

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan adalah institusi yang berperan dalam pengelolaan dan perputaran uang serta aset keuangan dalam suatu ekonomi. Mereka menyediakan berbagai layanan, termasuk simpanan, pinjaman, investasi, dan asuransi, yang membantu individu dan bisnis dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya finansial mereka. Dengan menawarkan produk seperti rekening tabungan, kredit, obligasi, dan saham, lembaga keuangan berfungsi sebagai perantara antara pemilik modal dan peminjam, memfasilitasi transaksi ekonomi, serta mendukung pertumbuhan dan stabilitas ekonomi melalui penyediaan modal dan pengelolaan risiko. Lembaga keuangan dibagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan konvensional dan non konvensional. Salah satu lembaga keuangan non konvensional yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) (Mulyadi, 2019).

Keberadaan LPD di Bali sesungguhnya terproses dari sebuah kesadaran dan Perkembangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Desa Pakraman Kendati ide pendirian LPD berasal dari Pemerintah Daerah Bali (Gubernur Prof. IB Mantra), akan tetapi sesungguhnya gagasan itu digali dari sesuatu yang telah berkembang sebagai kultur dan kearifan lokal masyarakat Bali (Setiawan, 2021). LPD berfungsi sebagai salah satu wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat berharga lainnya, menjalankan fungsinya dalam bentuk usahausaha ke arah peningkatan taraf hidup krama desa dan

dalam kegiatan usahanya banyak menunjang pembangunan desa. Mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui kegiatan menghimpun tabungan dan deposito dari krama desa (Mulyadi, 2019). Salah satunya LPD Desa Kesiman Denpasar.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Kesiman Denpasar adalah sebuah lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam pengembangan ekonomi lokal di wilayah Desa Kesiman, Denpasar. LPD ini menyediakan berbagai layanan keuangan, termasuk simpanan dan pinjaman, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan finansial krama desa. Dengan menghimpun tabungan dan deposito dari masyarakat setempat, LPD Desa Kesiman turut mendukung berbagai usaha kecil dan menengah serta proyek pembangunan desa, sehingga berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan pemberdayaan komunitas desa. LPD Desa Kesiman Denpasar memiliki target jumlah kredit dan tabungan yang harus dicapai setiap tahunnya, sebagai pedoman penilaian kinerja LPD. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di LPD Desa Kesiman Denpasar, diperoleh data target kredit dan tabungan, disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Nasabah LPD Kesiman Denpasar

Tahun	Kredit		Tabungan	
	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)
2021	10.000.000.000	8.897.000.000	5.000.000.000	4.300.000.000
2022	10.000.000.000	8.158.000.000	5.000.000.000	3.705.000.000
2023	10.000.000.000	7.890.000.000	5.000.000.000	3.180.000.000

Sumber: LPD Desa Kesiman Denpasar (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa setiap tahunnya LPD Kesiman Denpasar menetapkan jumlah kredit dan jumlah tabungan selama tiga tahun terakhir masing-masing Rp.10.000.000.000 dan Rp. 5.000.000.000, namun selama Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023 jumlah target yang ditetapkan tidak mampu dicapai, selain itu juga pencapaian jumlah kredit dan tabungan mengalami penurunan. Pada Tahun 2021 jumlah pencapaian kredit dan tabungan masing-masing Rp. 8.897.000.000 dan Rp. 4.300.000.000. Sedangkan pada Tahun 2022 dan Tahun 2023 mengalami penurunan setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di LPD Desa Kesiman Denpasar terdapat beberapa permasalahan yang berdampak pada penurunan target tabungan dan kredit, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Permasalahan pertama yang terjadi di LPD Desa Kesiman Denpasar yaitu kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan kurang tegas dalam menangani karyawan yang tidak mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan, yang mengakibatkan ketidaksiplinan dan menurunnya produktivitas. Selain itu, pimpinan seringkali tidak mendengarkan ide atau masukan yang diberikan oleh karyawan, menghambat proses inovasi dan perbaikan. Pimpinan juga belum mampu mengarahkan karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan LPD, yang menyebabkan kurangnya fokus dan pencapaian target yang diinginkan. Selain itu, ketika karyawan menyampaikan masalah terkait pekerjaan, pimpinan tidak memberikan solusi yang memadai atau cepat, sehingga masalah-masalah tersebut sering kali tidak terpecahkan dengan

efisien. Data lebih lengkap terkait dengan hasil observasi kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Lampiran 1.

Permasalahan lainnya yaitu kepuasan kerja seperti karyawan sering kali merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka karena tugas yang terlalu monoton, yang mengurangi motivasi dan semangat kerja. Selain itu, kurangnya dukungan tim dan hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja menambah rasa ketidaknyamanan dan isolasi di lingkungan kerja. Karyawan juga menghadapi keterbatasan dalam kesempatan pengembangan karir atau pelatihan, yang menghambat pertumbuhan profesional mereka. Ditambah lagi, kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian yang telah diraih semakin memperburuk keadaan, karena mereka merasa usaha dan keberhasilan mereka tidak diakui. Data lebih lengkap terkait dengan hasil observasi kepuasan kerja dapat dilihat pada Lampiran 1.

Permasalahan yang selanjutnya yaitu budaya organisasi, yaitu kurangnya keberanian untuk mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru menghambat inovasi dan perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja lembaga. Selain itu, ketelitian dalam mengerjakan tugas sering kali kurang, yang dapat mengakibatkan kesalahan dan hasil kerja yang tidak optimal. Masalah lain yang signifikan adalah kurangnya dukungan untuk memberikan umpan balik yang jujur dari karyawan, sehingga kesempatan untuk perbaikan dan pengembangan menjadi terbatas. Konflik antar tim juga sering terjadi akibat kurangnya koordinasi dan kolaborasi antar departemen, yang menghambat sinergi dan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama. Data lebih

lengkap terkait dengan hasil observasi budaya organisasi dapat dilihat pada Lampiran 1.

Permasalahan utama yang dapat diidentifikasi oleh LPD Desa Kesiman Denpasar yaitu permasalahan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya kerja yang dimana permasalahan ini berdampak pada kinerja karyawan, maka perlu dilakukan *research* mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020), Rivai (2020), Yanti dan Mursidi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imara (2020), Hasana dan Helmi (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Mulainudin & Irawan (2023), Badrianto & Ekhsan (2020), Egenius *et al.*, (2020), Rinny *et al.* (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Aesah (2022), Ariansy dan Kurnia (2022), Hudzaifah (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Latif dan Sunarto (2024), Situmorang, dkk (2024), Azzahra dan Syarifuddin (2024), Yuritanto, dkk (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2020), Sugiyono dan Rahajeng (2022), Syanan dan Magdalena (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas fenomena yang diperoleh dari observasi serta *research gap*, maka diperlukan *research* dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Kesiman Denpasar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang hasil studi awal maka rumusan masalah maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar?

1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan pemikiran dan bahan pertimbangan mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi agar dapat menjadi bahan evaluasi dimasa mendatang oleh pihak manajemen khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutama hubungan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.