

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. Adanya UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Pemerintah daerah juga harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM), dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan tersebut, diperlukan keselarasan antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait lainnya.

Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD).

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah

budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitas pun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut.

Mardiasmo (2002) mengemukakan bahwa akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

Triguno (2000) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama

yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Dalam konteks organisasi pemerintah, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada public dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder) (Mahmudi, 2005 :9). Akuntabilitas public juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya.

Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui adanya pengaruh budaya, komitmen, akuntabilitas terhadap kinerja organisasi yang nantinya akan terjawab dengan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan)**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan?
- 3) Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dinyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai masalah yang diteliti yaitu :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen terutama pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam konteks pemerintah daerah.

- 2) Manfaat Praktik

Diharapkan memberikan implikasi terkait dengan komitmen organisasi pada organisasi sektor publik, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja organisasi satuan kerja pemerintah daerah.

### 3) Manfaat Organisasi

Pemerintah daerah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam implementasi budaya organisasi, komitmen organisasional dan akuntabilitas publik, serta memberikan perhatian yang mendalam dan merumuskan langkah-langkah yang akan diambil mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan akuntabilitas publik sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja organisasi.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini dan agar mudah dalam memahaminya, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab satu ini memuat mengenai : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tinjauan pustaka yang memuat landasan teori, kerangka konseptual, pengembangan hipotesis serta penelitian terdahulu.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat uraian tentang desain penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian, dan definisi operasional, serta metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari analisis pengujian hipotesisnya dan pembahasannya, dan hasil analisis data.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didukung oleh bukti-bukti dan hasil analisis data, saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.