

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi masa kini berdampak negatif utamanya pada perekonomian masyarakat dalam menyambung kehidupan pada berbagai kalangan menengah keatas juga kaangan menengah kebawah. Banyak masyarakat yang mengalami PHK dari pekerjaannya menyebabkan kondisi perekonomian masyarakat saat pandemi covid 19 menurun. Beberapa perusahaan mengalami kebangkrutan yang disebabkan kurang optimalnya Sumber Daya Manusia diberbagai perusahaan pada masa pandemi covid 19. Samsuni (2017) menyatakan SDM adalah populasi yang sigap, mau dan kompeten memberikan sumbangan terhadap upaya untuk memperoleh tujuan sebuah perusahaan.

Perkembangan zaman yang sangat pesat menyebabkan semakin banyak terjadinya kopetensi antar perusahaan. Adanya kopetensi yang ketat, menyebabkan berbagai perusahaan menuntut setiap karyawannya supaya bekerja secara lebih efektif dan efesien agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Wahyudi (2019) menyatakan karyawan serta perusahaan ialah suatu hal yang umumnya saling mengikat juga tidak bisa saling dipisahkan, karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai suatu kegiatan pada sebuah perusahaan. Karyawan ialah orang yang turut terbawa secara langsung dalam melakukan berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh setiap perusahaan, karyawan menjadi peran utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai sebuah arahan aturan yang sudah disepakati oleh pihak perusahaan. Sama halnya dengan LPD yang

mempunyai tujuan meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan agar mencapai target yang sudah direncanakan.

Menurut Wardani dan Sudiyani (2017) LPD yakni salah satu lembaga keuangan milik desa *adat* di daerah Bali, bertugas melakukan fungsi berbagai macam pengelolaan keuangan dan juga mengendalikan sumber daya keuangan menjadi milik desa adat dalam bentuk simpan dan pinjam. Kegiatan utama yang dilakukan LPD yakni mengumpulkan uang masyarakat berbentuk simpanan dan deposito, serta meneruskan kembali terhadap masyarakat yang memerlukan/membutuhkan dana tersebut dalam wujud kredit ataupun pinjaman.

Setelah melakukan observasi di LPD dan mendapatkan hasil observasi yang menyatakan ada permasalahan antar karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang diambil sebagai variabel terikat. Bahwasanya juga ada beberapa karyawan yang memiliki permasalahan komunikasi antar karyawan lainnya dalam kerja sama tim, serta adanya keluhan nasabah terhadap sikap karyawan yang kurang bersahabat dalam melayani nasabah. Adanya permasalahan tersebut menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan, kurang ada komunikasi yang baik memicu pada hasiln kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dan terjadinya pandemi covid 19 yng melanda indonesia juga berpengaruh pada perolehan nasabah di LPD banyak nasabah yang melakukan penarikan besar besaran sehingga LPD perlu mempertahankan nasabah agar laba yang diperoleh LPD tidak menurun. Maka dari itu perlu adanya dilakukan pengkajian kinerja karyawan untuk bisa memberikan kepercayaan kepada nasabah untuk tetap melakukan transaksi simpan dan pinjam di LPD. Maka dari itu reputasi perusahaan amat dipengaruhi oleh kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Torang (2013:74) “kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja atas pelaksanaan tugas yang didasari oleh segala SOP yang berlaku dan kriteria yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Arda (2017) mengungkapkan kinerja ialah kemampuan karyawan melaksanakan tugas dengan sasaran hasil yang telah disepakati dalam rentang waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Moehariono (2014) ada enam (6) indikator mengukur kinerja karyawan yakni (1) Efektif, (2) Efisien, (3) Kualitas, (4) Ketepatan waktu, (5) Produktivitas dan (6) Keselamatan. Adapun indikator produktivitas itu digunakan untuk melihat perbandingan antara pekerjaan yang dihasilkan dengan SDM yang pakai untuk memenuhi hasil yang tertinggi.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Perolehan Laba LPD Kecamatan Bebandem**

No	Nama LPD	31 Desember 2019	31 Desember 2020
1	Bebandem	Rp 1.140.057.000	Rp 725.526.000
2	Budekeling	Rp 224.106.000	Rp 234.552.000
3	Jungsri	Rp 126.268.000	Rp 122.447.000
4	Kastala	Rp 121.265.000	Rp 132.114.000
5	Komala	Rp 318.838.000	Rp 233.765.000
6	Liligundi	Rp 110.450.000	Rp 121.200.000
7	Macang	Rp 700.045.000	Rp 400.000.000
8	Nangka	Rp 376.032.000	Rp 200.942.000
9	Poh	Rp 9.641.000	Rp 15.024.000
10	Saren	Rp 250.284.000	Rp 255.277.000
11	Sibetan	Rp 4.055.828.000	Rp 3.273.096.000
12	Tanah Aron	Rp 18.945.000	Rp 13.342.000
13	Tohpati	Rp 5.700.000	Rp 5.695.000
14	Umanyar	Rp 103.083.000	Rp 115.320.000
	Total	Rp 7.560.542.000	Rp 5.848.300.000

Sumber: LPLPD Kabupaten Karangasem (2019-2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai laba LPD Kecamatan Bebandem yang diperoleh per-akhir tahun 2019 dan per-akhir tahun 2020. Terdapat adanya penurunan laba pada tahun 2020 jika dibandingkan dengan perolehan laba per-

akhir tahun 2019. Terdapat 14 LPD dan pada tahun 2020 hanya 6 LPD yang labanya mengalami peningkatan sedangkan 8 LPD lainnya berbanding terbalik. Tujuan dari LPD adalah untuk memperoleh peningkatan laba namun dalam data yang diperoleh menyatakan adanya penurunan laba di beberapa LPD. Berkaitan dengan produktivitas SDM dibandingkan dengan hasil pekerjaan, dilihat pada data diatas dan menyesuaikan dengan indikator produktivitas dari kinerja menilai bahwa kinerja karyawan LPD Kecamatan Bebandem belum optimal. Djannah dan triyonowati (2017) menyatakan laba atau keuntungan mencerminkan kinerja karyawan suatu perusahaan dan melalui pertumbuhan laba yang dilihat, dapat mencerminkan kinerja karyawan di perusahaan dikatakan sehat atau tidak sehat, dan meningkat atau menurun. Kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan dan menjadi target oleh para karyawan, adanya kinerja yang baik dan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, maka akan mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan dalam bentuk kompensasi berupa bonus uang yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin sikap yang penting diterapkan para karyawan, dikarenakan pada sebuah perusahaan, bekerja dengan orang lain diperlukan adanya sikap disiplin saat bekerja dan berkolaborasi dengan *team* di sebuah perusahaan agar mudahnya dalam melakukan sebuah pekerjaan, serta memiliki komunikasi yang baik. Suwanto (2019) menyatakan disiplin yang terpuji ialah cerminan dari pribadi seseorang dengan jiwa tanggung jawab tinggi berhubungan pada tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Siagian (2018) “disiplin mencerminkan perilaku karyawan dalam melaksanakan segala pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku”.

Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator disiplin yakni taat terhadap peraturan perusahaan, di mana karyawan dalam melayani nasabah kurang bersahabat sehingga menyebabkan beberapa nasabah kurang nyaman dalam melakukan transaksi. Ketepatan waktu datang saat bekerja banyak karyawan yang sering tidak tepat waktu untuk datang ke kantor. Ketepatan waktu datang saat bekerja banyak karyawan yang sering tidak tepat waktu untuk datang ke kantor. Ketepatan waktu sangat membawa pengaruh pada jalannya kinerja karyawan. Didukung hasil dari studi pengamatan Suwanto (2019) mengemukakan disiplin kerja memberi dampak penting bagi kinerja karyawan. Studi dari Juliyanti dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Adanya penerapan disiplin kerja di perusahaan memberikan dorongan terhadap karyawan untuk lebih meningkatkan gairah semangat bekerja dengan baik dan konsisten, sehingga membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Tercapainya tujuan dalam perusahaan oleh karyawan yang disiplin terdapat adanya sebuah motivasi dalam diri karyawan yang menyebabkan semangat dalam mencapai target perusahaan oleh karyawan yang semakin bertambah. Torang (2013:57) motivasi ialah kekuatan yang mendorong diri seseorang dalam memenuhi tujuan yang diimpikan. Sedangkan menurut Siagian (2018) motivasi ialah serangkaian perbuatan serta nilai yang memengaruhi suatu individu ataupun *team* dalam mencapai rencana yang diimpikan.

Hasil dari observasi di LPD menemukan permasalahan yang berkaitan dengan indikator kebutuhan sosial dari motivasi. Indikator kebutuhan sosial dijelaskan jika kebutuhan rasa aman sudah merasa terpenuhi, maka akan muncul berbagai

kebutuhan sosial lainnya selaku makhluk sosial tentunya dalam memenuhi kebutuhannya sendiri dalam berinteraksi dengan orang lain tidak bisa dilakukan secara individu melainkan perlu adanya sosialisasi (Abraham Maslow dalam Robbins, 2008:223). Karyawan LPD memiliki permasalahan dalam berkomunikasi, dimana beberapa karyawan kurang adanya komunikasi yang baik antara karyawan lainnya, memunculkan penyebab pengaruh kinerja yang tidak optimal. Maka dari itu diperlukan adanya infrastruktur yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan yang menimbulkan motivasi terhadap karyawan agar tidak mengalami komunikasi yang tidak baik. Didukung atas studi sebelumnya yang dilaksanakan Kristanti dan Lestari (2019) pada kinerja karyawan bagian produksi mengemukakan, bahwasanya motivasi memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Riset lainnya dari Nur, Hamida dan Ika (2015) menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak penting bagi kinerja karyawan.

Riset dilakukan guna mengidentifikasi bagaimana disiplin dan motivasi berdampak pada kinerja dari pegawai. Studi yang dilaksanakan Suwanto (2019) menyatakan disiplin kerja berdampak penting pada kinerja pegawai. Juliyanti dan Onsardi (2020) mengungkapkan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja berdampak penting pada kinerja pegawai. Studi yang dilaksanakan Mahrizal (2019) menyatakan melakukan 3 uji hipotesis, hasil pengujian hipotesis kedua menjelaskan motivasi kerja pada kinerja pegawai tak berpengaruh penting. Uji hipotesis ke-3 mengungkapkan disiplin dengan motivasi kerja berdampak penting pada kinerja pegawai.

Variabel-variabel yang dipastikan memberi dampak penting pada kinerja pegawai yakni disiplin dan motivasi kerja. Sehingga kinerja dan motivasi kerja

dijadikan sebagai variabel bebas yang mampu memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan uraian permasalahan, maka perlu dilaksanakan pengujian ulang terhadap **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Bebandem”**

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berlandaskan pemaparan permasalahan, pada studi ini hendaknya menguji bagaimana pengaruh:

- 1 Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Bebandem belum optimal.
- 2 Kinerja pegawai LPD di Kecamatan Bebandem dipengaruhi oleh banyak faktor.
- 3 Kesenjangan hasil pengujian terkait disiplin dan motivasi kerja pengaruhnya pada kinerja karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

berlandaskan identifikasi permasalahan, fokus pengujian ini yakni pada dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bebandem.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berlandaskan uraian yang telah dipaparkan, perumusan masalah yakni :

- 1 Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja memberi dampak secara simultan pada kinerja pegawai LPD di Kecamatan Bebandem?
- 2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja memberi dampak pada kinerja pegawai LPD di Kecamatan Bebandem?

- 3 Bagaimana pengaruh motivasi kerja memberi dampak pada kinerja pegawai LPD di Kecamatan Bebandem?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya pengujian ini ialah untuk menganalisis juga menilai tentang hal-hal dibawah ini:

- 1 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bebandem.
- 2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bebandem.
- 3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bebandem.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Hasil pengujian diaharapkan bisa memperbesar serta memperdalam pemahaman dalam ilmu manajemen SDM tentang disiplin dan motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari studi ini hendaknya bisa dipergunakan sebagai referensi juga gambaran atau sumbangan pemikiran untuk LPD di Kecamatan Bebandem. Sehingga bisa dijadikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam memperbaiki disiplin kerja dari setiap karyawan juga membangun motivasi agar kinerja karyawan meningkat.