juga belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten, sehingga tugas dan tanggung jawab pegawai sering kali mengalami ketidaksesuaian.⁶ Indeks penyusun database BAZNAS yang masih tergolong rendah, yakni hanya 0,38, menjadi kendala serius dalam mendukung penyaluran zakat serta menjaga hubungan berkelanjutan dengan para muzakki untuk meningkatkan loyalitas mereka.⁷

Temuan tersebut sejalan dengan hasil wawancara langsung dengan beberapa pegawai di lingkungan BAZNAS di DIY, yang mengungkapkan adanya beragam kendala dalam menjalankan tugas secara optimal. Meskipun masing-masing daerah menghadapi permasalahan yang berbeda, seluruhnya mengarah pada isu utama yaitu kinerja pegawai yang belum maksimal. Di BAZNAS Kota Yogyakarta, pegawai kerap kali harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja karena tidak terselesaikan tepat waktu, menandakan beban kerja yang tidak sebanding dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.⁸ Kondisi serupa juga terjadi di BAZNAS Kabupaten Sleman, di mana ditemukan kurangnya koordinasi

⁵ Fattah Gilas Anarki, N. I. M, ‘*Evaluasi Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta (Tahun 2022)*’, Skripsi, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022).

⁶ Hartati, S, ‘*Sistem Pengendalian Manajemen Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Sleman Tahun 2019*’, Thesis (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2020).

⁷ Purnama, L, dkk., ‘*Indeks Zakat Nasional (IZN) Sebagai Basis Indeks Kelembagaan Zakat Di Baznas Provinsi DI Yogyakarta*’, Ekonomica Sharia, Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah, 2 (1 Juni, 2023), hlm..51–60.

⁸ Wawancara dengan Pelaksana Bidang 4 (Administrasi, SDM, dan Umum), Kantor BAZNAS kota Yogyakarta, 5 Juni 2025, 10.21 WIB

antar bidang serta ketidaksesuaian pelaksanaan kerja dengan SOP.⁹ Hal ini menyebabkan ketidakteraturan dalam alur kerja dan berpotensi menurunkan akuntabilitas. Permasalahan juga muncul di BAZNAS Provinsi DIY, tugas-tugas pegawai sering kali dilaksanakan tanpa kejelasan batas waktu kerja, menimbulkan kelelahan kerja (*work fatigue*) yang berdampak pada kualitas hasil. Kekurangan tenaga kerja akibat keterbatasan anggaran juga menjadi kendala signifikan, padahal regulasi mensyaratkan minimal 11 pegawai per kantor.¹⁰

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, mencakup aspek fisik seperti sarana dan prasarana, serta aspek non-fisik seperti sistem kerja yang terstruktur dan hubungan kerja yang harmonis. Di BAZNAS wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, ditemukan berbagai kendala yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. BAZNAS Kota Yogyakarta menghadapi keterbatasan ruang kerja yang dinilai sempit dan kurang mendukung kenyamanan pegawai.¹¹ Pada BAZNAS Kabupaten Sleman, lokasi kantor dinilai kurang strategis dan cenderung tersembunyi, terutama pada bidang penghimpunan yang memiliki fungsi penting dalam menjangkau masyarakat.¹² Keterbatasan

⁹ Wawancara dengan Pelaksana Bidang 4 (Administrasi, SDM, dan Umum), Kantor BAZNAS kabupaten Sleman, 3 Juni 2025, 08.42 WIB.

¹⁰ Wawancara dengan Pelaksana Bidang 1 (Pengumpulan), Kantor BAZNAS DIY, 1 Juli 2025, 08.12 WIB.

¹¹ Wawancara dengan Pelaksana Bidang 4, Kantor BAZNAS kota Yogyakarta, 5 Juni 2025, 10.30 WIB.

¹² Wawancara dengan Pelaksana Bidang 4, Kantor BAZNAS kabupaten Sleman, 3 Juni 2025, 08.50 WIB.

fasilitas operasional juga terlihat di BAZNAS Kabupaten Bantul, seperti belum tersedianya kendaraan dinas dan kurangnya peralatan kantor.¹³ Selain itu, BAZNAS DIY secara umum menghadapi gangguan dari pencemaran udara yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kondisi kerja pegawai. Seluruh kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang belum optimal berkontribusi terhadap menurunnya efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas kelembagaan.,

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Di Daerah Istimewa Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹³ Wawancara dengan Wakil Ketua IV (Administrasi, SDM , dan Umum), Kantor BAZNAS kabupaten Bantul, 17 Juni 2025, 13.00 WIB.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, baik dalam bentuk replikasi maupun pengembangan konsep, sehingga memperkaya kajian ilmiah terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi berbasis sosial dan keagamaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BAZNAS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, sehingga berdampak positif terhadap Kinerja Badan Amil Zakat.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi yang bergerak di bidang sosial dan keagamaan. Pengetahuan ini diharapkan menjadi modal bagi masa depan peneliti.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan deskripsi hubungan antara masalah yang diteliti serta menjelaskan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang sejenis. Penelitian terdahulu yang bisa menjadi kajian Pustaka dalam penelitian ini adalah:

1. Skripsi Prah Siska Khairiah dan Erika Revida (2024) yang berjudul ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan*’. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan yang berjumlah 25 pegawai. Pengambilan sampel dengan teknik non-probability sampling yang bersifat sampling jenuh atau sensus. sampel yang digunakan sebesar 25 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan alat uji analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Aek Songsongan kurang baik, dari hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Aeksongsongan.¹⁴
2. Jurnal Santi Sarip dan Mustangin(2023) yang berjudul ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada*’’ Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. ABC Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis

¹⁴ Prah Siska Khairiah dan Erika Revida, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan*, Skripsi, (2024).

koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.¹⁵

3. Jurnal Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega, Andi Irwan (2022) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang ada di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 36 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti yang dapat ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier dasar. Hanya 44,3 persen kinerja pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, sedangkan 55,7 persen, banyak faktor tambahan yang berperan.¹⁶
4. Jurnal Fitria Marisya (2022) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And*

¹⁵ Santi Sarip dan Mustangin, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada”, *Jurnal Manajemen Diversitas* Vol. 3, No. 1 (2023), hlm. 100.

¹⁶ Latif, Nurdin, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros." *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol 5.1 (2022), hlm 585-591.

Travel, Sumatra Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Al Bilad Tour And Travel yang berjumlah 10 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh 10 responden. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi α sebesar 0,413.¹⁷

5. Jurnal Henny, dkk (2021) yang berjudul ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*’. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri

¹⁷ Fitria Marisya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *MAMEN: Jurnal Manajemen* vol 1.4 (2022), hlm 576-585.

Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu

Utara.¹⁸

Tabel 1.3
Maping Penelitian Terdahulu

No.	Klasifikasi Penelitian	
1.	Peneliti	Prah Siska Khairiah & Erika Revida
	Tahun	2024
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y)
	Perbedaan	Penelitian sebelumnya dilakukan pada pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Aeksongsongan, Kabupaten Asahan, sementara penelitian ini meneliti karyawan BAZNAS di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2.	Peneliti	Santi Sarip
	Tahun	2023

¹⁸ Henny dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 2 (2021), hlm. 191–198.

	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y)
	Perbedaan	Penelitian sebelumnya meneliti karyawan di PT ABC Persada, sebuah perusahaan swasta, sementara penelitian ini berfokus pada lembaga sosial-keagamaan (BAZNAS) di DIY.
3.	Peneliti	Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega, Andi Irwan
	Tahun	2022
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y)
	Perbedaan	Penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan otomotif (PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros), sementara penelitian ini meneliti organisasi sosial-keagamaan (BAZNAS).
4.	Peneliti	Fitria Marisya
	Tahun	2022

	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y)
	Perbedaan	Penelitian sebelumnya meneliti karyawan di sektor pariwisata (PT Al Bilad Tour and Travel), sementara penelitian ini meneliti lembaga sosial berbasis zakat (BAZNAS).
5.	Peneliti	Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hadi Arian Sitanggang, Yas Adu Zakirin
	Tahun	2021
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y)
	Perbedaan	Penelitian sebelumnya meneliti lingkungan kerja di sektor perbankan syariah (Bank Syariah Mandiri), sementara penelitian ini meneliti organisasi sosial-keagamaan (BAZNAS).

Sumber : Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian pustaka di atas, peneliti banyak menemukan penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan swasta, lembaga perbankan syariah, instansi pemerintahan, hingga sektor pariwisata. Peneliti belum menemukan penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga sosial-keagamaan yang berfokus pada pengelolaan zakat seperti BAZNAS, khususnya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kondisi ini menunjukkan adanya celah kajian yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan kajian serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor sosial keagamaan. Penelitian ini juga menjadi sarana untuk memperkuat pemahaman akademik peneliti dan mencerminkan kepedulian terhadap upaya peningkatan kualitas kelembagaan zakat.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.¹⁹ Lingkungan kerja juga meliputi alat, perkakas, bahan,

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2020), hlm. 21.

metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok, yang secara keseluruhan membentuk suasana kerja dan berdampak terhadap pelaksanaan tugas.²⁰ Kemudian menurut Edy Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ada di sekitar pekerja, metode kerja, serta pengaruh lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan²¹. Dari beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor, baik fisik maupun non-fisik, yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor ini mencakup alat, bahan, metode kerja, serta kondisi lingkungan seperti kebersihan, suhu udara, penerangan, dan keamanan kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Munardi, indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: ²²

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

²⁰ N. A. Gani, dkk., ‘*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan*’ *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10, no. 2 (2022), hlm. 579–588.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 112.

²² H. T. Munardi, dkk, ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance*’, *Jurnal Arastirma*, 1, no. 2 (2021), hlm. 336.

a) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja.

Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik,

karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja:²³

1) Faktor Pendukung Lingkungan Kerja Fisik

²³ Pusparani, M., *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, (2021) hlm. 539

a) Penerangan/Cahaya

Penerangan yang cukup sangat dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, penerangan bukan terbatas hanya pada penerangan listrik saja, tetapi juga pada penerangan sinar matahari.

b) Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki anggota tubuh yang mempunyai temperatur yang berbeda-beda dalam keadaan normal. Tubuh manusia juga mempunyai sistem untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan biasa dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan dapat

memengaruhi kondisi tubuh manusia ketika menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara

Ventilasi udara yang tersedia di tempat kerja dengan baik akan menciptakan sirkulasi udara yang cukup sehingga dapat meningkatkan kesegaran fisik pegawai. Selain ventilasi udara, konstruksi gedung yang memiliki atap tinggi akan membuat sirkulasi

udara menjadi lebih baik, daripada gedung yang memiliki atap rendah. Tak hanya itu, agar sirkulasi udara menjadi lebih baik, volume ruangan juga harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada di ruangan tersebut. Maka dari itu, penting untuk perusahaan/instansi memperhatikan ventilasi udara, konstruksi gedung, dan volume ruangan agar terciptanya sirkulasi udara yang baik.

e) Tata warna di tempat kerja

Warna dapat memengaruhi keadaan jiwa seseorang. Kenyamanan dan ketenangan serta rasa gembira para pegawai akan terpelihara dengan baik jika pemilihan dan pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alatalat lainnya, karena tata warna dapat memengaruhi suasana tempat kerja.

f) Dekorasi

Dekorasi tempat kerja mencakup tata letak, tata warna, dan perlatan kerja, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pekerjaan.

g) Musik

Pemilihan jenis musik yang diputar di tempat kerja harus diperhatikan, karena musik dapat memengaruhi suasana hati orang yang mendengarnya.

Oleh karena itu, musik yang diperdengarkan harus dipilih dengan baik agar dapat menghadirkan suasana hati yang baik, menciptakan semangat dalam diri, dan tidak mengganggu konsentrasi.

h) Keamanan di tempat kerja

Perusahaan perlu memperhatikan keamanan pegawai dalam bekerja agar lingkungan kerja perusahaan senantiasa dalam kondisi yang aman dan nyaman.

2. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk dokumentasi atau catatan sistematis mengenai hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas atau fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan.²⁴ Dalam definisi diatas Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil atau outcome dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi. Prawirosentono

²⁴ Febiyanti, Rizki. *"Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon."* PhD diss., Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, 2022. hlm. 2.

mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.²⁵ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶ Sedangkan menurut Payaman, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil

²⁵ Prawirosentono dalam Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021), hlm. 170.

²⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, (Bandung: PT Remaja Rusda karya Offset, 2020), hlm. 67.

individu tetapi juga kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Edy, ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:²⁷

1) *Quality* (Kualitas)

Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness* (Waktu yang tepat)

Waktu yang tepat merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas biaya)

²⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021), hlm. 179.

Efektivitas biaya merupakan tingkat sejauh mana penggunaan organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau perngurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for Supervision* (Kebutuhan untuk pengawasan)

Kebutuhan untuk pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact* (Pengaruh perorangan)

Pengaruh perorangan merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:²⁸

1) Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik dengan demikian pula sebaliknya.

Bakat/Keterampilan

2) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

²⁸ Amri Benne dkk., ‘*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) ULTG Palopo*’, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18, no. 2 (2023), hlm. 309.

- 3) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 4) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- 5) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
- 6) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 7) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
- 10) Loyalitas merupakan kesetian karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini data berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja menurut Siagian dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.²⁹ Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja, hubungan sosial, dan budaya organisasi. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman

²⁹ R. Estiana, dkk., ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*’, Jurnal Lentera Bisnis, 12, no. 2 (2023), hlm. 339.

³⁰ Y. Sudarmanto, dkk., ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum*’, Kinerja, 19, no. 1 (2022), hlm 79–88.

akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.³¹ Mengingat bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya membuat karyawan merasa aman dan nyaman, tetapi juga membantu meningkatkan produktivitas, kepuasan dan kinerja mereka secara optimal.³²

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Ulfa Ferliani, Et al tahun 2022 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)", hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.³³

³¹ N. G. C. Wokas, dkk., 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pekerjaan Umum Kawangkoan', *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10, no. 3 (2022), hlm. 56–68.

³² Andini, Olivia Putri, Dkk., "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* vol 1.6 (2024), hlm. 140-148.

³³ Ferliani S.U,dkk., 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)', *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 5, no. 7 (2022), hlm 435–440.

Penelitian tersebut juga didukung oleh Muhammad Deni, Et al tahun 2023 dengan judul ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya’’, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.³⁴

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muhammad Hidayat, Et al tahun 2025 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Digitalisasi Layanan terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kabupaten Soppeng dan menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁵ asil ini memperkuat bukti bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan sirkulasi udara, maupun secara non-fisik seperti hubungan kerja dan budaya organisasi, sangat menentukan pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini juga menyoroti bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

³⁴ M. Deni, dkk., ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya’’, JURNAL EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, 6, no. 2 (2023), hlm 57–73.

³⁵ M. Hidayat, dkk., ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Digitalisasi Layanan terhadap Kinerja Pegawai’’, MARS Journal, 5, no. 1 (2025), hlm 41–50.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja serta didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Daerah Istimewa Yogyakarta

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang sistematis, maka penulisan skripsi disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian terdahulu, kerangka teori, hipotesis dan sistematika pembahasan

BAB II: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas data dan teknik analisa data.

BAB III: GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan gambaran umum tentang Lokasi penelitian, yaitu Baznas kota Yogyakarta, Baznas Kabupaten Sleman, Baznas Kabupaten Bantul dan Baznas DI Yogyakarta.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data angket dan dokumentasi dari responden dilokasi penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan Kesimpulan dan saran-saran, daftar pustaka dan lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada empat kantor BAZNAS, yaitu BAZNAS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, BAZNAS Kota Yogyakarta, BAZNAS Kabupaten Sleman, dan BAZNAS Kabupaten Bantul, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial (uji t) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,492 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 63,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung kinerja pegawai, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berperan. Penelitian ini memberikan gambaran empiris bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga pengelola zakat. Temuan tersebut memperkuat validitas teori yang digunakan serta dapat menjadi pijakan bagi

penelitian selanjutnya untuk menggali faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai secara lebih luas dan mendalam.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk Instansi Penelitian
 - a. Instansi dapat menata ulang ruang kerja agar lebih rapi dan nyaman, misalnya dengan mengatur ulang tata letak meja sesuai bidang kerja serta menambahkan fasilitas tambahan seperti pencahayaan yang memadai atau ventilasi yang lebih baik untuk mendukung kenyamanan pegawai.
 - b. Pimpinan instansi dapat menambahkan sesi khusus pemberian apresiasi pada rapat bulanan untuk menyampaikan penghargaan atas kinerja pegawai. Bentuk apresiasi dapat berupa ucapan resmi, piagam sederhana, atau penetapan “pegawai teladan” untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 36,2% terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun beban kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih luas.
 - b. Penelitian ini hanya dilakukan pada empat kantor BAZNAS di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan

memperluas lokasi hingga mencakup Kabupaten Gunungkidul dan Kabupaten Kulon Progo agar hasil lebih representatif terhadap kondisi BAZNAS DIY secara keseluruhan.

- c. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) sehingga hasil penelitian tidak hanya berbasis angka, tetapi juga dilengkapi informasi kontekstual yang lebih mendalam mengenai dinamika kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Adil, Ahmad., dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Get Press Indonesia, 2023).

Al-Quran, 13:11. Semua terjemahan ayat al-Quran di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022).

Amri Benne., dkk., "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) ULTG Palopo", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18, no. 2 (2023).

Andini, Olivia Putri., dkk., "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif", *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, vol. 1.6 (2024).

Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset, 2020).

BAZNAS Kabupaten Bantul, "Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bantul", baznusbantul.com, <https://baznusbantul.com/>, diakses pada 13 Agustus 2025.

BAZNAS Kabupaten Sleman, "Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Sleman", baznas.slemankab.go.id, [https://baznas.slemankab.go.id/](https://baznas.slemankab.go.id), diakses pada 13 Agustus 2025.

BAZNAS Kota Yogyakarta, "Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta", baznas.jogjakota.go.id, [https://baznas.jogjakota.go.id/](https://baznas.jogjakota.go.id), diakses pada 13 Agustus 2025.

BAZNAS DIY, "Badan Amil Zakat Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta", diy.baznas.go.id, [https://diy.baznas.go.id/](https://diy.baznas.go.id), diakses pada 13 Agustus 2025.

Chondro Rini, W. K., *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya pada Etika Kerja Karyawan*, Skripsi (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2020).

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2020).

Enny Primawanti Siregar, *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*, Skripsi (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020).

Estiana, R., dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Lentera Bisnis*, 12, no. 2 (2023).

Fattah Gilas Anarki, N. I. M., *Evaluasi Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta (Tahun 2022)*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2022).

Fatimatus Zahro, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di PPSDM Regional Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2023).

Febiyanti, Rizki, “Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon”, Disertasi (Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati, 2022).

Ferliani, S. U., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)”, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 5, no. 7 (2022).

Fitria Marisya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan”, *MAMEN: Jurnal Manajemen*, vol. 1.4 (2022).

Gultom, H. N., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1, no. 2 (2021).

Hartati, S., *Sistem Pengendalian Manajemen di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sleman Tahun 2019*, Tesis (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2020).

Henny., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 2 (2021).

Hidayat, M., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Digitalisasi Layanan terhadap Kinerja Pegawai”, *MARS Journal*, 5, no. 1 (2025).

Hotmaulina Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: UKI Press, 2023).

Katadata, “Data Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Agama pada Semester I 2024”, *dataindonesia.id*, <https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-penduduk-indonesia-menurut-agama-pada-semester-i2024>, diakses pada 11 Maret 2025.

Latif, Nurdin., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros”, *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 5.1 (2022).

Lestari, Silvia, “Analisis Algoritma Regresi Linear Sederhana dalam Memprediksi Tingkat Penjualan Album KPOP”, *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 2.1 (2023).

Lestary, L. dan Chaniago, H., “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3, no. 2 (2017).

M. Deni., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya”, *JURNAL EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 6, no. 2 (2023).

Muhammad F. P., *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Munardi, H. T., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance”, *Jurnal Arastirma*, 1, no. 2 (2021).

N. A. Gani., dkk., “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan”, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10, no. 2 (2022).

Nurulita., dkk., “Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Sumbawa”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 11.2 (2023).

Prah, Siska Khairiah dan Erika Revida, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan*, Skripsi (2024).

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021).

Purnama, L., dkk., “Indeks Zakat Nasional (IZN) Sebagai Basis Indeks Kelembagaan Zakat di BAZNAS Provinsi DI Yogyakarta”, *Ekonomica Sharia*, 2, no. 1 (2023).

Pusat Kajian Strategis BAZNAS, *Laporan Pengukuran Indeks Zakat Nasional dan Dampak Zakat terhadap Kesejahteraan Mustahik 2023*, Vol. 8 (2024), <https://www.puskasbaznas.com>.

Pusparani, M., “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, (2021).

Santi Sarip dan Mustangin, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada”, *Jurnal Manajemen Diversitas*, vol. 3, no. 1 (2023).

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2020).

Sudarmanto, Y., dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum”, *Kinerja*, 19, no. 1 (2022).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2023).

TPBPP, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*, 2014.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

Wokas, N. G. C., dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pekerjaan Umum Kawangkoan”, *Balik Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10, no. 3 (2022).

Zakariah., dkk., *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*, (Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah, 2021).

Zulfikar., dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Widina Media Utama, 2024).

