BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan merupakan salah satu organisasi yang non profit yaitu organisasi yang sifatnya tidak mengejar laba. Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah dengan sumber legtimasi yang berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah.

Pada era otonomi, daerah diberi wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola sumber-sumber keuangan (desentralisasi administratif) demi kemakmuran rakyat di daerahnya. Desentralisasi administratif tersebut, dimaksudkan untuk mendistribusikan kewenangan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber-sumber keuangan untuk menyediakan pelayanan publik (Rohman, 2007). Pelimpahan tanggung jawab tersebut terutama menyangkut perencanaan, pendanaan, dan pelimpahan manajemen fungsi-fungsi pemerintahan dari Pemerintah Pusat kepada aparat di daerah, bahkan sampai ke hirarki yang lebih rendah. Hal ini berakibat pada fungsi dan peran yang harus dimainkan oleh para pejabat di daerah (Rohman, 2007). Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran adalah manajer. Manajer merupakan

orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Otonomi Daerah menuntut Pemerintah Daerah untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Salah satu bentuk pelayanan tersebut adalah memberikan informasi keuangan yang transparan dan akuntabel. Tuntutan masyarakat kepada pemerintah daerah untuk mewujudkan yang bersih, efektif, efisien dan taat kepada peraturan perundang-undangan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan melalui suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum. Rachmawati, (2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya

untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seorang karyawan atau bawahan untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto, 2005(dalam Putri, 2010) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya karena dapat memberikan nuansa pada kinerja.

Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Tugas manajer dapat digambarkan dalam kaitannya

dengan berbagai “peran” atau serangkaian perilaku yang terorganisir yang diidentifikasi dengan suatu posisi (Herminingsih, 2009).

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundangundangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat.

Perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan daerah merupakan wujud dari adanya tuntutan publik terhadap akuntabilitas dan transparansi manajemen pemerintahan, salah satunya adalah terkait dengan manajemen keuangan negara maupun daerah. Tuasikal, (2007) menegaskan tuntutan publik akan pemerintahan yang baik memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip–prinsip manajemen keuangan daerah, baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban.

Tuasikal, (2007) menegaskan akuntabilitas merupakan kunci dalam mencapai good governance. Keterlibatan setiap personel yang kompeten menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketetapan dengan orientasi pada tercapainya tujuan organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Keterlibatan/partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka.

Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, implementasi program pemerintah daerah yang mengkonsumsi sejumlah sumber daya tertentu dapat dievaluasi melalui kinerja yang dihasilkan. Kinerja dari manajer dapat mencerminkan pengelolaan keuangan daerah. Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai pengggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dan ekstensi penelitian Rohman (2007) yang berjudul “Pengaruh Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah” terdapat perbedaan 2 variabel antara penelitian ini dengan penelitian Rohman (2007) yaitu variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dengan pertanyaan riset berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah peran manajer berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan peran manajer berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial secara simultan.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditentukan oleh penulis, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan peran manajer terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) baik secara simultan maupun parsial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritits

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen terutama

pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam kontek organisasi sektor publik

2. Manfaat Praktik

Diharapkan memberikan implikasi terkait dengan komitmen organisasi pada karyawan di DPPKAD, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja manajerial di DPPKAD melalui proses pengelolaan keuangan, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

3. Manfaat Kebijakan

Pemerintah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam implementasi peran manajer, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan langkah–langkah atau kebijakan yang akan diambil mengenai hal–hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan peran manajer, sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja.

E. Sistematika Pembahasan

Agar dapat mencapai tujuan, maka penelitian ini disusun secara sitematik yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teoritis, penelitian terdahulu, tinjauan pustaka yang memuat teori-teori secara konseptual yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti. Teori-teori berkisar tentang komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, peran manajer pengelola keuangan daerah dan kinerja manajerial.

BAB III: METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, sampel dan populasi, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, serta metode analisis data yang digunakan dalam pencapaian tujuan penelitian atas rumusan masalah penelitian.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang karakteristik sampel pada Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (DPPKAD) di kabupaten wonogiri yang menjadi obyek penelitian dan analisis data yang bersangkutan. Analisis data ditujukan untuk menguji hipotesis dan menyimpulkan pemecahan masalah penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bermanfaat yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya.