

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Informasi mengenai kinerja bagi suatu organisasi merupakan sesuatu yang penting untuk diketahui, karena kinerja dapat menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Bagi organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintahan, informasi mengenai kinerja menunjukkan seberapa jauh pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi pemerintah dalam memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi ke arah yang lebih baik (Dwiyanto dalam Firma, 2005).

Kinerja pemerintah tidak dapat dinilai berdasarkan laba yang diperolehnya, karena organisasi pemerintah bukan entitas bisnis yang mencari laba. Ukuran kinerja sektor publik berupa biaya program, efisiensi dan efektivitas program. Ukuran kinerja yang dikembangkan adalah pengukuran efektivitas. Karena sulitnya mengukur secara tepat kinerja sektor publik, maka analisis terakhir adalah dengan mempertimbangkan seberapa jauh suatu program dan pelayanan memenuhi kebutuhan masyarakat relatif terhadap biaya yang dikeluarkan (Mardiasmo, 2002:166).

Kompensasi merupakan mekanisme penting untuk mendorong dan memotivasi manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Peran penting adanya penghargaan (*reward*) dalam sebuah organisasi adalah untuk mendorong

tercapainya tujuan organisasi dan untuk menciptakan kepuasan bagi setiap individu (Mardiasmo, 2002:58).

Dalam Firma (2005) dikatakan bahwa, menurut House (1971 : 321-338), kinerja yang tinggi akan terjadi bila terdapat hubungan yang kuat antara kinerja dan nilai kompensasi. Podsakoff (1982:810), mengemukakan bahwa kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap imbalan. Fieldman (1998 : 105-125), mengemukakan bahwa hampir semua organisasi menuntut agar jumlah gaji yang dibayarkan pada karyawan dikaitkan dengan tingkat kinerja mereka. Semakin tinggi penghasilan seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi yang dihasilkan.

Selain itu Nawawi (1997) juga menjelaskan bahwa, kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun drastis. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan namun karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan gairah kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Ada perbedaan pandangan mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Teori harapan (*Expectation Theory*) mengemukakan bahwa kekuatan kecenderungan seseorang melakukan suatu kegiatan dengan cara tertentu dipengaruhi oleh besarnya harapan bahwa kegiatan itu akan mendapat hasil atau imbalan dan juga dipengaruhi oleh menarik tidaknya hasil atau imbalan itu

baginya (Anoraga dkk, 1995:60). Menurut teori tersebut, biasanya karyawan dibayar berdasarkan kesatuan hasil (*performance related pay*). Pegawai negeri sipil (PNS), mereka memperoleh gaji berdasarkan golongan kepangkatan, masa kerja dan jabatan. Dalam hal ini berlaku pandangan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (Swasto, 2003). Menurut Dwiyanto dalam Firma (2005), baik buruknya insentif yang diperoleh aparat birokrasi atas apa yang telah dilakukan bagi instansi akan mempengaruhi kinerja mereka.

Kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam bidang ekonomi dan politik (Dwiyanto dalam Firma, 2005). Dalam bidang ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan mampu mendorong perbaikan iklim investasi, sedangkan dalam bidang politik perbaikan kinerja birokrasi akan mampu memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Dalam majalah *Der Spiegel*, Indonesia merupakan negara paling korup no 1 di dunia dan negara paling korup nomor 2 di dunia menurut majalah *Economist* (Kwik, 1998:505 dalam Firma 2005). Menurut data *Political Economic and Risk Consultancy*, Indonesia menempati urutan pertama sebagai negara terkorup di Asia pada tahun 2005 (KPK, 2006:1).

Menurut beberapa penelitian terdahulu, yang antara lain dilakukan oleh Haque & Sahay (1996) dan Rijkcgghem & Weder (1997 & 2001), salah satu penyebab utama terjadinya korupsi di pemerintahan adalah rendahnya gaji yang diterima oleh aparat pemerintah. Hal tersebut terjadi pada pemerintahan daerah, para pegawai hanya hanya tidak mampu menhidupi anak dan istri mereka tanpa

pendapatan tambahan dari pekerjaan lain atau dari uang suap (Klitgaard dkk, 2003:43)

Di Indonesia penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Hatta dalam Firma (2005), mengenai salah satu faktor yang mendorong dan memberi peluang terjadinya praktik korupsi dalam birokrasi adalah rendahnya gaji pegawai negeri. Abdullah (2004:15), mengatakan dalam tulisannya bahwa sudah menjadi rahasia umum bahwa gaji karyawan, baik yang negeri maupun swasta bukan saja tidak cukup, tetapi sangat tidak manusiawi. Di kota-kota besar gaji sebulan karyawan pada umumnya hanya cukup untuk dua minggu, maka nasib dua minggu berikutnya tergantung pada kreativitas masing-masing karyawan, baik yang bersifat negatif maupun positif.

Jika dikaitkan dengan teori *equity (equity theory)*, bukti-bukti empiris maupun pendapat di atas sangatlah mendukung. Teori *equity* memperlihatkan adanya suatu daya banding antara *input* dengan *outcome*. Bagi seorang pegawai, *input* dapat berupa pendidikan, kepandaian, pelatihan, keterampilan maupun senioritas. Sedangkan *outcome* dapat berupa *extrinsic reward* maupun *intrinsic reward* (Mowday, 1996:54). Bagi orang yang mendapatkan *outcome/reward* yang lebih tinggi dari input yang diberikan akan mengalami rasa bersalah (*guilty*). Sebaliknya jika *outcome* atau *reward* yang diberikan lebih kecil dari *inputnya*, orang akan merasa kecewa, tidak puas dan marah (Miner, 1980; Greenberg, 1996) sebagai bentuk perasaan tidak adil (*inequity*). Korupsi merupakan sebuah reaksi kompromistis dari adanya rasa *inequity*, karena tidak sanggup menolak rasa ketidakadilan tersebut (Darsana, 2001:477).

Namun beberapa penelitian di atas yang mengatakan gaji rendah, di bawah “gaji untuk bertahan hidup” adalah inti persoalan korupsi, ditentang oleh Pope (2003:23). Menurutnya dengan menaikkan gaji, masalah korupsi tidak akan lenyap, meskipun dia sependapat bahwa tekanan-tekanan yang dirasakan oleh pegawai negeri untuk menyalah gunakan kedudukannya akan jauh lebih besar jika ia hidup dekat atau di bawah garis kemiskinan. Menurut John Githongo, seorang wartawan Kenya, dalam Pope (2003:23), menaikkan gaji pegawai negeri yang bekerja di lembaga-lembaga yang korup tidak akan membantu mencegah korupsi, karena pada kenyataannya, mereka yang melakukan “korupsi akbar” memiliki kekayaan yang jauh melebihi kebutuhan mereka atau keluarga mereka, namun penyelewengan tetap saja dilakukan. Hal tersebut juga dilontarkan oleh Abdullah (2004:19), bahwa salah satu penyebab korupsi adalah sikap serakah pejabat. Pendapat tersebut didukung juga oleh Firma (2005), bahwa pendapatan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja, karena mereka bekerja sebagai PNS bukan mencari penghasilan melainkan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Menurut Pope (2003:24), menaikkan gaji pegawai negeri menjadi salah satu faktor yang penting dan akan efektif untuk mengurangi korupsi, jika langkah tersebut merupakan bagian dari paket tindakan yang menyeluruh dalam rangka reformasi birokrasi pemerintahan, yang tidak saja mencakup memberi gaji yang cukup dan insentif yang menarik tetapi juga menerapkan syarat kemampuan dalam mengangkat dan menaikkan pangkat pegawai negeri, mengganti yang korup dan mengadakan pelatihan-pelatihan yang ketat

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Wiener (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Dalam menganalisis komitmen organisasi, Randal (1990) dalam Supriyono (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi kinerja manajerial. Mowday (1979) juga mengatakan hal serupa bahwa, komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi.

Dinas Pendidikan sebagai instansi yang mengatur pendidikan di suatu wilayah sangat besar perannya dalam menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif. Berbagai kebijakan dan peraturan di keluarkan oleh Dinas Pendidikan yang berkenanan dengan proses belajar mengajar di sekolah. Maka keefektifan kinerja dari Dinas Pendidikan sendiripun sangat perlu untuk diperhatikan. Sebagai organisasi sektor publik, maka sudah sewajarnya kewajiban dari organisasi adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik baiknya. Ketika kinerja

Dinas Pendidikan baik, maka sangatlah dimungkinkan kualitas pendidikan akan mengalami perbaikan pula.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Penghasilan Terhadap Efektivitas Kinerja Manajerial Dengan Adanya Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini mencoba untuk memperoleh bukti secara empiris apakah kinerja kepala bagian, kepala sub bagian, kepala bidang dan kasi yang memiliki jabatan struktural golongan eselon III dan IV di instansi pemerintah dalam melakukan kegiatan-kegiatan manajerial dipengaruhi oleh penghasilan yang diperolehnya serta tingkat komitmen individu dalam organisasi.

B. Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan-batasan pada penelitian ini guna menghindari adanya pelebaran permasalahan sehingga menyebabkan ketidak fokusan.

1. Penghasilan dalam penelitian adalah kompensasi ekstrinsik yang terdiri dari kompensasi ekstrinsik langsung, kompensasi ekstrinsik tidak langsung dan kompensasi ekstrinsik non finansial.
2. Kinerja Manajerial yang dimaksud adalah kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Yogyakarta, Sleman dan Bantul.
3. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, diadiklan sebagai variabel moderating

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut,

1. Apakah penghasilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja manajerial?
2. Apakah kompensasi ekstrinsik langsung berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja manajerial?
3. Apakah kompensasi enstrinsik tidak langsung berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja manajerial?
4. Apakah kompensasi ekstrinsik non finansial berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja manajerial ?
5. Apakah hubungan antara penghasilan dengan efektivitas kinerja manajerial dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris bahwa penghasilan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja serta komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderatnya pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Bantul

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Bidang Akademisi
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam hal pengembangan konsep penghasilan, efektifitas kinerja manajerial dan komitmen organisasi pada organisasi sektor publik.
 - b. Menambah referensi bagi peneliti selanjutnya berkenaan dengan penelitian mengenai Pengaruh Penghasilan Terhadap Efektivitas Kinerja Manajerial Dengan Adanya Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.
2. Bagi Bidang Praktisi

Sebagai masukan dalam meningkatkan efektifitas kinerja manajerial