

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, akuntabilitas publik dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Antara lain sebagai berikut :

Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif dalam kategori rendah dan secara langsung maupun tidak langsung mengindikasikan bahwa :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan pengaruh yang rendah, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang rendah terhadap pencapaian kinerja RSD di Jawa Timur.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja RSD, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi RSD di Jawa Timur memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja RSD yang belum optimal. Akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSD. Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja RSD dengan pengaruh

yang lemah dan tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa akuntabilitas bukan menjadi faktor yang utama dalam penciptaan kinerja RSD.

Muhammad Riski Nur Kurniawan (2011) melakukan penelitian pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik yaitu dimana :

- a. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,857 > 1,655$ ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) yang berarti H1 diterima,
- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,350 > 1,655$ ($\text{sig } 0,001 < 0,05$) yang berarti H2 diterima,
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,730 > 1,655$ ($\text{sig } 0,007 < 0,05$) yang berarti H3 diterima.

Muhammad Kurniawan (2013), melakukan penelitian tentang komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). Hasil penelitian tersebut yaitu :

- a. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. Dimana semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi publik.

- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. Dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi publik.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. Dimana semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja organisasi publik.

Desmiyawati & Wulan Witaliza (2012), melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Dari hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,053 % dan nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel akuntabilitas publik adalah 9,744%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang di mediasi oleh akuntabilitas publik. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa 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.

Trisnaningsih (2007), melakukan penelitian tentang independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak

langsung melalui independensi auditor. 2) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Selanjutnya menurut Aranya *et.al* dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007) mendefinisikan komitmen sebagai:

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Argyris dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) membagi komitmen menjadi dua, yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja, yang muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Usaha untuk menjelaskan rahasia kesuksesan bisnis bahwa cara terbaik untuk memotivasi orang-orang mencapai komitmen penuh pada nilai-nilai organisasi adalah melalui kepemimpinan (*leadership*) dan keterlibatan. Pendekatan ini seringkali disebut pendekatan *Heart and Minds* (Armstrong, 1999). Pendekatan untuk menjelaskan mengenai

komitmen organisasi oleh Shepperd dan Mathew (2000) dikelompokkan menjadi empat pendekatan, yakni:

a. Pendekatan Berdasarkan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut Mowday dan Potter *dalam* Armstrong (1999) komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Ada 3 faktor yang tercakup di dalamnya, yakni:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan serta tujuan dari organisasi.
3. Penerimaan untuk melakukan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

Mowday dalam Sabrina (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yang antara lain adalah:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah

tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

b. Pendekatan Komitmen Organisasi Multi Dimensi (*The Multidimensional Approach*). Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007), ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah:

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

c. Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif (*The Normative Approach*).

d. Pendekatan Komitmen Organisasi berdasarkan perilaku

Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun) pada organisasi membuat ia terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut.

2.2.2 Budaya Organisasi

Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, terlebih dahulu menjelaskan pengertian dari budaya dan Organisasi itu sendiri. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Tika ; 2005 : 3). Sedangkan Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Tika ; 2005 : 3).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan beberapa pengertian budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Peter F. Druicker dalam buku Robert G. Owens, *Organizational Behavior in Education*. Budaya Organisasi adalah Pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah.
2. Phiti Shiti Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan budaya

organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Dari definisi diatas terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut :

a. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e. Harga Berbagi nilai (sharing of value)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.2.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena

memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing.

Tiffin (dalam Anoraga 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans (2002) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Herzberg (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Herzberg (2005) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi :
(a) Minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi social, dengan dimensi : (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi : (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi : (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

2.2.4 Akuntabilitas Publik

Akuntansi Publik merupakan salah satu kata kunci bagi terwujudnya good governance dalam pengelolaan organisasi publik. Jadi, tidak salah siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan proses tanggung jawaban publik. Proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuannya.

Akuntabilitas publik telah menjadi salah satu item yang tercantum di dalam dasar hukum atau aturan organisasi. Karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum untuk di dalam memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan

kinerja yang diperolehnya. Kinerja Organisasi Publik dapat diraih dengan mengefektifkan dan mengefisienkan hasil dari proses organisasi, yakni perencanaan, penganggaran, realisasi anggaran, pengadaan barang dan jasa, pelaporan keuangan, audit, serta pertanggungjawaban publik.

2.2.5 Kinerja Organisasi Publik

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

Stoner, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prawiro Suntoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Dari definisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.

3. Pencapaian tujuan organisasi.

4. Periode waktu tertentu.

Dengan demikian kinerja organisasi adalah fungsi dari hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu.

2.3 Pengembangan Hipotesis

- a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan

yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

Tiffin (dalam Anoraga 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans (2002) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik melalui akuntabilitas publik.

Kinerja adalah hasil yang dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak)

dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. 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 Rommy (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik melalui akuntabilitas publik.

Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan (Triningsih, 2007). Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Robbins (2002) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan tergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya dengan memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Primanda (2008) berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₅: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik melalui akuntabilitas publik.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi. Dalam *equity theory* yang dijelaskan oleh Herzberg (2005) berawal dari adanya ketidakpuasan kerja yang muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu (*input*) dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain (*output*) dan merasa bahwa posisinya tidak adil. Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (*input*), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (*output*). Lawler (2003)

menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Verawati (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₆: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

g. Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

Prasetyono dan Nurul (2007) menyatakan akuntabilitas publik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja RSD. Mahmudi (2005) juga menyatakan media akuntabilitas yang baik dan memadai akan dapat mengekspresikan pencapaian tujuan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

2.4 Kerangka Teori

Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik diantaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, akuntabilitas publik dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi publik.

Penelitian kali ini akan meneliti mengenai akuntabilitas publik sebagai mediasi pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

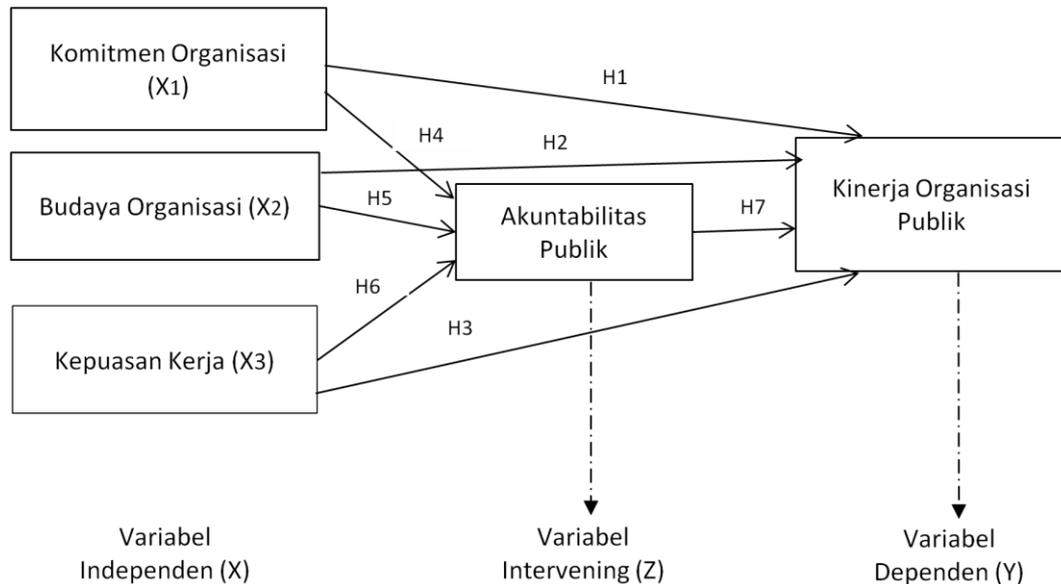
Kinerja pemerintah daerah yang dilihat dalam laporan kinerja, akan memperlihatkan sejauhmana pemerintah daerah dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Deddi (2010), pelaporan kinerja sangat penting karena kinerja pemerintah daerah diukur dan dinilai melalui laporan kinerja, untuk itu dalam peningkatan kinerja pemerintah daerah, diperlukan adanya akuntabilitas manajerial dan akuntabilitas kinerja. Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal, dengan demikian akuntabilitas publik mempengaruhi peningkatan kinerja pemerintah daerah.

2.4.1 Kerangka Konseptual

Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik yang dimediasi oleh akuntabilitas publik. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi publik karena jika karyawan tidak mempunyai komitmen dalam dirinya, tidak memiliki ambisi dalam bekerja maka tidak akan tercipta kinerja yang baik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi publik dimana jika budaya karyawan baik maka baik pula kerjanya dan secara langsung kinerja yang dihasilkan juga baik. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi publik, jika kepuasan kerja itu tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga

rendah (Rizki, 2011). Sedangkan akuntabilitas publik juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Semakin tinggi tanggung jawab atau transparan dalam pekerjaan laporan keuangan. Maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual