

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan otonomi daerah menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula adalah sentralisasi lalu menjadi desentralisasi. Pada era otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber – sumber keuangan untuk menjamin kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Menurut UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa tujuan dari otonomi daerah adalah menjalankan otonomi yang seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintah, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan daya saing daerah, sehingga dalam hal mengatasi permasalahan daerah, wewenang otonomi daerah sangat diprioritaskan.

Beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah : pertama, menciptakan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah. Adanya otonomi daerah memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk dapat mengelola dan melakukan pembaruan sistem keuangan daerah sehingga pengelolaan keuangan daerah bisa menjadi lebih baik dan berorientasi sektor publik. Mardiasmo (2011).

Diterbitkannya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mewajibkan pemerintahan daerah untuk mengurus sendiri urusan pemerintahannya guna menciptakan pemerintahan yang berasaskan otonomi daerah dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan, peningkatan, pemberdayaan, dan adanya peran serta masyarakat juga peningkatan dari segi efektivitas dan efisiensi daya saing daerah.

Permasalahan dalam sektor publik sangat beragam dan sangat dielukan banyak masyarakat terutama soal pelayanan publik. Masyarakat mengharapkan bahwa pelayanan yang baik akan membawakan dampak yang baik pula untuk kesejahteraan mereka. Untuk menciptakan pelayanan publik yang baik maka suatu organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, tegas, teratur, dan dapat dipercaya. Namun kondisi ini sering didapati sebagai tonggak permasalahan di setiap organisasi *nonprofit* atau di dalam sebuah negara dikatakan pemerintahan daerah. Aparatur pemerintahan daerah sering mengkhianati kepercayaan publik melalui kinerja mereka yang tidak bagus atau tidak memuaskan. Pengaruh kepentingan adalah salah satu budaya yang sering didapati para aparatur pemerintahan daerah. Kepentingan ini beragam seperti adanya kepentingan politik, bekerja di luar kewenangan, KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), dan adanya pemborosan dana oleh oknum tertentu.

Demi mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik maka pemerintah harus mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan tegas atau dikenal dengan istilah *good governance*. Tata kelola yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat saat ini. Tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang mengarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Good Governance adalah sistem tata kelola pemerintahan yang baik dinilai dari beberapa indikator tertentu. Umumnya indikator yang sering dinilai dalam kinerja pemerintahan adalah *transparency*, *accountability*, *responsiveness*, *effectiveness* dan *efficiency*, dan *participation*. Bukan hanya pemerintahan saja yang dapat menggunakan konsep ini, entitas perusahaan juga dapat menggunakannya. *Good governance* memiliki peran dalam pengambilan keputusan (*decision maker*) guna melakukan kegiatan di masa yang akan datang.

Munculnya konsep *good governance* ini adalah akibat dari perkembangan proses demokratisasi di berbagai bidang serta kemajuan profesionalisme. Dengan demikian pemerintah sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan *good governance* ini dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan akurat. Penerapan praktik *good governance* dapat dilakukan secara bertahap dengan kapasitas pemerintah, masyarakat, dan mekanisme pasar.

Selain *good governance*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya publik adalah pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan kebijakan–kebijakan, prosedur–prosedur, dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset–aset perusahaan dari kerugian atau korupsi dan untuk memelihara keakuratan data keuangan (Dasaratha dan Frederick, 2011). Sistem pengendalian internal dilaksanakan menyeluruh di lingkungan organisasi publik baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai dengan penerapan pengendalian internal adalah memberikan keyakinan yang memadai terkait keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah. Kewajiban tentang penyelenggaraan pengendalian internal di masing–masing organisasi dan entitas pelaporan juga dipertegas dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008 yang secara eksplisit mengatur apa yang dinamakan dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang secara konsep banyak mengacu kepada definisi pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO)*.

Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008, SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang–undangan.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2012: 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 organisasi dapat tercapai.

Triguno (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2010) 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.

Selanjutnya faktor yang juga dianggap penting demi tercapainya *good governance* adalah komitmen organisasi. Tugiman dalam Taufik dan Kemala (2013) menyatakan bahwa untuk menciptakan *good corporate governance* dalam institusi tidak lepas dari adanya komitmen. Selain itu komitmen yang tinggi akan menciptakan *economy*, *efficiency*, dan *effectiveness*, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi berkenaan dengan masalah *good governance* dan kinerja pemerintah Kota Bandar Lampung ditunjukkan oleh Kinerja Pemerintah Kota Bandarlampung melalui Badan Perizinan dan Penanaman Modal (BPMP) terkait

pengelolaan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Izin Gangguan (HO) menurut Penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI Perwakilan Lampung kurang efektif. Hal itu terungkap pada penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Kinerja (LHPK) Pengelolaan Perizinan IMB dan Izin Gangguan pada Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dan Kota Bandar Lampung. (www.lampungtoday.com diakses Juli 2017).

Penelitian Amelia et.al (2014) menyatakan *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Berbeda dengan 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.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Amelia et.al (2014). Kemudian berdasarkan penelitian Handoko (2015) penulis menambahkan variable komitmen organisasi sebagai salah satu variable independen yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, yaitu pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah satuan kerja pemerintah kabupaten Pelalawan, sedangkan pada penelitian ini penulis menjadikan satuan perangkat kerja daerah kota Bandar Lampung sebagai objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasanya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji pengaruh *good governance*, pengendalian intern, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh *good governance* terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.

1.5. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis / bagi pemerintah
Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat digunakan atau diambil manfaatnya dan dijadikan bahan untuk pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Bagi Peneliti
Sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan pengembangan mengenai akuntansi keprilakuan dan akuntansi sektor publik.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam 5 bab secara terpisah, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN