

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi, karena pada dasarnya manusia memegang peranan penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia selalu dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar (Pandi Afandi, 2018 : 03). Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna, karena memiliki akal dan juga pikiran di antara makhluk hidup yang lain. Yang dimana Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fungsi untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan juga layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mukminim, dkk 2019 : 25). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Pereira & Said, 2019). Di era *globalisasi* ini manusia dijadikan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Pada suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk dapat melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi atau perusahaan

untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik. Menurut Kasmir (2016 : 60) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Organisasi atau perusahaan harus bisa memperlakukan karyawannya dengan baik karena dengan mengelola karyawan dengan baik bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Meningkatkan peran manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan Pandi Afandi (2018 : 3). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara *efisien* dan *efektif* sehingga dapat tercapai tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat, Pandi Afandi (2018 : 3). Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mempunyai kriteria peraturan perilaku yang harus dilakukan berhubungan dengan pekerjaan, baik itu peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis Pandi Afandi (2018 : 84).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tugas organisasi atau perusahaan tersebut, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Pandi Afandi (2018 : 83). Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu bagian yang penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena nantinya akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan Putri (2020). Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan Zakiah & Dwiridotjahjono (2021). Semakin baik kualitas dari pencapaian seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan Zakiah & Dwiridotjahjono (2021). Menurut Sulila (2019) kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Harapan suatu perusahaan yaitu mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, untuk itu perusahaan harus tau faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap, loyalitas pekerja akan menurun Ajabar (2020 : 77). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja menurut Kasmir (2019 : 189-93) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja,

kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Satuan perusahaan yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin dan karyawan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan maka perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin dan karyawan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan Lembaga Keuangan Desa yaitu BUMDes tentunya memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial untuk nantinya dapat mengorganisir kegiatan di dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan salah satu program pemerintah yang diharapkan untuk dapat 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. BUMDes berperan sebagai lembaga desa dalam desa untuk memanfaatkan semua sisi potensial ekonomi, pelebagaan ekonomi, dan potensi SDM dan masyarakat yang ada di desa. Dalam permendagri No 39 tahun 2010 mengenai badan usaha milik desa, yang mengatakan jika “guna menambah keuangan pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintah serta tingkat pemasukan warga lewat bermacam aktivitas usaha ekonomi penduduk pedesaan, didirikan badan usaha milik desa yang selaras dengan kebutuhan serta

kemampuan desa” (Ramadana, 2013:1068). Badan Usaha Milik Desa BUMDes juga di atur dalam asas solidaritas dan gotong royong yang mengikutinya melalui Undang-Undang No. 6 tahun 2004 tentang desa pasal 89 yang mengungkapkan bahwasannya tujuan terhadap hadirnya BUMdes yakni sebagai peluang usaha, pengembangan desa, pemanfaatan komunitas desa dan pengalokasian bantuan terhadap masyarakat rentan dengan bantuan atau jaminan sosial dan program insetif mengalir yang disetujui melalui anggaran pendapatan dan belanja desa (Nursetiawan,2018).

Tujuan adanya BUMDes yaitu secara umum demi untuk menaikkan taraf ekonomi desa, menambah lapangan pekerjaan dan juga peningkatan Pendapatan Asli Desa (PAD). Dilihat dari desa memegang peranan krusial yang berupaya membangun pembangunan nasional, sebab demografi Indonesia condong bertempat di pedesaan, maka dari itu desa memiliki pengaruh yang lumayan besar terhadap usaha dalam menciptakan stabilitas nasional. Karenanya status desa dinilai memiliki arti strategis untuk pengembangan Negara, karena desa merupakan dasar penentuan persoalan masyarakat untuk merencanakan dan mencapai tujuan nasional di taraf desa. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan suatu lembaga keuangan yang bermanfaat sebagai sarana dalam penyaluran dana untuk masyarakat. Oleh karena itu, selain keberadaan koperasi dan lembaga keuangan lainnya di desa sebagai lembaga simpan pinjam bagi masyarakat menengah ke bawah, desa juga memiliki lembaga simpan pinjam yang beroperasi di desa pakraman/adat yang disebut BUMDes. Setiap Desa mempunyai satu lembaga keuangan BUMDes untuk mensejahterakan masyarakatnya. Termasuk di setiap Desa yang berada di Kecamatan Abang Kabupaten Karangasem Provinsi Bali.

Perkembangan BUMDes yang berada di Kecamatan Abang Kabupaten Karangasem cukup pesat hal ini dilihat dari kenaikan jumlah BUMDes secara bertahap. Terlihat pada data dari dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem. Adapun jumlah perkembangan BUMDes di Kecamatan Abang kabupaten Karangasem nampak pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Presentase Jumlah BUMDes di Kecamatan Abang tahun 2017-2023

No	Tahun	Jumlah Desa	Jumlah BUMDes
1	2017	14	9
2	2018	14	10
3	2019	14	10
4	2020	14	14
5	2021	14	14
6	2022	14	14
7	2023	14	14

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem,2023)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan peningkatan jumlah BUMDes yang cukup signifikan yaitu sebanyak 14 BUMDes dan semua Desa di Kecamatan Abang memiliki satu unit BUMDes. Yang dimana dapat dilihat pada tahun 2017 hanya 9 desa dari 14 desa yang memiliki BUMDes dan pada tahun 2020 berkembang pesat menjadi 14 unit BUMDes yang berarti setiap Desa memiliki satu unit BUMDes. Adapun daftar nama BUMDes dan jumlah Karyawan BUMDes di Kecamatan Abang dapat dilihat dari tabel Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem, dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar nama-nama BUMDes di Kecamatan Abang

No	Nama Desa	Nama BUMDes	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Desa Tiyang Tali	BUMDes Dana Arta Mekar	5
2	Desa Tista	BUMDes Widya Sejahtera	7
3	Desa Bunutan	BUMDes Segara Gunung	3

No	Nama Desa	Nama BUMDes	Jumlah Karyawan (Orang)
4	Desa Ababi	BUMDes Artha Kusuma	4
5	Desa Abang	BUMDes Sad Mandala Abang	6
6	Desa Culik	BUMDes Artha Guna	3
7	Desa Labasari	BUMDes Werdhi Mesari	6
8	Desa Pidpid	BUMDes Karma Guna Arta	4
9	Desa Tribuana	BUMDes Buana Kria	3
10	Desa Purwakerti	BUMDes Suter Jagadhita	1
11	Desa Nawakerti	BUMDes Nawa Kerti Mandiri	1
12	Desa Kerta Mandala	BUMDes Kerta Jati	4
13	Desa Kesimpar	BUMDes Panca Datu Kesimpar	3
14	Desa Datah	BUMDes Swakarya Murti Raharja	4

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem, 2023)

Setiap BUMDes yang berada di Kecamatan Abang mempunyai kontribusi yang sama dalam lembaga penyediaan jasa simpan pinjam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta memberikan dorongan pada aspek perekonomian komunitas demi menaikkan pemasukan dan mensejahterakan masyarakat desa. Pada data yang di dapat dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karangasem, BUMDes yang terdapat pada setiap Desa di Kecamatan Abang memiliki 4 unit usaha yang wajib di jalankan di setiap Desa, dapat disimak pada Tabel 1.3 .

Tabel 1.3
Daftar Unit Usaha BUMDes di Kcamatan Abang

No	Unit Usaha	Kegiatan
1	SP	Melayani Pinjaman. Deposito Tabungan
2	Gerbang Sadu Mandiri (GSM)	Tabungan Pinjaman RTS dan RTM Membantu pemerintah mencairkan BLT Kerja sama antar Bank

No	Unit Usaha	Kegiatan
3	Pasar	Pungutan Jasa Parkir Jasa pemakaian dagang tetap dan tidak tetap Jasa dagang umum
4	Peternakan	Menyediakan pakan ternak Modal usaha berternak

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem.

Unit usaha pada BUMDes di Kecamatan Abang merupakan usaha yang dikelola oleh setiap BUMDes yang berada di Kecamatan Abang yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk dapat mensejahterakan masyarakat desa nya. Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap unit usaha BUMDes memiliki beberapa kegiatan yang dapat menunjang kesejahteraan masyarakatnya. Yang pertama yaitu Simpan Pinjam (SP) merupakan suatu lembaga desa yang bergerak di bidang keuangan untuk menunjang usaha ekonomi di desa, maka kegiatan tersebut (SP) memiliki kegiatan untuk melayani deposito dan juga tabungan. Selanjutnya Gerbang Sadu Mandara (GSM) yang merupakan prioritas utama untuk mensejahterakan masyarakat miskin, yang memiliki tujuan utama yaitu untuk menurunkan jumlah masyarakat miskin, maka dari itu GSM memiliki kegiatan tabungan, pinjaman Rumah Tangga Sasaran (RTS) dan Rumah Tangga Miskin (RTM) dan juga membantu pemerintah untuk mencairkan BLT. Selanjutnya mengenai Pasar yang merupakan aset yang dimana memiliki peran penting bagi perekonomian masyarakat desa, maka dari itu pasar tersebut memiliki kegiatan pungutan jasa parkir, jasa pemakaian dagang tetap dan tidak tetap dan jasa dagang umum. Dan selanjutnya mengenai peternakan yang merupakan lembaga peternakan yang penyusunannya melalui maksud demi menyediakan berbagai kegiatan peternakan mulai dari menyediakan pakan ternak dan juga menyediakan modal berupa bibit ternak untuk masyarakat desa setempat. Untuk dapat menjalankan unit

kegiatan tersebut maka setiap karyawan BUMDes mempunyai tanggung jawab sendiri dan setiap karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan BUMDes pada setiap Desa.

Menurut Data yang di dapatkan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa pada tahun 2020 BUMDes yang berada di Kecamatan Abang, terdapat beberapa BUMDes yang tidak memperlihatkan performanya lagi. Dapat dibuktikan dengan melihat laporan keuangan pada setiap unit BUMDes yang tidak dapat mencapai target usaha. Berikut Laporan Keuangan BUMDes di Kecamatan Abang dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Pendapatan dan Jumlah target usaha pada setiap BUMDes di
Kecamatan Abang pada Tahun 2023

No	Nama BUMDes	Jumlah Target Usaha	Pendapatan tahun 2023
1	Dana Artha Mekar	Rp. 20.000.000,00	Rp. 30.000.000,00
2	Widya Sejahtera	Rp. 120.000.000,00	Rp. 140.000.000,00
3	Segara Gunung	Rp. 120.000.000,00	Rp. 130.000.000,00
4	Artha Kusuma	Rp. 157.000.000,00	Rp. 160.000.000,00
5	Sad Mandala Abang	Rp. 150.000.000,00	Rp. 152.000.000,00
6	Artha Guna	Rp. 20.000.000,00	Rp. 15.000.000,00
7	Dana Werdhi Mesari	Rp. 160.000.000,00	Rp. 170.000.000,00
8	Karma Guna Arta	Rp. 20.000.000,00	Rp. 30.000.000,00
9	Buana Krya	Rp. 50.000.000,00	Rp. 70.000.000,00
10	Suter Jagadhita	Rp. 25.000.000,00	Rp. 15.000.000,00
11	Nawakerthi Mandiri	Rp. 20.000.000,00	Rp. 16.000.000,00
12	Kerthajati	Rp. 50.000.000,00	Rp. 55.000.000,00
13	Panca Dhatu	Rp. 50.000.000,00	Rp. 51.000.000,00
14	Swakarya Murti	Rp. 150.000.000,00	Rp. 154.000.000,00

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karangasem

Berdasarkan tabel tersebut bisa dilihat bahwa terdapat beberapa BUMDes yang tidak dapat mencapai target pada tahun 2023. Berikut daftar BUMDes yang terdapat di Kecamatan Abang yang tidak dapat mencapai target pendapatan pada tahun 2023 dapat di lihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Daftra BUMDes yang tidak dapat mencapai target tahun 2023

No	Nama BUMDes	Jumlah Target Usaha	Hasil Usaha tahun 2023
1	Artha Guna	Rp. 20.000.000,00	Rp. 15.000.000,00
2	Suter Jagadhita	Rp. 25.000.000,00	Rp. 15.000.000,00
3	Nawakerthi Mandiri	Rp.20.000.000,00	Rp. 16.000.000,00

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karangasem.

Menurut wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan Direktur BUMDes dari BUMDes Artha Guna Yaitu Bapak I Komang Sudasta. Menurunnya performa BUMDes dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan ini dikarenakan terjadi masalah internal yaitu dimana pegawai unit BUMDes telah melanggar SOP yaitu karyawan yang menyalahgunakan wewenang, karyawan memanfaatkan nasabah yang ingin meminjam uang di BUMDes dengan cara ikut meminjam uang dengan mengatasnamakan nasabah peminjam dan mengalami kemacetan pada saat melakukan angsuran di BUMDeshal ini mengakibatkan BUMDes Artha Guna mengalami kerugian yang cukup besar. Sehingga BUMDes Artha Guna tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain dengan Direktur BUMDes, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan BUMDes Artha Guna, dimana dapat disimpulkan bahwa hal tersebut terjadi karena atasan tidak pernah memberikan bonus dan kenaikan gaji atas kinerja yang sudah optimal yang diberikan oleh karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Direktur BUMDes Suter Jagadhita yaitu Bapak Tangkas Made Suteja, beliau mengatakan BUMDes Suter Jagadhita di ambil alih untuk sementara oleh kantor desa dikarenakan para karyawan BUMDes sebelum nya memilih untuk berhenti bekerja dan lebih memilih untuk merantau dan karyawan masih tersisa Direktur nya saja dan untuk sekarang sedang mengalami pemulihan kembali.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada ketua BUMDes Nawakerti Mandiri yaitu bapak I Made Sudarma, dimana beliau mengatakan BUMDes Nawakerti mandiri bergabung dengan kantor desa, hal ini mengakibatkan kurang luasnya karyawan BUMDes dan sabah untuk melakukan kegiatan juga bertransaksi. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan BUMDes bahwasannya kantor sudah memberikan fasilitas kerja yang memadai, akan tetapi ada yang perlu di tambah dan juga dibenahi. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan para pegawai BUMDes di Kecamatan Abang, dimana karyawan mengalami permasalahan yang sama yaitu sebagian pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik, perlunya upgrade komputer generasi lama, terbatasnya jumlah printer sehingga terkadang pegawai meminjam printer kepada karyawan yang berada di kantor desa, kurang nyamannya pegawai BUMDes dikarenakan kantor menjadi satu dengan kantor desa mengakibatkan pegawai merasa kurang memiliki privasi di dalam kantor. Selain ketiga BUMDes tersebut peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan BUMDes di Kecamatan Abang dapat disimpulkan bahwa mereka memang kekurangan motivasi dari atasan, tidak adanya kenaikan gaji dan pembagian hasil SHU yang tidak sesuai, dari ke 14 BUMDes di Kecamatan Abang hanya terdapat 1 BUMDes yang memiliki alat absensis yaitu BUMDes Werdi Mesari sehingga ke 13 BUMDes dapat datang ke kantor dengan se enaknya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang sudah peneliti lakukan melalui wawancara dengan setiap karyawan BUMDes di Kecamatan Abang dan Direktur BUMDes maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan pada setiap BUMDes di Kecamatan Abang yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Di dalam hasil kinerja karyawan yang baik, mendapat dorongan dari atasan atau manajer yang maksimal seperti memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa bahwa mereka memang diharapkan dan juga dihargai dalam pekerjaannya dan mereka akan lebih berusaha bekerja semaksimal mungkin agar tidak mengecewakan perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja. Kadarisma (2012 : 290) mengemukakan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa bekerja dengan baik, tujuan organisasi akan dapat lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Faktor pendorong ini sering diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Apabila seseorang merasa termotivasi maka mereka akan melakukan tindakan yang dapat menguntungkan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, sebab karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya kinerjanya dapat maksimal sehingga hasilnya sesuai juga dengan tujuan yang nantinya ingin di capai oleh perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Karyawan yang melakukan disiplin kerja adalah karyawan yang dapat mematuhi peraturan dan SOP yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Pandi Afandi (2018 : 12) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu

prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tentunya bermanfaat untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan dengan disiplin kerja ataupun untuk karyawannya. Pada perusahaan dengan disiplin kerja yang bagus maka akan dapat terwujud tata tertib serta kelancaran dalam menjalankan tugas, oleh sebab itu diharapkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan serta dengan perolehan yang optimal. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk motivasi karyawan agar mampu atau dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok Sulila (2019).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Pandi Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawannya untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Berlandaskan latar belakang yang sudah peneliti uraikan tadi, peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Di Kecamatan Abang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas, bahwa terdapat masalah kinerja karyawan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang yang di sebabkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- 1.2.1 Tidak adanya motivasi kerja dari atasan kepada bawahan. Seperti, tidak adanya kenaikan gaji dan pemberian bonus sebagai bentuk motivasi dari atasan untuk dapat membangun semangat karyawan.
- 1.2.2 Karyawan tidak mematuhi SOP yang ditetapkan di dalam kantor dan menyalahgunakan wewenang.
- 1.2.3 Kurangnya disiplin kerja dari para karyawan, dikarenakan tidak adanya alat absensi pada setiap BUMDes
- 1.2.4 Masih kurangnya fasilitas baik sarana dan prasarana kantor untuk dapat mendukung kegiatan BUMDes.
- 1.2.5 Kurangnya privasi kantor, karena antara BUMDes dan Kantor Desa masih mejadi satu kantor.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini supaya lebih fokus dalam permasalahan pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), begitu juga dengan data yang mencakup pada penelitian ini saja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang di atas peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang?
- 1.4.2 Apakah Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kecamatan Abang?

1.5 Tujuan Ppenelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui.

- 1.5.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang.
- 1.5.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang.
- 1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang.
- 1.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Abang.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, adapun manfaat yang ingin di capai dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, sehingga memberikan manfaat kepada masyarakat umum.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan .

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa, serta dapat digunakan sebahai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu pembaca agar menngkatkan pengetahuan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Undiksha

Bagi Undiksha di harapkan dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran bagi kampus dan menambah wawasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja.

Disiplin Kera dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan dan juga sebagai inspirasi bagi adik tingkat untuk menyelesaikan tugas akhir.

