

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah mulai menyadari pentingnya kualitas pelayanan dan pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik, yang pada hakekatnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas, sebagai akibat dari tuntutan reformasi yang bergulir sejak tahun 1997 dan arus globalisasi yang menghadirkan peluang sekaligus tantangan bagi peningkatan ekonomi. Dalam penyelenggaraannya, pemerintah bertugas memberikan berbagai pelayanan publik yang dibutuhkan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Organisasi Sektor Publik merupakan lembaga penyelenggara pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab atas tersalurnya pelayanan publik yang baik terhadap masyarakat. Pelayanan publik berkisar dari regulasi hingga layanan lain yang menangani kebutuhan paling mendasar masyarakat di bidang kesehatan, pendidikan, utilitas, dan bidang lainnya. Masyarakat ingin mendorong dan memperkuat peran pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pelayanan publik menghadapi berbagai kendala mendasar yang telah disebutkan di atas. Hal ini memberikan peluang bagi

setiap daerah untuk menawarkan layanan yang melayani kesejahteraan umum. Dalam konteks otonomi daerah, beberapa inovasi pelayanan publik saat ini, setiap kepala daerah memiliki kekuatan untuk menciptakan dan menyelenggarakan pelayanan publik, terutama yang memenuhi kebutuhan dasar (Sulila, 2015).

Otonomi daerah menjadi salah satu sorotan masyarakat karena konsepnya menuntut pemerintah untuk melakukan kinerja yang baik dalam tanggung jawabnya dalam mengelola pemerintahan dengan baik. Otonomi daerah bertujuan untuk menumbuh kembangkan daya saing antar daerah guna meningkatkan meningkatkan sistem pemerintahan dalam Indonesia (Sudrajat, 2021). Menurut UU No. 22 Tahun 1999 otonomi daerah memiliki dua komponen yang dapat membantu pelaksanaannya, yaitu: 1) Kemampuan ekonomi yaitu kemampuan daerah untuk menjalankan otonomi akan kuat jika mereka menerima uang tunai yang cukup. 2) Kemampuan sumber daya manusia di suatu daerah yang sangat menentukan tercapainya otonomi daerah. Kemampuan daerah untuk menciptakan peluang ekonomi baru difasilitasi oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Perlu dicari metode untuk memberi daerah sumber daya, tanggung jawab, dan transparansi yang mereka butuhkan untuk beroperasi dengan tingkat otonomi yang tinggi.

Tercapainya otonomi daerah yang tinggi dapat dimulai dengan berjalannya wewenang pemerintah desa sesuai dengan otorisasinya. Hal tersebut dapat diukur dengan melihat bagaimana kinerja organisasi publik dalam mencapai program kerjanya (Simanjuntak, 2011). Kinerja organisasi sektor publik merupakan tingkat pencapaian dalam mewujudkan fungsi sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja organisasi publik yang baik akan memberikan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterimanya. Beberapa penelitian sebelumnya banyak menyatakan bahwa kinerja yang kurang baik akan mengakibatkan pelayanan publik yang dihasilkan memburuk (Budijaya, 2022). Oleh karena itu, perlu diperhatikan beberapa faktor pendukung terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Regulasi ini mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel 1.1 dibawah ini akan menjelaskan tentang skala nilai peringkat kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1

Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	≥ 90	Sangat Tinggi	
2	$76 \leq 90$	Tinggi	
3	$66 \leq 75$	Sedang	
4	$51 \leq 65$	Rendah	
5	≤ 50	Sangat Rendah	

Sumber: Permendagri 86 Tahun 2017

Sesuai dengan perkembangan dan dinamika dan tuntutan masyarakat, kinerja pemerintah Kabupaten Bantul selalu berupaya untuk dioptimalkan. Hal tersebut selain dari tuntutan regulasi peraturan perundangan juga sebagai wujud respon dan kepedulian

pemerintah daerah untuk selalu memperbaiki derajat pelayanannya. Oleh karenanya, segala program pembangunan pemerintah daerah selalu diupayakan untuk dapat mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (good governance). Untuk mengukur derajat pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik, mulai periode awal RPJMD tahun 2016-2021 akan dilakukan perhitungan indeks tata kelola pemerintahan yang baik dalam wujud indeks tata kelola pemerintah yang baik (Bantul Governance Index/Indonesia Governance Index). Indonesia Governance Index (IGI) adalah pengukuran kinerja tata kelola pemerintahan (governance) di Indonesia yang sangat komprehensif. Angka Indeks keseluruhan merupakan komposit dari empat arena tata kelola pemerintahan, yaitu Birokrasi, Pejabat politik, Masyarakat Sipil, dan Masyarakat Ekonomi. Keempat arena diukur berdasarkan sejauh mana fungsi-fungsi pentingnya dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu Partisipasi, Akuntabilitas, Keadilan, Transparansi, Efisiensi dan Efektivitas. IGI merupakan sumber data yang kaya bagi para pembuat kebijakan dan pengambil keputusan, akademisi, peneliti, aktivis maupun masyarakat pada umumnya dan dapat menjadi rujukan untuk evaluasi dan advokasi berdasarkan data dan bukti- bukti (evidence-based). (Pemerintah Kabupaten Bantul, 2020)

Tabel 1.2

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2019	2020			Target akhir RPJMD (2021)	Capaian s/d 2020 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Indonesia Governance Index (IGI)	7,72	8	7,70	96,25	85	90,59

Sumber : Bappeda, 2020

Tabel 1.3

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2018	2019			Target akhir RPJMD (2021)	Capaian s/d 2020 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Indonesia Governance Index (IGI)	79,6	7,5	7,72	102,93	8,5	90,82

Sumber : Bappeda, 2020

Target yang ditetapkan tahun 2020 adalah nilai 8 realisasi tercapai sebesar 7,70, atau tercapai 96,25% atau bernilai kinerja Sangat Tinggi. Capaian tahun 2020 ini telah menyumbangkan 90,82% dari target akhir RPJMD tahun 2021. Capaian indikator ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya karena dalam RPJMD perubahan ada perubahan target berbeda bilangannya. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang tercapai sebesar 7,72 dengan target nilai 7,5 maka capaian tersebut mengalami penurunan sebesar 0,02. Tercapainya kinerja IGI diatas didorong oleh penyelenggaraan pemerintahan di Bantul telah menunjukkan beberapa keberhasilan, diantaranya adalah hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Bantul yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (Pemerintah Kabupaten Bantul, 2021)

Faktor pendukung terhadap kinerja organisasi sektor publik dapat berupa budaya organisasi, dan komitmen. Hal ini dapat dijelaskan dalam *stewardship theory*, *stewardship theory* menggambarkan kondisi dimana *steward* akan lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri, sehingga teori ini mempunyai landasan sosiologi dan psikologi yang dirancang untuk memotivasi *steward* agar bertindak sesuai dengan keinginan *principal* (Davis et al., 1991).

Pemenuhan kebutuhan informasi antara *steward* dan *principals* di dalam akuntansi sektor publik sangat berguna untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan pertanggung jawaban atas Sumber Daya Manusia. Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia, kebutuhan informasi antara *steward* dan *principal* harus terpenuhi. Di sinilah akuntansi sektor publik sangat berguna. *Principal* membuat perjanjian dengan amanah dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi dengan pemerintah bertindak sebagai *steward* dengan tugas mengelola sumber daya dan *principal* bertindak sebagai pemilik sumber daya. Pemilik sumber daya (*principal*) menyerahkan pengelolaan sumber daya kepada manajemen (*steward*) dengan batasan (Dharu & Wahidawati, 2021). Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang berbunyi sebagai berikut:

وَلَقَدْ كَانُوا عَاهِدُوا اللَّهَ مِنْ قَبْلُ لَا يُؤَلُّونَ الْأَدْبَارَ وَكَانَ عَهْدُ اللَّهِ مَسْئُولًا

Artinya : “Dan sungguh, mereka sebelum itu telah berjanji kepada Allah, tidak akan berbalik ke belakang (mundur). Dan perjanjian dengan Allah akan diminta pertanggungjawabannya.” (QS Al-Ahzab ayat 15)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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.” (Al-Ahqaf ayat 19)

Menurut Tafsir Ringkas Kemenag RI yaitu “Dan setiap orang dari kedua kelompok manusia sebagaimana yang disebutkan itu memperoleh tingkatan yakni peringkat yang berbeda-beda baik di surga maupun di neraka sesuai dengan yang telah mereka kerjakan di dunia dan peringkat itu disempurnakan agar Allah mencukupkan

balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan dengan mengurangi ganjaran atau menambah siksaan.”

Berdasarkan dari kedua ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Ini menyiratkan bahwa jika seseorang yang bertanggungjawab dalam bekerja dengan niat baik dalam menunjukkan kinerja yang baik juga untuk organisasi sektor publik, maka ia juga akan melihat keberhasilan dari usahanya serta akan memberikan keuntungan bagi organisasi sektor publik tersebut. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik memiliki kaitan erat dengan Budaya Organisasi dan Komitmen.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait (Tika, 2008). Keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dianut oleh seluruh anggotanya, sebagaimana diterapkan, dikembangkan, dan diteliti secara terus menerus, disebut sebagai budaya organisasi. Ini berfungsi sebagai sistem perekat dan panduan untuk perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Temaja & Utama, 2016). Penelitian (Yudhasena & Putri, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai instrumen keunggulan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jamaluddin et al., 2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ditinjau dari inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Mathins dan Jackson, 2011 : 122), demikian juga hal nya apa yang diungkapkan oleh

Nasution (2017), bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas seseorang terhadap organisasi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Ini menunjukkan sikap dari suatu individu untuk terus menjadi bagian dari perusahaan yang ditunjukkan dengan ketekunannya. Semua elemen individu yang terlibat dalam menjalankan organisasi berkontribusi pada komitmen organisasi. Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja kolektif seluruh anggota organisasi, komitmen dapat terpenuhi jika individu-individu dalam organisasi menjunjung tinggi hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya tertentu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2012). Oleh karena itu, tingginya komitmen yang dihasilkan, maka kualitas kinerja setiap anggota organisasi juga akan semakin baik hasilnya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (D. S. Saputra et al., 2014) dan (Anugerah, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sehingga komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pada organisasi tersebut. Namun, penelitian (Dharu & Wahidawati, 2021) menyatakan hal yang berbeda yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

Kinerja yang baik dapat terbentuk melalui tata kelola yang baik dalam organisasi. Tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan dan kepentingan berbagai pihak dalam pelayanan publik disebut dengan *good governance*. *Good governance* yang mendukung kinerja pemerintahan ini juga diharapkan dapat memperkuat faktor-faktor pendukung kinerja lainnya diatas seperti transparansi, akuntabilitas, budaya organisasi, dan komitmen.

Hal ini memotivasi peneliti untuk menjadikan *good governance* sebagai variabel moderasi. Sebagaimana saran yang diberikan oleh penelitian (Dharu & Wahidawati, 2021) bahwa peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel moderasi yang lain untuk mengetahui lebih jauh terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atarwaman, 2015) dengan penambahan variabel *good governance* sebagai pemoderasi untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja organisasi sektor publik. Indikator kinerja tersebut akan dikaji secara komprehensif sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan *Good Governance* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Aparat Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul)”**. Adapun penelitian ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti, adapun perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu dengan variabel *good governance* sebagai pemoderasi untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja organisasi sektor publik dan akan dilakukan penelitian di pemerintah desa di kabupaten bantul dengan alat analisis *SmartPLS v.4* dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik?
3. Apakah *good governance* dapat memperkuat hubungan budaya organisasi pada kinerja organisasi sektor publik?
4. Apakah *good governance* dapat memperkuat hubungan komitmen pada kinerja organisasi sektor publik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan meneliti secara empiris budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.
2. Untuk menguji dan meneliti secara empiris komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.
3. Untuk menguji dan meneliti secara empiris *good governance* dapat memperkuat hubungan budaya organisasi pada kinerja organisasi sektor publik.
4. Untuk menguji dan meneliti secara empiris *good governance* dapat memperkuat hubungan komitmen pada kinerja organisasi sektor publik.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, serta tujuan penelitian yang telah terurai di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman baru. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi sektor publik dan akuntansi manajemen pemerintah daerah terutama terkait dengan kinerja organisasi sektor publik. Selain itu, diharapkan juga dapat dijadikan bahan referensi dalam penyusunan riset-riset selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi publik, khususnya pada pemeritahan desa dalam melaksanakan kebijakannya untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sektor publik di masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat memperluas wawasan pemahaman dalam bidang akuntansi bagi masyarakat terkait indikator yang mempengaruhi kinerja yang baik bagi pemerintahan.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pandangan khususnya bagi pemerintah desa di kabupaten Bantul mengenai budaya organisasi, dan komitmen dalam kaitannya dengan good governance dalam kinerja organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk menangani masalah

tersebut. Aparatur desa diharapkan memahami dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk menambah ilmu terkait bagaimana kinerja organisasi sektor publik. Dengan demikian, diharapkan dengan adanya penelitian ini pemerintah kabupaten Bantul dapat menjalankan kinerjanya dengan semestinya dan desa terhindar dari kasus, sehingga pembangunan desa dan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai.

a. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur dan wawasan bagi perguruan tinggi dalam bidang sektor publik terkait dengan kinerja organisasi sektor publik.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan membantu bagi masyarakat dalam hal menyediakan informasi terkait dengan kinerja organisasi sektor publik.