

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Secara umum instansi atau organisasi yang produktif pasti memiliki suatu manajemen yang baik dan terstruktur. Alasan suatu instansi atau organisasi harus memiliki dan mengatur manajemen mereka dengan baik yaitu agar terciptanya operasional yang terstruktur sehingga dapat mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi yang produktif tidak terlepas dari seorang pemimpinnya yang bijaksana dalam mengatur segalanya. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu dengan cara yang mereka inginkan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan dipahami tidak hanya sebagai mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, tetapi juga merupakan proses memotivasi perilaku karyawan untuk meningkatkan kelompok dan disiplin kerja karyawan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen yang mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang digunakan.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi tidak terlepas dari para kinerja karyawannya yang baik dan bagus serta kompeten. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil keseluruhan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Saat ini kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan (Ghulam, 2023). Menurut Mangkunegara (dalam Cipta, 2023) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai setelah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang perlu diperhatikan antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja. kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2023) adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja serta produktivitas

pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat menentukan tujuan organisasi, karena gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap individu untuk menjalankan pekerjaan mereka. Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Apa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan transformasional?

Kepemimpinan transformasional adalah jenis perilaku yang cenderung memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik, mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan, dan menciptakan perubahan antara individu dan organisasi pendukungnya (Fika et al., 2023).

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sebuah konsep yang lahir karena terbatasnya kapasitas pemrosesan informasi. Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai harus diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak selesai dalam batas waktu yang ditentukan maka akan terjadi gap antara kapasitas yang diharapkan dengan kapasitas yang ada (Rohmaniah Devi, Suci Rahayu, 2023). Menurut Wahdaniah dan Gunardi (2018), beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu, tergantung kemampuan fisik dan jenis kelamin. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan tugas utama yang harus dilaksanakan. Beban kerja seorang karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerjanya karena adanya ketidakseimbangan.

Hal selanjutnya yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi. Seluruh anggota suatu organisasi harus mempunyai motivasi yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa termotivasi seseorang dalam suatu organisasi sangat menentukan kualitas perilaku yang ditunjukkan seseorang, baik dalam belajar, bekerja, dan aspek kehidupan sehari-hari lainnya. Menurut Robbins dan Judge (dalam Putra &

Adriansyah, 2022) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, dan upaya ini bergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan banyak individu. Ketiga faktor tersebut menjadi penyebab yang memang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai tempat, seperti halnya di BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 1 tanggal 23 November 2011 tentang Pengelolaan Zakat yang menyatakan bahwa Pengelolaan Zakat merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan pengumpulan, pendistribusian dan Pemanfaatan zakat. BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta merupakan organisasi resmi yang didirikan oleh pemerintah dengan tugas menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah di wilayah DKI Jakarta. Oleh karena itu, dana juga berasal dari zakat, infak, dan sedekah yang kemudian disalurkan kembali dalam bentuk bantuan kepada pihak yang membutuhkan. Seperti yang kita ketahui bahwasannya BAZNAS (Bazis) Prov DKI Jakarta ini memiliki begitu banyak program yang dimana itu harus dikerjakan dengan baik agar pelaksanaannya berjalan sesuai aturan yang ada. Keberhasilan pelaksanaan program tersebut pastinya melibatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan efektif. Dengan terciptanya layanan amil zakat yang berkualitas di DKI Jakarta, maka pengurus BAZNAS di Provinsi DKI Jakarta harus memiliki kinerja yang baik dalam pengelolaan zakat dan bantuan lainnya di DKI Jakarta. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Baznas DKI Jakarta (Sari & Adilla, 2023).

Menurut Mangkunegara (dalam Cipta, 2023) kinerja adalah hasil kerja ditinjau dari mutu dan kualitas yang dicapai seorang pejabat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan hasil kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yang ada pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

**Tabel 1.1 Hasil kinerja karyawan pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta**

| <b>Indikator</b>         | <b>Tahun 2021</b> | <b>Tahun 2022</b> | <b>Tahun 2023</b> |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Kinerja Amil</b>      | 85%               | 80%               | 92%               |
| <b>Kedisiplinan Amil</b> | 75%               | 73%               | 78%               |

*Sumber : BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta*

Dari tabel 1.1 tersebut menunjukkan kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZIS) DKI Jakarta selama tiga tahun terakhir.. Kinerja karyawan pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta masih berfluktuasi dari tahun ke tahun. Hal ini menandai bahwa masih adanya sesuatu yang belum terlaksana dengan baik. Bersamaan dengan pengamatan pada kinerja BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta yang masih kurang maksimal ditandai dengan adanya karyawan yang tidak memberikan laporan secara tepat waktu menyebabkan kurang efektifnya produktifitas dan kinerja karyawan. Selain itu kurangnya arahan dari pemimpin menjadikan kinerja karyawan mengalami penurunan produktivitas, ditambah dengan banyaknya program-program dari BAZNAS (Bazis) Prov DKI Jakarta yang mengharuskan pendistribusian hasil dana zakat dan sedekah secara transparan dan merata kepada pihak yang membutuhkan, serta yang terbaru saat ini BAZNAS menjadi perantara dari beberapa pihak untuk mendistribusikan bantuan kepada rakyat Palestina dalam misi kemanusiaan. Banyaknya program ini bisa mengakibatkan beban kerja berlebihan. Dengan adanya beban kerja tersebut pastinya membutuhkan motivasi untuk mengembalikan kembali semangat bekerja. Beban kerja berlebihan dikhawatirkan akan berdampak pada produktivitas kinerja karyawannya, maka dari itu dibutuhkannya beberapa solusi untuk mengantisipasi hal tersebut dengan adanya motivasi kerja.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,

BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS (BAZIS) DKI JAKARTA” agar BAZNAS dapat mengevaluasi beberapa faktor yang menjadikan kinerja karyawan meningkat. Serta menjadikan solusi untuk pimpinan di sana agar dapat membaca situasi dan kondisi lingkungan kerja supaya terciptanya produktifitas kerja yang baik.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah diantaranya::

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tentunya penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang variabel-variabel yang penulis gunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kinerja karyawan di BAZNAS.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan di BAZNAS.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan di BAZNAS.

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

1. Untuk Akademik

Kajian ini dapat dijadikan untuk suatu bahan pengembangan serta penambahan ilmu atau wawasan bagi siapapun yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya perubahan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Untuk Masyarakat

Kajian ini dapat berguna untuk bahan tambahan penelitian, pertimbangan, serta masukan dalam penulisan karya tulis ilmiah lainnya yang sesuai dengan judul yang hampir menyerupai.

3. Untuk Perusahaan

Hasil Penelitian ini berguna untuk tambahan wawasan dan informasi serta bahan pertimbangan BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta untuk dalam mengelola operasional perusahaan.

