

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perubahan sistem pemerintahan yang paling signifikan terjadi pada pasca reformasi adalah beralihnya sistem sentralisasi menjadi sistem desentralisasi. Perubahan tersebut telah membawa pengaruh tersendiri bagi Pemerintah Daerah di seluruh Indonesia dimana setiap daerah sangat dituntut untuk lebih mandiri dan konsisten dalam menjalankan tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pusat sangat menginginkan adanya perubahan dan peningkatan kemandirian bagi pemerintah daerah dalam mengelola potensi daerah guna menjamin kesinambungan operasional daerah yang efisien dan efektif.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75) dalam Kurniawan dan Prastiwi (2010), 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.

Salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Menurut Mowday et.al (1997) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat terbaik bagi perusahaan (Porter, et. Al, 1979) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012).

Komitmen yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berfikiran positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Sebaliknya, bagi individu dengan komitmen yang lemah akan cenderung untuk mementingkan diri dan kelompoknya sehingga memungkinkan untuk melakukan slack (kesenjangan) terhadap pelaksanaan anggaran. Kekuatan dari komitmen sebuah organisasi mendorong terciptanya realiasi fungsi anggaran yang tidak hanya sekedar sebagai alat perencanaan semata, namun lebih jauh anggaran mampu menciptakan pengendalian bagi manajer dalam mengelola pendapatan maupun pengeluaran, koordinasi,

komunikasi, evaluasi kinerja, dan motivasi (Kenis, 1979) dalam (Zulkarnaini, 2013).

Akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder) Mahmudi, 2005: 9) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012). Akuntabilitas publik 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 sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo, 1997) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012). Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik good governance berkenaan dengan *pricipation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, effectiveness and efficiency, dan strategy vision*.

Pengendalian intern menurut COSO 1992 dan SAS 78 dalam Lestari (2013) adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, (3) efektivitas dan efisiensi operasi.

Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan

tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu. (Sutrisno, 2010).

Menurut Mahmudi, (2005) dalam Anggriyawan, (2013) konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (Stakeholder). Akuntabilitas publik terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Pemerintah dalam upaya pengukuran kinerja diperlukannya informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan hak dan kewajiban yang diamanatkan rakyat, pemerintah harus mempunyai rencana yang matang dalam mencapai tujuan. Salah satu tugas pemerintah dalam keuangan adalah membuat rencana keuangan yang dituangkan dalam anggaran (Abdul, 2002 dalam Kurniawan, 2013).

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi

publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas judul penelitian ini merupakan pengembangan model dari penelitian yang telah dilakukan Hafidhah dan Mohammad Herli (2014) yang membedakan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel motivasi, pengendalian intern, kepuasan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda, maka judul penelitian ini tentang: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Kota Surakarta.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk mengetahui pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
5. Untuk mengetahui akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat untuk akademis
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu akuntansi khususnya dalam akuntansi sektor public.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan

pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

## 2. Manfaat untuk praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintah mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi kota Surakarta.
- b. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dan dapat mengetahui budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi akuntabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi kota Surakarta.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam pembahasannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama berisikan pendahuluan tentang gambaran umum yang sesuai dengan tema atau judul yang diangkat. Adapun isi pendahuluan yang dari ringkasan setiap isi dari bab per subbab yang dibagi menjadi lima yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab dua berisikan tinjauan pustaka yang memuat landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, yang melandasi penulisan skripsi ini dan dalam bab ini juga menggunakan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

Bab tiga dalam penelitian ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel data dan sumber daya, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta analisis data yang digunakan.

Bab empat berisikan hasil analisis dan pembahasan yang memuat penyajian data dan analisis data serta menjelaskan mengenai hasil analisis yang telah diperoleh beserta pembahasannya.

Bab lima berisikan penutup yang menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, dan mengemukakan keterbatasan penelitian serta saran-saran yang bermanfaat bagi peneliti yang lain.