

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia berhubungan dengan keahlian para pekerja yang dapat menggerakkan sebuah organisasi dengan baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya Casio (2020). Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna mewujudkan tugas negara demi menggunakan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien. Guna pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Lurah merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undangundang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas

terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya (Jurnal Arianto 2016).

Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan Transformasional merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain. Organisasi ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Diantaranya adalah kepemimpinan Transformasional, selain mengenali aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada produktivitas, absensi dan perputaran tenaga kerja.

Selain Kepemimpinan Transformasional, motivasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik

menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Disiplin kerja yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan Pegawai. Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas karyawan dan karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab dan sebagainya akan menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan untuk bisa merasa puas dalam pekerjaannya. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/instansi pemerintah. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan.

Menurut hasil survey awal yang saya lakukan terhadap karyawan kelurahan Pulo Gebang dengan menyebar pra kuesioner Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Kelurahan Pulo Gebang sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Tingkat Kepuasan Karyawan Kelurahan Pulogebang Tahun 2022

No	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan				
	Pekerjaan	Upah/Gaji	Promosi	Pengawas	Rekan Kerja

1	3,50	3,15	2,92	3,07	3,07
2	3,40	3,08	3,08	2,90	3,05
3	3,37	3,10	3,10	2,92	3,08
4	3,38	3,18	3,10	2,95	3,06
5	3,42	3,20	3,10	2,90	3,05

Sumber : Hasil Pengolahan data 2022

Pada Tabel 1.1 Fenomena yang terjadi pada Kantor kelurahan Pulogebang berdasarkan data karyawan kelurahan pulogebang pekerjaan mendapatkan hasil nilai rata-rata paling tinggi dengan skor 3,50 atau di atas nilai rata-rata cukup puas. Selanjutnya di bagian upah/gaji mendapatkan nilai skor rata-rata paling tinggi 3,20 di atas nilai cukup puas. Selanjutnya di bagian promosi yang mndapatkan nilai rata-rata tertinggi 3,10 atau di atas nilai cukup puas 3,0. Di bagian pengawas mendapatkan nilai rata-rata dibawah 3,0 atau di bawah rata-rata cukup puas. Yang terakhir ada bagian rekan kerja yang mendapatkan nilai rata-rata di atas 3,0 atau di atas nilai cukup puas. Dengan penjelasan diatas mereka merasa kurang puas terhadap pengawasan komunikasi antara karyawan dan pemimpin. Hal ini berarti bahwa kebanyakan karyawan merasa tidak puas dengan pengawasan komunikasi antar karyawan dengan pemimpin. Rata-rata tingkat kepuasan Karyawan berada di bawah angka 3,0 atau di bawah penilaian cukup puas. Dalam hal ini Pemimpin dan karyawan kantor kelurahan Pulo Gebang harus bisa menjalin komunikasi yang baik dan menghargai satu sama lainnya agar bisa menghadapi permasalahan yang ada dengan baik dan tepat.

Dalam perspektif Islam, kepuasan dalam bekerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya. Berdasarkan firman Allah SWT yang berbunyi

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".(QS. Ibrahim (14):7)

Maksud dari ayat tersebut adalah jika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan rasa bersyukur maka terciptalah kepuasan kerja, karena pada diri seseorang tersebut merasa bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki dan dengan mensyukuri apa yang ia dapatkan akan tercipta ketentraman dan ketenangan hati. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena sesungguhnya Allah SWT akan memberikan rezeki yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh seseorang.

Jikalau kita melihat dari persepektif Islam kepemimpinan dapat diartikan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah S.W.T. yang menjadi pembeda dengan kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan Islam mengutamakan nilai-nilai yang diajarkan Islam dan

juga semua itu dilakukan karena mengaharap ridho Allah. Ada beberapa nilai yang diterapkan oleh Rasulullah SAW ketika saat menjadi pemimpin, yaitu: mutu kepemimpinan, keberanian dan ketegasan, pengendalian diri, kesabaran dan daya tahan, keadilan dan persamaan, kepribadian yang sangat baik, kebenaran dan kemuliaan tujuan. Nilai-nilai itulah yang menjadi kunci sukses kepemimpinan Rasulullah SAW sehingga memunculkan sifat kepatuhan dan kepengikutan secara sukarela dari umatnya.(Olifiansyah,2020).

Kepemimpinan transformatif dalam Islam adalah kepemimpinan yang memiliki vision (visi) yang jelas, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. Vision berarti mimpi mengenai masa depannya yang menantang untuk diwujudkan. (Mahmud,2018).

Kemudian dalam Islam motivasi bisa disebut dengan niat. Motivasi (niat) menjadi faktor yang akan menentukan apa yang akan dia inginkan atau diraih syarbini (2012). Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat artinya memiliki motivasi (niat) kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan

melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Berdasarkan Latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja di Kantor kelurahan Pulogebang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kelurahan Pulogebang?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan Pulogebang?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan Pulogebang?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan Pulogebang?
5. Bagaimana berpengaruh antara, kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersamaan di kantor kelurahan Pulogebang?

6. Bagaimana berpengaruh antara, kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersamaan di kantor kelurahan Pulogebang dari sudut pandang islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor kelurahan pulogebang?
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor kelurahan pulogebang?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan pulogebang?
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan pulogebang?
5. Untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja di kantor kelurahan pulogebang?
6. Untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja di kantor kelurahan pulogebang dari sudut pandang islam?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yang baik sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis memperoleh syarat untuk menyelesaikan tugas metode penelitian. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja di kantor kelurahan Pulogebang.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti lain yang membahas tentang masalah ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai salah satu masukan bagi kantor Kelurahan Pulogebang untuk memperbaiki kedisiplinan kerja untuk lebih baik.