

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang bertujuan memperoleh laba menjadikan sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan di dalam perusahaan dimulai dari perencanaan pelaksanaan dan evaluasi, sehingga sebuah perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya serta termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan individu aktif yang bekerja untuk memajukan perusahaan dimana harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sebuah perusahaan tentu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap diri sendiri dan perusahaannya.

Sebuah perusahaan tidak hanya menuntut karyawannya untuk melakukan kewajibannya saja, tentunya perusahaan juga harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dimiliki, sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Nawawi (2011), manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan

pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan perusahaan dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utamanya di dalam peningkatan kinerja adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes merupakan salah satu program pemerintah yang diharapkan mampu meningkatkan kemandirian perekonomian desa yang sepenuhnya dikelola oleh masyarakat desa, dari desa, oleh desa, dan untuk desa. BUMDes sebagai wadah kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat yang dikelola secara profesional dan tetap bertumpu pada potensi asli desa dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Provinsi Bali hingga saat ini sudah membentuk BUMDes dengan setiap tahunnya mengalami peningkatan, dikarenakan pada tahun 2023 pemerintah Provinsi Bali menargetkan seluruh desa di Bali memiliki BUMDes. Pada tahun 2018 tercatat sebanyak 568 BUMDes dari 636 desa (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2018), sedangkan pada tahun 2022 berdasarkan data dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) terdapat 626 BUMDes yang tersebar di 636 desa Provinsi Bali.

Kabupaten Buleleng adalah kabupaten dengan jumlah BUMDes terbanyak setelah Kabupaten Tabanan yaitu 126 BUMDes. Berikut rincian jumlah masing-masing karyawan BUMDes dimasing-masing kecamatan di Kabupaten Buleleng.

Tabel 1.1 Jumlah BUMDes masing-masing Kecamatan di Kabupaten Buleleng Tahun 2022

No.	Kecamatan	Jumlah BUMDes	Jumlah Karyawan
1	Tejakula	10	116 orang
2	Kubutambahan	13	76 orang
3	Sawan	14	71 orang
4	Buleleng	12	90 orang
5	Sukasada	14	115 orang
6	Banjar	17	105 orang
7	Seririt	19	55 orang
8	Busungbiu	13	62 orang
9	Gerokgak	14	42 orang
Total		126	732 orang

(Sumber: Forum Komunikasi BUMDes Kabupaten Buleleng, 2022)

Pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah Kecamatan Tejakula 116 orang, Kecamatan Sukasada 115 orang, dan Kecamatan Banjar 105 orang. BUMDes yang tersebar di Kabupaten Buleleng mengalami perkembangan yang cukup signifikan, BUMDes telah berkontribusi pada keuangan desa dan menyediakan lapangan pekerjaan dengan menyerap 732 orang pekerja. Beberapa BUMDes tidak hanya menjalankan fungsinya, namun berusaha melakukan pengembangan untuk kemajuan BUMDes dan desanya. Berikut adalah daftar 5 terbaik BUMDes di Kabupaten Buleleng:

Tabel 1.2 Data BUMDes Terbaik di Kabupaten Buleleng

No.	Nama BUMDes	Kecamatan	Status
1	Sari Nadi	Gerokgak	Terbaik
2	Bhuana Utama	Sukasada	Terbaik
3	Dwi Amertha Sari	Buleleng	Terbaik
4	Mandala Giri Amertha	Kubutambahan	Terbaik
5	Tunjung Mekar	Kubutambahan	Terbaik

(Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Buleleng, 2022)

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dan 1.2, peneliti akan melakukan penelitian pada BUMDes di Kecamatan Sukasada dikarenakan dengan jumlah karyawan kedua terbanyak di Kabupaten Buleleng dan terdapat BUMDes terbaik di Buleleng.

Kecamatan Sukasada memiliki 14 BUMDes, terletak pada geografis yang sama yaitu terletak 4 km dari pusat kota dan sebagian besar wilayahnya berupa dataran tinggi. Berada di geografis yang sama membuat budaya dan karakteristik penduduknya memiliki kemiripan, sehingga BUMDes yang berada di Kecamatan Sukasada memiliki permasalahan yang serupa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Forum Komunikasi BUMDes Kabupaten Buleleng, permasalahan utamanya terkait kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) pengelola yang masih kurang dilihat dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Permodalan BUMDes yang belum bisa mandiri, masih mengandalkan peminjaman dari bank dan memerlukan bantuan penyertaan modal dari desa. Pendanaan yang kurang mencukupi juga berpengaruh pada proses pengembangan usaha dalam BUMDes, karena keterbatasan dana pengelola hanya menjalankan program yang sudah ada tanpa dapat melakukan pengembangan dan pembaharuan. Pengembangan usaha BUMDes ini juga memerlukan kemampuan SDM yang kreatif dan inovatif untuk dapat memberikan ide-ide serta solusi jika terdapat permasalahan, namun SDM yang dimiliki beberapa BUMDes pada kenyataannya kurang memadai. Hal ini terjadi karena minimnya pelatihan yang dapat diikuti oleh karyawan baik pelatihan internal maupun eksternal, sehingga karyawan kurang memiliki wawasan dalam mengembangkan kualitasnya. Terkait gaji yang diterima, sebagian besar karyawan mendapat gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan hingga saat ini tidak ada program kenaikan gaji.

Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal karena keterbatasan alat penunjang yang disediakan BUMDes dan rendahnya kualitas

SDM yang kurang menyadari pekerjaannya sebagai tanggungjawab yang harus dikerjakan. Hal-hal tersebut yang membuat BUMDes di Kecamatan Sukasada tidak semuanya dapat berjalan lancar dan berkembang. Permasalahan yang terjadi menunjukkan pengaruh kinerja karyawan sangat penting di sebuah perusahaan dalam menjalankan fungsinya

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang pelaksanaan pekerjaannya tidak hanya dibatasi pada karyawan yang bertanggung jawab saja, tetapi melibatkan semua karyawan organisasi. Deskripsi kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu tujuan, pengukuran, dan penilaian. Penetapan tujuan dari sebuah organisasi merupakan strategi di dalam meningkatkan kemajuan kinerja. Selain penentuan tujuan kerja, juga sangat diperlukan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja yang diharapkan (Sinarwati, dkk, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu capaian kerja dari seorang karyawan yang berupa *output* hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Kurnianto dan Kharisudin, 2022).

Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Terdapat 3 peran di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi penentuan kinerja, yaitu: 1) Keterampilan berupa kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu perusahaan, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan sesuatu yang dilakukan karyawan, 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari perusahaan, berupa lingkungan kerja, pengawasan, gaji, pembagian kerja,

pendidikan dan pelatihan, kesempatan kerja, promosi, dan tipe kepemimpinan. Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi dari dalam diri individu karyawan berupa kepuasan kerja, kemampuan karyawan, sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, pengalaman, dan motivasi kerja (Astriono dan Widowati, 2022).

Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu :1) Mampu meningkatkan target pekerjaan, 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Dito, 2010). Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1) Ketepatan penyelesaian tugas, 2) Kesesuaian jam kerja, 3) Tingkat kehadiran, dan 4) Kerjasama (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Pada umumnya, sebuah perusahaan akan selalu berinteraksi dengan lingkungan dimana perusahaan itu berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga nantinya karyawan perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran (Hutabarat et al, 2019). Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada disekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan

dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan memperoleh tujuan yang ingin dicapainya. Sedangkan, apabila lingkungan kerja kurang menyenangkan akan membuat performa karyawan menurun dan pencapaian target tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (Budirianti et al, 2020).

Menurut Andika (2019), motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Motivasi kerja yang tinggi adalah modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat tercapai. Motivasi kerja dapat meningkatkan moral karyawan, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kinerja karyawan semakin meningkat, hasil pekerjaan yang didapatkan bisa maksimal dan berkualitas.

Menurut Wicaksono dan Gazali (2021), kepuasan kerja adalah perasaan lega individu terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh emosional individu, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di dalam karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan rasa suka sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari berbagai hal, sebagai contoh karyawan sering mengeluh, tidak patuh, atau menghindari tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Astriono dan Widowati, 2022). Penelitian lain yang serupa menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM (Sulaimiah & Nurmawati, 2022). Penelitian lain juga menyatakan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk membahas lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Se-Kecamatan Sukasada”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa masalah yang menjadi titik berat dalam pelaksanaan BUMDes terkait kinerja karyawan, dijabarkan sebagai berikut:

1. Kurangnya kuantitas sumber daya manusia
2. Kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan
3. Pekerjaan yang dilakukan tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan

4. Minimnya pelatihan yang disediakan pihak pengelola BUMDes
5. Ketersediaan alat penunjang pekerjaan karyawan yang kurang memadai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu penulis berupaya untuk membatasi permasalahan agar tidak terlalu meluas serta tidak menyimpang dari ruang lingkup pembahasan. Dalam kajian penelitian ini, batasan permasalahannya adalah bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes. Tujuan penelitian secara rinci diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) se-Kecamatan Sukasada.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lainnya dalam melakukan penelitian yang sejenis terkait ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan agar karyawan lebih memahami pentingnya memiliki motivasi, lingkungan kerja yang baik, dan

kepuasan kerja di dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan evaluasi bagi karyawan sendiri maupun BUMDes terhadap kinerja karyawan, agar kinerja yang sudah baik dapat dipertahankan dan untuk mengurangi permasalahan yang mungkin terjadi di masa datang. Selain itu, dapat menciptakan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan dan komitmen BUMDes.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dokumentasi penting terhadap pelaksanaan BUMDes dan dapat digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan bagi manajemen BUMDes dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

