

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberlakuan UU No. 23 tahun 2014 mengenai dampak yang diberikan pemerintah daerah pada perubahan sistem pemerintahan yang awalnya menggunakan sistem pertanggungjawaban terpusat menjadi sistem desentralisasi. Pada sistem desentralisasi ini diberikan sebuah wewenang untuk dapat menjalankan dan mempertanggung jawabkan secara nyata untuk potensi yang dimiliki pada pemerintah daerah dengan memperhatikan mengenai prinsip demokrasi, peran masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan keanekaragaman daerah tersebut.

Dalam rangka pelaksanaan UUD tahun 1945, pemerintah daerah diberi wewenang dalam urusan rumah tangganya berdasarkan asas otonomi daerah untuk kesejahteraan rakyat Indonesia. Dengan sistem otonomi daerah, maka menimbulkan orientasi pemerintah yang awalnya *command and control* menjadi tuntutan dan kebutuhan publik. Tujuan otonomi daerah diberlakukan di Indonesia yaitu sebagai strategi untuk dapat memperkokoh perekonomian daerah untuk dapat menghadapi era perdagangan bebas. Tujuan otonomi daerah ini akan dapat terwujud apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh. Terwujudnya reformasi sektor publik merupakan langkah awal terwujudnya otonomi daerah. Dimensi reformasi sektor publik tersebut tidak hanya sekedar perubahan format lembaga akan tetapi mencakup pembaharuan alat-alat yang digunakan untuk mendukung berjalannya lembaga-lembaga publik tersebut secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel sehingga cita-cita reformasi yaitu menciptakan *good governance* benar-benar tercapai (Mardiasmo, 2004).

Dalam perwujudan otonomi daerah diperlukan organisasi perangkat daerah (OPD) agar semua kegiatan pelayanan publik dari pusat yang semua kegiatan dipindahkan ke daerah ini, dapat dilaksanakan dengan baik. Prinsip dari otonomi daerah adalah nyata dan bertanggung jawab, yang diharapkan bahwa

daerah tersebut diberikan sebuah kebebasan untuk mengatur dan mengurus semua kegiatan pemerintahan yang ada dan mempunyai potensi untuk tumbuh menjadi baik sesuai dengan identitas pada masing-masing daerah. Penataan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten/Kota dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2020. Ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi Perangkat Daerah tentu berkaitan dengan susunan organisasi yang akan dibentuk, baik segi jumlah, susunan organisasi, atau penanganan urusan yang harus disesuaikan dan ditata dengan baik.

Menurut Anshori Ridwan dalam artikel Tagar.id (2020, 17 September) diakses pada 16 Desember 2021 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada tahun 2020, pemerintah kota Yogyakarta menunjukkan nilai kinerja yang masih di bawah rata-rata pada Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). Dalam penyerahan hasil evaluasi, wakil wali kota Yogyakarta mengakui bahwa dari 51 OPD di lingkungan pemerintahan kota Yogyakarta, hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi menunjukkan bahwa mayoritas nilai berada dibawah rata-rata. Nilai rata-rata pada Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) adalah 70-80, namun masih terdapat 29 OPD yang nilainya masih dibawah angka tersebut. Dengan adanya PMPRB yang masih dibawah rata-rata, wakil walikota pemerintahan kota Yogyakarta meminta Bagian Organisasi dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta untuk mengamati mengenai kebutuhan agen perubahan, dan setiap masing-masing bidang OPD harus ada satu orang agen perubahan.

Dalam Al-Qur'an surat Al- Ahqaf ayat 19 Allah SWT telah berfirman tentang perintah untuk bekerja, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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”.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan dengan apa yang telah mereka kerjakan dan apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang diterima juga akan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal dengan tercapainya tujuan bagi organisasi terkait.

Dalam organisasi perangkat daerah OPD, kinerja mempunyai peran yang penting karena dengan adanya kinerja yang tinggi dari pegawai-pegawai maka pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada setiap pegawai akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi suatu kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, yaitu latar belakang, demografis, kemampuan dan keterampilan. Faktor kinerja yang kedua adalah faktor psikologi yaitu meliputi motivasi, kepribadian, persepsi, stres kerja atau beban kerja dan kepuasan kerja. Dan yang ketiga adalah faktor organisasi yaitu meliputi kekuasaan, kepemimpinan, konflik, desain organisasi, dan karir. Namun yang akan dibahas adalah mengenai komunikasi organisasi, remunerasi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan partisipasi penyusunan anggaran.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan perilaku dalam organisasi yang terjadi dan bagaimana orang yang didalamnya dapat terlibat dalam prosesnya. Cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan komunikasi organisasi yang baik, apabila dalam rapat terdapat masalah maka harus ada solusi dari masalah tersebut agar masalahnya tidak berlarut-larut yang akan mengakibatkan kinerja menjadi terganggu. Dengan terciptanya komunikasi organisasi yang efektif maka dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan terbuka sehingga akan terciptanya kreatifitas yang baik untuk para pegawai. Maka dari itu komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi saat ini. Dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat menciptakan keharmonisan kerja pada organisasi. Sebaliknya, jika terjadi komunikasi yang tidak baik, maka koordinasi organisasi tersebut dapat terganggu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah remunerasi. Remunerasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi yang telah diperoleh dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Cara terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan remunerasi atau imbalan yang sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Remunerasi yang baik dapat membantu untuk meningkatkan semangat dan memberikan kepuasan untuk pegawai. Maka dari itu, apabila remunerasi yang diterima semakin tinggi maka kinerja pegawai juga semakin. Pada tahun 2018, dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) mengenai gaji PNS, terdapat isu bahwa gaji PNS akan mengalami kenaikan 6% dari gaji sebelumnya. Kenaikan gaji tersebut ditujukan untuk bisa mengatasi persoalan remunerasi bagi PNS daerah. Pada penetapan RPP ini tidak hanya menyebabkan ketidakseimbangan pada remunerasi terhadap pegawai, namun menyebabkan ketidakseimbangan pada penyebaran atau pegawai di setiap daerahnya. Penelitian pengaruh remunerasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Nasution (2019) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya tuntutan pada pelaksanaan RPJMD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017- 2022, dapat menjadi faktor terjadinya peningkatan beban bagi para pegawai. Menurut Kurniawan & Prasilowati (2019) beban kerja merupakan sesuatu yang sering diartikan hal yang berat dan menekan bagi kehidupan seseorang. Adanya tuntutan bisa saja adalah suatu tekanan bagi pegawai daerah karena harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan telah ditetapkan sebelumnya. Apabila kemampuan pegawai lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka perasaan bosan akan muncul. Tetapi sebaliknya, apabila kemampuan pegawai lebih rendah dari tuntutan tersebut, maka yang muncul adalah kelelahan yang lebih. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang kurang, sehingga apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Pada penelitian Karauwan *et. al.* (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kurniawan & 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 Adha *et. al.* (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. Para pegawai akan merasakan kepuasan dan merasa dihargai pada organisasi tempat dimana bekerja. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai juga semakin baik. Kepuasan kerja dalam organisasi perangkat daerah sangat dibutuhkan untuk mendorong dan memperbaiki kinerja pegawai sehingga setiap pegawai perlu untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Disisi lain, dalam usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah di pemerintahan kota Yogyakarta, pemerintah terus melakukan upaya-upaya agar pegawai termotivasi sehingga kinerja dapat meningkat. Mardjono & Taufiq (2018) menyatakan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan proses dalam mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Pada tahun 2019 Pemerintah memperkirakan pada bulan Februari atau Maret bahwa gaji PNS meningkat sebesar 5%. Dengan kenaikan gaji diharapkan dapat memotivasi pegawai agar kinerjanya dapat meningkat. Faktor dalam dan faktor luar merupakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor dari dalam yang mempengaruhi motivasi adalah perubahan diri individu, keadaan individu saat merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Sedangkan faktor dari luar yang mempengaruhi motivasi adalah tujuan yang ingin dicapai pada setiap individu.

Partisipasi penyusunan anggaran adalah salah satu faktor penentu dalam kinerja pegawai. Partisipasi penyusunan anggaran adalah suatu pendekatan yang

dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Partisipasi penyusunan anggaran dapat dikatakan sebagai pendekatan manajerial dimana setiap anggota organisasi mampu untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran maka setiap individu tersebut diharapkan untuk mampu meningkatkan kinerja sesuai target yang telah ditetapkan. Partisipasi penyusunan anggaran lebih cenderung bagi bawahan untuk melakukan negosiasi terhadap target anggaran yang mempunyai peluang agar tercapai. Partisipasi penyusunan anggaran juga memberi peluang terhadap bawahan untuk melakukan interaksi dan komunikasi terhadap atasannya. Apabila partisipasi dalam proses penyusunan anggaran menunjukkan nilai yang tinggi, maka kinerja pegawai yang akan dicapai juga semakin tinggi. Penelitian Tapatfeto (2014) menyimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan modifikasi penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh Arif (2020) tentang Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel komunikasi organisasi dan partisipasi penyusunan anggaran sebagai variabel independen serta *job relevant information* sebagai variabel moderasi. Selain itu, subjek dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Yogyakarta.

Pada penelitian yang dimodifikasi ini terdapat penambahan dua variabel yaitu komunikasi organisasi dan partisipasi penyusunan anggaran. Kusuma (2016) mengatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Afifi & Nugroho (2018) mengatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel komunikasi organisasi dan partisipasi penyusunan anggaran dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan dalam penelitian Arif (2020) dijelaskan bahwa 4 variabel yaitu remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

angka 58,4% sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu, variabel komunikasi organisasi dan partisipasi penyusunan anggaran dalam penelitian ini dimunculkan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi secara keseluruhan serta adanya variabel *job relevant information* sebagai pemoderasi pada bagian variabel partisipasi penyusunan anggaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Remunisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah di Kota Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *job relevant information* tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini membuktikan secara empiris:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris *job relevant information* tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur akuntansi pada bidang akuntansi sektor publik, akuntansi keuangan pemerintah daerah dan akuntansi manajemen pemerintah daerah terkait dengan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tambahan untuk penyusunan penelitian selanjutnya terkait topik yang sama.

b. Manfaat praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemerintah daerah mengenai pengaruh komunikasi organisasi, remunerasi, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai dengan *job relevant information* sebagai variabel moderasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja Organisasi Perangkat Daerahnya pada pelaksanaan otonomi daerah.

b. Bagi Perkembangan Ilmu Pengentahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi mengenai instansi pemerintah dan diharapkan menjadi saran yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat mengenai instansi pemerintah dengan dibuktikan secara empiris tentang komunikasi organisasi, remunerasi, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai dengan *job relevant information* sebagai variabel moderasi.

d. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat memberikan pengetahuan tambahan dan melatih kemampuan berfikir secara kritis mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi, Remunisasi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai dengan *Job relevant information* sebagai variabel moderasi.