

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019 : 25).

Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan. Dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik. Menurut Kasmir (2016 : 6) 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 mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Organisasi harus bisa memperlakukan karyawan dengan baik karena mengelola karyawan dengan baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat (Bukit, dkk, 2017 : 15). Seperti yang diketahui memang tidak gampang untuk mengelola karyawan dalam perusahaan, yang dimana memerlukan pemikiran yang sangat serius apa lagi perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang banyak. Sebagian besar setiap perusahaan atau organisasi mempunyai kriteria peraturan perilaku yang harus dilakukan berhubungan dengan pekerjaan, baik itu peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dilakukan oleh perusahaan atau organisasi supaya karyawan dapat melaksanakan standar perilaku untuk berupaya mendapatkan kinerja karyawan yang bagus.

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pemimpin dan karyawan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain itu, suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, untuk itu

perusahaan harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun (Ajabar, 2020 : 77).

Kadarisman (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 dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan dapat lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk seseorang melakukan pekerjaan. Jika seseorang termotivasi mereka akan melakukan tindakan yang sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bangun (2012 : 313) mengemukakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Jika manajer memberikan motivasi yang sangat kuat dalam memberikan motivasi untuk karyawan demi memajukan perusahaan/organisasi. Maka akan ada timbul rasa memiliki dalam diri karyawan semakin kuat jika memberi motivasi yang sangat kuat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang baik.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Karyawan yang melakukan disiplin kerja adalah karyawan yang mematuhi peraturan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Kasmir (2016: 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja akan mematuhi dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya. Dalam hal ini karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan tidak

mematuhi peraturan tidak disiplin dalam bekerja itu akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Setiap perusahaan/organisasi tentunya memiliki SDM untuk mengorganisir keberlangsungan perusahaan/organisasi tersebut. Sama halnya dengan lembaga perkreditan desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki SDM untuk mengelola LPD tersebut. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengelola potensi keuangan desa. Lembaga keuangan ini mampu mensejahterakan masyarakat dengan memenuhi keperluan atau kepentingan desa itu sendiri. Dengan adanya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) ini masyarakat bisa mendapatkan dana untuk suntikan bisnis atau usaha yang sedang dibangunnya. Seperti yang bisa kita ketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi/perusahaan itu dilihat dari kinerja karyawan. Di setiap LPD masing-masing karyawan mempunyai tanggung jawabnya sendiri, jadi setiap karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Di dalam hasil kinerja yang bagus karyawan terdapat dorongan dari atasan/manajer yang maksimal seperti memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa bahwa mereka memang diharapkan dan dihargai sehingga mereka akan berusaha bekerja semaksimal mungkin supaya tidak mengecewakan perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada masing-masing LPD di Kecamatan Karangasem yang berjumlah 21 LPD menunjukkan bahwa terdapat LPD yang ada di Kecamatan Karangasem tidak memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya, itu menyebabkan kinerja karyawan yang kurang sehingga tujuan suatu organisasi tidak bisa sesuai target organisasi. Motivasi kerja yang diberikan

dapat berupa pemberian material seperti pemberian bonus atas hasil kinerja kepada karyawan dan gaji yang sesuai. Selain itu juga bisa berupa pemberian non material seperti pemberian penghargaan, memberikan apresiasi atau arahan agar karyawan lebih semangat setelah menerima motivasi tersebut. Tetapi beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan itu semua. Selain itu, ketua di masing-masing LPD menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan pada masing-masing LPD menurun yang menyebabkan tujuan LPD tersebut belum bisa terealisasi. Karyawan yang bisa menghasilkan kinerja yang bagus tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan. Dengan kurangnya hasil kinerja karyawan membuat kualitas LPD menurun seperti beberapa LPD yang ada di Kecamatan Karangasem. Hal ini bisa dilihat memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Selain kehadiran karyawan menentukan kedisiplinan kerja karyawan, ada juga ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik. Setelah peneliti melakukan observasi, peneliti mendapatkan hasil bahwa dari 21 LPD yang ada di Kecamatan Karangasem hanya 1 LPD yang menerapkan sistem absensi dari 21 LPD dan jika ada pegawai melakukan pelanggaran tidak ada sanksi yang tegas dari pihak LPD. Untuk ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis masih kurang dilakukan oleh beberapa karyawan LPD di Kecamatan Karangasem. Rekapitulasi absensi pegawai LPD Jasri Kecamatan Karangasem

nampak pada tabel 1.1

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Absensi Pegawai LPD Jasri Kecamatan Karangasem pada Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir (%)	Tidak Hadir (%)
			S	I	A	C		
Januari	24	6	1	10	-	-	63,0	37,0
Februari	20	6	-	2	-	-	92,0	8,0
Maret	23	8	10	3	-	-	59,0	41,0
April	21	8	1	3	-	-	86,0	14,0
Mei	17	8	-	1	-	-	96,0	4,0
Juni	20	8	-	1	-	-	97,0	3,0
Juli	21	8	4	-	3	-	76,0	24,0
Agustus	24	8	-	2	23	-	22,0	78,0
September	21	8	-	5	21	-	11,0	89,0
Oktober	26	8	3	6	6	13	18,0	82,0
November	25	7	-	-	5	25	7,0	93,0
Desember	26	7	1	8	18	22	51,9	48,1
Jumlah	268	90	20	41	76	60	44,98	55,02

Sumber data: LPD Jasri Kecamatan Karangasem (2020)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa selama Januari-Desember 2020 dengan hari efektif 17-30 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 37,0%, bulan Februari 8,0%, bulan Maret 41,0%, bulan April 14,0%, bulan Mei 4,0%, bulan Juni 3,0%, bulan Juli 24,0%, bulan Agustus 78,0%, bulan September 89,0%, bulan Oktober 82,0%, bulan November 93,0% dan bulan Desember 48,1%.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah dalam pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin supaya tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Dari beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dinyatakan oleh Ekhsan (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hasibuan dan Beby (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Sedangkan Hasyim (2020) menyatakan bahwa jika menggunakan uji secara parsial, atau tidak dibaurkan maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Karangasem”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas

bahwa terdapat masalah kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Karangasem yang disebabkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1.2.1 Berkaitan dengan motivasi kerja, karyawan tidak diberikan penghargaan, bonus dan yg lainnya yang sifatnya memotivasi karyawan dalam bekerja.

1.2.2 Berkaitan dengan disiplin kerja, karyawan masih ada yang telat datang ke kantor dan banyak libur dalam bekerja

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini supaya lebih fokus dalam permasalahan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD), begitu juga dengan data yang hanya mencangkup dengan 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 LPD Di Kecamatan Karangasem?

1.4.2 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Karangasem?

1.4.3 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Karangasem?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1.5.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Karangasem

1.5.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Karangasem

1.5.3 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Karangasem

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Karangasem.

#### 2) Bagi Pihak LPD

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak LPD untuk mengetahui pentingnya memberikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

hasil kerja karyawan dan bisa sebagai masukan untuk pimpinan suatu organisasi/perusahaan.

3) Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selain itu peneliti juga bisa memenuhi tugas akhir syarat untuk kelulusan di perkuliahan.

4) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi kepustakaan bagi para peneliti kedepannya serta menambah wawasan mengenai matakuliah sumber daya manusia bagi mahasiswa kedepannya sehingga mampu memberikan kontribusi ilmiah, tambahan bukti empiris dan pemahaman lebih luas terkait motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

