

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan desentralisasi resmi dijalankan kembali oleh pemerintah pada tanggal 1 Januari 2001 melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 (Wicaksono, 2012). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut desentralisasi didefinisikan sebagai penyerahan urusan pemerintah pusat ke pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi. Asas otonomi tersebut dapat diartikan bahwa pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengurus sendiri urusan dan kepentingannya. Dengan pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah membutuhkan suatu organisasi guna menjalankan segala aktivitas pelayanan publik. Organisasi tersebut merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Mengenai OPD tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Pemerintah daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah dapat dikatakan merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yang menjangkau warga masyarakat secara lebih rinci. Organisasi Perangkat Daerah dimana merupakan organisasi sektor publik memiliki tuntutan untuk berkinerja yang mengarah bagi kepentingan umum dan menggerakkan pemerintah untuk selalu responsif terhadap permintaan lingkungan, dengan senantiasa mengusahakan memberi pelayanan yang terbaik (Suwandi, 2013). Terkait dengan hal tersebut, tentu

berhasil atau tidaknya program pemerintah untuk warga masyarakat tergantung pada bagaimana kinerja dari OPD.

Capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Bantul tertuang dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD). Capaian kinerja tersebut diukur dengan tolok ukur serta target kinerja per tahun yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dikutip dari LPPD Kabupaten Bantul didapatkan hasil dari capaian kinerja pada 19 indikator kinerja utama tahun 2021 bahwa 11 indikator sasaran atau sebanyak 57,89% belum tercapai realisasinya pada akhir RPJMD 2016-2021. Kemudian, terdapat 1 indikator sasaran atau sebanyak 5,62% dengan capaian tepat 100% dan 7 indikator sasaran atau sebanyak 36,84% memiliki capaian kinerja melebihi target yang telah ditentukan. Hal tersebut menyiratkan bahwa lebih banyak indikator kinerja yang belum tercapai realisasinya dibandingkan dengan indikator kinerja yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Dengan demikian, hasil tersebut seharusnya dijadikan bahan evaluasi untuk Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul agar kinerja organisasi dapat lebih baik dan organisasi dapat menggapai target yang telah ditetapkan.

Di dalam Al-Qur'an pada Surat Al-Ahqaf ayat 19 Allah SWT berfirman mengenai perintah untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Berdasarkan dari ayat tersebut bisa diartikan bahwa setiap amal perbuatan manusia akan diberikan balasan oleh Allah SWT berdasarkan dari yang mereka kerjakan. Dengan kata lain bahwa jika seorang manusia melakukan pekerjaannya dengan baik maka yang akan ia dapatkan dari pekerjaannya yaitu kebaikan pula.

Sistem pengukuran kinerja merupakan proses menyatukan, mengkaji, dan/atau melaporkan data mengenai kinerja dari individu, kelompok, organisasi, sistem, atau komponen. Di organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintahan, penting untuk melakukan pengukuran kinerja guna menilai tingkat keberhasilan dari organisasi ketika menggapai hal yang dituju dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya (Putri et al., 2020). Karena pentingnya sistem pengukuran kinerja bagi organisasi maka sangat berisiko untuk menjalankan kegiatan sehari-hari organisasi namun bagaimana kinerja setiap individu dalam organisasi tersebut tidak diketahui secara pasti. Kinerja individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap arah organisasi, sehingga dikhawatirkan jika tidak ada pengukuran kinerja yang tepat, organisasi akan mandek. Dengan sistem pengukuran kinerja ini, individu dapat terus dipantau pencapaian mereka, ditemukan kelemahan dan memperbaikinya, serta memberikan penghargaan khusus untuk pencapaian kinerja mereka (Pratama, 2021).

Secara umum definisi dari kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dari pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaannya dalam melaksanakan beban-beban tugas yang ia dapatkan untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat mencapai target pekerjaannya apabila memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai menjadi salah satu variabel penentu suksesnya pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi Perangkat Daerah bekerja secara langsung untuk masyarakat, untuk itu kinerja dari pegawai di OPD harus ada pengawasan terhadap kinerjanya sehingga tidak memberikan pelayanan yang buruk bagi masyarakat, Pengawasan terhadap kinerja pegawai OPD ini dilakukan dengan suatu sistem dimana sistem tersebut disebut dengan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) (Asiah & Sabaruddinsah, 2021).

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) merupakan komposisi yang begitu penting bagi sebuah organisasi. Dengan adanya SPM, memungkinkan organisasi untuk memantau kegiatan yang diselenggarakan oleh manajemen. Selain itu, manajemen bisa memanfaatkan SPM sebagai perangkat untuk menyediakan aplikasi dan informasi terkait implementasi formulasi strategi (Sutoyo & Mahardhika, 2015).

Organisasi Perangkat Daerah mempunyai tujuan yaitu mencukupi kebutuhan serta hak warganya demi terciptanya kesejahteraan warganya. Oleh karena itu, proses SPM dalam sebuah organisasi pemerintahan tertuju pada

tujuan beserta strategi yang disusun manajemen untuk meraih apa yang ingin organisasi capai tersebut. Proses SPM mencakup proses informal dan formal, dimana melalui kedua proses tersebut SPM dirancang sebagai segala langkah yang diambil oleh kepemimpinan guna meningkatkan kemungkinan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sutoyo & Mahardhika, 2015). Dengan kata lain, sistem pengendalian manajemen ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Simon (1995) memperkenalkan SPM yang disebut dengan *levers of control*. Sistem ini terdiri dari empat komponen yaitu *belief system* (sistem kepercayaan), *boundary system* (sistem batasan), *diagnostic control system* (sistem pengendalian diagnostik), dan *interactive control system* (sistem pengendalian interaktif). Keempat elemen *levers of control* tersebut mempunyai tujuan yang berbeda, tetapi guna pengendalian yang efektif dapat dihasilkan, keempat sistem tersebut harus bekerja sama (Simons, 1995).

Sistem pengendalian interaktif adalah sistem formal yang digunakan oleh manajemen puncak pada suatu organisasi untuk secara pribadi dan teratur melibatkan diri dalam aktivitas bawahan yaitu dalam penentuan keputusan (Simons, 1995). Manajemen puncak menggunakan sistem pengendalian interaktif untuk mengarahkan proses pembentukan strategi secara informal dengan membangun keterlibatan pribadi, kedekatan dengan masalah, dan komitmen (Mintzberg, 1987). Sebuah sistem akan diklasifikasikan sebagai sistem yang interaktif jika manajemen puncak melaporkan bahwa sistem tersebut sering digunakan secara pribadi, teratur dan menjadi prioritas bagi diri

mereka sendiri dan bawahan mereka (Simons, 1990). Sistem ini diperlukan dalam pertemuan rutin dengan bawahan ataupun dengan pihak lain untuk memantau data dan menghasilkan rencana tindakan (Simons, 1990).

Selain sistem pengendalian manajemen, kinerja dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis. Dalam suatu organisasi, tenaga kerja adalah termasuk sumber daya yang sangat dibutuhkan dimana diharapkan dapat dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab berperan serta juga berkontribusi dengan tenaganya, untuk itu pemberdayaan psikologi diperlukan dalam suatu organisasi (Sista & Utama, 2019). Pemberdayaan psikologis diartikan sebagai pembangunan motivasi yang diwujudkan dalam empat pemahaman. Empat pemahaman tersebut yaitu *meaning* (nilai), *competence* (kompetensi), *self-determination* (penentuan diri) dan *impact* (pengaruh) (Spreitzer, 1995). Untuk itu, pemberdayaan psikologis yang diberikan pada pegawai akan berpengaruh pada peningkatan motivasi bagi karyawan tersebut dalam mengembangkan pengetahuan terhadap pekerjaannya (Helmy & Pratama, 2018). Sehingga dapat dikatakan pegawai yang diberdayakan secara psikologis dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian interaktif terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Raharjo (2017) yang menghasilkan bahwa sistem pengendalian interaktif tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nuhu et al. (2019) yang menemukan bahwa sistem pengendalian interaktif memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap

kinerja pernah dilakukan oleh Handayani et al. (2016) yang hasilnya bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Adriansyah & Suryani (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Matsuo et al. (2021) mengenai dampak penggunaan sistem pengendalian manajemen secara interaktif terhadap kinerja yang dimediasi pemberdayaan psikologis dan perilaku proaktif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu menambahkan pemberdayaan psikologis sebagai variabel independen dan menghilangkan perilaku proaktif dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi dalam penelitian tersebut. Hal lain yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian. Objek penelitian penelitian sebelumnya yaitu rumah sakit umum di Jepang sedangkan dalam penelitian ini yaitu OPD Pemerintah Kabupaten Bantul. Pembaharuan pada penelitian ini terletak pada penambahan variabel independen, objek penelitian dan teknik analisis data yang menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERAKTIF DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA”** (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka berikut ini adalah rumusan masalah penelitian:

1. Apakah sistem pengendalian interaktif berpengaruh positif terhadap kinerja di OPD Pemerintah Kabupaten Bantul?
2. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja di OPD Pemerintah Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji serta memberikan bukti empiris:

1. Pengaruh positif sistem pengendalian interaktif terhadap kinerja di OPD Pemerintah Kabupaten Bantul.
2. Pengaruh positif pemberdayaan psikologis terhadap kinerja di OPD Pemerintah Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu akuntansi khususnya pada ilmu akuntansi sektor publik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi mahasiswa dari pemahaman pengaruh sistem pengendalian interaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi tambahan serta rujukan bagi penelitian-penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan pengaruh penggunaan sistem pengendalian manajemen secara interaktif dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja bagi OPD terkait.

b. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan saran yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian yang akan datang.