

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi keberlangsungan kegiatan operasional setiap perusahaan, termasuk kegiatan operasional pada organisasi sektor publik. Perkembangan sebuah organisasi publik salah satunya bisa ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi publik. Demikian juga sebaliknya akan memberikan dampak negatif apabila kualitas sumber daya manusia kurang berkualitas.

Pemimpin maupun anggota suatu organisasi selalu dituntut untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai sumber yang mempunyai daya dan energi mempunyai kemampuan yang baik untuk dipergunakan dalam membangun organisasi. Moehariono (2010;42) menjelaskan bahwa penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi.

Tugas dan prioritas sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu karena mereka harus menyesuaikan atau masuk akal dalam arah strategis perusahaan. Strategi yang dimaksud adalah rencana perusahaan untuk menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan internal dengan kesempatan dan

ancaman eksternal dalam mempertahankan keuntungan kompetitif. Tren seperti globalisasi dan meningkatnya persaingan telah menempatkan sumber daya manusia pada barisan depan dan posisi kunci dalam kebanyakan usaha perencanaan strategis (Dessler : 2010;14).

Tangkilisan (2002;25) dalam Nugraha (2010) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Begitu-pun dengan peran seorang pegawai negeri yang selalu dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Pegawai negeri yang bekerja pada organisasi sektor publik pemerintah saat ini semakin banyak mendapatkan tekanan dari masyarakat untuk dapat bertindak secara lebih efisien serta efektif dengan memperhitungkan biaya ekonomi dan biaya sosial, dan tak lupa memperhitungkan semua dampak negatif atas semua aktivitas yang dilakukannya. Adanya perhatian yang lebih besar terhadap praktik akuntansi yang dilakukan oleh lembaga – lembaga pemerintah, perusahaan milik negara/daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya dibandingkan dengan pada masa –masa sebelumnya.

Penerapan *Good Governance* pada pegawai pada sektor publik dimaksudkan agar terciptanya keterbukaan informasi, adanya pertanggung jawaban pimpinan, perlakuan adil bagi setiap pegawai dalam menjalankan kewajiban dan menerima hak-haknya sebagai pegawai maupun adanya keterlibatan dari seluruh pegawai dalam pengembangan organisasi untuk menjadi lebih baik lagi. Hal itu bisa diwujudkan jika diimbangi dengan penegakan terhadap pilar-pilarnya yang antara lain terdiri dari transparansi dan akuntabilitas.

Salah satu tuntutan masyarakat kepada pegawai sektor publik adalah adanya transparansi terhadap kinerja yang dilakukan. Muhammad (2007) dalam Sutedjo (2009) Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Tuntutan yang lebih besar dari masyarakat untuk dilakukan transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga – lembaga sektor publik menjadi subyek yang sangat menarik untuk didiskusikan baik oleh kalangan akademisi maupun praktisi sektor publik sendiri. Jika diamati secara lebih mendalam, akuntansi sektor publik memiliki peranan yang sangat penting di masyarakat. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban.

Secara tidak langsung sikap transparan dan akuntabel merupakan sumber kepercayaan baik bagi organisasi publik itu sendiri maupun masyarakat terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang bekerja disana. Dalam instansi publik transparansi maupun akuntabilitas akan menggambarkan kualitas kerja seorang

pegawai. Apabila transparansi dan akuntabilitas dianut dan diterapkan setiap pegawai pemerintahan maka peluang untuk terjadinya kecurangan seperti praktik KKN pada organisasi pemerintahan akan semakin kecil. Sebaliknya jika pegawai pemerintahan kurang memperhatikan masalah transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja mereka maka peluang untuk terjadinya kecurangan seperti praktik KKN juga akan semakin besar.

Logos (2003) dalam Sutedjo (2009) menyatakan transparansi dan akuntabilitas merupakan konsep yang berkaitan erat satu dengan yang lain, karena tanpa transparansi tidak mungkin ada akuntabilitas. Sebaliknya transparansi tidak akan banyak bermanfaat tanpa dilengkapi dengan akuntabilitas. Seperti halnya di bidang kebijakan publik yang lain, keberadaan transparansi dan akuntabilitas merupakan syarat mutlak untuk membangun kebijakan dan institusi yang efektif, efisien, dan adil (*equitable*).

Penelitian yang dilakukan oleh Marniati (2010) Menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara transparansi; akuntabilitas; keadilan; dan partisipasi dengan kinerja karyawan dan transparansi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Rolla (2010) menunjukkan bahwa transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban dan kewajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Nining (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan antara prinsip akuntabilitas, prinsip transparansi, prinsip keadilan, prinsip partisipasi dengan kinerja pegawai.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Robbins (1996) dan Siagian (2008) menyatakan bahwa Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah terdapat hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins : 1996;81). Masa kerja atau lama kerja diyakini akan dapat memberikan nilai tambah tersendiri kepada seseorang untuk bertindak transparan dan akuntabel serta dapat berperan untuk mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku yang mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi atau sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) Mengungkapkan bahwa lama bekerja tidak berhasil

memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, lama bekerja berhasil memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Masih terdapat banyak persoalan yang melibatkan organisasi sektor publik dan semakin besar tuntutan serta perhatian masyarakat akan transparansi dan akuntabilitas organisasi publik, serta keinginan peneliti untuk membuktikan anggapan peneliti sebelumnya bahwa lama kerja akan bisa memberikan pengaruh tersendiri terhadap hubungan antara transparansi dan akuntabilitas dengan kinerja seseorang, maka disini peneliti mempunyai keinginan untuk mendapatkan bukti yang bisa di uji kebenarannya dengan melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul Analisis Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Transparansi berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik ?
2. Apakah Akuntabilitas berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik ?
3. Apakah lama kerja memoderasi pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik ?

4. Apakah lama kerja memoderasi pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Transparansi dan Kinerja Karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderasi.
4. Untuk mengetahui hubungan antara Akuntabilitas dan Kinerja Karyawan pada Organisasi Sektor Publik Kabupaten Gresik dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan sebagai bahan referensi dan pertimbangan baik untuk menambah wawasan pengetahuan maupun sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang sama.
  - b. Untuk menambah koleksi karya ilmiah di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi instansi sektor publik kabupaten Gresik

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi sektor publik di Indonesia khususnya instansi sektor publik Kabupaten Gresik dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan transparansi dan akuntabilitas yang sepenuhnya dan dapat dirasakan oleh semua kalangan.

3. Bagi Praktisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan pengetahuan akuntansi serta sebagai tambahan materi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama dalam bidang akuntansi sektor publik.

### **1.5. Kontribusi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Marniati (2010) dan Rolla (2010) mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) terhadap kinerja sumber daya manusia atau karyawan menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, keadilan, dan partisipasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian terdahulu namun, pada penelitian kali ini peneliti akan memakai variabel transparansi dan akuntabilitas tapi disini peneliti menambahkan variabel lama kerja sebagai variabel moderating seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Mahesa (2010). Karena peneliti mempunyai anggapan bahwa lama kerja atau masa kerja akan memberikan peran tersendiri bagi seorang pegawai mengenai transparansi maupun akuntabilitas terhadap kinerja yang mereka lakukan.