

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan yang baik merupakan harapan kita sebagai warga negara Indonesia. Tata kelola pemerintahan yang baik akan memastikan apakah bisa melakukan kinerja dengan baik atau tidak. Pemerintahan yang baik salah satunya didukung oleh lembaga pemerintah. Lembaga pemerintah merupakan entitas yang memegang aspek yang kompleks dengan bermacam visi dari jajarannya. Lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan publik tanpa ada tujuan untuk mendapatkan laba. Sedangkan organisasi swasta mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Pengukuran kinerja pada sektor swasta lebih menekankan pada keuangan. Sebaliknya, dalam sektor publik lebih berorientasi kepada kesejahteraan rakyat, sehingga kinerjanya sulit diukur menggunakan ukuran keuangan.

Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, dewasa ini kinerja instansi pemerintah banyak menjadi perhatian. Masyarakat mulai mempertanyakan akan kualitas yang mereka peroleh atas pelayanan yang dijalankan oleh instansi pemerintah. Meskipun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan (Putri, 2014). Selain itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan

secara objektif (Kurniawan, 2013). Sedangkan aparatur pemerintah merupakan orang yang dipercaya dan diberi amanat oleh negara dan warganegara untuk mengelola pemerintahannya demi meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, efektivitasnya harus dinilai berdasarkan sejauh mana kesanggupan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dalam melaksanakan hak dan kewajiban yang telah diamanatkan oleh rakyat, pemerintah harus mempunyai rencana yang intensif dalam mencapai tujuan.

Dalam lingkungan organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang dilakukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu. Pada kenyataannya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi yaitu kinerja karyawan yang cenderung menurun dari waktu ke waktu yang berdampak pada ketidak efektifan organisasi tersebut (Tentama, 2015). Pengukuran kinerja organisasi sektor publik perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja organisasi agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Dengan tujuan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, hal utama yang perlu diperhatikan agar tercapainya kinerja organisasi publik adalah budaya organisasi. Menurut Kurniawan dan Prastiwi (2011) budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dipercaya oleh semua anggota organisasi, dan yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara

berkelanjutan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai referensi berperilaku dalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada pelayanan publik yang baik pula. Budaya organisasi menjadi acuan diantara individu dalam berinteraksi didalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya, sedangkan berjalannya sebuah organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena mencakup kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Permasalahan yang muncul dalam budaya organisasi pemerintah dapat dilihat dari aspek perilaku kepegawaian yang memenuhi lingkup tertib administrasi, tertib kehadiran, disiplin kerja baik masuk atau pulang, dan sikap kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam instansi pemerintah pada jam kerja sering didapati sejumlah ruangan kantor yang masih terlihat kosong, bahkan beberapa pegawai tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, adapun pegawai yang masuk kantor tak jarang datang terlambat (Banne, 2016). Belum lama ini, Sat Pol PP bersama Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) melakukan razia di sebuah pasar di Bantul, dalam razia tersebut petugas gabungan menemukan sedikitnya 10 pegawai belanja disaat jam kerja. Dua diantaranya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan 8 lain tenaga atau pegawai honorer (Aditnya, 2016). Selain itu, sepanjang tahun

2013 sebanyak 20 orang PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bantul dijatuhi sanksi karena melakukan tindakan indisipliner. Dari 20 PNS tersebut, enam orang diantaranya dijatuhi sanksi berupa pemberhentian atau pemecatan. Sedangkan selebihnya diberi sanksi kategori 'berat sedang' berupa penurunan pangkat. Menurut Kepala BKD Bantul, Maman Permana dalam (Huda, 2014) tindakan indisipliner tersebut bervariasi, diantaranya berupa penggelapan atau penipuan, penyelewengan anggaran, tidak masuk kerja melebihi batas maksimal, perjudian, dan lain-lain.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai pemahaman anggota organisasi mengenai norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan, dimana budaya organisasi menunjukkan perilaku individu masing-masing anggota organisasi yang akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Yiing dan Kamarul (2009) menunjukkan bahwa budaya memiliki moderating signifikan pada hubungan antara perilaku kepemimpinan partisipatif dan mendukung dan komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Trang (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi. Seorang pemimpin mempunyai kekuasaan membuat kebijakan serta menjadi panutan bagi karyawannya. Pemimpin menjadi salah satu

indikator penentu keberhasilan agar tercapainya tujuan sebuah organisasi. Menurut Trang (2013) pemimpin yang maju harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi. Kemampuan untuk menyatukan sudut pandang manusia menjadi kesulitan tersendiri, hal ini merupakan tugas dari seorang pemimpin.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam instansi pemerintah yaitu pada saat dilakukan sidak ke sejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mengetahui kinerja pegawai, didapati kepala dinas tak ada di tempat (Yuwono, 2016). Dalam suatu organisasi pemerintahan segala yang berkaitan dengan kepemimpinan, sering kali berubah secara drastis dan cepat sesuai dengan rolling jabatan yang dilakukan oleh pemerintahan yang berkepentingan. Gaya kepemimpinan yang selalu berubah dalam organisasi pemerintahan menyebabkan perubahan iklim organisasi secara cepat (Masalamate, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Mufarrohah dkk (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Praja dan Suparman (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Salah satu poin penting dalam manajemen sumber daya

manusia pada suatu organisasi yaitu terbentuknya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi perolehan tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu bagian yang mampu memajukan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja kelompok secara keseluruhan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah rasionalisasi terhadap pegawai yang tidak produktif yang dilakukan untuk menekan pengeluaran anggaran gaji pegawai. Banyak PNS-PNS di daerah, yang tidak produktif, yang absennya tinggi, tidak jelas yang dihasilkannya, bahkan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu kita harus melakukan pemetaan yang lebih seksama, Menpan RB Yuddy Chrisnandi dalam (Atriana, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prastiwi (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Penelitian yang dilakukan oleh Yanuarti dan Suparman (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban dan penyelenggaraan pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara

Kesatuan Republik Indonesia. Kewajiban untuk komitmen dengan tugasnya dan mengerjakan pekerjaannya tertuang dalam QS.An Nisa ayat 29:

الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ يَا أَيُّهَا

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman janganlah kalian memakan harta orang lain dengan cara yang batil.”*

Setiap pegawai ataupun karyawan memiliki kewajiban untuk berkomitmen dengan tugasnya dan mengerjakannya dengan baik sehingga berhak mendapatkan upah dan upah tersebut berstatus halal baginya. Jika dia tidak bekerja sebagaimana mestinya atau sama sekali tidak menunaikan kewajibannya maka dia sama sekali tidak berhak mendapatkan gaji atau upah. Gaji buta tersebut tidaklah halal baginya. Jika dia nekat mengambil gaji buta maka dia memakan harta dengan cara yang batil. Para ulama di Lajnah Daimah mengatakan, “Keikhlasan kerja bagi PNS atau karyawan swasta adalah menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau dalam aturan kerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik, diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Adapun judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik” (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul).**

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prastiwi (2011) tentang kinerja organisasi publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Dalam penelitian tersebut terdapat tiga variabel independen (Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja), peneliti mengambil dua variabel independen (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja), selanjutnya peneliti menambahkan satu variabel independen dari penelitian yang dilakukan oleh Mufarrohah dkk (2013) yaitu Gaya Kepemimpinan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi, waktu, dan jumlah sampel yang akan diteliti dengan penelitian terdahulu.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen yang akan diuji secara empiris ada 3, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.
2. Variabel dependen yang akan diuji secara empiris yaitu Kinerja Organisasi Publik.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala dinas, sekretaris, dan pegawai SKPD yang bertugas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.
2. Untuk menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.
3. Untuk menguji secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dalam hal akuntansi khususnya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Organisasi Publik

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat beserta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja pemerintah daerah agar dapat terus ditingkatkan.