

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam berbagai aspek dan merumuskan strategi untuk menghadapi perubahan demi mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dan karyawannya. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling krusial bagi organisasi dengan berfungsi sebagai penggerak untuk setiap aktivitas di dalam perusahaan. Sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatannya untuk meraih tujuan yang diinginkan memerlukan manajemen yang baik, terutama pada sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aset utama. Sebagai aset utama, karyawan harus dikelola agar tetap produktif. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan performa karyawan, dengan harapan semua tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, (Said & Mapparenta 2023)

Menurut (Wibowo, 2015 : 365) Setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun institusi pemerintahan, berupaya agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Namun, dalam praktiknya sering dijumpai bahwa keterampilan sumber daya manusia belum mampu memenuhi harapan dari manajer maupun pemimpin. Setiap organisasi selalu menginginkan sumber daya yang dapat beroperasi dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Performa karyawan adalah elemen krusial dalam upaya mencapai sasaran perusahaan. Dengan performa karyawan yang optimal di suatu perusahaan, perusahaan tersebut akan mampu meraih sasaran yang dikehendakinya. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dari performa

karyawan, di mana kinerja adalah hasil dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang diraih seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Wibowo, 2015:11).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Seorang karyawan juga harus memiliki kedisiplinan yang baik untuk bisa berada di suatu perusahaan. Menurut (Supomo R, 2022:134) Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan sebuah sikap hormat, menghargai, taat, serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada, dan juga menaatinya dengan baik serta siap menerima sanksi-sanksi apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Selain disiplin kerja, faktor lain yang menjadi perhatian sebuah organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja. Menurut (Wibowo, 2015:322) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kinerja seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan motivasi, seorang karyawan jika mendapatkan motivasi yang tinggi yang diberikan oleh pemimpin, maka motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Kristianti et al., 2024) Desa masih dipandang jauh tertinggal dibandingkan kota, baik dari segi ekonomi, kesejahteraan, pendidikan dan fasilitas-fasilitas lainnya. Desa mempunyai peranan yang penting dalam upaya pembangunan daerah, karena didalamnya terkandung proses pembangunan dan hasil-hasilnya mengenai secara langsung kepentingan sebagian besar masyarakat yang bermukim di pedesaan. Banyak upaya yang dapat dilakukan pemerintahan desa untuk meningkatkan perekonomian desa, salah satu upaya tersebut yaitu dengan mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Badan Usaha Milik Desa merupakan lembaga ekonomi yang berfungsi untuk menampung kegiatan ekonomi desa sebagai upaya untuk meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat desa. Dalam proses pertumbuhan masyarakat BUMDes diharapkan mampu mengembangkan dan menggerakkan roda perekonomian di desa. Menurut Salihin dalam (Kristianti et al., 2024) Sejalan dengan tujuan pembentukan BUMDes yang tercantum dalam peraturan menteri desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi nomor 4 tahun 2015 adalah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADES). BUMDes didirikan dengan didasarkan pada potensi khas desa. Salah satu Badan Usaha Milik Desa yang kurang berkembang yaitu BUMDes Jaya Makmur, BUMDes Jaya Makmur terletak di pekon/desa Sriwungu, kecamatan Banyumas, kabupaten Pringsewu, provinsi Lampung. Berikut adalah data karyawan di BUMDes Jaya Makmur pada tahun 2024 yang memiliki 32 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data karyawan BUMDes Jaya Makmur

NO	Divisi	Jumlah (Karyawan)
1.	Direktur	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bendahara	1
4.	Unit Perdagangan	1
5.	Jasa Layanan	1
6.	Destinasi Wisata	22
7.	Produksi Air Minum	3
8.	Bank Sampah	2
	Jumlah (Karyawan)	32

Sumber: BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di BUMDes Jaya Makmur pekan Sriwungu Pringsewu diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan pengamatan dan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, ada faktor faktor yang menghambat karyawan tersebut bekerja dengan baik, disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, yang membuat kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur menurun. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya Bumdes Jaya Makmur telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut Ini merupakan tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Bumdes Jaya Makmur.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu
Tahun 2023

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Proaktif Dan Inovatif	91-100	100	5	Istimewa
2	Tanggung Jawab Dan Kecepatan	76-90	100	4	Diatas Standar
3	Fokus Dan Berorientasi Pada Hasil	65-75	100	3	Sesuai Standar
4	Koordinasi Dan Kerjasama Dalam Tim	51-64	100	2	Dibawah Standar
5	Hubungan (Relations)	<50	100	1	Tidak Memenuhi Standar
6	Keterlambatan (Lateness)				

Sumber: BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu telah menerapkan kriteria evaluasi kinerja untuk menilai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang mencakup berbagai aspek kinerja. Setiap rentang kinerja memiliki penilaian dari <50 – 100 dan menetapkan target 100 % dengan skala nilai 1-5 yang mencakup keterangan dari tidak memenuhi standar hingga istimewa. Berikut adalah Tabel 1.3 yang menunjukkan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu:

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu
Tahun 2023

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Proaktif Dan Inovatif	91-100	100	67	Sesuai Standar
2	Tanggung Jawab Dan Kecepatan	76-90	100	64	Dibawah Standar
3	Fokus Dan Berorientasi Pada Hasil	65-75	100	64	Dibawah Standar
4	Koordinasi Dan Kerjasama Dalam Tim	51-64	100	88	Diatas Standar
5	Hubungan (Relations)	<50	100	94	Istimewa
6	Keterlambatan (Lateness)	<50	100	60	Dibawah Standar

Sumber: BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu bahwa, Tanggung Jawab dan Kecepatan, Fokus Dan Berorientasi Pada Hasil, dan Keterlambatan (Lateness), memiliki nilai dibawah standard hal ini harus ditingkatkan lebih lanjut karena masih belum memenuhi

target yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih memerlukan upaya-upaya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap Perusahaan termasuk BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu Pringsewu, karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian dan realisasi tujuan perusahaan. Diketahui bahwa terdapat berbagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaporkan atau mengumpulkan laporan hasil kerja, masih ada karyawan yang malas bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, dan kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang menjadi perhatian di BUMDes Jaya Makmur adalah motivasi kerja. Beberapa karyawan pada BUMDes Jaya Makmur menyatakan bahwa kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya disebabkan karena BUMDes Jaya Makmur memberikan gaji tidak tepat waktu dan karyawan juga merasa bosan dengan pekerjaannya karena pekerjaannya monoton, sehingga hal tersebut memicu karyawan kurang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat indikasi akan adanya research gap dari disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian dari (Said & Mapparenta 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

yang di teliti oleh (Siti Aesah, Endang Suprapti, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian (research gap) pada penelitian sebelumnya yang semakin membuktikan hal ini, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya telah menimbulkan research gap, sehingga perlu dilakukan klarifikasi kembali perbedaan hasil penelitian tersebut yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan populasi yang berbeda, tahun yang berbeda serta objek penelitian yang berbeda, yaitu pada BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu Pringsewu. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur, serta untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen BUMDes Jaya Makmur dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta kemudian merangkumnya dalam tulisan berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMDES JAYA MAKMUR PEKON SRIWUNGU PRINGSEWU”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu Pringsewu.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian pada BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu, kabupaten Pringsewu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah bulan Oktober 2024 sampai dengan Januari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.
2. Untuk mengetahui, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.
3. Untuk mengetahui, motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana memperluas kemampuan berfikir secara ilmiah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti
Peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam melakukan penelitian lapangan, analisis data, dan penulisan laporan ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperbaiki kebijakan internal terkait disiplin kerja dan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

3. Bagi Institusi

Institusi dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan BUMDes, membuka peluang untuk kolaborasi penelitian dan pengembangan lebih lanjut untuk mahasiswa Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi organisasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN