

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Walaupun manusia berada pada masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang suatu pekerjaan adalah suatu yang mulia, manusia tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human value*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi (Handoko, 2018:27).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesinmesin produksi uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia). Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. Dan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi (Rivai dan Sagala, 2018:97).

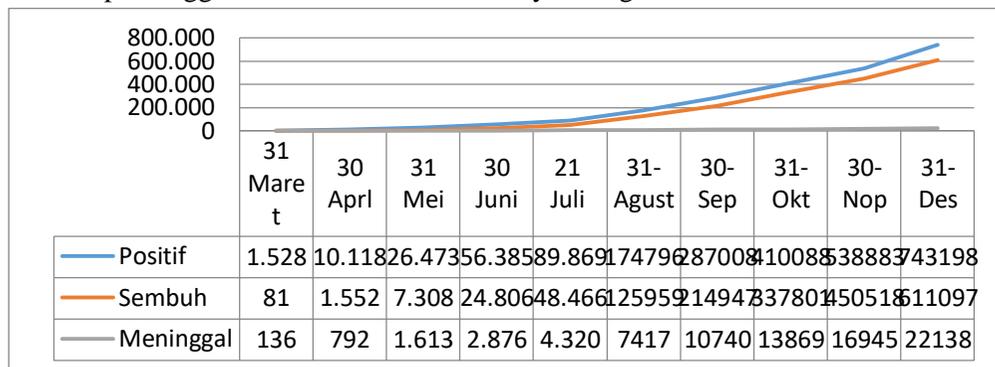
Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi pada era globalisasi menuntut organisasi untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan dan strategi yang menjadi perhatian adalah Manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumberdaya manusia (Kaswan, 2017:17).

Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja dan etos kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja dan etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena

dengan adanya motivasi kerja dan etos kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja karyawan yang tinggi.

Pandemi Covid-19 yang dimulai pada akhir tahun 2019 telah menebarkan kecemasan di setiap orang, tidak terkecuali pada para pekerja. *Corona Virus Disease* pada tahun 2019 (Covid-19) telah menjadi pandemic global semenjak diumumkan oleh WHO pada tanggal 11 Maret 2020. Covid-19 pertama kali muncul di Wuhan China pada akhir tahun 2019. Kemudian berkembang dengan cepat dan tidak terkontrol ke seluruh dunia. Tercatat sudah lebih 213 negara yang terkonfirmasi terinfeksi Covid-19 (Syafrida dan Hartati, 2020; Xiao *et al.*, 2020).

Kasus Covid-19 di Indonesia pertama muncul pada tanggal 2 Maret 2020 dan sampai tanggal 31 Desember 2020 datanya sebagai berikut:



Sumber: covid19.go.id

Gambar 1.1

Grafik Perkembangan Kasus Covid-19 Tanggal 31 Maret sampai dengan 31 Desember 2020 di Indonesia

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa kasus positif terjangkit Covid-19 di Indonesia dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 terus mengalami peningkatan. Begitu juga dengan pasien sembuh, dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 juga terus mengalami peningkatan. Namun kasus meninggal dunia akibat Covid-19 juga mengalami peningkatan dari bulan Maret 2020 sampai dengan Bulan Desember 2020.

Mengingat Covid-19 merupakan virus yang berbahaya dan mematikan, dalam situasi sekarang orang akan lebih mudah cemas dan merasa lelah karena Covid-19, terlebih-lebih bagi orang yang bekerja di rumah sakit (Abro *et al.*, 2015; Garcia-Herrero *et al.*, 2017). Peningkatan kecemasan ini mengakibatkan penurunan motivasi dalam bekerja. Kecemasan mendorong manusia untuk mencari bantuan dan

dukungan sosialisasi masyarakat di sekitarnya (Putra dan Susilawati, 2018; Adnyaswari dan Adnyani, 2017).

Hasil penelitian Wang *et al.* (2020), yang melibatkan 1.210 responden dari 194 kota di Cina. Secara total, 53,8% responden menilai dampak psikologis dari wabah tersebut sedang atau berat; 16,5% melaporkan gejala depresi sedang hingga berat; 28,8% melaporkan gejala kecemasan sedang hingga berat; dan 8,1% melaporkan tingkat stres sedang hingga berat. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perempuan, lebih rentan terkena stress, cemas dan depresi. Hal senada dengan penelitian Li *et al.* (2020), pada 17,865 pengguna aktif Weibo dengan model machine learning, menunjukkan bahwa terjadi peningkatan emosi negatif (cemas, stress) dan penilaian risiko, sementara emosi positif (kebahagiaan, kepuasan hidup) mengalami penurunan. Sementara di Indonesia, hasil survei Iskandarsyah dan Yudiana (2020) menunjukkan 78 % partisipan cemas dengan penyebaran Covid-19 dan 23% merasa tidak bahagia atau dalam kondisi tertekan.

Fenomena kecemasan menghadapi Covid-19 seperti tersebut di atas juga terjadi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan suatu bentuk lembaga ekonomi milik desa pakraman yang diatur dalam peraturan khusus. Peraturan tersebut adalah Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa (Perda LPD Nomor 8 Tahun 2002), sebagaimana telah diubah sebanyak dua kali dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa, (Perda LPD Nomor 3 Tahun 2017) dan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa, (Perda LPD Nomor 4 Tahun 2019).

LPD berfungsi sebagai salah satu wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat, menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha ke arah peningkatan taraf hidup krama desa dan dalam kegiatan usahanya banyak menunjang pembangunan desa. Peran LPD disini sangat penting dalam upaya mewujudkan pembangunan desa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mewujudkan kehidupan masyarakat yang mandiri serta mewujudkan pertumbuhan usaha mikro dalam wilayah pedesaan. LPD sebagai lembaga keuangan yang melakukan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana masyarakat beroperasi pada suatu wilayah administrasi desa adat dengan dasar kekeluargaan antarwarga desa (Harefa, 2016; Agustini, 2019, Wiguna *et al.* 2020).

Sejak awal didirikannya LPD di Bali, telah memiliki beberapa tujuan mulia antara lain. Pertama, untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal efektif. Kedua, membrantas

sistem ijon, gadai gelap dan lain-lain yang bisa disamakan dengan itu di daerah pedesaan, yang pada saat itu masih banyak ada di daerah Bali. Ketiga, menciptakan pemerataan dan kesempatan kerja bagi warga pedesaan, baik yang bisa ditampung secara langsung di LPD, maupun yang bisa ditampung oleh usaha-usaha produktif masyarakat yang dibiayai oleh LPD. Keempat, menciptakan daya beli dan melancarkan lalu lintas pembayaran dan pertukaran di desa (Anggereni, 2018; Diarini dan Budiarta, 2018; Sunariani dan Deniartha, 2016).

Sebagaimana terurai dalam tujuannya, dari sejak awal berdirinya LPD diharapkan mampu mendorong pembangunan ekonomi masyarakat di daerah Bali melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. LPD juga diharapkan membrantas sistem ijon, gadai gelap dan lain-lain yang bisa disamakan dengan itu di daerah pedesaan. Di samping itu, LPD juga mengemban tugas menciptakan pemerataan dan kesempatan kerja bagi warga pedesaan, baik yang bisa ditampung secara langsung di LPD, maupun yang bisa ditampung oleh usaha-usaha produktif masyarakat yang dibiayai oleh LPD. Menciptakan daya beli dan melancarkan lalu lintas pembayaran dan pertukaran di desa, juga menjadi tugas pokok LPD (Sadiarta, 2017; Suwendra dan Wirawan, 2015).

Selama pandemi Covid-19, banyak karyawan LPD yang merasa cemas karena takut tertular penyakit berbahaya tersebut. Untuk mengatasi rasa cemas ini, para karyawan LPD membutuhkan dukungan dari keluarga dan teman-temannya. Adanya dukungan tersebut akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan lega sehingga dapat menurunkan kecemasan. Xiao *et al.* (2020), mendefinisikan dukungan sosial sebagai salah satu fungsi pertalian sosial yang menggambarkan tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal yang akan melindungi individu dari konsekuensi cemas bahkan stres. Nahum-Shani *et al.* (2015) dan Stapleton *et al.* (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat menurunkan kecemasan karyawan sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan kembali. Selain itu menurut Chou (2015); Iswanto dan Agustin (2016) dukungan sosial yang diberikan oleh orang terdekat (*significant others*) berupa perhatian, emosi, bantuan instrumental, pemberian informasi dan penilaian diri terhadap individu dalam menghadapi bahaya Covid-19 dapat mengubah persepsi kecemasan dan ketakutan serta kekhawatiran individu tersebut dalam bekerja pada saat pandemi Covid-19.

Hasil penelitian Kurniawan *et al.* (2018) dan Kadarisman (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Shandi (2019), Sarmedi (2017) dan Dani (2015), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Aniwati *et al.* (2018) serta Afandi dan Supeno (2016), yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh

terhadap etos kerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Samiran *et al.* (2019) dan Segantara (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh kompetensi terhadap etos kerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap etos kerja. *Research gap-1* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap etos kerja.

Tabel 1.1
Research Gap-1
Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja

Research Gap	Isu/Penelitian	Temuan
<i>Gap-1</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap etos kerja.	Pengaruh kompetensi terhadap etos kerja.	
	Kurniawan <i>et al.</i> (2018); Kadarisman (2016); Shandi (2019); Sarmedi (2017); Dani (2015)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap etos kerja.
	Aniwati <i>et al.</i> (2018); Afandi dan Supeno (2016); Samiran, dkk. (2019); Segantara (2017)	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Sumber: Beberapa penelitian yang dikembangkan untuk disertasi ini.

Selain kompetensi, karakteristik individu juga berpengaruh terhadap etos kerja. Bagaimanapun baik kompetensi seorang karyawan, bila karyawan yang bersangkutan tidak memiliki semangat dalam bekerja, maka etos kerja tidak akan meningkat. Hasil penelitian Chadegani *et al.* (2015) dan Daryanto *et al.* (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap etos kerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Zulkarnaen (2017) dan Purba (2015) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap etos kerja. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Sumantri *et al.* (2017), Nizam *et al.* (2016) dan Syaifuddin (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja. *Research gap-2* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja.

Tabel 1.2
Research Gap-2
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja

Research Gap	Isu/Penelitian	Temuan
Gap-2 Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja.	Pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja.	
	Chadegan <i>et al.</i> (2015), Daryanto <i>et al.</i> (2015), Zulkarnaen (2017), Purba (2015).	Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap etos kerja.
	Sumantri <i>et al.</i> (2017), Nizam <i>et al.</i> (2016), Syaifuddin (2017).	Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Sumber: Beberapa penelitian yang dikembangkan untuk disertasi ini.

Hasil penelitian Mustapa *et al.* (2019) dan Tezci *et al.* (2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap motivasi. Demikian juga dengan hasil penelitian Rifa'i (2018) dan Adnyaswari dan Adnyani (2017), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap motivasi. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Stapleton *et al.* (2015) dan Chou (2015), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap motivasi. Demikian juga dengan hasil penelitian Rusli *et al.* (2018), Pranoto dan Mulyana (2016) serta Damayanti (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja. *Research gap-3* menunjukkan hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja.

Tabel 1.3
Research Gap-3
Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja

Research Gap	Isu/Penelitian	Temuan
Gap-3 Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi	Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja	
	Mustapa <i>et al.</i> (2019); Tezci <i>et al.</i> (2015); Rifa'i (2018); Adnyaswari dan Adnyani (2017)	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap motivasi.
	Stapleton <i>et al.</i> (2015); Chou	Dukungan sosial tidak

kerja	(2015); Rusli, dkk. (2018); Pranoto dan Mulyana (2016); Damayanti (2016)	berpengaruh terhadap motivasi
-------	--	-------------------------------

Sumber: Beberapa penelitian yang dikembangkan untuk disertasi ini.

Pembahasan mengenai motivasi kerja tidak dapat dilepas dari etos kerja. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau ataupun rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2017: 216). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sementara itu, etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga memengaruhi perilaku kerjanya (Dhanendra dan Indrawati, 2018). Sama halnya dengan motivasi kerja, etos kerja juga memiliki peranan dalam upaya individu mencapai kinerja yang optimal. Etos kerja sendiri menurut Sinamo (2020: 282) dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Selanjutnya disebutkan motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Luthans, 2019: 274). Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh Robbins. Menurut Robbins (2020: 302) fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah: (1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; (2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan (3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian Dewi *et al.* (2019), Elvina dan Chao (2019), Shaikh *et al.* (2018), Abubakari (2018), Aluf *et al.* (2017), Sharma dan Sharma (2017), Robercu dan Iancu (2016), Mhlanga (2016) dan Ismajli *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Ma'rif dan Chair (2020), Hasyim *et al.* (2020), Priharti dan Nefridiany (2019), Sumiati dan Purbasari (2019), Rukhayati (2018), Salbiyah dan

Mahardhika (2017), Pramularso (2017), Rahsel (2016), Sumantri (2016), Kadari dan Fransisca (2016), Wahyuningtyas *et al.* (2016), Pramadita dan Surya (2015) dan Amalia dan Fakhri (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Darajat *et al.* (2019), Anggraini *et al.* (2018), Siddiqi (2018), Ekundayo (2018), Nabi *et al.* (2017), Sunarsih dan Helmiatin (2017), Ali *et al.* (2016) dan Onanda (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Mashudi *et al.* (2020), Beno dan Irawan (2019), Adha *et al.* (2019), Heruwanto *et al.* (2018), Fachreza *et al.* (2018), Muntaha dan Mufrihah (2017), Riyadi dan Rokhim (2017), Aziz (2016), Sutrischastini (2015), Setiawan (2015) dan Theodora (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. *Research gap-4* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Tabel 1.4
Research Gap-4
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

<i>Research Gap</i>	Isu/Penelitian	Temuan
<i>Gap-4</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dewi <i>et al.</i> (2019), Elvina dan Chao (2019), Shaikh <i>et al.</i> (2018), Abubakari (2018), Aluf <i>et al.</i> (2017), Sharma dan Sharma (2017), Robercu dan Iancu (2016), Mhlanga (2016), Ismajli, <i>et.al.</i> (2015), Ma'ruf dan Chair (2020), Hasyim <i>et al.</i> (2020), Priharti dan Nefridiany (2019), Sumiati dan Purbasari (2019), Rukhayati (2018), Salbiyah dan Mahardhika (2017), Pramularso (2017), Rahsel (2016), Sumantri (2016), Kadari dan Fransisca (2016), Wahyuningtyas <i>et al.</i> (2016),	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

	Pramadita dan Surya (2015) dan Amalia dan Fakhri (2016).	
	Darojat <i>et al.</i> (2019), Anggraini, <i>et al.</i> (2018), Siddiqi (2018), Ekundayo (2018), Nabi <i>et al.</i> (2017), Sunarsih dan Helmiatin (2017), Ali <i>et al.</i> (2016), Onanda (2015), Mashudi <i>et al.</i> (2020), Beno dan Irawan (2019), Adha <i>et al.</i> (2019), Heruwanto, dkk. (2018), Fachreza <i>et al.</i> (2018), Muntaha dan Mufrihah (2017), Riyadi dan Rokhim (2017), Aziz (2016), Sutrischastini (2015), Setiawan (2015) dan Theodora (2015)	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Beberapa penelitian yang dikembangkan untuk disertasi ini.

Selain motivasi kerja, variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2020: 192) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Salamun *et al.* (2019: 136) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana karyawan mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dan sebagainya).

Hasil penelitian Haryati dan Ismail (2020), Runtu *et al.* (2019), Sapada *et al.* (2017) dan Nizam *et al.* (2016) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Darmawan *et al.* (2020), Aqsariyanti *et al.* (2019), Sanggenafa dan Cristian (2019), Andriani (2018), Syafii dan Ulinnuha (2018), Yuwantono dan Widodo (2017), Yuliarti (2016), Bawelle dan Sepang (2016) dan Timbuleng dan Sumarauw (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil-hasil

penelitian tersebut, hasil penelitian Al-Douri *et.al.* (2020), Jalal *et al.* (2017) dan Al-Shaibah *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Simanjuntak (2020), Hasing dan Sulkarnain (2019), Pratama dan Abadi (2018), Saputra *et al.* (2018), Citra *et al.* (2018) serta Hadiansyah dan Yanwar (2015) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh etos kerja terhadap kinerja karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh etos kerja terhadap kinerja. *Research gap-4* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh etos kerja terhadap kinerja.

Tabel 1.5
Research Gap-5
Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

<i>Research Gap</i>	Isu/Penelitian	Temuan
<i>Gap-5</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja.	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja Haryati dan Ismail (2020), Runtu <i>et al.</i> (2019), Sapada <i>et al.</i> (2017), Nizam <i>et al.</i> (2016), Darmawan <i>et al.</i> (2020), Aqsariyanti <i>et al.</i> (2019), Sanggenafa dan Cristian (2019), Andriani (2018), Syafii dan Ulinnuha (2018), Yuwantono dan Widodo (2017), Yuliarti (2016), Bawelle dan Sepang (2016), Timbuleng dan Sumarauw (2015)	Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
	Al-Douri <i>et al.</i> (2020), Jalal <i>et al.</i> (2017) dan Al-Shaibah <i>et al.</i> (2017), Simanjuntak (2020), Hasing dan Sulkarnain (2019), Pratama dan Abadi (2018), Saputra <i>et al.</i> (2018), Citra <i>et al.</i> (2018), Hadiansyah dan Yanwar (2015)	Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Beberapa penelitian yang dikembangkan untuk disertasi ini.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah disebutkan dalam tabel-tabel di atas. Hal yang menjadi kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini yaitu penggunaan variabel kecemasan karyawan dalam menghadapi Pandemi covid-

19. Selain itu, *novelty* yang lainnya, penelitian ini dilakukan dalam *setting* pandemi Covid-19 yang belum dilakukan peneliti lainnya di LPD provinsi Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
6. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?
7. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
8. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
9. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?
10. Apakah kecemasan menghadapi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
11. Apakah kecemasan menghadapi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?
12. Apakah kecemasan menghadapi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?
13. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?
14. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yg telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan,:

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali.
2. Pengaruh kompetensi terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
4. Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
5. Pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
6. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
7. Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
8. Pengaruh dukungan sosial terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
9. Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
10. Pengaruh kecemasan menghadapi Covid-19 terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
11. Pengaruh kecemasan menghadapi Covid-19 terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.
12. Pengaruh kecemasan menghadapi Covid-19 terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
13. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
14. Pengaruh etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka disertasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh melalui penelitian disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan kompetensi, karakteristik individu, dukungan sosial, kecemasan, motivasi kerja dan etos kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali.
2. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya dengan topik sejenis.

1.42 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh melalui penelitian disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen LPD di provinsi Bali, untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khususnya terkait dengan kompetensi, karakteristik individu, dukungan sosial, kecemasan, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.
2. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat digunakan oleh para pengambil kebijakan pemerintah daerah provinsi Bali dalam rangka turut serta mendukung terwujudnya keberhasilan pembangunan pemerintah daerah provinsi Bali, khususnya yang berhubungan dalam bidang kesejahteraan masyarakat melalui LPD.

