

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Jika di suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka organisasi tidak akan dapat memajukan organisasi. Hal ini dipertegas oleh pernyataan (Bangun, 2012) bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkinerja dengan maksimal di dalam sebuah perusahaan atau organisasi hal yang harus diperhatikan yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan teori Sinambela (2012) yang mengatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan Niorini (2019) yang memaparkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

LPD sebagai lembaga keuangan yang dimiliki Desa Adat yang berfungsi dan bertujuan utama untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. LPD yang berada di Kecamatan Negara yang tersebar di berbagai Desa ataupun kelurahan

sebanyak 10 LPD. Untuk menjalankan lembaga keuangan seperti LPD dibutuhkan kinerja karyawan yang bertanggung jawab dan melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Ada pun target kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Negara yaitu menjaga LPD agar tetap sehat. Kesehatan dalam sebuah lembaga keuangan di lembaga keuangan khususnya LPD, bisa kita lihat dalam hasil penilaian kesehatan yang dilakukan oleh pembina LPD disetiap masing-masing LPD. Dengan SDM yang ada didalamnya LPD dituntut untuk mampu menghadapi persaingan, maka LPD harus selalu berbenah dan mengupayakan untuk menjadi yang terbaik bagi masyarakat. Demikian juga dengan LPD yang ada disekitar Kecamatan Negara seperti LPD Kecamatan Jembrana dan Kecamatan Pekutatan. Target kinerja karyawan dari ketiga LPD di atas adalah untuk menjaga kesehatan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kesehatan LPD Tahun 2020 (Komponen CAMEL)

| No | Kecamatan | Nilai Kesehatan | | Kategori Kinerja |
|----|---------------------|-----------------|-------|-----------------------|
| | | Jumlah LPD | Skor | |
| 1 | Kecamatan Pekutatan | 13 | 89,58 | Mencapai Target |
| 2 | Kecamatan Jembrana | 9 | 83,40 | Mencapai Target |
| 3 | Kecamatan Negara | 10 | 70,49 | Belum Mencapai Target |

Sumber : LPLPD Kab. Jembrana

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kesehatan di LPD di Kecamatan Pekutatan dan LPD Kecamatan Jembrana sudah mencapai target yang telah dibuat Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan & Belanja (RK-RAPB) dari masing-masing sehingga LPD mampu mencapai standar kinerja yang telah ditentukan. Namun berbeda dengan LPD yang berada di Kecamatan Negara belum mencapai target yang diberikan sehingga ini menjadi fokus penelitian. Berdasarkan hasil

pengamatan di 10 LPD yang tersebar di Kecamatan Negara dan kesehatan perusahaan yang belum mencapai target yang telah direncanakan dikarenakan rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sinambela (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau kepuasan seorang karyawan dengan apa yang dikerjakan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya atau tanggung jawabnya di perusahaan, rendah dan tingginya tingkat kepuasan karyawan akan berdampak pada pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian milik Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama ketua LPD di 10 LPD yang tersebar di Kecamatan Negara, yang dilakukan pada tanggal 27 September sampai 6 Oktober 2021. Dari 10 LPD 8 diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Sinambela (2012). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkuprawira (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan, tingkat kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang karyawan. Menurut Rivai (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 27 September sampai 6 Oktober 2021 bersama Kepala Bagian Tata Usaha di setiap LPD yang ada di Kecamatan Negara, diketahui bahwa sebenarnya ada sedikit keterlambatan apabila karyawan banyak yang tidak dapat hadir akan menyebabkan beban kerja bagi karyawan lainnya untuk mengerjakan tugas dari karyawan yang tidak hadir. Dengan kejadian ini tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan tersebut mengalami penurunan kerja. Berikut data tingkat kehadiran karyawan di setiap LPD yang ada di Kecamatan Negara.

Tabel 1. 2
Tingkat Kehadiran Karyawan LPD di Kecamatan Negara
Periode Bulan Januari sampai Juni 2021

| No | Desa | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi | Kategori |
|----|---------------------|-----------------|----------------|----------|
| 1 | Lelateng | 13 | 180 kali | Rendah |
| 2 | Baler Bale Agung | 11 | 160 kali | Rendah |
| 3 | Berangbang | 10 | 190 kali | Rendah |
| 4 | Kaliakah Kauh | 5 | 48 kali | Cukup |
| 5 | Puseh Agung | 4 | 61 kali | Rendah |
| 6 | Baluk | 14 | 100 kali | Cukup |
| 7 | Tegal Badeng Kauh | 5 | 20 kali | Tinggi |
| 8 | Tegal Badeng Kangin | 4 | 104 kali | Rendah |
| 9 | Banyubiru | 10 | 197 kali | Rendah |

| No | Desa | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi | Kategori |
|----|-----------------|-----------------|----------------|----------|
| 10 | Kaliakah Kangin | 3 | 41 kali | Rendah |

Sumber : data yang telah diolah, bagian tata usaha LPD

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di seluruh LPD yang berada di Kecamatan Negara periode Januari sampai Juni 2021 dengan keterangan dalam 6 bulan ada 1 LPD yang memiliki tingkat kehadiran dalam kategori tinggi, 2 LPD dalam kategori cukup dan 7 dalam kategori rendah. Dari data tersebut dapat disimpulkan masih seringnya karyawan yang terlambat diindikasikan pada permasalahan di lapangan yang terletak pada disiplin kerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara.

Melihat fakta-fakta yang terdapat di lapangan dan hasil wawancara diduga kinerja karyawan disebabkan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, padahal dalam teori Sinambela (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Terdapat sebuah kesenjangan antara teori Sinambela (2012) terhadap fakta-fakta di LPD yang berada di Kecamatan Negara Adat maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Kinerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara masih tergolong rendah dapat dilihat dari kesehatan ketiga LPD yang berada di

Kabupaten Jembrana, Kecamatan Negara memiliki kesehatan yang paling rendah.

2. Kepuasan kerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara tergolong masih rendah. Dari 10 LPD 8 diantaranya memiliki kepuasan kerja yang tergolong rendah.
3. Disiplin kerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara juga tergolong masih rendah. Melihat dari data tingkat kehadiran periode bulan Januari sampai Juni terdapat 7 dari 10 LPD masuk dalam kategori rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD yang berada di Kecamatan Negara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan informasi terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Negara. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk Lembaga Keuangan seperti Lembaga Perkreditan Desa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawannya.