

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sedang mengalami fenomena bonus demografi. Bonus demografi adalah sebuah fenomena yang ditandai dengan adanya peningkatan jumlah penduduk usia non produktif yang sangat signifikan, dimana jumlah penduduk usia non produktif lebih tinggi dibanding jumlah usia produktif. Bonus demografi yang dialami Indonesia didominasi oleh generasi oldest. Maka tentu menjadi tantangan sekaligus kesempatan emas bagi setiap perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki, karena dapat mempengaruhi perilaku organisasi yang ada didalam sebuah perusahaan

Bonus Demografi ini membuat para oldest (Kalangan Tua) tidak semakin ketinggalan Perkembangan teknologi memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan di sekeliling kita. Maka dari itu kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan saat ini.

Dalam dunia kerja sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah

perencanaan suatu dalam organisasi termasuk salah satu kantor biro statistik salah satunya adalah Badan Pusat Statistik (BPS).

Badan Pusat Statistik juga pun punya karyawan diluar back office yaitu karyawan mitra, karyawan mitra merupakan karyawan pengolah data lapangan yang berkunjung kewilayah, Door To Door kepada penduduk untuk survei atau mendata saat terjadi ada program di Badan Pusat Statistik. Karyawan mitra tersebut terpilih untuk ditugaskan dari hasil tahapan seleksi, pelatihan yang diselenggarakan oleh pada pihak sumber daya manusia PT.BPS.

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan survei diawal tentang kinerja karyawan ditemukan masih kurang maksimal, hal tersebut dilakukan melalui wawancara karyawan mitra (Neneng Suryani) memberikan pernyataan yang terjadi saat karyawan turun lapangan banyak hal yang terjadi maka dari itu kinerja karyawan bisa kurang maksimal yaitu, perlengkapan alat tulis kantor yang dikasih seminimal mungkin tidak ada cadangan , komunikasi, deadline, hubungan atasan dan bawahan sangat kurang harmonis, teamwork yang kurang, pelatihannya kurang memahami

Kinerja karyawan tersebut diambil dari beberapa faktor yang terjadi pada karyawan mitra yang dilakukan saat terjadinya pada saat survei lapangan sehingga hasil faktor kinerja mitra karyawan masih kurang maksimal terjadinya lambat saat bekerja, deadline kerja sangat tidak disiplin, dan kurangnya support dari internal, maka dari itu kinerja karyawan akan ditingkatkan dan menjadi lebih baik salah satunya dari faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya Kepimpinan dimana karyawan melakukan pekerjaannya cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasn dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan data prasurvei oleh karyawan PT Badan Pusat Statistik oleh (Bapak Budi) gaya kepemimpinan yang berjalan kepada karyawan mitra, gaya kepemimpinan yang akan memimpin wilayah tersebut adalah mempunyai faktor kurang komunikasi, lambatnya kurang pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang baik harus mempunyai kriteria yang memperhatikan bawahan dengan secara profesional tidak ada yang dibanding – bandingkan, tindakan dan pengambilan

keputusan seseorang pemimpin harus yang bijak dan bertanggung jawab apa hasil yang diputuskan.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Hal ini ditemukan oleh (Wursanto, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Didalam perusahaan terdapat lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun, lingkungan kerja yang buruk dan kurang menyenangkan dapat menurunkan produktivitas kerja maka prestasi kerja akan menurun.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja pada karyawan mitra PT Badan Pusat Statistik (BPS) saat ini adalah lingkungan kerja

fisik masih belum cukup memadai seperti, perlengkapan Alat tulis kantor yang sehingga diberi hanya seminimal mungkin, karena mitra karyawan bekerja di lapangan sehingga terik matahari tidak ada topi yang diberi saat mitra karyawan terjun kelapangan untuk survei. Dan perihal pun lingkungan kerja non fisik cukup baik antara bawahan dengan atasan komunikasi yang cukup sangat baik, sehingga atasan memberitahu arahan bekerja untuk bawahan mudah memahami.

Faktor ketiga motivasi, peran motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk membangkitkan motivasi karyawan agar sesuai dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Menurut (Hasibuan, 2018) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Perihal motivasi pada karyawan mitra PT BPS melalui wawancara kepada (Sulastri) perihal motivasi adalah mitra karyawan tersebut ingin meningkatkan kinerja lebih baik lagi karena terdapat ada unsur jenjang karir di mitra karyawan ini. Pernyataan tersebut seperti yang dikatakan kepada karyawan terbentuknya motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *good-directed behavior* .

Faktor keempat disiplin kerja, suatu perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Hal tersebut terlihat disiplin kerja yang terjadi pada karyawan mitra PT BPS ada pencapaian target survei, sehingga banyak terjadi pada karyawan mitra pengumpulan survei pengerjaan masih telat sehingga banyak faktor yang terjadi kurang kerjasama dalam team, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, pelatihan yang sangat kurang, kurang fokus saat bekerja. Sehingga disiplin kerja pada mitra karyawan tersebut cukup baik saat ini data untuk penyerahan dan dikoreksi oleh team Badan Pusat Statistik jadi terlambat karena dari mitra tersebut lambat.

PT Badan Pusat Statistik atau penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional yang bergerak bergerak dibidang sensus, didalam hal ini sensus banyak berbagai macam seperti Sensus Penduduk, Sensus Subsidi Biaya Hidup (SBH), Sensus Saskernas, Sensus Susenas dan sebagainya.

Selain itu penulis juga melakukan pra survei kepada 20 responden secara acak melalui wawancara di PT Badan Pusat Statistik dan berikut merupakan data tingkat kedisiplinan karyawan mitra saat pengumpulan program Sensus di Tahun 2022 sebagai berikut

**Tabel 1.1**

**Disiplin Kerja PT. Badan Pusat Statistik**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Aktual (%)</b>	<b>Standar(%)</b>
1	Taat terhadap aturan waktu	60	100
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	65	100
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.	50	100
4	Taat terhadap peraturan lainnya	55	100
Rata - Rata		57,5	100

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa saat penyelenggara sensus penduduk di tahun 2022 ini, karena sensus penduduk diadakan 5 tahun sekali agar penduduk di Indonesia bisa teranalisis dan tau berapa presentase, maka dari itu karyawan mitra yang akan mengolah data, Dan dari hasil pra survei 20 orang acak secara wawancara menunjukkan standar nilai rata – ratanya 57,5%. Dalam arti disiplin kerja karyawan mitra PT Badan pusat Statistik masih dibawah rata – rata.

Data kedisiplinan kerja PT. Badan Pusat Statistik Jakarta Utara diatas, sangat besar kemungkinan terjadi kesenjangan generasi diantara karyawan karena disebabkan oleh perbedaan usia yang cukup jauh berbeda. Mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting yang diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam Islam hendaklah muslim mencari kebahagiaan negeri akhirat namun jangan melupakan kebahagiaanmu dari nikmat duniawi karena nikmat dunia adalah dengan mencari harta kekayaan dengan cara bekerja namun tetap

dengan cara yang diridhai Allah SWT. Dalam Islam, bekerja, berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Islam juga mengajarkan seseorang untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan oleh pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi maupun perusahaan. Seorang muslim juga perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Sebagaimana firman Allah :

مَرصُوصٌ بُنْيَانٌ كَانَهُمْ صَفًّا سَبِيلَهُ فِي يِقَاتِلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya : Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh. ( QS Al Saff (61) : 4 )

Dalam ayat diatas ini menjelaskan manusia harus membangun dirinya (menjadi yang terbaik), karena manusia di bumi adalah sebagai “manusia ke-Tuhan-an”, dimana manusia harus mampu mengaktualisasikan semua nilai-nilai TuhanNya dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberi manfaat pada lingkungannya. Kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan reward yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi

pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektifitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka judul penelitian yang dilakukan yaitu **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjaunnya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Pada Karyawan Mitra PT. Badan Pusat Statistik Jakarta Utara)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diartikan diatas maka yang menjadi pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara?
4. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara?
5. Bagaimana pengaruh simultan pada gaya kepimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Badan Pusat Statistik Jakarta Utara Menurut Sudut Pandang Islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pernyataan penelitian pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara
6. Untuk mengetahui tinjauan islam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Jakarta Utara

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kontinuitas pengembangan ilmu sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor PT Badan Pusat Statistik di Jakarta Utara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki terutama mengenai pentingnya sebuah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada setiap karyawan dalam perusahaan untuk memudahkan mencapai tujuan perusahaan