

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini, tidak sedikit dari lembaga filantropi islam yang melakukan korupsi dari hasil pengumpulan donasi. Hal ini mengakibatkan dampak yang cukup besar kepada *trust* atau kepercayaan masyarakat terhadap lembaga filantropi islam dan membuat pandangan negatif kepada lembaga filantropi islam yang lainnya. Padahal menurut penelitian yang telah dilakukan mengatakan bahwasannya *Charities Aid Foundation* (CAF) menetapkan Indonesia sebagai negara paling dermawan pada tahun 2020. Berdasarkan *World Giving Index* 2021 yang disusun CAV, Indonesia memiliki nilai 69%, naik dibandingkan pada 2019 yang sebesar 59%. Dalam laporan WGI, Indonesia memiliki skor tertinggi lantaran orang yang berdonasi di tanah air mencapai 83% pada tahun lalu. Jumlah masyarakat yang menjadi sukarelawan pun mencapai 60%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata global. (Hamdani, 2021)

Hal ini sangatlah luar biasa, karena berpotensi untuk bisa saling mendukung satu sama lain dan menciptakan keharmonisan dalam hal kebaikan, namun dengan adanya kejadian penggelapan dana oleh sebagian oknum atau pihak yang tidak bertanggungjawab tersebut mengakibatkan turunya kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap lembaga *crownd funding* atau filantropi islam di Indonesia. Filantropi dalam sejarah kelahirannya sampai dengan sekarang berkembang dalam 2 (dua) varian besar yakni filantropi tradisional dan filantropi keadilan sosial

(Prihatna, 2005). Hal ini pula ditegaskan oleh Allien Shaw bahwa filantropi bukanlah sekedar karitas, akan tetapi lebih pada pendampingan yang bersifat pemberdayaan berdampak jangka Panjang (Latief, 2010).

Menurut peneliti, lembaga filantropi islam di Indonesia haruslah kita dukung dan bantu kembangkan dengan cara selalu menyisihkan harta yang kita miliki untuk berdonasi dan membantu mereka yang membutuhkan, dirasa penting untuk dilestarikan karena lembaga filantropi islam merupakan sebuah wadah untuk masyarakat agar senantiasa gotong royong dalam kebaikan dan menumbuhkan serta meningkatkan rasa kepedulian kita terhadap sesama agar menjadi pribadi yang lebih baik dan bentuk dari solidaritas antar manusia. Namun, dengan adanya kasus penggelapan dana oleh oknum lembaga organisasi filantropi membuat masyarakat kecewa dan merasa dikhianati, bahkan sebagian dari para donator sudah tidak percaya kepada lembaga *crownd funding* atau lembaga organisasi filantropi yang ada di Indonesia. Potensi penopang kesejahteraan yang tidak bisa dikecualikan eksistensinya adalah filantropi. Dalam melihat konteks negara berkembang filantropi menjadi salah satu bentuk respon terhadap keterbatasan negara yang muncul dari kalangan kelas menengah. Filantropisme ditandai dengan munculnya berbagai lembaga swadaya masyarakat yang mengandalkan dana masyarakat baik lokal maupun internasional (Arfandi, 2011)

Setelah dilakukan analisis, kejadian ini dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya, tidak komitmen dalam berorganisasi, kepribadian yang buruk dari setiap individu organisasi, tidak adanya rasa tanggungjawab yang tinggi dalam menjaga kepercayaan masyarakat dan lain sebagainya. Karena kepercayaan (*trust*)

adalah pondasi penting dalam menjaga hubungan sesama manusia yang memainkan peranan penting dalam interaksi sosial. Kepercayaan tumbuh manakala adanya hubungan yang bersifat asosiasif, saling percaya akan melahirkan hubungan yang baik dan terjaga serta memberi manfaat positif. Kepercayaan publik dibangun dengan adanya proses reliabilitas (keandalan) sebagai pembuktian dan pemenuhan dari tindakan-tindakan yang diharapkan oleh individu atau kelompok. Strategi mempertahankan kepercayaan publik menjadi salah satu tolak ukur dalam membangun tim yang baik karena melahirkan harapan-harapan positif bagi individu atau kelompok yang saling berkepentingan.

Pada dasarnya, manusia memiliki karakter yang berbeda dan ada lima perilaku yaitu diantaranya mengkritik, mengeluh, membanding-bandingkan, bersaing dan menentang yang merupakan perilaku yang berbahaya seperti diungkapkan oleh Covey, kelima kanker emosional ini benar-benar bisa menjangkiti hubungan beragam dan kadang-kadang merasuki seluruh unsur budaya. Jika demikian, anda akan mendapatkan sebuah organisasi yang amat terpolarisasi amat terpecah belah sehingga hampir tidak mungkin untuk secara konsisten memberikan layanan prima kepada para pelanggan bahkan sangat mungkin menghambat perubahan yang diinginkan (Hermanto Bambang, 2018)

Ketika kita akan mengembangkan sumber daya manusia yang baik, maka kita perlu mengetahui psikologi atau karakteristik kepribadian dari masing-masing individu yang akan kita kelola, karena apabila kita sudah mengenali masing-masing karakter atau kepribadiannya akan mudah bagi kita dalam mengatur dan mengarahkannya. Dan hal ini perlu dilakukan penelitian secara lebih mendalam

khususnya yang berkaitan dengan *big five personality* karena dengan kita mengetahui model lima kepribadian yang ada dalam masing-masing individu, nantinya mudah bagi pemimpin ataupun lembaga organisasi agar bisa meningkatkan kualitas dari organisasinya. Khususnya lembaga organisasi filantropi islam. *Big Five Personality* atau yang juga disebut dengan *Five Factor Model* oleh Costa dan McCrae berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Disini, peneliti berusaha menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisa kata-kata yang digunakan orang pada umumnya, yang tidak hanya dapat dipahami oleh para psikolog, namun juga orang biasa (Pervin, et al., 2010).

Dalam meningkatkan *trust* masyarakat dan kualitas lembaga filantropi, kita perlu untuk meningkatkan kesejahteraan, kenyamanan, memperhatikan perilaku dan kepribadian, serta memberikan motivasi kepada para anggota untuk senantiasa semangat dan konsisten dalam menjalani nahkoda organisasi yang berlandaskan komitmen serta tanggungjawab dari setiap individu atau organisator. Organisasi merupakan sebuah wadah yang didalamnya terdiri dari berbagai karakter individu yang memiliki visi misi dan tujuan yang sama.

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya seorang *leader* atau pemimpin yang dapat mengatur dan mengarahkan anggotanya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai hal tersebut, selain implementasi dari *big five personality*, dibutuhkan sebuah komitmen dan manajemen yang baik agar tujuan dari organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, seperti halnya menerapkan fungsi-fungsi manajemen organisasi mulai dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) and

*controlling* (pengawasan), serta menerapkan komitmen dari masing-masing individu dalam menjalani organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangatlah penting dalam memajukan suatu organisasi, terutama pada era teknologi dan globalisasi saat ini. Karena dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat membuat suatu organisasi bersaing dan mengimbangi perkembangan zaman yang sedang dan akan terjadi. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana caranya melakukan pekerjaan dan mendapatkan *result* atau hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Begitu juga melihat riset tentang kepribadian dan hubungannya dengan perilaku orang-orang juga berbeda dalam nilai-nilai perilaku terkait pekerjaan. Karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertahan yang menjelaskan perilaku seorang individu. Karena kepribadian merupakan hal yang penting bagi seorang organisator, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam kesehariannya dan lebih khusus dalam ruang lingkup organisasi bahkan dunia kerja.

Kepribadian seseorang nantinya akan mempengaruhi bagaimana mereka berbuat, berpikir dan bertindak, maka tidak dapat dipungkiri bahwasannya sebuah organisasi dapat berkembang dan meningkatkan kualitas salah satunya didasari oleh kepribadian dari setiap individu organisasi tersebut.

Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) dari teori yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa menyatakan bahwa suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut yaitu *Neuroticism* (Neurotisme), *Extraversion* (Ekstraversi), *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru), *Agreeableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat), dan *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati).

Teori yang dirumuskan oleh McCrae dan Costa ini menyatakan bahwa kepribadian individu dipengaruhi lima hal besar yaitu: *Neuroticism* (Neurotisme) mencakup individu yang bermasalah dengan perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, tegang, dan berbagai perasaan negatif lainnya. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru) menjelaskan bagaimana seseorang bisa menerima suatu ide atau situasi baru dan terbuka dengan hal-hal baru serta keingintahuan untuk mengetahui dan mempelajari sesuatu yang baru.

*Extraversion* (Ekstraversi) yaitu seseorang yang mudah berinteraksi dengan orang lain dan sifat positifnya, senang bergaul dengan orang lain, dapat bersosialisasi, serta mampu berkelompok dengan bijak. *Agreeableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat) merangkum sifat-sifat interpersonal yaitu seseorang yang ramah, lemah lembut, tidak menuntut, menghindari konflik, dan cenderung untuk mengikuti orang lain. Terakhir yaitu *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati) menjelaskan perilaku yang sifatnya lebih berhati-hati, yaitu lebih cenderung teliti

dan berpikir sebelum bertindak ketika akan melakukan sesuatu hal atau melakukan sesuatu dengan penuh pertimbangan guna menghindari permasalahan.

Fenomena tentang Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) seperti yang kita ketahui, bahwa dalam suatu organisasi pastilah memiliki anggota yang mempunyai kepribadian unik dan berbeda-beda sehingga hal ini otomatis dapat mempengaruhi berkembang dan majunya sebuah lembaga organisasi karena setiap individu memiliki pendapat dan pemikiran yang berbeda-beda.

Teori yang mendukung Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) merupakan pendekatan yang digunakan oleh psikolog dalam menilai atau melihat kepribadian seseorang. Teori ini diperkenalkan pertama kali oleh Goldberg pada tahun 1981. Tetapi dalam perkembangannya, teori Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) berawal dari cartel yang menggunakan multidimensional model struktur kepribadian Allport dan Odbert. Costa dan McCrae menyebut teori Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) dengan sebutan *Five factor Model*. Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) diklasifikasikan oleh Costa dan McCrae menjadi 5 dimensi yaitu: *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness to Experience* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *neuroticism*, dan *Openness* (terbuka terhadap hal-hal baru).

*Self-efficacy theory* menjelaskan efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan penting manajemen kinerja

adalah meningkatkan *self-efficacy* dengan memberikan setiap orang peluang untuk mempertimbangkan dan mendiskusikan bersama manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Selain faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi kualitas dari organisasi, faktor yang tidak kalah penting yaitu terkait komitmen dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. (Mekta, 2016)

Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam organisasi serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Pamungkas, 2014)

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah mereka yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih memberikan *feed back* positif bagi organisasi. Mowday, Porter,



dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat turnover (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990; Mowday dkk, 1982; serta Shore & Martin dalam Greenberg & Baron, 1993), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 1981). Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan (Porter & Lawler dalam Mowday dkk, 1982).

Komitmen organisasi merupakan perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2015: 429). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Robbins dan Judge (2007): “Mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.” Selain itu,

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008), menyebutkan bahwasannya arti dari komitmen organisasi yaitu “sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.”

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Dengan adanya komitmen dalam organisasi, dapat membuat suatu organisasi berkembang lebih signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak menerapkan komitmen organisasi, karena di dalam komitmen organisasi, kita berlandaskan pada nilai kesetiaan serta kemauan yang tulus dari hati setiap pelaku organisasi dalam menjalankan semua kegiatan yang dilakukan, terkhusus dalam lembaga organisasi filantropi islam yang erat kaitannya dengan kepercayaan masyarakat karena berfokus pada ranah sosial dan ekonomi. Menurut Neufeldt dan Gurolink *commitment is a promise and a pledge to do something; dedication to a longterm course of action; angangement; involvement* (komitmen adalah suatu janji dan sumpah untuk melakukan sesuatu; yang ditunjukkan sebagai tindakan jangka panjang; ikatan; keterlibatan).

Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah dan wakaf. Hasil penghimpunan dana ZISWAF tersebut disalurkan kepada penerima manfaat dalam bentuk program pelayanan dan pemberdayaan dalam bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dakwah dan sosial kemanusiaan.

Prioritas utama saat ini adalah meningkatkan kekuatan ekonomi bagi masyarakat sehingga dapat mewujudkan kemandirian masyarakat secara bersama-sama. Didirikan oleh KH. Abdullah Gymnastiar pada tanggal 16 Juni 1999 sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid dan bertekad untuk menjadi model Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, profesional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata. Kiprah Daarut Tauhiid Peduli ini mendapat perhatian pemerintah, yang kemudian ditetapkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) sesuai dengan SK Menteri Agama No 257 tahun 2016 pada tanggal 11 Juni 2016 yang diperbaharui dengan SK Menteri Agama No 403 Tahun 2022 pada tanggal 19 April 2022,

Darut Tauhid Peduli memiliki visi yaitu menjadi model Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, profesional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata. Dan misi mereka diantaranya, (1) Mengoptimalkan potensi umat melalui Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS). (2) Memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi, pendidikan, dakwah dan sosial menuju masyarakat mandiri.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti sangat tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait implementasi nilai *big five personality* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

## **B. Fokus Penelitian**

Seperti halnya telah disebutkan pada latar belakang penelitian, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui implementasi dari *big five personality* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat. Dan dari penelitian ini dapat dijabarkan menjadi beberapa permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi nilai *Openness* terhadap lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
2. Bagaimana implementasi nilai *Conscientiousness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
3. Bagaimana implementasi nilai *Extraversion* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
4. Bagaimana implementasi nilai *Agreeableness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
5. Bagaimana menyikapi nilai *Neuroticism* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini, tidak lain dan tidak bukan untuk mengetahui implementasi dari *big five personality* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat sehingga dapat menciptakan lembaga filantropi islam yang berkualitas dan memiliki pengaruh besar di masyarakat. Karena dapat

kita perhatikan, apabila para karyawan ataupun internal lembaga memiliki sikap yang baik dan bijak, maka pelayanan yang diberikan pun akan maksimal dengan mengedepankan sopan santun dan tutur kata yang baik serta masing-masing dari individu memiliki pemikiran ataupun ide cemerlang untuk dapat mengembangkan lembaga, sehingga impactnya adalah masyarakat semakin percaya kepada lembaga filantropi karena kinerja dan hasil laporan yang diberikan. Adapun tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui implementasi nilai *Openness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
2. Untuk mengetahui implementasi nilai *Conscientiousness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
3. Untuk mengetahui implementasi nilai *Extraversion* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
4. Untuk mengetahui implementasi nilai *Agreeableness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
5. Untuk mengetahui bagaimana cara menyikapi nilai *Neuroticism* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Secara Praktis

Kegunaan akademis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai ilmu tentang *big five personality* untuk meningkatkan *trust* masyarakat di lembaga filantropi islam sehingga dapat maju dan berkembang serta diharapkan memberikan *impact* atau

pengaruh positif yang besar pada masyarakat. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan para akademisi, lembaga, organisasi serta masyarakat pada umumnya untuk menjadi kepastakaan islam

## 2. Secara Akademis

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan pertimbangan bagi organisasi filantropi islam dalam melaksanakan program kerja organisasi agar lebih efektif dan efisien khususnya dalam membangun koordinasi serta komunikasi yang baik dengan cara mengimplementasikan nilai-nilai dari *big five personalty*

### **E. Hasil Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan hasil pengamatan yang sudah dilakukan oleh penulis dari berbagai referensi terkait karya tulis ilmiah seputar “Implementasi Big Five Personalty di Lembaga Filantropi Islam Untuk Meningkatkan *Trust* Masyarakat” telah didapat beberapa karya tulis ilmiah yang memiliki relevansinya dengan judul yang penulis miliki, yaitu:

1. Penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan Big Five Personality*” oleh Nurlaela Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2019 dapat kita pelajari bahwasannya kepribadian merupakan hal yang sangat untuk meningkatkan mutu atau kualitas dari sebuah perusahaan ataupun organisasi, karena dengan kepribadian yang baik nantinya akan membentuk sebuah citra yang baik bagi perusahaan ataupun organisasi karena salah satu faktor terpenting untuk memajukan perusahaan ataupun organisasi ialah dalam hal sumber daya manusia

yang berkualitas, dalam artian memiliki sikap dan kepribadian baik terhadap internal maupun eksternal sebuah lembaga.

2. Dalam jurnal yang berjudul “*Model Pendekatan Big Five Personality untuk Mereduksi Burnout dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” oleh Muhammad Darari Bariqi dan Mochammad Isa Anshori Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia tahun 2023 mereka menjelaskan dari hasil penelitiannya, bahwa sebuah pendekatan *big five personality* dapat menekan serta menurunkan tingkat *burnout* atau kekejuhan karyawan dalam bekerja, dengan begitu para karyawan akan merasa lebih nyaman ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu lembaga atau perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga dan membuat ruang lingkup kerja menjadi harmoni.

3. Dalam penelitian yang berjudul “*Analisis Implementasi Manajemen Risiko Pada Lembaga Filantropi Islam Dengan Studi Kasus Pada Lembaga Filantropi Islam Dompot Dhuafa Yogyakarta*” oleh Fahmi Yudiansyah tahun 2021 dapat kita ambil benang merah bahwasannya manajemen risiko sangatlah dibutuhkan dalam menjalankan sebuah roda organisasi, karena dengan adanya analisis risiko yang kita prediksi akan memudahkan kita dalam mengambil keputusan berdasarkan risiko terendah ketika kita akan mengambil sebuah tindakan. Hal ini akan sangat membantu sebuah organisasi untuk dapat mencapai target secara efektif dan efisien serta meminimalisir risiko terbesar yang akan dialami serta lebih siap dalam menghadapi sebuah permasalahan.

4. Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Trust dan Mutu E-Banking Terhadap Minat Nasabah Bri Syariah Kcp Ponorogo Untuk Bertransaksi Secara Online*” oleh Amrul Mu’tasim Al Asy’ari tahun 2019 beliau menyampaikan bahwasannya pengaruh dari kepercayaan atau *trust* serta kualitas yang ditawarkan oleh sebuah lembaga akan meningkatkan minat atau ketertarikan yang cukup tinggi dari nasabah ataupun konsumen dalam melakukan transaksi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh karakter dan sikap dari setiap individu atau karyawan yang bekerja agar dapat membuat lembaga lebih berkembang dan mendapatkan *trust* lebih dari masyarakat

Dalam penelitian yang peneliti lakukan dengan judul “*Implementasi Big Five Personality di Lembaga Filantropi Islam untuk Meningkatkan Trust Masyarakat*”, terdapat sebuah persamaan dan perbedaan yang sangat mendasar yaitu sama-sama membahas terkait kepribadian, lembaga filantropi dan juga *trust* yang dihasilkan. Selain itu, disini peneliti mencoba untuk mengaplikasikan model lima kepribadian (*big five personality*) kepada masing-masing individu dalam sebuah lembaga filantropi islam untuk dapat membuat lembaga lebih berkembang sehingga terciptanya lembaga yang berkualitas dan berujung pada meningkatnya kepercayaan atau *trust* masyarakat kepada lembaga filantropi islam.

#### **F. Landasan Pemikiran**

Ditengah arus kemajuan zaman yang semakin berkembang pesat, seluruh pihak dirasa perlu agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman, termasuk salah satunya yaitu lembaga organisasi filantropi islam. Untuk dapat menajwab tantangan zaman saat ini, selain pengelolaan manajemen sumber daya manusi yang baik, dibutuhkan juga sebuah kepribadian yang baik dari setiap individu serta



komitmen organisasi agar suatu lembaga organisasi dapat berkembang dan meningkatkan kualitasnya di tengah kemajuan zaman, khususnya di era digital.

Ketika setiap individu memiliki sikap atau kepribadian yang baik terhadap sesama maka akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan sebuah organisasi kearah yang lebih baik tentunya. Karena terjadinya harmonisasi dan kerukunan dalam komunikasi salah satunya disebabkan oleh kepribadian seseorang terhadap sesamanya. Selain itu, dengan adanya komitmen organisasi diharapkan dapat memberikan pengaruh besar bagi individu untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab serta optimal agar dapat terwujudnya sebuah lembaga organisasi yang bermutu.

Dalam hal ini, peneliti mencoba untuk mengimplementasikan *big five personality* kepada suatu lembaga filantropi dengan harapan dapat menciptakan lembaga yang memiliki karakter baku (baik dan kuat) dan dikenal baik oleh masyarakat sehingga dapat meningkatkan *trust* masyarakat terhadap lembaga terkait dan mengurangi adanya penggunaan dana yang berlebih atau dalam artian penggelapan dana oleh beberapa oknum yang berada di lembaga filantropi islam, karena pada dasarnya lembaga filantropi islam adalah lembaga yang mulia dengan mengumpulkan dana dari berbagai orang-orang baik (donatur) untuk disalurkan kepada mereka yang membutuhkan, maka jangan sampai dimanfaatkan oleh beberapa pihak yang tidak bertanggungjawab.

Dengan adanya penerapan *big five personality* dalam komitmen organisasi, peneliti berharap dapat menciptakan lembaga filantropi yang kredibel serta meningkatnya *trust* masyarakat untuk memberikan sebagian hartanya kepada

lembaga yang terpercaya. Karena apabila didalam internal lembaganya sudah tercipta komitmen dalam artian kecintaan pada lembaga dengan merapkan nilai-nilai positif (*big five personality*) didalamnya serta menerapkan asas kekeluargaan dan rasa saling percaya antar individu untuk dapat mencapai keharmonisan, maka tidak menutup kemungkinan mudah bagi masyarakat menilai sebuah lembaga terpercaya atau tidak.

Selain faktor *big five personality*, faktor manajemen sumber daya manusia juga sangatlah penting dalam menjalankan roda organisasi agar senantiasa stabil dan meningkatkan kualitas dari organisasi itu sendiri karena pada dasarnya manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan yang stabil dan berkesinambungan. Adapun aspek dalam ilmu manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah rekrutmen, kompetensi, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan

#### 1. Landasan Teoritis

Al-Qur'an adalah kitab suci yang didalamnya memuat berbagai macam ilmu dan pengetahuan yang sangat luar biasa, salah satu ilmu yang terdapat dalam Al-Qur'an yaitu ilmu manajemen, ilmu yang mengatur tingkahlaku manusia, landasan untuk berkomitmen dan masih banyak ilmu-ilmu dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan kehidupan manusia, karena salah satu fungsi dari Al-Qur'an selain menjadi kitab suci umat islam, juga sebagai pedoman untuk kita menjalani kehidupan. Berikut adalah beberapa sudut pandang dari Al-Qur'an mengenai manajemen, kepribadian dan juga komitmen:

### A. *Big Five Personality* (Kepribadian)

*Big five personality* ini merupakan pendekatan yang digunakan oleh psikolog dalam menilai atau melihat kepribadian dari seseorang. Pada awalnya teori ini diperkenalkan pertama kali oleh Goldberg pada tahun 1981. Tetapi dalam perkembangannya, teori *big five* berawal dari Cartell (Srivastava & John, 1999), yang menggunakan multidimensional model struktur kepribadian Allport dan Odbert. Costa dan McCrae menyebut teori *big five personality* dengan sebutan *five factor model*.

Teori ini diteliti atau dibuat berdasarkan pendekatan yang sederhana sehingga tidak hanya peneliti saja yang memahami bagian dasar kepribadian atau unit-unit yang digunakan, tetapi juga orang pada umumnya atau orang (Pervin, 2005). Teori *big five* bukan berasal dari perspektif teori mengenai kepribadian, akan tetapi berasal dari analisis tentang bahasa sehari-hari yang digunakan oleh seseorang dalam menggambarkan dirinya dan orang lain. Meskipun *big five* bukan merupakan teori mengenai kepribadian, namun dalam buku yang ditulis oleh Jhon, Robins, & Pervin (2008) dikatakan bahwa secara implisit menggunakan teori dasar dari *trait theory*, yang mana setiap individu digambarkan memiliki karakteristik masing-masing dalam hal pikiran, perasaan, dan perilaku.

*The Big Five Theory* diklasifikasikan oleh Costa dan McCrae menjadi 5 dimensi yaitu *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* (Brehm,2002).

### 1. *Extraversion*

*Extraversion* merupakan penilaian terhadap kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia (Costa & McCrae 1985;1990;1992 dalam Pervin & John, 2001). Dalam dimensi ini, dibagi menjadi 2 jenis kepribadian seseorang yaitu *ekstrovert* (menikmati berinteraksi dengan orang-orang, ramah, energik, ambisius, dll) dan *introvert* (tenang, kurang berinteraksi dengan orang lain, lebih senang dengan kesendirian) (Robbins;2001). Jhon dan Srivastava (1999) menyatakan bahwa individu yang memiliki *extraversion* yang tinggi memiliki sifat yaitu :

- a) Banyak bicara
- b) Tidak merasa terlindungi
- c) Energik
- d) Suka mengembangkan bakat yang dimiliki
- e) Tidak pemalu
- f) Mudah bergaul dan supel

### 2. *Agreeableness*

*Agreeableness* mengukur kualitas orientasi seseorang dari lemah lembut sampai antagonis dalam berfikir, perasaan dan perilaku (Costa & McCrae 1985;1990;1992 dalam Pervin & John, 2001). Jhon dan Srivastava menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai tingkat *agreeableness* memiliki sifat :

- a) Tidak mencari kesalahan orang lain
- b) Tidak egois dan penolong
- c) Tidak menyukai keributan dengan orang lain
- d) Pemaaf
- e) Dapat dipercaya
- f) Tidak mudah bergaul
- g) Suka bekerja sama dengan orang lain

### 3. *Conscientiousness*

Dimensi ini mengukur kemampuan seseorang didalam organisasi, berkaitan dengan ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya (Costa & McCrae 1985;1990;1992 dalam Pervin & John, 2001). *Conscientiousness* menggambarkan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, pekerja yang handal, terencana, terorganisir, memprioritaskan tugas, ramah, dan suka bekerja sama.

Jhon dan Srivastava (1999) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki skor tinggi dalam *conscientiousness* memiliki sifat :

- a) Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati
- b) Tidak ceroboh
- c) Pekerja yang handal
- d) Mengerjakan pekerjaan dengan tuntas
- e) Melaksanakan segala hal dengan efisien

- f) Orang yang selalu membuat rencana yang baik
- g) Tidak mudah terpengaruh

#### 4. *Neuroticism`*

Trait ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang mal-adaptif (Costa & McCrae 1985;1990;1992 dalam Pervin & John, 2001). *Neuroticism* berkaitan dengan rasa toleransi yang rendah dalam menghadapi stres atau memancing rasa permusuhan (Eysenck, 1967).

*Neuroticism* menggambarkan orang-orang yang memiliki emosional yang tidak stabil yang pada umumnya berupa rasa khawatir dan rasa tidak aman. Jika dicontohkan kedalam kehidupan sehari-hari, orang yang memiliki *neuroticism* yang rendah (memiliki skor *neuroticism* yang rendah) lebih cenderung ceria dan memiliki rasa puas terhadap hidupnya. Jhon dan Srivastava (1999) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *neuroticism* yang tinggi memiliki sifat yaitu :

- a) Depresi dan sedih
- b) Tidak dapat mengatasi stress dengan baik
- c) Mudah marah
- d) Memiliki rasa khawatir yang berlebihan
- e) Mood berubah-ubah

- f) Tidak dapat tenang pada saat tegang
- g) Mudah gugup

#### 5. *Openness*

Dimensi ini menilai usahanya secara proaktif dan penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa (Costa & McCrae 1985;1990;1992 dalam Pervin & John, 2001). Menurut Jhon & Srivastava (1999), seseorang yang memiliki *openness to experience* yang tinggi memiliki sifat yaitu :

- a) Mempunyai ide-ide baru
- b) Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi
- c) Pindar dan tipe orang pemikir
- d) Memiliki imajinasi yang tinggi dan kreatif
- e) Menyukai bidang seni

#### B. Filantropi Islam

Al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, persekcokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Firman Allah

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۗ

وَأَصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: Dan taatilah Allah dan RasulNya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Anfal: 46)

Sebelum memulai aksi dan pelaksanaan (*call to action*), kita perlu memikirkan bagaimana langkah-langkah yang harus kita ambil dalam memulai sesuatu, dan itu semua berawal dari sebuah *planning* (perencanaan) yang baik. Karena dengan perencanaan, suatu kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan harapan.

Dengan sebuah perencanaan, kita dapat memperkirakan resiko apa yang akan kita dapatkan apabila mengambil keputusan A sampai Z, karena hal ini sangat penting untuk kita ketahui agar kelak tidak salah dalam bertindak setidaknya mengurangi resiko terburuk yang akan terjadi. Perencanaan membuat kita berpikir kritis bagaimana langkah yang kita ambil ketika dihadapkan dengan berbagai keputusan.

Karena dikutip dari buku *the courage to be dislike*, pengambil keputusan dibagi menjadi dua. Pertama, ada yang bersifat *reflective system* (berpikir jernih) dan ada juga yang bersifat *impulsive system* (tidak berpikir jernih). Cara agar kita dapat mengambil keputusan dengan baik yaitu dengan cara menyusun sebuah perencanaan yang matang. Dalam banyak hal, perencanaan merupakan sebuah fungsi yang paling dasar dan merangkul ke seluruh fungsi-fungsi manajemen lainnya. Karena fungsi perencanaan serta kegiatan-kegiatan manajerial lainnya akan saling bergantung, saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain.

### C. Kepercayaan (*Trust*)

*Trust* merupakan penggabungan perusahaan dalam satu bidang sebagai metode untuk keperluan pengawasan produksi dan distribusi atas barang maupun jasa. Termasuk di dalamnya untuk maksud monopoli pasar. Trust dapat pula

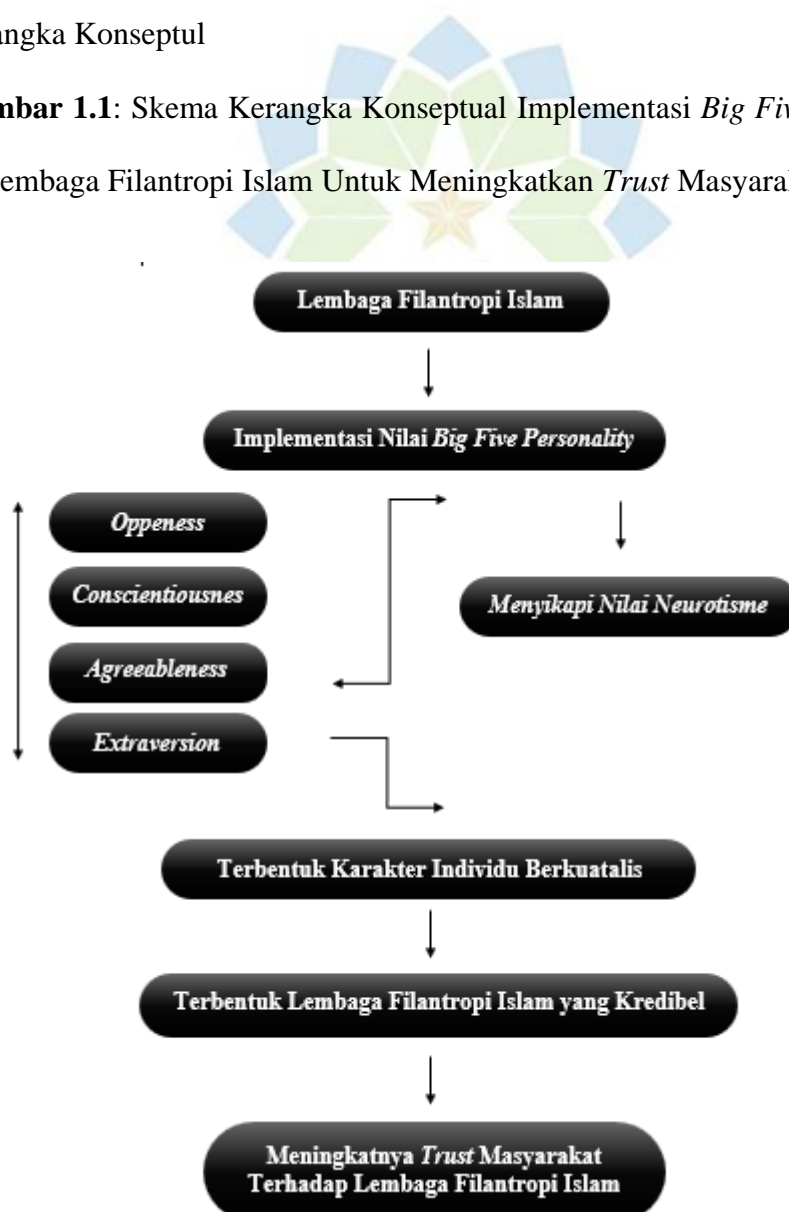


diartikan sebagai proses pengelolaan harta oleh pihak lain. (Edilius dan Sudarsono:2019).

Pengertian dari trust tidak lain adalah bentuk konsentrasi terpusat pengelolaan aset kekayaan dari beberapa badan usaha yang disatukan. Secara teknis, perusahaan yang terlibat kehilangan kemerdekaan karena kepemilikan saham berada di tangan pengelola utama. Sebutan lain untuk perusahaan trust adalah konsolidasi. (Komaruddin:2019).

## 2. Kerangka Konseptual

**Gambar 1.1:** Skema Kerangka Konseptual Implementasi *Big Five Personality* di Lembaga Filantropi Islam Untuk Meningkatkan *Trust* Masyarakat



Pada kerangka konseptual tersebut, peneliti menyimpulkan bahwasannya untuk mencetak lembaga filantropi islam yang dapat dipercaya oleh masyarakat, perlu untuk memperhatikan dua hal diantaranya mengenai kepribadian dari setiap individu organisasi serta perlunya komitmen organisasi dalam menjalankan sebuah lembaga organisasi filantropi islam agar dapat mencetak individu organisator yang berkualitas serta meningkatkan kepercayaan masyarakat yang lebih.

## **G. Langkah-langkah Penelitian**

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Daarut Tauhid Peduli, Jl Gegerkalong, No. 32, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat, 40153. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pada pertimbangan akademis serta pertimbangan praktis. Pertimbangan akademis diantaranya lokasi penelitian sesuai atau relevan dengan kajian keilmuan manajemen dakwah. Dan hal ini selaras dengan misi dari manajemen dakwah yaitu mengembangkan program studi manajemen dakwah dengan memberikan landasan etika dan moral dalam keterpaduan proses dan pemanfaatan ilmu pengetahuan, keilmuan, dan ketakwaan dalam berbagai lapangan kerja seperti ilmuwan dakwah, staf atau pengelola instansi-instansi pemerintah yang terkait perencanaan dan pengelolaan kelembagaan dakwah.

Salah satu dari kelembagaan dakwah yaitu organisasi filantropi islam. Selain itu, misi dari manajemen dakwah juga salah satunya menyiapkan kader *mudabbir* (manajer) profesional dalam bidang manajemen dakwah untuk memenuhi keahlian kebutuhan masyarakat, dalam konsentrasi keahlian dalam

mengelola lembaga dakwah. Misi dari manajemen dakwah lainnya yaitu menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat dengan mengembangkan kerjasama kemitraan dalam manajemen dakwah (*tadbir*), riset dan pengembangan sumberdaya insani.

Secara lebih dalam, peneliti memutuskan memilih lokasi ini karena di Daarut Tauhid karena terdapat pengelolaan manajemen sumberdaya insani yang unik dan menarik untuk dapat dikaji serta dipelajari lebih lanjut serta memiliki sikap dan kepribadian yang cukup baik dari setiap individu didalamnya. Selain pertimbangan akademis, peneliti juga mencantumkan pertimbangan praktis yaitu salah satunya peneliti merupakan salah satu pendiri dari gerakan sosial yaitu gerakan tebar manfaat yang sama-sama berfokus pada filantropi islam, sehingga memudahkan peneliti untuk mengetahui proses pengelolaan manajerial terutama dalam manajemen sumberdaya insani. Tak hanya itu, peneliti juga dapat menggunakan waktu, biaya, serta tenaga yang lebih efektif dan efisien dan diharapkan dapat berjalan dengan baik serta menghasilkan penelitian yang dapat bermanfaat.

## 2. Paradigma dan Pendekatan

Menurut Lexy J. Moleong, paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana sesuatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian bagian berfungsi (perilaku yang didalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu. Sedangkan menurut Prof. Kasiram, paradigma adalah acuan longgar alam penelitian yang berupa asumsi, dalil, aksioma, postulat atau konsep yang akan digunakan sebagai petunjuk penelitian.

Menurut Harmon (Moleong, 2012:49), menyatakan bahwasannya paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Berdasarkan pengertian-pengertian paradigma penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa paradigma penelitian merupakan akar bagi peneliti untuk mengkondisikan kerangka berpikirnya dalam melakukan penelitian terhadap masalah penelitiannya.

Adapun paradigma yang digunakan oleh peneliti yaitu paradigma komitmen organisasi dan kepribadian dalam Al-Qur'an, Hadist, dan berbagai teori keilmuan terkait komitmen organisasi dan kepribadian serta. Selain itu, peneliti juga menggunakan paradigma penelitian kualitatif. Paradigma ini merupakan penelitian yang menempatkan manusia sebagai target atau subjek yang akan diteliti untuk memperoleh beragam informasi. Paradigma ini juga menganut model *humanistic* karena menjadikan manusia sebagai subjek penelitian dalam suatu fenomena atau peristiwa yang akan diteliti. Penelitian ini ini mencoba untuk menggali faktor di balik fenomena, maka proses penelitian dianggap lebih penting daripada hasil penelitian yang diperoleh. Dan pendekatan yang dilakukan oleh peneliti secara umum terdapat tiga pendekatan di antaranya:

Pertama, pendekatan normatif. Pendekatan normatif adalah pendekatan yang digunakan oleh penelitian yang bertujuan untuk menemukan prinsip-prinsip suatu ilmu dari sumber-sumber normatif seperti Al-Qur'an, hadist, dan ragam ilmu yang dikaji dalam ruang lingkup ilmu tadbir atau manajemen.

Kedua, pendekatan empiris. Pendekatan empiris yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu pendekatan empiris kualitatif dengan metode deskriptif. Ketiga, pendekatan filosofis. Dalam penggunaannya, pendekatan filosofis dalam penelitian ini hanya digunakan untuk memaparkan atau menjelaskan saja. Pendekatan penelitian dipengaruhi oleh banyaknya variabel dan jenis variabel yang digunakan, serta dipengaruhi oleh faktor tujuan penelitian, waktu dan dana yang tersedia, seperti halnya subjek penelitian dan minat atau selera peneliti (Suharsimi Arikunto, 2013: 151)

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. (Sugiono, 2007: 209). Metode ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat (Dewi Sadiyah, 2015:4).

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiyono, 2010). Menurut Poerwandari (2005), penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi. Kirk dan Miller (dalam Moelong) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang digalinya

(Moleong, J.L. 2002). Penelitian ini berkorelasi dengan dengan fakta-fakta yang ditemukan dalam lembaga filantropi islam untuk meningkatkan kuitas atau mutu yang berada di lebaga tersebut, yang meliputi:

- a. Implementasi nilai *openness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
- b. Implementasi nilai *conscientiousness* terhadap lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
- c. Implementasi nilai *extraversion* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
- d. Implementasi nilai *agleeableness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
- e. Menyikapi nilai *neurotisme* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

#### 4. Jenis Data dan Sumber Data

##### a. Jenis Data

Jenis data merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian (Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2015:86). Sehingga, jenis data yang diajukan dalam penelitan ini diantaranya:

1. Proses implementasi nilai *openness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
2. Proses implementasi nilai *conscientiousness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

3. Proses implementasi nilai *extraversion* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
4. Proses implementasi nilai *agreeableness* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat
5. Proses bagaimana cara menyikapi nilai *neuroticism* di lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

Secara umum, jenis data dapat dibagi menjadi dua bagian, antara lain:

#### 1) Jenis Data Primer

Jenis data primer adalah segala informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian yang bersumber dari tangan pertama (*first hand*) baik berupa pandangan, pikiran, karya, sikap, prilaku, dan lain-lain.

#### 2) Jenis Data Sekunder

Jenis data sekunder adalah segala informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian yang bersumber dari tangan kedua (*second hand*) baik berupa pandangan, pikiran, karya, sikap, prilaku, dan lain-lain. (Dewi Sadiyah, 2015:87)

#### b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharasimi Arikunto, 2013:172).

Data yang didapat oleh peneliti terbagi menjadi dua bagian, diantaranya:

#### 1) Data Primer

Sumber daya primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang

sedang atau akan diteliti oleh seorang peneliti (sumber informan). Dalam hal ini, peneliti memperoleh data dari pimpinan DT Peduli, serta beberapa tokoh sentral seperti HRD yang mempunyai untuk memberikan informasi terkait pengelolaan DT Peduli. Hal tersebut menjadi target atau sasaran dalam penelitian ini karena menjadi *center* dan posisi strategis dalam pelaksanaan dan pengelolaan lembaga organisasi filantropi untuk meningkatkan kepercayaan atau *trust* masyarakat melalui implementasi *big five personality* dalam beraktivitas

## 2) Data Sekunder

Menurut Arifani (2004:16), data sekunder adalah data yang dihasilkan dari literatur buku yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh si peneliti, baik dari biro-biro statistic ataupun hasil-hasil penelitian peneliti. Dalam hal ini, peneliti memperoleh sumber data dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi di lembaga organisasi islam DT Peduli dan referensi dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Tektik pengumpulan data adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan melalui beberapa cara yang dapat dilakukan agar apa yang kita cari dapat ditemukan. Dalam penelitian ini, dilakukan teknik sebagai berikut:



#### a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung karena diperlukan ketelitian dan kecermatan. Selain itu, dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat seperti daftar catatan dan alat-alat perekam elektronik, *tap recorder*, kamera dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan. Secara intensif teknik observasi ini digunakan untuk memperoleh data di lokasi penelitian yang diobservasi, hal ini ditunjukkan untuk mencari maksud yang sesuai dengan judul, baik dalam konteks hubungan personal maupun interpersonal dalam bentuk ucapan dan tindakan yang mengandung nilai-nilai religius Islam (Dewi Sadiyah, 2015:88).

Teknik ini merupakan pengamatan secara langsung kepada objek yang akan kita teliti, dalam hal ini peneliti melakukan observasi kepada Daarut Tauhid Peduli, Jl Gegerkalong, No. 32, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat, 40153. Adapun observasi yang dilakukan meliputi implementasi nilai *big five personality* terhadap lembaga filantropi islam untuk meningkatkan *trust* masyarakat

#### b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung wawancara dalam pengumpulan data sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol

terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya karena tujuan utama wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang valid (sah, shohih).

Maka, perlu diperhatikan teknik-teknik wawancara yang baik seperti memperkenalkan diri, menyampaikan maksud-maksud wawancara, menciptakan suasana hubungan baik, *rileks*, nyaman, dan proses wawancara lebih banyak mendengar daripada berbicara secara terampil dalam bertanya untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan (Dewi Sadiyah, 2015:88).

Adapun agar dapat memperoleh informasi terkait melalui wawancara, peneliti berdiskusi dengan Pimpinan, bagian kehumasan dan pengurus organisasi dengan harapan dapat menjawab semua pertanyaan secara konkret dan menyeluruh.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian dan lain-lain. Ragam teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitiannya terus disebutkan secara tersurat. Hanya ragam jenis teknik pengumpulan data mana yang dipilih (digunakan) disesuaikan dengan jenis, masalah, dan tujuan penelitian. (Dewi Sadiyah, 2015:91). Adapun untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti meminta langsung kepada pihak DT Peduli.

#### 6. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, dimana analisis data tersebut dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus

sehingga datanya sudah jenuh. (Miles dan Huberman, 1984:388). Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian boleh memilih salah satu tahapan berikut:

- a). Memeriksa semua data yang terkumpul, baik melalui observasi, wawancara, angket, atau dokumentasi termasuk dilakukan *editing* dan penyortiran terhadap data yang tidak diperlukan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis benar-benar sesuai dengan kebutuhan
  - b). Membuat kategori-kategori data sesuai dengan jenis masalah yang akan dijawab dalam penelitian
  - c). Membuat kode terhadap pernyataan yang diajukan untuk mempermudah proses pembuatan tabulasi data
  - d). Membuat tabulasi data yakni membuat tabel-tabel dan memasukkan data ke dalam tabel-tabel tersebut sesuai dengan variabel-variabel pertanyaan dan item-itemnya
  - e). Pembahasan data hasil penelitian sesuai dengan pendekatan penelitian yang dilakukan
  - f). Penafsiran terhadap hasil pembahasan data penelitian sehingga dapat diperoleh jawaban terhadap masalah-masalah penelitian yang diajukan
- (Panduan Penyusunan Skripsi, 2013:85-86)