

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan desentralisasi fiskal dimulai sejak 1 Januari 2001 (Pusat, Makro, Fiskal, & Keuangan, 2009). Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, desentralisasi fiskal merupakan penyerahan wewenang pemerintah kepada pemerintah daerah dalam mengatur dan mengurus pemerintahannya. Dalam rangka perwujudan Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah diberikan kewenangan dalam semua urusan rumah tangganya berdasarkan asas otonomi daerah demi terwujudnya kesejahteraan rakyat. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa dalam era otonomi daerah, pemerintah tidak lagi hanya mengikuti arahan dari pusat melainkan sudah mendapatkan keleluasaan untuk meningkatkan kreativitas dalam pengembangan potensi yang sebelumnya tidak didapatkan. Pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan kemandirian dan tidak lagi selalu bergantung kepada pemerintah pusat.

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, dibutuhkan suatu organisasi perangkat daerah (OPD) untuk melaksanakan semua kegiatan dalam bentuk pelayanan publik yang dilimpahkan oleh pusat ke daerah. Prinsip otonomi daerah yaitu otonomi seluas-luasnya, nyata dan bertanggung jawab dengan harapan daerah diberikan kebebasan dalam mengatur dan mengurus semua

urusan pemerintahan yang telah ada dan memiliki potensi untuk tumbuh sesuai dengan kekhasan daerah masing-masing. Penataan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten/Kota didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007. Ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah tentunya berkaitan dengan susunan organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2003, baik dari segi jumlah/besaran, susunan organisasi, maupun perumpunan urusan yang harus disesuaikan dan ditata kembali.

Menurut Mokodompis (2015) tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia amat sangat penting demi memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Namun, fenomena yang terjadi pada tahun 2017, Pemerintah Kabupaten Bantul mendapat nilai terendah se-DIY pada evaluasi kinerja triwulan keempat. Dalam penyerahan hasil evaluasi tersebut, Sekretaris Daerah Bantul mengakui adanya inkonsistensi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing lembaga dan OPD (Wahid, 2018). Meski dengan adanya peraturan terkait dengan pedoman dalam evaluasi kinerja yang diterbitkan oleh Bupati Bantul, pada lampiran peraturannya terdapat pedoman pelaksanaan evaluasi dan pada poin terakhir dalam lampiran terdapat pernyataan bahwa Bupati akan memberikan penghargaan kepada OPD yang memperoleh nilai tertinggi pertama, kedua dan ketiga.

Dalam Al-Qur'an Allah SWT telah berfirman tentang perintah untuk bekerja, yaitu:

لَا يُظْلَمُونَ هُمْ أَعْمَالَهُمْ قِيَدُهُمْ وَلِيُوا وَعَمِلُوا إِمَامًا دَرَجَاتُوهُمْ لِكُلِّ

Artinya: “Dan masing-masing mereka derajatnya menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dalam arti umum dari ayat tersebut, bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan dengan apa yang telah mereka kerjakan. Bahwa jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, maka hasil yang diterima juga akan baik dan dapat memberikan kinerja yang optimal dengan tercapainya tujuan bagi organisasi terkait.

Sebagaimana diketahui bahwa pada kebijakan pembangunan daerah yang tertuang dalam perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul 2016-2021 (Bappeda Bantul, 2019). Dalam artian bahwa Pemerintah Bantul harus melaksanakan dan mencapai tujuan dalam rencana pembangunan jangka menengahnya yang tidak luput dari kinerja pegawai di setiap OPD Pemerintah Bantul. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang pertama, faktor dari individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor kedua, faktor psikologi yaitu persepsi, kepribadian, motivasi, sikap, stress/beban kerja dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi meliputi konflik, kekuasaan,

struktur organisasi, kepemimpinan, desain organisasi, desai pekerjaan, dan karir (Gibson, 1996). Namun dalam hal ini yang akan dibahas adalah mengenai remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja bagi kinerja pegawai.

Remunerasi adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Setiadi, Setiadi, dan Indroyono (2016) cara terbaik dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Remunerasi merupakan cara organisasi membalas jasa pegawai yang bersifat finansial dan non finansial (Nasution, 2013). Ketika pegawai mendapatkan remunerasi yang setara dengan kinerja baik yang diberikan, itu juga akan mempengaruhi OPD terkait. Sistem remunerasi yang baik akan membantu membangkitkan semangat dan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, semakin tinggi remunerasi yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 mengatur tentang pedoman perhitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil disebutkan bahwa pegawai juga berhak mendapatkan tunjangan selain gaji sebagai imbalan atas kinerjanya. Peraturan yang dibuat dengan mempertimbangkan pelaksanaan reformasi birokrasi, didasari oleh prinsip-prinsip adil, objektif, transparan dan konsisten di mana remunerasi diberikan sesuai dengan evaluasi jabatan, prestasi yang dimiliki dan kemampuan keuangan negara.

Faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Mardjono dan Taufiq (2018) menyatakan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan proses dalam mencoba untuk memengaruhi perilaku seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah, saat ini pemerintah Kabupaten Bantul melakukan berbagai upaya untuk terus memotivasi para pegawai dalam hal peningkatan kinerja. Salah satunya adalah dengan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada pegawai OPD Kabupaten Bantul (Hidayat, 2019). Sidanti (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi individu yaitu faktor dalam dan luar. Faktor dari dalam adalah perubahan dalam diri individu, keadaan dimana individu merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sedangkan faktor dari luar yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh tiap individu.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kurniawan dan Prasilowati (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana kepuasan pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja sulit untuk didefinisikan karena kepuasan kerja bersifat tidak tetap dan dipengaruhi oleh kekuatan dalam dan luar dari tiap individu. Menurut Prastyo, Hasiolan, dan Warso (2016) kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis pekerjaannya, kompensasi yang diterima, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial yang ada di tempat kerja dan alasan lainnya, oleh karena itu

dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Menurut Adha, Wandu, dan Susanto (2019) kondisi pekerjaan yang mendukung dan nyaman membuat individu merasa tenang dalam bekerja, juga ketika organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk bekerja dengan baik dengan dibekali pengetahuan atau jabatan yang lebih tinggi. Pegawai akan merasa puas dan dihargai dalam organisasi tempat dia bekerja.

Adanya tuntutan dalam pelaksanaan RPJM Kabupaten Bantul tahun 2016-2021, dapat menjadi faktor terjadinya peningkatan beban bagi para pegawai. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan dimana kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Menurut Kurniawan dan Prasilowati (2019) beban kerja merupakan sesuatu yang sering diartikan hal yang berat dan menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugasnya atau sebuah kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu (Permendagri, 2008).

Remunerasi memiliki arti penting bagi organisasi dan pegawainya, bagi organisasi pemberian remunerasi menjadi tolak ukur suatu organisasi dalam memakmurkan pegawainya. Sedangkan bagi pegawai, menerima remunerasi dari tempat mereka bekerja dapat dijadikan sebagai motivasi kerja dan sebagai tolak ukur kepuasan kerja pegawai (Sari dan Touana, 2017). Pada tahun 2018

telah beredar Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang gaji PNS, yaitu usulan kenaikan gaji sebesar 6% yang dimaksudkan dapat mengatasi persoalan remunerasi bagi PNS daerah. Penetapan TPP seharusnya dilakukan oleh pemerintah daerah agar tidak terjadinya ketimpangan. Penetapan TPP ini tidak hanya menyebabkan ketimpangan remunerasi terhadap pegawai, tetapi juga menyebabkan ketimpangan penyebaran atau pendistribusian pegawai di tiap daerah. Jika TPP diberlakukan, maka akan ada daerah yang memiliki kualitas SDM yang baik dengan jumlah gaji yang besar (Prastowo Desto, 2018).

Hal tersebut yang kemudian menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan, yaitu untuk menguji apakah ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian pengaruh remunerasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Paramitadewi (2017) juga menjelaskan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Widyastuti dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Candra, Fatimah, dan Choiriyah (2019) menjelaskan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Siren dan Oktaviani (2016) juga menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tahun 2019 Pemerintah menyatakan bahwa gaji PNS akan mengalami peningkatan sebesar 5% yang diperkirakan keluar saat Februari atau Maret 2019 (Widiyanto, 2019). Adanya kenaikan gaji PNS diharapkan dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut yang kemudian menjadi alasan mengapa penelitian ini menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai sangat penting untuk dilakukan. Menurut Theodora (2015) sasaran pemberian motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi para anggotanya berbeda tetapi tetap dalam keadaan harmonis. Penelitian Mardjono dan Taufiq (2018) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Maulyani dan Iskandar (2016) menyatakan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa pemberian motivasi yang baik kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian Sidanti (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan perlu melakukan peningkatan dalam pemberian motivasi agar kinerja individu juga dapat meningkat. Namun, pada penelitian Khumaidah, Djaelani, dan Khoirul (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan pada penelitian Sjahrudin (2016) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yang pertama dari luar yaitu bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi mampu memenuhi kepuasan kerja pegawai. Dan yang kedua faktor dari dalam diri individu yang merasa puas dengan kinerjanya sendiri. Pada penelitian Prastyo et al. (2016) menyimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat, dengan itu variabel kepuasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Penelitian Ni'mah, Yulianeu, dan Hashiolan (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka kinerja juga akan semakin baik. Penelitian Brury (2016) menyimpulkan bahwa terbukti bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun, pada penelitian Setiadi et al. (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Pemberian beban kerja yang tepat kepada individu bisa menjadikan kinerja pegawai jadi lebih baik. Sebaliknya jika beban kerja terlalu berat, terkadang individu tidak mampu untuk melaksanakan tugasnya dan bisa berdampak pada penurunan kinerja. Adanya tuntutan RPJMD bisa saja menjadi tekanan bagi pegawai daerah karena harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan RPJMD yang telah ditetapkan oleh Bupati Bantul. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo (2015) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian

Paramitadewi (2017) juga menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin rendah beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Pada penelitian Khasifah (2016) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Pada penelitian Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) yang menguji beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja pemerintah. Dalam penelitian ini, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian Prastyo et al. (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebelumnya telah banyak penelitian yang dilakukan untuk menguji variabel remunerasi, motivasi, kepuasan, dan beban kerja terhadap kinerja, namun belum ada konsistensi hasil di tiap penelitian.

Adanya beberapa kebijakan baru yang diterapkan oleh pemerintah menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Adapun kebijakan baru yaitu adanya pemberian apresiasi berupa penghargaan kepada pegawai OPD Kabupaten Bantul yang bertujuan untuk memberikan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kemudian adanya kebijakan perkiraan peningkatan gaji PNS sebesar 5% yang akan keluar saat Februari atau Maret 2019. Dan adanya tuntutan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Bantul tahun 2016-2021 yang bisa menjadi faktor peningkatan beban bagi pegawai. Berbeda dengan rujukan

penelitian terdahulu yang dijadikan acuan utama, penelitian ini dilakukan pada Pegawai yang ada di Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantul, DI Yogyakarta.

Penelitian ini akan membahas “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta”. Penelitian ini akan berfokus kepada pengaruh remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel tersebut terhadap kinerja para pegawai pada Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Bantul.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu akuntansi, khususnya ilmu akuntansi sektor

publik, akuntansi manajemen pemerintah daerah, dan akuntansi keuangan pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dari pemahaman pengaruh remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bagi mahasiswa. Selain itu, dapat menjadi bahan referensi dan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki ketertarikan di dalam bidang kajian ini.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Pemerintah Daerah**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Pemerintahan Daerah mengenai pengaruh remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap Organisasi Perangkat Daerahnya dalam pelaksanaan otonomi daerah. Masyarakat juga dalam hal ini yang menjadi pengawas dari kinerja pemerintah daerah untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya.

### **b. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Diharapkan mampu menjadi bahan pemikiran mengenai instansi pemerintah dan diharapkan mampu menjadi referensi bahkan saran yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

