

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aspek kepegawaian atau pekerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang terpenting yang berpengaruh dalam perkembangan organisasi tersebut. Pekerja adalah tulang punggung utama dalam kegiatan organisasi sehingga pekerja diharapkan menunjukkan kinerja yang baik guna mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dimasa yang akan datang. Adapun para pekerja di instansi pemerintah atau yang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih diharapkan untuk berkinerja secara maksimal karena berkaitan dengan birokrasi dan ketahanan nasional (Faedlulloh & Duadji, 2019).

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Wuri et al, 2019). Para pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan sangat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan untuk kepentingan publik. Keberhasilan suatu pekerjaan di dalam instansi pemerintahan dipengaruhi oleh rasa kemauan yang tulus dari para pekerja. Oleh karena itu, para pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Hasil dari suatu pekerjaan tersebut nantinya yang mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi pegawai dalam memberikan pelayanan serta dalam mencapai target suatu instansi tersebut. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai target yang sudah ditentukan dibutuhkan sumber daya manusia pada bagian pemungutan pajak agar dapat melayani para wajib pajak dengan baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2017: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Di lain itu, manusia juga sebagai sumber daya dalam bidang industri dan organisasi, maka dari itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Sumber daya manusia juga merupakan satu – satunya sumber yang memiliki

keinginan, keterampilan, akal, pengetahuan, daya, dorongan serta karya. Maka dari semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sunarsi, 2019).

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada saat wawancara dengan kepegawaian Dinas Badan Pendapatan Daerah bahwa terdapat permasalahan pada pencapaian target yang belum tercapai.

Tabel 1.1 Data APBD DKI Jakarta Tahun 2018 - 2021

Tahun Keterangan	2018	2019	2020	2021
APBD - P	44.350.077.858.844	50.845.081.891.466	38.085.985.616.631	45.182.087.250.967
Realisasi	43.327.136.602.811	45.707.400.003.802	37.414.754.711.193	41.800.153.007.107
Capaian	97,69%	89,90%	98,24%	92,51%

Sumber. Subbagian Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah

Berdasarkan hasil dari data **Gambar 1.1** dapat dilihat bahwa adanya permasalahan pada realisasi pendapatan daerah yaitu pencapaian dari pendapatan asli daerah pada tahun 2019 mengalami fluktuasi yang tajam dimana mendapatkan hasil 89,90 persen, lalu pada tahun 2021 juga mengalami sedikit penurunan dari pendapatan asli daerah yaitu menunjukkan hasil 92,51 persen. Kondisi ini tentunya akan memberikan efek yang negatif pada pemerintah DKI Jakarta. Karena menunjukkan bahwa realisasi selama tahun 2018 – tahun 2021 tidak tercapai dengan baik. Oleh karena itu, dengan target yang belum tercapai atau terealisasikan maka dapat diindikasikan bahwa adanya penurunan kualitas kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.

Seseorang karyawan dinilai berhasil atau tidak terhadap suatu pekerjaan ialah berdasarkan penilaian hasil kerja yang ditetapkan terhadap pencapaian. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Triyono, 2017).

Dapat dilihat dari capaian target yang belum tercapai bisa dapat diindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan. Maka, pentingnya menyadari dukungan karyawan dalam menjalankan kinerjanya menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi atau instansi memiliki kinerja yang baik, seperti tercapai atau tidaknya dalam sasaran yang diterapkan oleh suatu organisasi. Maka disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu prestasi yang dapat dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Apabila kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya maka akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu evaluasi atau penilaian terhadap kemampuan kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja ialah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan suatu karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan dalam melaksanakan setiap tugasnya. Hasil dari penilaian ini nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai. Sehingga dengan adanya penilaian ini nantinya diharapkan apabila ada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya bisa dilakukan tindakan dengan melakukan pembinaan ulang terhadap karyawan atau pegawai (Sardian, 2021).

Kinerja karyawan mempunyai aspek yang dapat berdampak dalam mencapai tujuan suatu instansi. Dikatakan oleh (Jufrizen, 2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan melalui kinerja sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut, kinerja sumber daya manusia sampai saat ini pun sangat saling berkaitan dengan kondisi lingkungan sekitar seperti lingkungan internal maupun eksternal termasuk budaya organisasi di suatu instansi tersebut.

Menurut (Priansa, 2018: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Adapun budaya organisasi yang terjadi di instansi ini ialah dimana para pekerja setiap paginya selalu melakukan *morning*

coffee dan berdiskusi sebelum memulai pekerjaan dan juga setiap jumat selalu mengadakan senam pagi. Sehingga apabila kebiasaan budaya tersebut tidak dijalankan kembali maka bisa berefek pada menurunnya kinerja karyawan yang akan datang. (Jufrizen & Khairani, 2020) mengatakan bahwa menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu perusahaan atau instansi harus bisa menciptakan budaya organisasi yang positif apabila instansi mempunyai budaya yang positif maka akan berpengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa apabila kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada para karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Jufrizen & Khairani, 2020).

Selain budaya adapun lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Jufrizen & Khairani, 2020) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan/pegawai itu sendiri ialah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kepegawaian badan pendapatan daerah menemukan masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu masih adanya kantor yang menumpang di kantor kecamatan, masih adanya ruang pelayanan yang kurang memenuhi standar pelayanan kantor tersebut, serta masih adanya *gap* (kesenjangan) terhadap sesama karyawan yang sehingga membuat kondisi di lingkungan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini bisa menjadi masalah yang juga menyebabkan kinerja karyawan menurun dan memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam tugasnya yang berdampak pada target yang ditentukan tidak tercapai. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh (Lestary & Harmon, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan

meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan mempunyai lingkungan yang baik dan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga apabila mempunyai lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan juga memiliki kinerja yang tinggi, sehingga tujuan suatu instansi dan organisasi akan dapat tercapai.

Adapun selanjutnya ialah *knowledge sharing*, *knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru (Tung, 2018: 99). Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut merupakan upaya menciptakan ide – ide yang baru, meningkatkan produktivitas, dan juga mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi. Dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa karyawan yang bekerja menerapkan *knowledge sharing* seperti karyawan yang memiliki ide – ide baru, informasi atau tata cara penyelesaian tugas bisa dibagikan ke sesama karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya, agar apabila ada karyawan yang sakit/izin/cuti maka kerjaan tersebut dilimpahkan ke pegawai lainnya sehingga kerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan juga dengan berbedanya latar belakang pendidikan sehingga diperlukannya *knowledge sharing*. Oleh karena itu, *knowledge sharing* sangat dibutuhkan di dalam suatu instansi maupun organisasi untuk mengurangi resiko dalam mengatasi suatu kesalahpahaman informasi antar atasan dengan bawahan maupun antar karyawan. (Wening et al., 2016) mengatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, dengan karyawan selalu berusaha mempelajari pengetahuan dan berbagi pengetahuan kepada rekan kerja dalam satu organisasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut dan juga kinerja dari instansi dimana ia berada.

Adapun motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menjadi pondasi utama bagi kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang tepat baginya. Secara umumnya penelitian tentang motivasi

memiliki keterikatan langsung terhadap kinerja karyawan. (Hutagalung, 2022) mengatakan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja para karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif juga akan berdampak pada pribadi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada kepegawaian badan pendapatan daerah motivasi yang diberikan kepada karyawan yang ada di badan pendapatan daerah sendiri hanya dilakukan dengan melakukan kunjungan tiap ke setiap unitnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang ada pada pribadi karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya serta karyawan juga akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik, sehingga nantinya dapat meningkatkan capaian instansi atau perusahaan yang telah ditetapkan. (Rusilowati, 2022) mengatakan dengan pemberian rangsangan dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat memuaskan kebutuhan perorangan atau individu tersebut. Maka dari itu motivasi adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Dalam Islam hendaklah kalian mencari kebahagiaan negeri akhirat namun janganlah melupakan kebahagiaanmu dari nikmat dunia yaitu dengan mencari harta kekayaan dengan cara bekerja tetapi dengan cara yang diridhai oleh Allah SWT. Dalam Islam, bekerja, berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Islam juga mengajarkan seseorang untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas serta efektifitas pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi maupun perusahaan. Dijelaskan dalam *Al-Qur'an* pada Qs. At- Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya,

Dan Katakanlah: “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan*

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat diatas ialah Allah telah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja, dari berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat. Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan juga orang mukmin yang juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu. Dan kamu akan dikembalikan, yaitu meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu perlihatkan ataupun yang kamu sembunyikan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yang dibentuk sebagai lembaga satuan pelayanan yang menangani pemungutan pajak daerah. Badan pendapatan daerah ini berfokus sebagai pengelola pendapatan daerah dalam pemungutan penagihan serta pengawasan pajak dan retribusi daerah. Berdasarkan data dan hasil wawancara dapat dilihat bahwa persentase target yang ditentukan masih kurang baik. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait persepsi budaya organisasi, lingkungan kerja, *knowledge sharing*, motivasi dan kinerja karyawan melalui penelitian dengan judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel yang diantaranya menguji variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?

3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
5. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
6. Bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta dalam Perspektif Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
5. Untuk menganalisis secara bersama – sama pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta dalam Perspektif Islam?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, *Knowledge Sharing*, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk memperluas pengetahuan tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
3. Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam penyelesaian masalah.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta untuk mengurangi dan mengatasi masalah kinerja yang terjadi di Instansi.
5. Penelitian ini bisa digunakan oleh mahasiswa/i sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, *Knowledge Sharing* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.