

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi sektor publik, termasuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), kinerja pegawai menjadi aspek yang krusial karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman, komposisi tenaga kerja saat ini didominasi oleh Generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih adaptif terhadap teknologi, namun memiliki kecenderungan tingkat loyalitas kerja yang fluktuatif. Kondisi ini menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar kinerja pegawai tetap terjaga.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 responden, diperoleh bahwa sebesar 50% responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan terkait kinerja pegawai, sedangkan 50% responden lainnya menyatakan tidak setuju hingga sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja pegawai masih terbagi secara seimbang, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilanjutkan dengan menggunakan sampel yang lebih representatif sebanyak 70 responden untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

Perubahan struktur demografi dan perkembangan teknologi informasi telah mendorong masuknya Generasi Z ke dunia kerja sebagai angkatan kerja yang semakin dominan. Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, yang memiliki karakteristik utama berupa kecakapan digital yang tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta kebutuhan akan pekerjaan yang bermakna dan progresif (Anderson, 2020; Kaur et al., 2023). Selain itu, generasi ini cenderung menyukai gaya kepemimpinan yang partisipatif, lingkungan kerja yang kolaboratif, serta adanya peluang pengembangan diri yang berkelanjutan.

Dalam konteks lingkungan kerja di Indonesia, khususnya pada sektor pelayanan publik dan organisasi sosial, kehadiran Generasi Z menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sebagai lembaga resmi pengelola zakat, infak, dan sedekah (ZIS) juga menghadapi dinamika tersebut. Berdasarkan data internal BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta tahun 2024, dari total 70 pegawai, sebanyak **41 orang atau 59,32% merupakan pegawai Generasi Z**. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi Generasi Z dalam organisasi cukup signifikan, sehingga memerlukan pendekatan manajemen yang tepat agar kinerja pegawai tetap optimal.

Namun demikian, dinamika kepegawaian di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menunjukkan adanya tingkat turnover yang cukup tinggi pada periode 2022 hingga 2025. Turnover tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain ketidaksesuaian budaya organisasi, kurang adaptifnya gaya kepemimpinan terhadap karakteristik generasi muda, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi Generasi Z dengan sistem kerja yang diterapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, teori motivasi Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Generasi Z dalam organisasi. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga membutuhkan pendekatan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan (novelty) karena secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z pada lembaga publik berbasis keagamaan, yaitu BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta dan industri umum, sehingga kajian pada lembaga amil zakat masih sangat terbatas.

Namun demikian, dinamika kepegawaian di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menunjukkan adanya permasalahan yang cukup serius, salah satunya ditunjukkan melalui tingkat turnover pegawai. Turnover yang terjadi dalam organisasi tidak hanya mencerminkan pergerakan keluar masuk pegawai, tetapi juga mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kondisi kerja dengan harapan pegawai. Data turnover pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta dalam beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel berikut merangkum data turnover pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta:

TABEL 1.1
DATA *TURNOVER* PEGAWAI BAZNAS (BAZIS)

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Keluar	Persentase Turnover
2020	90	5	5,56%
2021	110	8	7,27%
2022	125	10	8,00%
2023	150	12	8,00%
2024	135	10	7,41%
2025*	70	9	7,63%

Sumber: Data diolah dari BAZNAS (2025).

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat turnover pegawai di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun dengan kecenderungan berada pada tingkat yang relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan pegawai, yang berdampak pada stabilitas kerja, efektivitas program, serta peningkatan beban kerja pegawai yang tersisa.

Tingginya angka turnover terbukti dapat mengurangi stabilitas organisasi serta meningkatkan biaya pelatihan ulang bagi pegawai baru. Turnover intention yang tinggi juga menimbulkan dampak negatif terhadap efektivitas organisasi, karena berkurangnya tenaga kerja terampil dan meningkatnya kebutuhan rekrutmen ulang (Manggala & Siswanto, 2024). Selain itu, rendahnya motivasi dan kepuasan kerja terbukti berkontribusi langsung pada penurunan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai, khususnya pada kelompok Generasi Z yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna pekerjaan dan keseimbangan hidup (Yulianti & Sary, 2025).

Gap empiris muncul dari kenyataan bahwa berbagai organisasi, termasuk BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta, belum sepenuhnya menerapkan pendekatan manajerial yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Kondisi ini sejalan dengan temuan Fathan dan Sary (2025) yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara work-life balance dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Sementara itu, gap teoritis terlihat dari masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z dalam konteks lembaga publik berbasis keagamaan. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau industri umum, sehingga kajian empiris pada lembaga amal zakat masih relatif terbatas (Wibowo et al., 2024; Zahra, 2025).

Tingginya turnover pegawai di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta dari tahun ke tahun menunjukkan adanya persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Data turnover beberapa tahun terakhir memperlihatkan tren yang cukup fluktuatif, bahkan cenderung meningkat. Kondisi ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan program zakat, infak, dan sedekah, di mana sering terjadi ketidakkonsistenan tugas, kebutuhan rekrutmen ulang yang tinggi, serta beban kerja tidak merata antar pegawai.

Selain itu, tingkat turnover yang tinggi terutama pada kalangan pegawai Generasi Z mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik generasi ini dengan sistem kerja organisasi.

Hal ini menimbulkan gap empiris yang perlu dijawab melalui penelitian lebih lanjut, terutama terkait peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sebagai lembaga pengelola zakat, infak, dan sedekah (ZIS), BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menghadapi tantangan dan peluang dalam mengelola pegawai Gen Z. Ketidaksesuaian antara sistem kerja organisasi dengan karakteristik Gen Z menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi dan produktivitas mereka.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi memberikan hasil yang positif dan signifikan, namun sebagian lainnya justru menunjukkan hasil yang negatif atau tidak signifikan, menciptakan gap penelitian yang perlu dijawab.

Penelitian oleh Wibowo et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Indriyani & Solihin (2022) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara signifikan. Begitu pula dengan penelitian Amelia (2024) yang meneliti Generasi Z, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Hasil-hasil ini mendukung pandangan bahwa pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kinerja,

khususnya bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap nilai-nilai kerja dan fleksibilitas.

Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian lain. Misalnya, As-syafi (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Hartadi (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi. Penelitian oleh Kumala & Saputro (2024) bahkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Wonti Indonesia. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu—baik karena jenis organisasi, budaya kerja, atau karakteristik responden variabel-variabel yang diuji tidak selalu memberikan hasil yang konsisten. Kendala yang sering terjadi antara lain minimnya komunikasi dua arah, jam kerja yang kaku, serta terbatasnya ruang untuk berkembang.

Selain itu, capaian kinerja beberapa divisi yang dikelola oleh pegawai muda juga belum optimal, yang memperkuat indikasi adanya permasalahan sistemik dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Gen Z, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Menurut langsung dari kepala SDM dan baznasbazisdki.id adapun penyebab fluktuasi keluar-masuknya pegawai antara tahun 2020 hingga 2025, antara lain:

1. Resign karena diterima di tempat kerja lain, seperti instansi pemerintah (CPNS/PPPK).
2. Pengunduran diri karena alasan pribadi.
3. Mutasi jabatan dan ketidakcocokan dengan atasan baru.

Di sisi lain, penurunan kinerja juga dilaporkan terjadi. Berdasarkan informasi dari bagian SDM dan baznasbazisdki.id, penurunan kinerja sebagian pegawai generasi Z disebabkan oleh beberapa faktor seperti:

1. Tumpang tindih jobdesk, yaitu satu pegawai harus menangani lebih dari satu divisi.

2. Pegawai belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab yang diemban.
3. Kurangnya minat atau ketertarikan terhadap bidang kerja yang dijalani.
4. Komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, terutama jika terjadi pada atasan.

Permasalahan yang terjadi tidak hanya ditunjukkan oleh tingginya tingkat turnover, tetapi juga belum optimalnya kinerja pegawai Generasi Z. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM, ditemukan bahwa beberapa kendala utama yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain tumpang tindih pembagian tugas, di mana satu pegawai harus menangani lebih dari satu divisi, kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta komunikasi yang belum berjalan secara efektif antara atasan dan bawahan.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, ketidakkonsistenan dalam penyelesaian tugas, serta meningkatnya beban kerja yang tidak merata antar pegawai. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

Studi terdahulu Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, khususnya Generasi Z.

Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karena mampu menginspirasi dan memberikan penghargaan sesuai ekspektasi pegawai muda (Saputra & Mulyadi, 2021; Pramudito, 2022; Amelia, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan pengaruh negatif, misalnya karena kepemimpinan yang terlalu menekankan target tanpa memperhatikan keseimbangan kerja–hidup pegawai Gen Z (Sari, 2021; Gunawan, 2022; Firmansyah, 2023). Bahkan, ada juga penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebab faktor internal pegawai lebih dominan (Putri, 2020; Rahman, 2021; Yusuf, 2023).

Lingkungan kerja yang positif secara fisik maupun sosial terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Fitriani, 2021; Indriyani & Solihin, 2022; Amelia, 2024). Namun, ada studi yang menemukan bahwa lingkungan kerja justru berdampak negatif, misalnya bila kondisi kerja terlalu fleksibel sehingga menurunkan kedisiplinan pegawai (Suryani, 2020; Kurniawan, 2021; Pratama, 2023). Sementara itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan karena pegawai lebih termotivasi oleh faktor gaji atau promosi (Utami, 2020; Susanto, 2021; Lestari, 2022).

Motivasi intrinsik seperti rasa memiliki, pencapaian pribadi, dan semangat belajar terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai Gen Z secara signifikan (Astuti, 2020; Indriyani & Solihin, 2022; Handayani, 2023). Namun, ada pula penelitian yang menunjukkan motivasi berdampak negatif, terutama ketika motivasi hanya bersifat ekstrinsik seperti insentif finansial yang tidak konsisten (Wijaya, 2020; Santoso, 2021; Dewi, 2022). Di sisi lain, beberapa studi menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja lebih dominan (Putra, 2021; Nuraini, 2022; Wulandari, 2023).

TABEL 1.2

DATA PEGAWAI GEN Z DI BAZNAS BAZIS DKI JAKARTA

Karakteristik	Jumlah Pegawai	Peresentase %
Toltal Pegawai	70 Pegawai	100%
Pegawai Gen Z (Usia 21–27 tahun)	70 orang	59,32%

Sumber : Data Internal BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan data internal BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta tahun 2025, jumlah pegawai yang menjadi objek penelitian sebanyak 70 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja dalam penelitian ini sepenuhnya didominasi oleh Generasi Z, sehingga memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik generasi tersebut.

Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dalam memotivasi generasi muda karena berorientasi pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan individu. Oleh karena itu, organisasi publik seperti BAZNAS harus mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif.

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran signifikan. Menurut Fitriani (2021) lingkungan kerja yang sehat dan nyaman sangat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruang, namun juga aspek psikologis dapat meningkatkan produktivitas. Bagi Gen Z, lingkungan kerja yang positif mencakup fasilitas lengkap, relasi kerja yang harmonis, serta sistem komunikasi terbuka dan saling menghargai. Seperti hubungan antar kolega, kejelasan tugas, dan sistem komunikasi vertikal-horisontal yang efektif. Penelitian oleh Purnama (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja generasi muda. Faktor lain yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Gen Z cenderung lebih tertarik pada penghargaan yang bersifat langsung, pengembangan diri, serta fleksibilitas kerja. Sistem *compensate and acknowledgment*, pelatihan rutin, serta jalur karier yang jelas menjadi *spark* kuat bagi generasi ini.

Kinerja pegawai Gen Z yang tinggi hanya akan terwujud jika organisasi mampu membangun fondasi kepemimpinan, lingkungan, dan sistem kerja yang sesuai dengan karakteristik mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi secara parsial.

Namun demikian, hingga kini masih sangat terbatas penelitian yang mengkaji secara spesifik bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Generasi Z, khususnya di lembaga zakat daerah seperti BAZNAS BAZIS Provinsi DKI Jakarta. Padahal memahami keterkaitan faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan SDM yang lebih responsif dan efektif.

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan (novelty) yang terletak pada fokus kajian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z pada lembaga publik berbasis keagamaan, yaitu BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. Kebaruan penelitian ini didasarkan pada adanya kesenjangan empiris (empirical gap), di mana fenomena tingginya tingkat turnover serta belum optimalnya kinerja pegawai Generasi Z menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik generasi tersebut dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi.

Selain itu, terdapat kesenjangan teoritis (theoretical gap), di mana penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan bahkan negatif, sehingga diperlukan pengujian kembali dalam konteks yang berbeda.

Lebih lanjut, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta atau industri umum, sedangkan penelitian yang secara spesifik mengkaji pegawai Generasi Z pada lembaga pengelola zakat masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami karakteristik dan pengelolaan kinerja Generasi Z pada organisasi publik berbasis keagamaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik generasi muda.

Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Generasi Z pada lembaga zakat masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteks objek dan karakteristik responden.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan karena tingginya turnover dan belum optimalnya kinerja pegawai Genberasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta mrnunjukan adanya permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kajian emperis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Genarasi Z sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja pegawai generasi Z di BAZNAS BAZIS Provinsi DKI Jakarta, serta memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia lembaga zakat berbasis generasi masa kini.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, tingginya tingkat turnover serta belum optimalnya kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketidaksesuaian antara karakteristik Generasi Z dengan sistem kerja organisasi menjadi faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z sebagai dasar dalam perumusan kebijakan organisasi yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Keberadaan pegawai generasi Z dalam dunia kerja saat ini membawa dinamika baru bagi organisasi, termasuk di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik, seperti lebih terbuka terhadap teknologi, menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, serta cenderung lebih cepat mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan jika merasa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun motivasi kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan. Salah satu fenomena yang terjadi adalah tingginya tingkat pergantian (turnover) pegawai generasi Z di BAZNAS (BAZIS)

Provinsi DKI Jakarta, yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan data yang tersedia, beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai generasi Z adalah gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan kebutuhan mereka, lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung, serta motivasi kerja yang tidak maksimal. Kondisi tersebut menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, agar tujuan organisasi tetap tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menguji lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

Pegawai generasi Z banyak yang berpindah karena berdasarkan pemaparan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Generasi Z di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini :

1. Bagi Penulis Penelitian ini bermanfaat Sebagai sarana pengembangan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan. Sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan produktivitas dan pengelolaan pegawai muda.
3. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas generasi Z di organisasi sektor publik.