

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pemerintah merupakan salah satu masalah yang saat ini dihadapi oleh sektor publik di Indonesia. Kinerja menjadi suatu tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang terdapat di dalam strategi perencanaan organisasi. Sistem akuntabilitas pemerintahan diatur dengan adanya Peraturan Presiden. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) yang tertuang dalam Keputusan Nomor 29 Tahun 2014 dan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 merupakan panduan penting bagi pemerintah untuk melaksanakan pemerintahan yang lebih efisien. Kinerja pemerintah merupakan cerminan keberhasilan dari suatu pemerintah dalam menjalankan pemerintahannya dalam suatu periode tertentu. Selain itu, kinerja pemerintah daerah mempunyai kemampuan entitas pencapaian tujuan dengan efisien dan efektif memakai sumber daya. Untuk pencapaian kesuksesan sebuah kinerja membutuhkan seorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan baik maka akan mendukung pencapaian tujuan dan penetapan tujuan oleh perusahaan tempat dia bekerja akan melibatkan faktor-faktor yang akan berpengaruh dalam kinerja adalah motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja (Syahrir et al., 2019).

Pemerintah daerah memiliki kinerja yang mengarahkan pada kebutuhan masyarakat dengan lebih responsif terhadap suatu keadaan dalam lingkungan, adanya pelayanan masyarakat dengan transparan maupun kualitas. Dengan itu,

dalam pembagian tugas struktur pemerintahan setiap bagian instansi harus jelas supaya kegiatan tersebut terorganisir. Dengan Tuntutan yang tinggi maka akan mendorong pemerintah menjadi bertanggungjawab dan transparan dalam kegiatan, kebijakan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja pemerintah daerah mayoritas akan dipengaruhi oleh kinerja instansi. Oleh karena itu, setiap unit kinerja pemerintah daerah diharapkan menciptakan lingkungan yang kondusif dengan mengintegrasikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Dengan pengukuran kinerja pemerintah daerah yang mengaitkan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi yang perlu diutamakan agar tercapainya kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dapat dipercaya bagi semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem utama yang akan dijadikan sebagai referensi berperilaku dalam organisasi untuk penggapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi yang berjalan baik akan berpengaruh pada pelayanan publik yang baik pula (Heriawan & Gunawan, 2010).

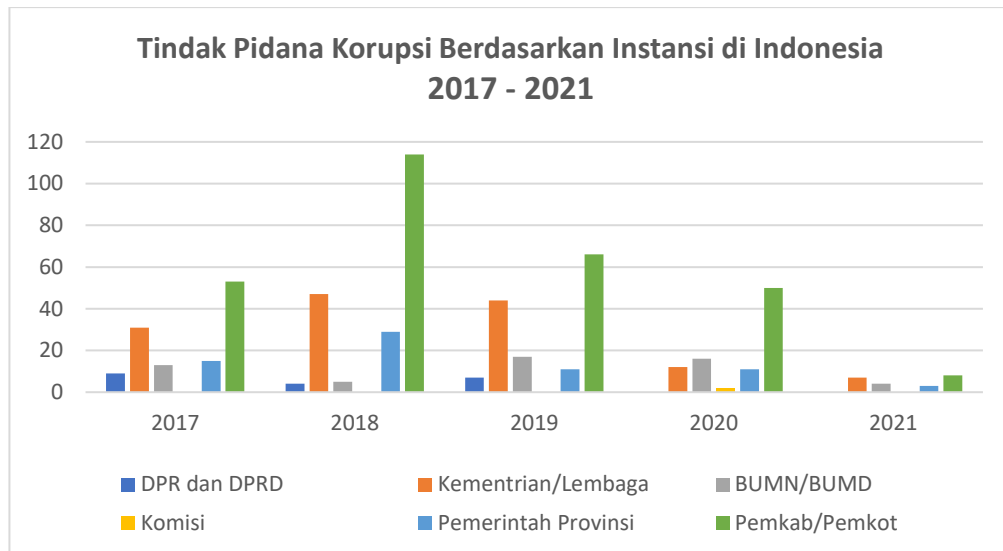
Budaya organisasi menjadi acuan dalam melakukan interaksi disebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi ada banyak faktor dalam pencapaian tujuan, sedangkan berjalannya sebuah organisasi dikaitkan oleh perilaku individu yang memiliki keinginan masing-masing. Sehingga, budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencakup kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai pemahaman anggota organisasi terkait dengan norma yang membahas 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 (Hechavarria, Rodney; Lopez, 2017).

Dalam proses mewujudkan dan pencapaian tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, karena sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam suatu organisasi. Untuk itu, organisasi harus memperhatikan bagaimana karyawan yang berpartisipasi dalam organisasi bekerja, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepada karyawan dengan benar sesuai dengan rencana. Agar dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi diperlukan sumber daya yang baik. Pengendalian sumber daya manusia patut berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya (Hutagalung & Wibawa, 2017). Komitmen organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam organisasi tersebut seperti produktivitas dan tujuan untuk bertahan (I. D. Lestari, 2016).

Saat ini banyak kasus korupsi yang ditemukan di Pemerintah Daerah. Penyebab para ASN melakukan tindak pidana korupsi yaitu lemahnya akuntabilitas publik dan kurangnya kompetensi dalam pengelolaan keuangan daerah. Mekanisme akuntabilitas publik tidak hanya ditujukan untuk mengukur kinerja pemerintah, tetapi juga dapat mengontrol perilaku dari pejabat publik agar dapat sesuai dengan etika dan aturan hukum yang berlaku. Terbatasnya kajian yang mendalam terhadap persoalan akuntabilitas publik pada akhirnya telah menyebabkan pemahaman yang berbeda terhadap akuntabilitas publik serta kelemahan dari sistem akuntabilitas

publik yang ada untuk dapat mencegah terjadinya tindak pidana korupsi di instansi pemerintahan baik di pusat maupun daerah.



Sumber: kpk.go.id

Gambar 1.1
Data Kasus Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi di Indonesia

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa rekapitulasi tindak pidana korupsi berdasarkan instansi dari tahun 2017 hingga 2021. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa Instansi Pemkab/Pemkot dari tahun 2017-2021 paling banyak melakukan tindakan korupsi. Tahun 2018 paling banyak melakukan tindak pidana korupsi yang ditemukan sebanyak 114 kasus. Umumnya yang terjerat kasus korupsi yaitu kepala daerah dan kepala dinas. Kasus-kasus yang terjadi diduga adanya penggelapan uang dan penyalahgunaan jabatan.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatat terdapat 7 kasus jual beli jabatan yang dilakukan oleh kepala daerah yang kasusnya ini ditangani langsung oleh KPK dalam periode 2016 – 2021. KPK mencatat kasus jual beli jabatan di lingkungan Pemda sejak 2016 hingga 2021 ini telah menyeret 7 bupati, yaitu,

Klaten, Nganjuk, Cirebon, Kudus, Jombang, Tanjungbalai, dan Probolinggo. (Hayat, 2021). Berulangnya kasus korupsi terkait pengisian jabatan/jual beli jabatan di lingkungan pemerintah daerah, KPK mengingatkan kepada para kepala daerah agar dapat menjauhi dampak buruk untuk kepentingan dan penyalahgunaan wewenang, khususnya dalam proses lelang jabatan, rotasi, mutasi dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintahannya. Jual beli jabatan menjadi salah satu modus korupsi yang paling sering dilakukan kepala daerah. Dari hasil penggambaran KPK atas titik rawan terjadinya tindak korupsi daerah, KPK mengidentifikasi beberapa sektor yang rentan terjadinya tindak korupsi, yaitu diantaranya terkait belanja daerah seperti pengadaan barang dan jasa yang sangat sering ditemukan.

Setelah melihat isu kinerja yang dinilai oleh KPK untuk Pemda di seluruh Indonesia, peneliti mencoba untuk melihat isu dari Pemerintah Kabupaten Sleman. Pemkab Sleman mendapat teguran dari KPK karena terdapat banyak jabatan organisasi perangkat daerah (OPD) yang kosong (Setyawan, 2021). Tercatat terdapat 7 jabatan yang kosong, masing-masing 4 dinas dan 3 asisten sekretaris daerah (Assekda). Yaitu Dinas Perhubungan (Dishub), Dinas Pariwisata (Dispar), Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (Dispertaru) dan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sedangkan 3 Assekda, yaitu Assekda I Bidang Ekonomi dan Pembangunan, Assekda II Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dan Assekda III Bidang Administrasi Umum. Terdapat banyak jabatan yang kosong dikarenakan pejabat sebelumnya sudah purna tugas/pensiun dan ada yang sudah meninggal dunia. KPK memperingatkan Pemkab Sleman karena dianggap tidak

memiliki persiapan yang matang. Dengan adanya persoalan tersebut, Setyawan (2021) menuturkan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman akan terus meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai pemerintah daerah agar lebih tertata dan terstruktur dengan baik.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang dapat menjadikan peningkatan kinerja pegawai pemerintah dengan baik. Tanpa adanya komitmen organisasi karyawan tidak akan bekerja dengan antusias, dan seringkali hanya ingin menjalankan tugasnya tanpa bermaksud untuk memajukan organisasi. Pembentukan komitmen terhadap organisasi yang baik bagi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat dicapai. Kebijakan perusahaan adalah menerapkan kebijakan yang ada dengan seadil-adilnya atau dapat dikenal dengan keadilan organisasi dan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pembahasan mengenai kinerja pemerintah daerah yang terkait dengan gaya kepemimpinan dapat dijelaskan di dalam Al-Quran yaitu:

Quran Surat An-Nisa [4] :29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu*”.

Telah dijelaskan dalam ayat tersebut bahwasanya Allah SWT menyerukan kepada hamba-Nya untuk dapat berbuat sesuatu yang selalu menanamkan kejujuran dan keadilan. Dalam melaksanakan gaya kepemimpinan harus dilaksanakan secara jujur dan adil dengan adanya kepentingan masyarakat. Disisi lain, untuk pegawai pemerintah daerah dalam bergaya kepemimpinan yang baik yang mana memberikan motivasi kerja kepada bawahan mendukung suasana kerja, mencapai tujuan supaya mendapatkan kinerja yang lebih baik. Kemampuan individu dalam mempengaruhi, memotivasi dan memberikan kontribusi kepada orang lain demi keberhasilan organisasi dan efektivitas.

Penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah yang dilakukan oleh Firman (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Marnis (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh penelitian Syahrir et al. (2019) bahwa diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Bombana. Firman (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang akan mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan dengan indikasi penerapan budaya organisasi kurang kuat yang ditunjukkan dengan penurunan semangat dan disiplin kerja karyawan. Hal ini menandakan adanya perbedaan pada penelitian terkait dengan menggunakan variabel intervening.

Selain berpengaruh dalam kinerja, budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong

individu lebih bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Jika persepsi terhadap budaya dalam organisasi baik maka karyawan akan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Namun, jika persepsi karyawan tidak baik maka karyawan cenderung tidak puas dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan cenderung memiliki kinerja yang sangat baik.

Arifah & Romadhon (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan etika atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba menularkan perilaku orang lain tersebut seperti yang mereka lihat. Atasan akan mempengaruhi kepada para pegawai sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga para pegawai akan bersedia mengikuti arahan atasannya. Hakikatnya gaya kepemimpinan itu mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai, hasil penelitian ini tidak selaras dengan Linda Utami, Rini Sarianti, (2015). Bahwa tidak semua Gaya kepemimpinan diterapkan manajer dalam menjalankan aktifitas mempunyai pengaruh sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Linda Utami, Rini Sarianti, (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemimpin adalah seseorang yang dapat dipercaya dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Seorang Pemimpin harus mempunyai sifat disiplin kerja terhadap anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Diyanto et al., (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu lebih memungkinkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Arifah & Romadhon (2015), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Fitriani (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta mempunyai niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Namun seringkali, Komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan keterlibatan orang pada organisasi tersebut. Komitmen menunjukkan terhadap organisasi suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian organisasi untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi. Berdasarkan pada penelitian Syahrir et al., (2019) mengenai kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini menjadi perhatian untuk pemerintah dikarenakan perlu adanya program atau kegiatan. Berdasarkan hal diatas kontribusi penelitian ini adalah menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel intervening komitmen organisasi, alasan menambahkan variabel intervening diharapkan variabel intervening dapat lebih menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Maka dari itu penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah yang terkait dengan yang akan diteliti:

1. Penelitian ini berfokus pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Sleman yang terdiri dari beberapa instansi yaitu: dinas, badan, maupun kantor sebagai unsur pelaksana dari pemerintah daerah.
2. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja OPD Pemerintah Kabupaten Sleman dibatasi pada komitmen organisasi.
3. Penelitian ini dilakukan pada OPD Pemerintah Kabupaten Sleman.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
2. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
3. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
4. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi.
5. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis agar penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yaitu:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambahkan literatur akuntansi sektor publik dengan kinerja instansi pemda dan sebagai referensi topik sama untuk penelitian yang akan datang

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pimpinan dan pegawai instansi pemda untuk bisa menerapkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang baik supaya meminimalisir tindakan korupsi di instansi pemda.