

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendirian Lembaga Keuangan Mikro (LKM) merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah aksesibilitas kredit yang banyak dialami pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Hal ini terjadi karena hingga saat ini kalangan perbankan sulit memberikan dukungan berupa bantuan pinjaman/kredit untuk pelaku usaha berskala UMKM. Selain menyaratkan agunan dan tertib administrasi yang sulit dipenuhi UMKM, perbankan juga cenderung enggan memberikan kredit untuk skala kecil seperti yang dibutuhkan UMKM.

Di Bali terdapat salah satu bentuk LKM yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007, LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk penduduk desa. Berdiri dan berkembangnya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali diharapkan dapat mendorong pembangunan ekonomi di tiap-tiap desa adat atau desa pakraman sebagai kekuatan untuk menjaga adat dan budaya Bali yang merupakan suatu strategi baru dalam meningkatkan sumber pendanaan khususnya terhadap anggota masyarakat setempat.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bali Nomor 972 Tahun 1984, tanggal 1 Nopember 1984 tentang Pendirian Lembaga Perkreditan Desa di Propinsi Daerah Tingkat I Bali. Sebagai pelaksana operasional untuk membina LPD di tingkat Provinsi ditunjuk Biro Ekonomi menjadi

Pemimpin Proyek sedangkan Pembina Teknis ditunjuk Bank Pembangunan Daerah Bali. LPD dari awal sudah cukup berperan dalam pembangunan ekonomi masyarakat untuk menunjang program pemerintah dalam hal pemberantasan kemiskinan. Dalam Pasal 1 Angka 9 Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang berkedudukan di wewidangan Desa Pakraman. Landasan dari operasional LPD berpegang pada awig-awig dan pararem desa yang mengedepankan ikatan kekeluargaan dan semangat gotong royong antar warga desa pakraman atau masyarakat.

Dilansir dari situs *balitribune.co.id* (2021), berita yang dimuat dalam harian bali tribune pada 18 agustus 2021 yaitu terdapat data Pansus LPD DPRD Provinsi Bali yang dimana menunjukkan dari total 1.433 LPD yang ada di Bali, tidak semuanya berkembang dengan baik. Tercatat sebanyak 158 LPD (11,03 persen) di Bali justru dinyatakan bangkrut atau sudah tidak beroperasi. Dari jumlah tersebut, LPD yang bangkrut paling banyak terdapat di Kabupaten Tabanan, yakni mencapai 54 LPD, disusul di Kabupaten Gianyar (31 LPD), Buleleng (25 LPD), Karangasem (24 LPD), Badung dan Bangli masing-masing 8 LPD, Klungkung (4 LPD) dan Jembrana 1 LPD. Sementara di Kota Denpasar tidak ada yang dinyatakan bangkrut.

Salah satu Lembaga Perkreditan Desa yang mengalami permasalahan di Kecamatan Ubud yaitu LPD Desa Pakraman Petulu, Kecamatan Ubud. Kasus ini terjadi pada tahun 2018 dengan permasalahan kredit macet. Dari kasus ini salah satu nasabah di LPD Desa Petulu tidak mampu dalam membayar penarikan sejumlah uang

tabungan sehingga membuktikan terjadinya tata kelola dan tindak pengelolaan yang masih kurang dari LPD desa tersebut (NusaBali.com, tertanggal 15 Januari 2018).

Pada tahun 2022 terdapat kasus juga pada LPD Desa Adat Kedewatan, Kecamatan Ubud. LPD ini memiliki kas lebih dari Rp 30 miliar dengan aset ratusan miliar rupiah. Kasus ini pula diduga dipicu oleh Bendahara LPD yang memainkan kredit fiktif mencapai miliaran rupiah. Dana krama yang tersimpan di LPD mencapai Rp 5 miliar lebih. Terdapat dugaan bahwa kinerja bendahara LPD melakukan kredit fiktif lebih dari Rp 1 miliar. Nasabah LPD menuntut agar seluruh dana krama dikembalikan. Namun tuntutan itu tidak disanggupi karena pengurus yang terlibat dalam kasus kredit fiktif tidak bisa mengembalikan dana secara penuh. Meskipun mereka harus menjual seluruh aset miliknya (NusaBali.com, tertanggal 11 Juli 2022).

Kinerja suatu perusahaan merupakan hasil atau efisiensi kerja manajerial yang baik yang diyakini mampu meningkatkan tujuan perusahaan. Kinerja LPD merupakan salah satu faktor penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi usaha. Kinerja LPD merupakan hasil keputusan manajemen yang ditujukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kualitas suatu perusahaan dikatakan baik apabila tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi atau maksimal. Tingginya kinerja LPD berarti LPD bisa dikatakan sangat baik dalam mengelola keuangannya dan tentunya nasabah atau masyarakat akan mempercayakan uangnya kepada LPD tersebut (Putra dan Arjani, 2021).

Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah

yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberikan dampak yang negatif bagi organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Jelantik, dkk (2021), dan penelitian Amanda dan Suputra (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan menurut penelitian Lestari (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Jelantik, dkk (2021), Badan pengawas merupakan salah satu fungsi manajemen yang wajib dilaksanakan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Pengawasan terhadap Lembaga Perkreditan Desa dilaksanakan oleh suatu badan pengawas yang diangkat dan diberhentikan oleh krama desa melalui suatu badan yang diputuskan oleh bupati/walikota. Badan Pengawas LPD bertugas melaksanakan rencana program di bidang pengawasan dan meningkatkan kinerja pegawai di bidang pengawasan. Fungsi pengawasan dalam menjalankan pengelolaan perusahaan sangat diperlukan agar tidak terjadi berbagai hambatan dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi. Fungsi badan pengawas adalah melakukan penilaian terhadap efektivitas pengendalian di dalam organisasi. Adanya fungsi badan pengawas diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawannya. Badan Pengawas LPD berfungsi sebagai internal auditor karena badan pengawas adalah orang dalam LPD yang diberi

tugas untuk mengawasi jalannya dan pengelolaan LPD. Hasil penelitian yang dilakukan Jelantik, dkk (2021) menunjukkan bahwa fungsi badan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan penelitian Sunita (2018) Fungsi Badan Pengawas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Menurut Griffin dan Ebert (1999), Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya atau orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap jenis gaya kepemimpinan mendefinisikan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan harapan pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keselamatan anggota kelompoknya. Kepemimpinan yang efektif lebih bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu, para pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan efektif yang sesuai untuk organisasi atau situasi tertentu agar berhasil. Hasil penelitian yang dilakukan Apriantini (2023), Arioni (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan penelitian Wardani (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Menurut Cahyanti (2022), sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mempercepat dan mempermudah pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi akuntansi guna menunjang pengambilan keputusan. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 391 tentang Pemerintahan Daerah yang wajib menyediakan informasi pemerintahan daerah berupa informasi pembangunan daerah maupun informasi keuangan daerah yang

dikelola dalam suatu informasi. Undang-undang tersebut juga memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah (Pemda) untuk mengurus dan mengatur pemerintahannya sendiri, termasuk pengelolaan keuangan daerah yang pada akhirnya harus dipertanggungjawabkan kepada publik melalui penyajian laporan keuangan. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah (PP) No. 65 Tahun 2020 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) mewajibkan Pemda untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianti, dkk (2021) menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan hasil penelitian Lestari (2020) menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Kusumayanti (2016), tanggung jawab sosial atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan seperti terhadap masalah-masalah yang berdampak pada lingkungan seperti polusi, limbah, keamanan produk dan tenaga kerja. Pengertian CSR dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa. “Tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.” *Corporate Social Responsibility* telah menjadi suatu kebutuhan yang dirasakan

bersama antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha berdasarkan prinsip kemitraan dan kerja sama. Semakin banyaknya bentuk pertanggung jawaban yang dilakukan perusahaan terhadap lingkungannya, maka reputasi perusahaan menurut pandangan masyarakat menjadi meningkat atau citra perusahaan menjadi baik. Jika perusahaan berjalan dengan lancar maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian Widyantari (2023) dan Julianti, dkk (2021) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan hasil penelitian Widiastuti, dkk (2021) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Melalui penerapan Budaya Organisasi, Fungsi Badan Pengawas, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan *Coporate Social Responsibility*, diharapkan dapat memberikan pedoman bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) agar mampu menuju LPD yang bersinergi dengan kinerja yang mampu ditingkatkan. Setiap hubungan memiliki pedoman untuk menghargai sesama aspek dalam setiap lingkungan sekelilingnya. Prinsip pelaksanaannya harus seimbang, selaras antara satu dan lainnya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang didukung dengan fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Fungsi Badan Pengawas, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan *Coporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Ubud”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud?
2. Apakah fungsi badan pengawas berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud?
4. Apakah penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud?
5. Apakah *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh fungsi badan pengawas terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.

4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.
5. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan pengetahuan dalam kelengkapan teoritis ilmu akuntansi dengan menguji dan menjelaskan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi, Fungsi Badan Pengawas, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan *Corporate Social Responsibility* terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna bagi semua pihak khususnya LPD yang ada di Kecamatan Ubud, guna meningkatkan Kinerja LPD melalui pengaruh Budaya Organisasi, Fungsi Badan Pengawas, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan *Corporate Social Responsibility*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori keagenan (*agency theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) merupakan teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan kerja antara pihak manajemen (*agent*) dengan pemilik perusahaan (*principal*). Menurut Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa hubungan keagenan muncul karena adanya kontrak antara pemilik (*principal*) dengan seseorang (*agent*) yang memiliki kemampuan profesional untuk melakukan beberapa jasa atas nama pemilik dan perusahaan. Pencapaian suatu tujuan dan kinerja organisasi bisnis memiliki kaitan erat dengan kinerja manajemen organisasi. Teori keagenan didefinisikan sebagai adanya hubungan keagenan, dimana pihak pemilik perusahaan atau prinsipal mendelegasikan tugas kepada pihak pengelola atau agent untuk melakukan suatu pekerjaan, dalam hal ini yaitu lembaga keuangan (LPD) sebagai *agent* sedangkan nasabah atau Desa Pakraman sebagai *principal*.

Teori keagenan ditekankan untuk mengatasi dua permasalahan yang terjadi dalam hubungan keagenan (Putra dan Arjani, 2021), yang pertama adalah masalah keagenan yang muncul pada saat keinginan-keinginan dan tujuan-tujuan *prinsipal* dengan *agent* saling berlawanan, merupakan hal sulit bagi *prinsipal* untuk melakukan verifikasi apakah *agent* telah melakukan sesuatu yang tepat. Kedua, masalah pembagian dalam menanggung risiko yang timbul dimana prinsipal dan *agent* memiliki sikap yang berbeda terhadap risiko. Inti dari hubungan keagenan adalah di dalam

hubungan keagenan tersebut terdapat adanya pemisahan antara kepemilikan (pihak prinsipal) dengan pihak manajemen (pihak agen). Dari penerapan *Agency Theory* pada LPD dapat dilihat pada hubungan antara pihak pengelola LPD dengan Desa Pakraman, dimana pihak pengelola LPD adalah *agent* sedangkan Desa Pakraman adalah *prinsipal*.

Pihak pengelola LPD merupakan pihak yang paling banyak mengetahui informasi dibandingkan dengan Desa Pakraman dan hal inilah yang menimbulkan asimetri informasi. Asimetri informasi adalah ketidaksetaraan informasi yang dimiliki antara pihak agen dan prinsipal, hal ini dikarenakan pihak agen atau pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi dibandingkan pihak prinsipal atau Desa Pakraman. Dari informasi yang dimilikinya tersebut, manajer harus dapat mengoptimalkan keuntungan perusahaan yang nantinya akan dilaporkan kepada pemilik. Para agen berkepentingan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai untuk kinerjanya dalam mengoperasikan perusahaan. Dalam hal ini LPD sebagai lembaga keuangan yang sangat terikat dengan nilai-nilai budaya serta menganut motif pelayanan sebagai tujuan utamanya dalam organisasi. Salah satu pertanggungjawabannya sebagai *principal* ialah menyajikan laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan yang diterbitkan oleh LPD merupakan salah satu sumber informasi mengenai posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan LPD yang berguna untuk pengambilan keputusan yang tepat. Informasi keuangan tersebut dapat digunakan untuk menilai kondisi keuangan LPD oleh pihak prinsipal dalam LPD.

Teori Agensi mengkaji tentang akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*), khususnya tentang perilaku pengelola LPD dalam mematuhi aturan transparansi dan

keandalan informasi keuangan dalam menyajikan laporan. Pengelola LPD dalam menjalankan tugasnya berhadapan dengan dua kepentingan, yaitu kepentingan dirinya sendiri dan kepentingan yang berhubungan dengan organisasi yang dikelola. Kepentingan tersebut ada yang selaras dan ada yang tidak selaras sehingga dapat menyalahi kontrak yang telah disepakati. Oleh karena itu teori agensi dipandang relevan untuk menjelaskan perilaku anggota tersebut.

Penelitian ini menggunakan teori keagenan sebagai teori utama, karena adanya pihak *agent* (manajemen LPD) yang akan memaksimalkan kemampuan bahkan kekayaan atau *asset* miliknya untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaannya, teori keagenan berfungsi sebagai alat untuk memberikan keyakinan kepada nasabah atau Desa Pakraman selaku *principal* bahwa mereka menerima *return* dana yang diinvestasikan, serta sebagai sumber informasi mengenai posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan LPD. Namun, jika kualitas laporan yang dihasilkan oleh LPD buruk, maka anggota LPD dan kreditor selaku pihak *principal* akan ragu untuk memberikan dananya untuk dikelola karena tidak adanya kepastian atas *return* dana yang telah diberikan. Semakin tinggi laba suatu perusahaan mencerminkan semakin baik kinerja suatu perusahaan, sehingga resiko yang terjadi semakin berkurang.

2.1.2 Teori Stakeholder (stakeholder theory)

Menurut Freeman, dkk (2001) *stakeholders* atau pemangku kepentingan adalah semua pihak internal dan eksternal yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung yang dipengaruhi oleh perusahaan. Konsep tanggung jawab sosial perusahaan

yang biasa dikenal sebagai teori pemangku kepentingan telah ada sejak awal tahun 1970-an. Strategi menjaga hubungan dengan para pemangku kepentingan perusahaan merupakan implementasi tanggung jawab sosial perusahaan yang dapat mempertimbangkan keinginan pemangku kepentingan, sehingga tercapainya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan *stakeholder*. Hubungan yang harmonis mengakibatkan perusahaannya dapat mencapai keberlangsungan dalam usahanya.

Teori Stakeholder dengan *corporate social responsibility* didasarkan pada gagasan bahwa pemangku kepentingan internal yaitu pemegang saham, manajer, dan karyawan. Terlibat langsung dalam pelaksanaan CSR oleh pemangku kepentingan eksternal yaitu pemerintah, masyarakat umum, pelanggan, dan pemasok dalam melaksanakan praktik CSR (Cahyanti, 2022).

2.1.3 Kinerja

Menurut Putra dan Arjani (2021), Kinerja LPD merupakan hasil atau prestasi kerja pengelolaan manajerial yang baik diharapkan mampu meningkatkan suatu tujuan perusahaan. kinerja LPD merupakan salah satu faktor-faktor penting yang dapat digunakan meningkatkan efektivitas perusahaan. Yang dimana juga merupakan hasil keputusan-keputusan manajemen untuk mencapai satu tujuan secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja LPD adalah:

1. Faktor individu yaitu kompetensi profesional, latar belakang keluarga, keterampilan kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang,
2. Faktor psikologis meliputi pendapat, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan terhadap kerja,

3. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan.

Kualitas dari setiap perusahaan dikatakan baik apabila tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi dan maksimal. Kinerja suatu LPD yang tinggi, maka dapat dikatakan LPD tersebut sudah sangat baik dalam mengelola keuangannya dan tentunya nasabah atau masyarakat akan lebih mempercayakan dana simpanannya pada LPD itu, serta LPD sebagai penyedia modal bagi masyarakat yang melakukan usaha. Salah satu peningkatan optimalisasi kinerja LPD dapat dilihat dari kinerja operasional LPD yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kinerja LPD secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang dicapai LPD dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan (modal), pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya manusia. Maka untuk mewujudkan semua itu diperlukan adanya suatu aturan atau mekanisme agar memaksimalkan kinerja perusahaan.

Pengukuran kinerja diperlukan untuk menetapkan strategi yang tepat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja LPD merupakan hasil keputusan manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja LPD secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang dicapai LPD dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan (modal), pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya manusia. Kualitas dari setiap perusahaan dikatakan baik apabila tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi atau maksimal.

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2013), Penggunaan istilah dari budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk suatu kelompok atau satu satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, maka kita harus berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Menurut Robbins (2017) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins (2017), terdapat karakteristik dari budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil

resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan

2. Perhatian pada hal-hal rinci berkaitan dengan sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi pada hasil berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada orang berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi
5. Berorientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja.
6. Agresivitas berkaitan dengan sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik- baiknya.
7. Stabilitas berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan keadaan saat ini sebagai kontras dari pertumbuhan.

Cameron dan Robert (2011) organisasi yang menampilkan gabungan sifat budaya organisasi yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Involvement* (ketelibatan), *Consistency* (Konsisten), *Adaptability* (Adaptabilitas) dan *Mission* (Misi) menunjukkan pengaruh lebih tinggi pada tingkat efektivitas organisasi. Secara rinci menurut model Cameron dan Robert (2011) terdapat 4 asumsi yaitu:

1. *Involvement* (Ketelibatan). Dimensi budaya yang menunjukkan tingkat partisipasi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Profit

budaya skor tinggi pada sifat keterlibatan membantu organisasi untuk mencapai integrasi sumber daya internal dengan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggungjawab, keterlibatan juga menekankan fleksibilitas dan kreatifitas dan kreatifitas.

2. *Consistency* (konsisten). Tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai inti organisasi. sifat konsistensi juga dianggap penting untuk mencapai integrasi internal didasarkan pada kemampuan untuk memfasilitasi koordinasi kegiatan dan konsistensi juga menekankan stabilitas.
3. *Adaptability* (Adaptabilitas). Kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Sifat adaptasi berfokus pada bagaimana organisasi mengatasi kemungkinan perubahan eksternal. sifat adaptabilitas organisasi didorong oleh pelanggan, kemauan mengambil risiko dan belajar dari kesalahan dan kemampuan membuat perubahan.
4. *Mission* (Misi). Dimensi yang menunjukkan tujuan inti organisasi, menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi, sifat misi menekankan stabilitas dan arah dan membantu organisasi untuk mengatur hubungan dengan dunia luar. Organisasi yang sukses memiliki kejelasan tujuan dan sasaran strategis dan mengungkapkan visi tentang bagaimana organisasi akan melihat organisasi dimasa depan.

2.1.5 Fungsi Badan Pengawas

Badan Pengawas LPD berfungsi sebagai internal auditor karena badan pengawas adalah orang dalam LPD yang diberi tugas untuk mengawasi jalannya dan pengelolaan LPD, Selain itu Badan Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Peran badan pengawas intern dalam mengawasi operasional LPD bisa dilakukan oleh siapa saja di desa pekraman bersangkutan tanpa mengenal jenjang dan jenis Pendidikan. Semakin besar asset LPD, maka ruang lingkup pengawasan menjadi semakin luas dan kompleks, dengan sendirinya memerlukan pengetahuan dan kompetensi yang semakin khusus (Jelantik, dkk 2021).

Menurut Peraturan Gubernur Bali Nomor 16 Tahun 2008 Tentang Pengurus dan Pengawas Internal Lembaga Perkreditan yaitu sebagai berikut:

1. Pengurus adalah pengelola Lembaga Perkreditan Desa
2. Badan Pengawas terdiri dari ketua dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota.
3. Ketua dijabat oleh Bendesa Pakraman
4. Anggota Pengawas dipilih oleh krama desa.
5. Ketua dan anggota Pengawas tidak dapat merangkap menjadi Pengurus
6. ketua dan anggota Badan Pengawas tidak dibenarkan merangkap sebagai Badan Pengawas LPD

Tugas dari badan pengawas menurut Peraturan Gubernur Bali Nomor 16 Tahun 2008 Pasal 11 yaitu:

- a) Mengawasi pengelolaan LPD

- b) Memberikan petunjuk kepada pengurus
- c) Memberikan saran, pertimbangan dan ikut menyelesaikan permasalahan
- d) Mensosialisasikan keberadaan LPD
- e) Mengevaluasi kinerja pengurus secara berkala
- f) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada paruman desa

2.1.6 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang dalam memimpin banyak orang, yang dimana itu dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh sistem perusahaan, jumlah pekerja, dan target yang harus dicapai. Menurut Robbins (2017) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan

mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan baik dalam bentuk keahlian atau 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.
3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan pemimpin dalam organisasi. Semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi maka akan semakin mudah seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.7 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem pengolahan data akuntansi yang dimana koordinasinya dari manusia, alat, dan metode yang berinteraksi secara harmonis dalam suatu wadah organisasi yang terstruktur untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur. Salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan kinerja LPD yang baik dan bersinergi yaitu dengan penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Kualitas informasi tergantung dari 3 hal, yaitu informasi harus akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*timely*) dan kemudahan pengguna (*easy of use*). Informasi memang menjadi unsur penentu dalam pengambilan baik oleh pihak keputusan, baik oleh pihak manajemen perusahaan itu sendiri maupun pihak orang yang berkepentingan dengan perusahaan (Julianti, dkk 2021).

Fungsi utama dari sistem informasi akuntansi adalah yaitu untuk mendorong seoptimal mungkin pekerjaan akuntan sehingga dapat menghasilkan sumber informasi yang berstruktur dan berkualitas. Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting untuk kemajuan sebuah lembaga atau perusahaan. Peranan sistem informasi akuntansi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika sistem dan prosedur kerja ditata secara tepat maka produk yang dihasilkan lebih efisien, melalui sistem informasi akuntansi dapat dibuat SOP sehingga tidak ada pekerjaan yang menyimpang dan memudahkan pengendalian produksi oleh manajer.
2. Sebuah pekerjaan yang dilakukan terencana sesuai prosedur dapat meningkatkan efisiensi. Perencanaan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu jalannya suatu proses, misalnya tersedianya data dan informasi secara tepat waktu. Informasi yang diterima dengan tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Pemanfaatan sistem informasi yang baik sangat berguna bagi perusahaan ataupun lembaga dalam menentukan Langkah-langkah atau kebijaksanaan yang diambil dan juga mempermudah dalam aktivitas suatu perusahaan dan lembaga. Untuk mendukung sebuah sistem perlu adanya komponen yang lengkap. Menurut Romney & Steinbart (2015) komponen dari sistem informasi akuntansi yaitu:

- 1) Pengguna sistem.
- 2) Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
- 3) Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
- 4) Perangkat lunak sebagai pengelola data.
- 5) Infrastruktur teknologi informasi (komputer, perangkat peripheral, dan perangkat jaringan komunikasi yang dipergunakan dalam sistem informasi akuntansi).
- 6) Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

2.1.8 Corporate Social Responsibility

Adanya dampak pada lingkungan sekitar tempat perusahaan beroperasi, mempengaruhi kesadaran masyarakat akan pentingnya melaksanakan perwujudan dari tanggung jawab sosial lingkungan perusahaan secara implisit tercermin melalui praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR), sebuah konsep yang tengah berkembang pesat dalam dunia usaha. Corporate Social Responsibility telah menjadi suatu kebutuhan yang dirasakan bersama antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha berdasarkan prinsip kemitraan dan kerja sama. Semakin banyaknya bentuk pertanggung jawaban yang dilakukan perusahaan terhadap lingkungannya, maka image perusahaan menurut pandangan masyarakat menjadi meningkat atau citra perusahaan menjadi baik. Begitu juga perusahaan akan mendapat kepercayaan dari masyarakat dan diharapkan tingkat profitabilitas perusahaan juga meningkat (Julianti, dkk 2021)

Menurut Emawan (2016), corporate social responsibility (CSR) merupakan pengambilan keputusan perusahaan yang terkait dengan nilai-nilai etika, menghormati aturan dan keputusan hukum, dan menghormati hak asasi manusia, masyarakat, dan lingkungan. Tanggung jawab perusahaan pada CSR tidak hanya mencakup lingkungan perusahaan, tetapi mempunyai cakupan dan gagasan yang cukup luas terkait dengan etika dan keberlanjutan di tingkat pasar dan lokal. Masyarakat yang demokratis, CSR berfungsi untuk melindungi citra perusahaan, serta bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan dengan menciptakan etika bisnis yang berkelanjutan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali No.8, Tahun 2002 tentang LPD pasal 22, ayat 1 menjelaskan bahwa salah satu pembagian keuntungan bersih LPD pada

akhir tahun pembukuan adalah untuk dana pembangunan desa 20% dan dana sosial 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa LPD di Bali juga memiliki tanggung jawab sosial pada masyarakat. Pengungkapan tanggung jawab sosial pada LPD di Bali menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan LPD pada masyarakat desa adat sesuai dalam ajaran Tri Hita Karana, yang terdiri atas parahyangan, pawongan, dan palemahan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk mendukung penelitian ini maka peneliti menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai eferensi. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan.

Widyantari (2023), melakukan penelitian mengenai prinsip – prinsip good corporate governance, corporate social responsibility dan pengawasan internal terhadap kinerja pada LPD Kabupaten Klungkung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa prinsip – prinsip good corporate governance, corporate social responsibility dan pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja pada LPD Kabupaten Klungkung.

Arioni (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kubutambahan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wulantari, dkk (2022), melakukan penelitian mengenai Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukawati. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Good Corporate Governance dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Arjani (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja LPD. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Gianyar.

Jelantik, dkk (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, dan Sistem Pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi.

Julianti, dkk (2021), melakukan penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja LPD Di Kecamatan Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem

Informasi Akuntansi, Good corporate governace, Corporate social responsibility berpengaruh positif terhadap kinerja LPD Kecamatan Ubud.

Widiastuti, dkk (2021), melakukan penelitian mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Pengawasan Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se- Kcamatan Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, Pengawasan Internal, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan Corporate Social Responsibility tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Lestari (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntanssi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Amanda dan Suputra (2019), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Akuntabilitas Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, Komitmen, dan Akuntabilitas secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.

Wardani (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan beberapa variabel independen yang sama yaitu Budaya Organisasi, Fungsi Badan Pengawas, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Corporate Social Responsibility. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan peneliti ini juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja LPD. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu seperti sistem pengendalian intern, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, good corporate governance, komitmen organisasi, faktor eksternal, dan etika kepemimpinan.