

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu lembaga keuangan yang ada di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa yang disingkat LPD. Lembaga Perkreditan Desa adalah lembaga keuangan non-bank yang beroperasi di bawah naungan desa tradisional Bali. LPD memiliki posisi yang unik dan perbedaan yang besar dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya. LPD lahir dan besar di desa pakraman atau desa adat dimana lembaga ini dapat berfungsi dan berkembang jika krama adat merasa memiliki dari keberadaan LPD terkait. Pada hakekatnya, LPD dibentuk berdasarkan ikatan sosial-keagamaan dan ekonomi, dan membentuk berbagai barang sosial, seperti kepercayaan sosial terhadap tradisi dan pemerintahan agama, rasa kebersamaan dan rasa memiliki terhadap LPD dan kelazimannya. Beberapa unsur modal sosial yang harus tercermin dalam pengelolaan LPD, seperti kejujuran, integritas, solidaritas, rasa memiliki, simpati dan empati, toleransi, kedermawanan, partisipasi atau kesetaraan.

Evaluasi kinerja LPD sangat penting bagi setiap pemangku kepentingan LPD. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang mampu mempertahankan rekor baik meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap LPD. Keberadaan LPD mengikuti banyak desa adat di Bali. Berdasarkan fenomena yang terjadi di masyarakat yaitu LPD memiliki pengurus yang ditunjuk berdasarkan hasil paruman (musyawarah) Desa Adat. Pengurus LPD adalah warga yang berasal dari tiap Banjar yang berada dalam satu Desa Adat, dan memiliki Badan Pengawas LPD Desa Adat yang terdiri dari seluruh Kelian Banjar di Desa Adat yang bersangkutan. Terpilihnya pimpinan LPD

pada rapat desa rutin menyebabkan keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan, karena kurangnya pemahaman manajemen keuangan dan kepemimpinan dalam penyusunan laporan keuangan LPD. Hal ini karena mereka tidak mempertimbangkan tingkat pendidikan masing-masing sumber daya manusia dalam pemilihan pengurus LPD. Berdasarkan data Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPPLD) Kabupaten Badung tahun 2019, dari 37 LPD di Kecamatan Mengwi, 29 LPD dalam keadaan sehat, 5 LPD cukup sehat dan 3 LPD sakit yaitu LPD Gulingan, LPD Kapal dan LPD Semate.

Kecamatan Mengwi merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Badung, dimana Kecamatan Mengwi sebagai daerah penyangga sosial ekonomi mempengaruhi perubahan baik secara fisik maupun sosial ekonomi. Kasus sebelumnya dialami LPD Desa Adat Kapal yang menggelapkan uang hingga Rp 15 miliar dari mantan Ketua LPD Desa Adat Kapal yang diduga melakukan tindak pidana korupsi, penggunaan kekuasaan atau penyalahgunaan kekuasaan, pelanggaran hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain, penggelapan dan memberikan dokumen pengelolaan keuangan. Kasus korupsi ini terjadi sejak Agustus 2016, sehingga I Made Ladra ditetapkan sebagai tersangka kasus dugaan korupsi (Bali Tribune 2018). Tahun 2017 Pasal 21 dan adanya kredit macet yang mempengaruhi kas dan dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah LPD berpengalaman dari Desa Adat Gulingan, Kecamatan Mengwi yang memulai dengan klien. LPD tidak dapat menarik 25 juta yang disimpan di LPD Desa Adat Gulingan karena menurut seorang pejabat LPD, LPD kehabisan uang (PatroliPost.com, 2020).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan

tugas yang diberikan kepadanya dengan terampil, ahli, jujur dan tepat waktu (Saputra dan Negara, 2020). Orang bekerja secara optimal ketika mereka menerima manfaat dan termotivasi atau didorong untuk bekerja dengan cara yang adil dan wajar. Untuk meningkatkan hasil kerja perlu ditetapkan standar kinerja dengan menuliskan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan dari pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang meningkatkan kualitas produk dan layanan. Menurut Malthis dan Jackson (2006:113), kinerja mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Dengan demikian, efisiensi adalah kontribusi manajer terhadap pencapaian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, efisiensi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja dapat diukur dari seberapa besar pengaruh efisiensi. Jika kinerja pegawai kurang baik maka dapat mempengaruhi perkembangan organisasi atau perusahaan, jika kinerja LPD terus menurun maka dapat menyebabkan kebangkrutan dan kebangkrutan LPD. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Mondy dan Neo (2005), penilaian kinerja adalah tujuan formal dan penilaian kinerja individu atau kelompok. Oleh karena itu, kinerja organisasi yang maksimal sangat penting bagi kemajuan LPD.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah disiplin. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berarti aturan atau peraturan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya sesuai

dengan aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus diperhatikan dalam organisasi, karena tanpa didukung disiplin kerja yang baik dari para pegawai, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kajian Ahmadi dkk (2019), Jufrizen dan Hadi (2021) serta Afandi dan Bahri (2020) menunjukkan bahwa berbeda dengan kajian Irawan (2021) dan Muna (2021), disiplin kerja berpengaruh positif berdampak pada kinerja karyawan. 2022), yang menurutnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja yang baik, pegawai harus memiliki motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Motivasi dengan demikian mengacu pada keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan tindakan atau tindakan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja penting untuk mencapai efisiensi karena bersifat dinamis dalam meningkatkan efisiensi kerja, karena orang dengan motivasi kerja tinggi melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berhubungan langsung dengan kebutuhan karyawan. Pada dasarnya motif kerja seseorang diekspresikan dalam keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja digambarkan dengan ukuran seperti tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas dengan tujuan yang jelas, umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan, dan bekerja dengan insentif (Syafriana, 2017). Pengaruh motivasi terhadap hasil dapat dinyatakan sebagai kombinasi motivasi, keterampilan, dan peluang karyawan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai juga akan lemah, sekalipun keterampilannya baik atau peluangnya sangat baik. Melakukan pekerjaan dimana motivasi kerja penting untuk menghasilkan kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Karena tanpa motivasi, hasil kerja pegawai tidak dapat

dicapai secara optimal, maka motivasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ilham et al., 2018). Studi Andyan dan Tirtayasa (2019), Rivaldo dan Ratnasari (2020) dan Wahyud (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Hidayat (2021) dan Cahyan et al. (2021). yang mengatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Beban kerja karyawan di luar lingkungan kerja mempengaruhi lingkungan kerja, atau konflik pekerjaan-keluarga dianggap sebagai masalah besar dalam dunia bisnis saat ini, seperti alokasi waktu untuk bekerja dan manajemen tradisional menjadi kewajiban untuk bertindak dalam banyak peran tugas. Dalam masyarakat Bali bekerja dalam kesehariannya namun tetap mempertahankan eksistensinya sebagai *braya* (Burke dan El-Kot, 2010). Persyaratan adat Bali sangat kuat dan mewajibkan semua orang yang telah menikah untuk berpartisipasi dalam semua urusan adat baik di desa maupun di Banjar. Orang Bali harus selalu dapat mengikuti semua aturan normal yang mengatur lingkungan hidupnya di Bali sehingga waktu dapat dibagi antara tugas normal dan tugas kerja. Fokus seseorang yang sekaligus bertanggung jawab atas dua tugas dalam lingkungan tradisional juga sebagai anggota masyarakat (Artadi, 2012).

Fenomena yang terkait dengan budaya *braya* yang sama adalah sulitnya perencanaan waktu, ketika kegiatan yang biasa bertentangan dengan jadwal kerja dan Anda harus memilih peran, Anda harus melakukan pekerjaan tepat waktu bahkan selama kegiatan tradisional dan kegiatan biasa. Butuh waktu lama untuk menyelesaikan berbagai aktivitas data, karena setiap banjar memiliki aturan yang berbeda, orang lain tidak dapat mewakili aktivitas data, dan hukuman karena tidak berpartisipasi dalam aktivitas data adalah pengucilan dari masyarakat.

Bagi masyarakat *menyama braya* Bali, selain kearifan lokal yang menjadi landasan moral dalam membangun relasi sosial, juga merupakan kekayaan terpenting dalam kehidupan dan jalan untuk mencapai kedamaian dan keharmonisan yang telah terjalin sejak lama. Kearifan lokal ini berarti bahwa setiap orang adalah keluarga, jadi perlakukan orang lain seperti keluarga. Dewasa ini, masyarakat menghadapi berbagai konflik sosial dalam masyarakat dan penyimpangan perilaku sosial dalam sistem sosial masyarakat. *Menyama braya* merupakan salah satu kearifan lokal masyarakat Bali yang akan selalu menjadi penghubung dalam hubungan sosial. Namun, *menyama braya* terhadap kesetaraan menuntut pengorbanan disiplin kerja ketika waktu tumpang tindih dengan waktu kerja. *Menyama braya* diyakini dapat memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja. Jika karyawan mau bekerja motivasi kerja terganggu karena dihukum karena tidak memiliki braya, yang dapat menurunkan efisiensi karyawan dan mempengaruhi efisiensi organisasi. *Menyama braya* dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Sesuai dengan pemaparan sebelumnya terkait fenomena serta ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji kembali Pengaruh Budaya *Menyama Braya* Pada Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Pada Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja?

3. Apakah *menyama braya* dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja?
4. Apakah *menyama braya* dapat memoderasi hubungan motivasi karyawan terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan variabel *menyama braya* sebagai pemoderasi.
4. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja dengan variabel *menyama braya* sebagai pemoderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, seperti berikut ini:

- 1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai masalah yang mempengaruhi budaya *menyama braya* pada hubungan disiplin kerja dan motivasi karyawan pada kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk

penelitian yang akan datang.

2) Manfaat praktis

a. Bagi Investor

Diharapkan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya menyama braya pada hubungan disiplin kerja dan motivasi karyawan pada kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Dapat membawa organisasi menjadi lebih baik khususnya pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi.

b. Bagi masyarakat

Diharapkan dapat memberikan stimulus secara proaktif sebagai pengontrol atas aktivitas pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi yang dilaksanakan di lingkungan sekitar tempat tinggal masing-masing



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pemerintah Daerah Tingkat I Bali membuat Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2017 tentang

Lembaga Perkreditan Desa menyebutkan bahwa bidang usaha LPD meliputi :

- a. menerima/menghimpun dana dari Krama Desa dalam bentuk dhana sepelan dan dhana sesepelan;
- b. memberikan pinjaman kepada Krama Desa dan Desa;
- c. LPD dapat memberikan pinjaman kepada Krama Desa lain dengan syarat ada kerjasama antar Desa.
- d. Kerjasama antar Desa sebagaimana dimaksud huruf c diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.
- e. menerima pinjaman dari lembaga-lembaga keuangan maksimum sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah modal, termasuk cadangan dan laba ditahan, kecuali batasan lain dalam jumlah pinjaman atau dukungan/bantuan dana.
- f. menyimpan kelebihan likuiditasnya pada Bank yang ditunjuk dengan imbalan bunga bersaing dan pelayanan yang memadai.

2.1.1 Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Prawirosentono (2012:120) dalam Fachreza (2018) menyebutkan kinerja, atau

performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin at all (2015 : 120) dalam Fachreza (2018) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sinambela, dkk (2016) dalam Orocomna, dkk (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan. Sedangkan menurut Fahmi (2013) dalam Orocomna, dkk (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategi planning) suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat

memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

1) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Satedjo dan Kempa (2017), indikator dari kinerja adalah:

a) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Disiplin kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Afandi (2016:1), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga

Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tuntuk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2) Indikator disiplin kerja

Menurut Astutik (2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan

atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2016:12), motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan” atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut para ahli motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a) Afandi (2016:12) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.
- b) Ratnasari, et al., (2019) motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar individu yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- c) Menurut Hasibuan (2014) dalam Tanjung dan Manalu (2019) motivasi adalah bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simple karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang

diinginkannya.

2) Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Rahayu (2015), sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan orang lain untuk dihargai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 *Menyama Braya*

1) Pengertian *Menyama Braya*

Menyama braya adalah sebuah konsep ideal yang bersumber dari sistem nilai budaya masyarakat Bali. Sistem nilai budaya merupakan tingkat yang paling tinggi dan paling abstrak dari adat istiadat. Hal ini disebabkan karena nilai-nilai budaya itu merupakan konsep-konsep mengenai apa yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar dari warga sesuatu masyarakat mengenai apa yang mereka anggap bemilai, berharga, penting dan benar yang mesti dilaksanakan dalam hidup di dunia ini, nilai-nilai luhur itu diharapkan dapat berfungsi sebagai suatu pedoman yang memberi arah dan orientasi kepada kehidupan para warga masyarakat Bali (Wiyana, 2012).

Menyama braya mempunyai makna yang luas dan lugas. Kapan seseorang menggunakan kalimat tersebut, maka kalimat tersebut akan memberikan kesan positif. Seseorang dianjurkan untuk tidak menjadikan kalimat *menyama braya* ini sebagai wacana saja, akan tetapi setiap orang dituntut untuk merealisasikan wacana tersebut dengan berpikir yang positif, maka dengan berpikir positif akan terwujud tindakan harmonis (Suamba, 2012).

Menyama braya bagi masyarakat Bali selain sebagai kearifan lokal yang menjadi landasan moral dalam membangun relasi sosial juga merupakan kekayaan utama dalam hidup dan sebagai jalan untuk menggapai kedamaian dan keharmonisan yang telah ada sejak lama. Kearifan lokal ini memiliki makna bahwa semua orang adalah keluarga, maka perlakuan terhadap orang lain akan diperlakukan seperti keluarga sendiri. Dalam pernyataan tersebut memiliki arti yang lebih luas yaitu jika *menyama braya* memaknai orang lain sebagai keluarga

atau saudara, maka bisa dikatakan memiliki makna yang plural yang berarti menghargai perbedaan dan menempatkan orang lain sebagai keluarga.

Terwujudnya nilai-nilai *menyama braya* pada berbagai bentuk kegiatan dalam relasi sosial masyarakat Bali, juga merupakan aplikasi langsung dari keyakinan masyarakat Bali pada pemahaman arti menyama braya tersebut. hal ini sangat diperlukan di zaman sekarang ini, dimana masyarakat sudah dihadapkan ke berbagai konflik sosial dimasyarakat, dan penyimpangan-penyimpangan perilaku sosial dalam suatu sistem sosial masyarakat. Dengan demikian menyama braya sebagai salah satu kearifan lokal masyarakat Bali yang akan selalu sebagai perekat hubungan sosial masyarakat.

2) Indikator *Menyama Braya*

Menurut penelitian Sitiari dkk (2022) menyamabraya dicerminkan oleh indikator-indikator:

- a) Mengutamakan hubungan persaudaraan dengan saling menghargai, dan tolong menolong dalam suka maupun duka
- b) Menjunjung tinggi asas gotong royong
- c) Menjalani kerja sama baik untuk kepentingan bersama maupun untuk kepentingan individu
- d) Peduli dan menjaga solidaritas terhadap sesama
- e) Mencari relasi karena merasa saling membutuhkan
- f) Mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama,
- g) Meningkatkan toleransi dalam kehidupan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema yang diambil penulis diharap dapat membantu penulis dalam mengarahkan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam beberapa bagiannya untuk penelitian yang penulis lakukan dengan beberapa penyesuaian adalah:

Afandi dan Bahri (2020) menemukan hasil Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara

Ahmad dkk (2019) Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian

berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316

Andayani dan Tirtayasa (2019) Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai

signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Cahaya dkk (2021) melakukan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka di simpulkan bahwa: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003, (2). Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. (4). Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Hidayat (2021) memiliki hasil penelitian yaitu Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal

Irawan (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Tangerang Selatan. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F tabel (3.18) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%

Jufrizen dan Hadi (2021) Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,

pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Muna (2022) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rivaldo dan Ratnasari (2020) Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi (2019) Buruknya kinerja karyawan bukan hanya soal sikap, hal lain seperti tidak mencapai target dan keluhan pelanggan. Oleh karena itu diperlukan studi kinerja dan penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap pertunjukan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, metode penelitian menggunakan asosiatif kausal, unit analisisnya adalah pegawai bank, dan instrumen penelitiannya menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda analisis dengan sampel sebanyak 52 dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh teknik. Selanjutnya penelitian dilakukan dengan pengujian dengan tahapan analisis yang meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier uji koefisien korelasi, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja signifikan.

Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya mereka kurang motivasi dan peraturan disiplin.

Atmadja dkk (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh implementasi Good Corporate Governance dan proteksi awig-awig terhadap kinerja LPD dengan menggunakan variabel moderasi yaitu budaya menyama braya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner, jumlah sampel yang digunakan adalah 63 LPD di Kabupaten Buleleng. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Good Corporate Governance dan proteksi awig-awig berpengaruh terhadap Kinerja LPD, serta budaya menyama braya terbukti sebagai pemoderasi antara pengaruh Good Corporate Governance dan proteksi awig-awig terhadap kinerja LPD

