

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sistem keuangan saat ini terus menerus berkembang sangat luas, hal ini tampak pada semakin banyaknya variasi instrument keuangan yang beredar dalam sistem keuangan (Sudaryo, 2017). Dalam UU RI No 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro, pasal 1 yaitu: “Lembaga Keuangan Mikro yang selanjutnya disingkat LKM adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan.” Lembaga keuangan tidak hanya melakukan kegiatan berupa pembiayaan investasi perusahaan, namun telah berkembang menjadi pembiayaan untuk sektor konsumsi, distribusi, modal kerja, dan jasa lainnya. Pada dasarnya, lembaga keuangan baik bank maupun bukan bank memiliki tugas yang sama yaitu menghimpun dana dan juga menyalurkan dana (Muchtar, 2016). Berbagai daerah di Indonesia telah mengembangkan lembaga keuangan sesuai budaya setempat. Lembaga keuangan lokal itu, misalnya, Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Jawa Tengah yang didirikan tahun 1970, serta Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK) Jawa Barat dan Lumbung Pitih Nagari (LPN) Sumatra Barat yang keduanya

didirikan Tahun 1972, dan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali didirikan tahun 1984 (Sadiartha, 2017).

Lembaga keuangan yang berkembang pesat di Bali yaitu Lembaga Perkreditan Desa atau lebih dikenal dengan istilah LPD. LPD merupakan Lembaga Perkreditan Desa yang berkembang di seluruh desa *adat* yang ada di Bali. Di masing masing desa *adat* maupun desa *pekraman* memiliki LPD untuk membatu menunjang perekonomian *krama* desa tersebut. Keberadaan LPD yang ada di Bali sudah ada sejak tahun 1984 yang diprakarsai oleh Prof. Dr. Ida Bagus Mantra. Pendirian LPD ini sesuai dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Bali Nomor 972 tahun 1984 tentang Pendirian Lembaga Perkreditan Desa di Propinsi Daerah Tingkat 1 Bali. Dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2002 Pasal 2 Ayat 1 tentang Lembaga Perkreditan Desa menjelaskan bahwa “Lembaga Perkreditan Desa merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa untuk krama desa.”

Lembaga Perkreditan Desa yang menjadi sebuah lembaga keuangan komunitas adat, memiliki tujuan dalam memberikan bantuan kepada masyarakat *desa adat* dalam memenuhi fungsi budayanya. Pengelolaan sumber daya keuangan menjadi milik *Desa Pakraman* dalam bentuk simpan pinjam, penyedia kebutuhan, pembiayaan hidup anggota masyarakat, baik dengan sendiri ataupun dengan bersama, dalam rangka mengembangkan fungsi sosio-kultural dan juga keagamaan masyarakat *desa pakraman* (Nurjaya dalam Piadnyan et al., 2020).

(Menurut Indrayani, 2020) sebagai *local genius*, status LPD adalah otonom, menjadi lembaga keuangan tradisonal milik desa *pakraman* yang memiliki budaya

organisasi tersendiri sebagai konsep yang di kemukakan oleh Schein. (Menurut Indrayani, 2020) Sebagai organisasi keuangan milik desa *pakraman*, pemegang kekuasaan tertinggi LPD berada di tangan *bendesa adat* sebagai cerminan kewenangan yang dimiliki sebagai representasi pimpinan sekelompok *krama* desa *pakraman* atau satu desa *pakraman*. Pemerintah sengaja melibatkan *bendesa adat* sebagai pengawas internal LPD agar legitimasi keberadaan LPD di desa *pakraman* semakin kuat.

Sebagai badan usaha milik desa, LPD melaksanakan tugas dan juga kegiatan usahanya di lingkungan desa dan untuk *krama desa* itu sendiri. Di Kecamatan Tejakula terdapat 14 LPD yang masih beroperasi sampai saat ini.

Berikut merupakan data jumlah LPD dan juga karyawan LPD sekecamatan Tejakula yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. 1  
Data Jumlah LPD dan Karyawan Sekecamatan Tejakula

No	Nama LPD yang ada di Kecamatan Tejakula	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	LPD Bangkah	11	10	10	10	10
2.	LPD Sembiran	5	5	5	5	5
3.	LPD Pacung	5	5	5	5	5
4.	LPD Julah	5	5	5	5	5
5.	LPD Bondalem	20	20	20	20	13
6.	LPD Tejakula	20	20	20	20	20
7.	LPD Madenan	5	5	5	5	5
8.	LPD Keduran	3	3	3	3	3
9.	LPD Gentuh	4	4	4	4	4
10.	LPD Les/Penuktukan	15	15	15	15	15
11.	LPD Gretek	2	2	2	2	2
12.	LPD Ngis	6	6	6	6	6
13.	LPD Sangambu	4	4	4	4	4
14.	LPD Sambirenteng	7	7	7	7	7

Sumber: LPLPD Kabupaten Buleleng

LPD yang ada di Kecamatan Tejakula ini tentunya sangat membantu perekonomian *krama desa* tersebut contohnya memberikan bantuan simpan pinjam, memberikan pendanaan pembangunan pura, memberikan beasiswa pendidikan untuk *krama desa* setempat dan lain sebagainya. Selain itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan lembaga keuangan tersebut seperti menerima atau menghimpun dana dari *krama desa* dalam bentuk tabungan dan juga deposito, dan memberikan pinjaman kepada *krama desa*. Selain itu, dari adanya LPD ini mampu menciptakan lapangan kerja untuk *krama desa* tersebut. Sehingga dari terciptanya lapangan kerja tersebut pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk membantu membangun sebuah organisasi yang baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun dibantu dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Menurut Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi yang cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi saat ini. Sehingga dalam hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan hal itu, suatu perusahaan pastinya akan membutuhkan kinerja suatu karyawan untuk membantu melancarkan suatu pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Setiap perusahaan akan berhasil mencapai tujuan apabila memiliki kinerja pegawai yang sangat antusias dalam mengerjakan tugas, namun tak lepas dari kinerja karyawan, komitmen kerja yang dimiliki seorang karyawan juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi, dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan Bersama. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Selain komitmen kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, suatu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan dan juga kelancaran dalam melakukan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab karena dukungan dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Sehubungan dengan penjelasan di atas bahwa setiap organisasi ataupun perusahaan tentunya memerlukan sebuah kinerja karyawan yang baik yang berkomitmen untuk suatu perusahaan. Selain itu setiap perusahaan juga pastinya harus memenuhi fasilitas kerja agar karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Di LPD Kecamatan Tejakula ini, peneliti menemukan suatu permasalahan bahwa kinerja karyawan LPD di Kecamatan Tejakula ini masih belum berjalan dengan baik, dilihat dari lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman di beberapa LPD, seperti kurangnya fasilitas kerja seperti tempat duduk untuk nasabah, sempitnya ruangan kerja, dari hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan, selain itu masih kurangnya komitmen kerja karyawan di beberapa LPD dalam memberikan informasi kepada nasabah yang datang, karyawan LPD kurang paham dengan apa saja yang dibutuhkan nasabah seperti informasi jumlah bunga dalam transaksi deposito, tidak hanya itu saja karyawan di beberapa LPD kurang ramah

dalam melayani nasabah yang datang, seperti pemberian sapa, salam dan juga senyum kepada nasabah yang datang.

Dari pemaparan di atas bahwa lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, dari kenyamanan yang di dapatkan para karyawan tentunya akan berdampak pada respon karyawan kepada nasabah yang datang. Sehingga dari permasalahan-permasalahan yang ditemui, penulis melakukan penelitian di LPD yang ada di Kecamatan Tejakula, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti rancang. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tejakula masih belum optimal dilihat dari kurangnya responsif karyawan dalam memberikan informasi yang lengkap kepada nasabah.
2. Kurangnya pemberian sapa, salam, dan juga senyum kepada nasabah yang datang.
3. Lingkungan kerja di LPD di Kecamatan Tejakula ini masih belum memadai dilihat dari segi fasilitasnya yang masih kurang.

4. Ruangannya di beberapa LPD masih minim pencahayaan yang bisa berdampak pada konsentrasi kerja karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan di atas, terdapat beberapa pembatasan dalam penelitian ini agar peneliti ini lebih fokus, dipandang perlu pembatasan masalah mengenai variabel yang diteliti. Peneliti ini memfokuskan masalah pada variabel lingkungan kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tejakula.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD yang ada di Se-kecamatan Tejakula?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD yang ada di Se-kecamatan Tejakula?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD yang ada di Se-kecamatan Tejakula?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk.



1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tejakula.
2. Mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tejakula.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tejakula.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh seluruh LPD di Kecamatan Tejakula dan pihak yang berkepentingan lainnya untuk mengelola kegiatan dan aktivitas pegawai untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.