

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Atas dasar peraturan daerah kabupaten bantul nomor 17 tahun 2011 perubahan ketiga atas peraturan daerah kabupaten bantul nomor 16 tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dinas daerah di lingkungan pemerintah kabupaten bantul dan peraturan bupati bantul nomor 80 tahun 2011 tentang rincian tugas pokok fungsi dan tata kerja dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten bantul DPPKAD Bantul ini memiliki tugas sebagai pelaksana urusan rumah tangga Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Tenaga Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Badan tersebut harus mengerti fungsi dan tujuan DPPKAD dan berkomitmen tinggi dalam mengerjakan tugasnya agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Berikut beberapa fungsi dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah mempunyai fungsi yaitu

perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset, pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset, pelaksanaan kesekretariatan dinas, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sesuai dengan fungsi tersebut maka tujuan yang ingin dicapai adalah terwujudnya sistem kerja yang professional dengan didukung oleh sarana prasarana dan SDM yang berkualitas, terwujudnya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan dan aset daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan, terlaksananya optimalisasi sumber-sumber pendapatan asli daerah guna meningkatkan kapasitas fiskal daerah, terwujudnya peningkatan sistem penganggaran yang efisien, efektif, ekonomis dan tepat sasaran, terwujudnya penatausahaan keuangan yang akuntabel, transparan, professional dan bertanggung jawab, terwujudnya pengelolaan aset daerah yang transparan, akuntabel, fungsional, kepastian hukum, kepastian nilai, efisien dan efektif, terwujudnya peningkatan kualitas laporan keuangan daerah, terwujudnya sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berbasis teknologi dan informasi dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ditetapkan sasaran yaitu meningkatnya efisiensi, efektifitas dan responsibilitas pelayanan publik, mengupayakan terwujudnya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan dan aset daerah berkualitas, meningkatnya kapasitas pembiayaan pembangunan daerah,

meningkatkan efektivitas APBD, meningkatkan profesionalitas, transparansi dan akuntabilitas penatausahaan keuangan daerah, mewujudkan pengelolaan dan penatausahaan aset daerah yang komprehensif, mewujudkan peningkatan kualitas penilaian atas laporan keuangan daerah dan mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berbasis teknologi dan informasi yang terintegrasi.

Dengan demikian karyawan atau Tenaga PNS yang bekerja pada DPPKAD Bantul harus melaksanakan setiap fungsi, tujuan dan sasaran tersebut serta menanamkan visi dan misi DPPKAD dalam hati mereka saat bekerja. Visi tersebut adalah terpercaya dan handal dalam tata kelola keuangan dan kekayaan daerah, terbaik seIndonesia sedangkan misinya adalah Mengembangkan kebijakan dan tata kelola fiskal daerah yang sehat dan lebih responsif, Mewujudkan manajemen keuangan dan aset daerah yang semakin berkualitas dan Pemantapan organisasi berbasis manusia yang unggul dalam moral, disiplin dan memahami medan kerja.

Atas dasar fenomena tersebut PNS yang bekerja di DPPKAD Bantul dimungkinkan mendapati suatu masalah dalam pekerjaannya. Komitmen dan Kepuasan PNS menjadi faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja PNS serta perilaku ekstra peran juga dapat dimiliki oleh beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di DPPKAD tersebut. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan rumah sakit Bhayangkara Trijata Denpasar

(Merry 2011) menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar harus memenuhi persyaratan administrasi untuk menyatakan kesanggupan meningkatkan kinerja layanan, keuangan dan menjadi Rumah Sakit yang bermanfaat bagi masyarakat. Kane&Kane (1993), Bernardin & Russell (1998), Cascio (1998) dalam Khaerul Umam (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Banyak unsur yang berperan dan mendukung berfungsinya operasional suatu organisasi, salah satu unsur utama pendukung tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yang padat karya dan berkualitas tinggi, yang disertai kesadaran akan penghayatan pengabdian kepada kepentingan pasien Handoko, (2003) dalam cau kim jiu (2010). Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya Organ, (2006).

Komitmen Organisasi memiliki pengertian bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi kerjanya akan berbeda dengan mereka yang lemah didalam aspek komitmen organisasi kerjanya. Faktor komitmen organisasi didalam bidang sumber daya manusia dan organisasi merupakan variabel yang mendapatkan perhatian didalam organisasi merumuskan kebijakan mengenai karyawan dan tata kerja yang dapat meningkatkan pemihakan (komitmen) karyawan terhadap organisasi. Pada dasarnya komitmen adalah kesetiaan terhadap unit sosial, unit sosial itu dapat berupa organisasi, sub sistem dalam organisasi atau kesetiaan pada jenis kerja tertentu (Becker 1996). Richard Steers (1974) dalam Umam (2010) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari pengenalan individu dengan terlibat dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis antara karyawan dengan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak berkeinginan pindah meninggalkan organisasinya (Allan dan Meyer, 1996).

Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* selalu menarik untuk dikaji pada karyawan karena karyawan kerap dihadapkan pada situasi dimana mereka dituntut untuk melakukan pekerjaan yang bersifat empati atau melakukan pekerjaan diluar tugas utamanya sebagai karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang merupakan faktor penting

dalam pengembangan organisasi dapat terbentuk melalui usaha menciptakan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja akan terbentuk bilamana karyawan merasakan kesenangan jika mereka bekerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Stephen P. Robins 1996). Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja ekstra peran diluar tugas utamanya sebagai karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul atau meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi semakin lebih baik. Hal itu menyangkut variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan Kinerja. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku yang fungsional (*in-Role*), ekstra peran (*extra-role*), pro sosial yang mengarahkan individu, kelompok, dan organisasi (Dyne 1985) dalam Min-huei Chien (2004). Sedangkan Kinerja adalah Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan judul penelitian yaitu “**Pengaruh**

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud mengidentifikasi komitmen organisasi, kepuasan kerja, Terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan variabel mediasi *organizational citizenship behaviour (OCB)* berperan positif atau negatif dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, secara garis besar penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan fenomena kinerja karyawan ditinjau dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan mediasi *organizational citizenship behaviour* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul dalam merumuskan kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran dengan melakukan arah kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi lembaga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.