

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terpadat di dunia. Jumlah total penduduk Indonesia pada 31 Desember Tahun 2021 sekitar 273,87 juta jiwa (DataBooks, 2022). Kekuatan tenaga kerja yang besar pun dimiliki Indonesia dan akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depannya. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Indikasi ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 semakin tinggi jumlah tenaga kerja setiap tahunnya.

Tabel 1.1. Tenaga Kerja Indonesia Menurut Provinsi (Orang)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
Mikro	
2017	7.363.163
2018	7.183.934
2019	7.660.091

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan data tenaga kerja Indonesia pada tahun 2017 hingga 2019 yang mengalami penurunan dan peningkatan. Pada tahun 2017 tenaga kerja Indonesia mencapai 7,363 juta jiwa. Beralih pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2,5% dan pada tahun 2019 Indonesia kembali mengalami peningkatan sebanyak 6,2%. Dari Tabel 1.1. tersebut terlihat fluktuasi jumlah tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, para pekerja di Indonesia harus

mempunyai kualitas agar dapat memberikan kinerja terbaik pada tempat mereka bekerja.

Salah satu instansi yang memerlukan kinerja yang prima, cepat dan tanggap ialah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi DKI Jakarta. BPBD merupakan lembaga penanggulangan bencana yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur DKI Jakarta. BPBD dipimpin oleh seorang kepala, yang dijabat secara *ex officio* (rangkap jabatan) oleh Sekretaris Daerah (Sekda), yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. BPBD DKI Jakarta diwajibkan untuk memiliki kinerja yang maksimal dengan tujuan mencegah dan mengatasi bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam.

Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Tahun	Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
2020	90	94	90	95	91	90
2021	88	91	88	84	88	88

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table 1.2. diatas dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta pada tahun 2021. Dari seluruh kategori penilaian kinerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta pada tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2021. Hal tersebut menandakan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta perlu mendapatkan peningkatan pada tahun 2022. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan instansi, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar bekerja lebih maksimal sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu komponen yang memegang posisi penting untuk mempertahankan kelangsungan instansi adalah

keunggulan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaan demi kemajuan dan pencapaian visi perusahaan.

Menurut Hamali (2018) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Salah satu karakteristik SDM perusahaan yang unggul adalah karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Menurut Murti (2013) motivasi merupakan pemberian semangat (penggerak) para pegawai untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini berkorelasi dengan teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan

terpenuhinya semua keinginan, kebutuhan serta harapan maka pegawai akan secara otomatis meningkatkan kinerja mereka.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian tentang lingkungan kerja lebih memberikan perhatian kearah pada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Selain motivasi dan kinerja karyawan, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Indrawati (2013) dalam organisasi jasa, kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan sangat bergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung lebih ramah, ceria, responsif dimana sikap tersebut sangat dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang besar untuk bertahan pada suatu instansi, sehingga pelanggan akan dilayani oleh wajah-wajah yang tidak asing dan menerima layanan yang berpengalaman.

Kinerja karyawan dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk *kitabullah* dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2016). Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Pegawai BPBD DKI Jakarta)”.

1.2. Rumusan Masalah

Pegawai BPBD DKI Jakarta memerlukan kinerja yang selalu prima pada setiap kondisi guna mengatasi bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam. Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta yang semakin menurun yang disebabkan oleh tekanan kerja

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
8. Bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta dalam sudut pandang Islam?

1.4. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan serta tinjauannya dari sudut pandang Islam. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
8. Untuk menganalisis motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta dalam sudut pandang Islam.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan serta tinjauannya dari sudut pandang Islam.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti lain yang melakukan penelitian di bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini memberikan informasi, masukan serta pemikiran pada pihak instansi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.