

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sangat pesat dalam dekade terakhir ini menghadapkan dunia usaha pada ketidakpastian. Untuk menghadapi persaingan tersebut baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus senantiasa dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Peningkatan kualitas sumber daya menjadi fokus utama dalam setiap upaya pengembangan sumber daya manusia serta sebagai alat utama dalam mempercepat tercapainya misi dan visinya. Oleh karena itu perubahan terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumberdaya ekonomi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas dan mampu membaca arah arus globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan korporat. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja lebih baik. Kesalahan dalam memberdayakan sumber daya manusia,

dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi tidak akan terealisasi dengan efektif dan efisien.

Terkait dengan rerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Menurut (Prasetyono dan Kompyurini, 2008) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen untuk mencapai tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah dilakukan.

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. 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.

Selain komitmen organisasi faktor yang tidak kalah pentingnya berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai atau keyakinan-keyakinan yang disepakati secara bersama dalam upaya menyelesaikan segala macam hal yang

terjadi dalam organisasi. Budaya organisasi dapat digunakan untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, membentuk suatu budaya dalam perusahaan atau organisasi, yang jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan akan menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang baik.

Budaya organisasi ibarat aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadi persamaan langkah dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mampu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh seluruh karyawan. Akhirnya budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat (Prasetyono dan Kompyurini, 2008), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi sehingga jika budaya organisasi baik, maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Menurut Mahmudi (2005: 9) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2008) akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan

konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Akuntabilitas berbeda dengan konsep tanggungjawab. Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu elemen dalam tanggungjawab. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk bertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang sedangkan tanggungjawab yaitu akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban menjelaskan kepada orang atau pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta penilaian dan pertanggungjawaban.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini tahun 2008. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyono dan Kompyurini terdapat pada obyek yang diteliti. Prasetyono dan Kompyurini menggunakan obyek Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur, sedangkan pada penelitian ini menggunakan obyek Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo. Sesuai dengan latar belakang tersebut mendorong dilakukannya penelitian mengenai seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul: **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUKOHARJO”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga pemerintahan

Bagi lembaga pemerintahan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya dilihat dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

b. Bagi peneliti lain.

Bagi peneliti lain diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang akuntansi sektor publik.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

Dalam penulisan skripsi terdiri dari lima bab yang secara garis besar terdiri dari:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang kinerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik, tinjauan penelitian sebelumnya, model penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, pengujian instrument penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi menyajikan tentang kesimpulan, keterbatasan dalam penulisan dan saran.