

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian mengukur kinerja tidak hanya informasi finansial tetapi juga informasi non finansial. Peningkatan pengukuran kinerja bila dilihat dari proses pembandingan industri yang berkaitan dengan struktur pengendalian, dapat dikembangkan dengan beberapa cara seperti arbitrase dan persentase keluaran (output) dibandingkan dengan masukan (input) yang telah dikeluarkan (Mardiasmo, 2009).

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/ hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu: (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian

sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, akuntabilitas publik dan kepuasan kerja. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rizki (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dalam Rommy (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Dalam organisasi tentunya banyak

faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budayanya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005: 9). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas publik seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo, 1997).

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Sejalan dengan pendapat Handoko (1997: 122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para anggota dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif anggota terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh dalam Rizki (2011) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Melalui Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengevaluasi apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.
2. Untuk mengevaluasi apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.
3. Untuk mengevaluasi apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.
4. Untuk mengevaluasi apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal akuntansi khususnya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, akuntabilitas publik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

2. Bagi Organisasi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya organisasi publik dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak - pihak lain yang bersangkutan dan Penelitian selanjutnya di kabupaten atau kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teoritis.

1.5 Kontribusi Penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi patokan yaitu sebagai berikut :

Kurniawan (2013) melakukan penelitian tentang Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci).

Desmiyawati & Wulan Witaliza (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau).

Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik.

Penelitian sekarang yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Penelitian dilakukan di Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kabupaten Gresik.

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1. Muhammad Kurniawan (2013) Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. 	Ketiga Variabel tersebut sama digunakan dalam penelitian sekarang.	Tidak Ada Variabel Akuntabilitas Publik.	Terdapat Variabel Akuntabilitas Publik.
2. Desmiyawati & Wulan Witaliza (2012) tentang Pengaruh	1. Nilai pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,053 % dan nilai pengaruh tidak langsung	Variabel komitmen dan Akuntabilitas	Ada Variabel Pengendalian Intern	Tidak Ada

<p>Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau).</p>	<p>melalui variabel akuntabilitas publik adalah 9,744%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang di mediasi oleh akuntabilitas publik.</p> <p>2. Nilai pengaruh langsung variabel intern terhadap kinerja organisasi adalah 15,30% dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 18,51%. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang di mediasi oleh akuntabilitas publik.</p>	<p>dipakai dalam penelitian sekarang.</p>		
<p>3. Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.</p>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan kinerja dimana adanya budaya organisasi RSD pada tingkat yang cukup. Hal ini berarti kinerja yang belum optimal pada RSD di Jawa timur tidak disebabkan langsung oleh budaya organisasi yang rendah.</p> <p>2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana adanya komitmen organisasi RSD pada tingkat yang rendah. Hal ini berarti kinerja yang belum optimal pada RSD di Jawa</p>	<p>Ketiga Variabel sama dengan penelitian sekarang.</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Kinerja Rumah Sakit.</p>	<p>Dilakukan di - Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.</p>

	<p>timur tidak disebabkan langsung oleh komitmen organisasi yang rendah.</p> <p>3. Akuntabilitas publik tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dimana adanya akuntabilitas publik RSD, namun tidak signifikan.</p>			
--	--	--	--	--