BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba, tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik. Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab. (Robbins,2003) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya,serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakan. 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. 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 (Afrinaldo, 2011) 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.

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 organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka 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 pencapaian kinerja yang efektif juga diperlukan suatu kesadaran individu aparatur pemerintah dengan disiplin kerja yang baik. Motivasi bagi seorang aparatur pemerintah merupakan modal utama untuk berprestasi sebab akan memberikan dorongan bagi orang tersebut untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang dan faktor-faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar/dari lingkungan sekitar. Faktor-faktor eksternal pada setiap aparatur pemerintah dapat

diketahui/dipahami oleh pimpinan dengan mempengaruhi, mengarahkan serta dapat termotivasi, bawahannya. Tapi tidak mudah bagi pemimpin untuk menumbuhkan motivasi kerja, karena keinginan dan sifat setiap orang yang berbeda-beda serta berubah-ubah sehingga sulit ditentukan, semua ini dipengaruhi oleh situasi dan kondisi. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin di capai.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdulloh,2006) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. 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.

Sebanyak 51 pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Provinsi Lampung menandatangani perjanjian kinerja. Menurut Gubenur Lampung, M. Ridho Ficardo, perjanjian tersebut berguna untuk mendorong satuan kerja perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung untuk

mengedepankan akuntabilitas kinerja. Perjanjian kinerja dilakukan sebagai momentum membangkitkan semangat dan komitmen seluruh jajaran instansi Pemerintah Provinsi Lampung dalam pembangunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Gubernur Ridho mengungkapkan SKPD harus mengedepankan akuntabilitas kinerja dalam penyusunan programnya. Sebagai pimpinan Gubernur Ridho meminta Kabupaten/Kota memperbaiki kinerja yang lebih baik lagi jangan sampai kedepan nilai LAKIP kita oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kempan-RB) merosot, untuk itu Pemprov dan Kabupaten/Kota besinergi bersama-sama melakukan kinerja yang lebih baik, dalam tujuannya mendorong nilai LAKIP bisa di atas CC. Apalagi nilai LAKIP Lampung pada 2016 lalu masih berada di kisaran CC. Artinya, akuntabilitas Pemprov Lampung hanya berada di kisaran cukup. Mengingat nilai tertinggi dari evaluasi LAKIP adalah AA (memuaskan), dengan skor 85 – 100, sedangkan A (sangat baik) skornya 75 -85, CC (cukup baik) dengan skor 50 – 65, C (agak kurang) dengan skor 30 – 50, dan nilai D (kurang) dengan skor 0 – 30.

Kepala Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Lampung, Aris Fadila mengatakan penting bagi setiap SKPD untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel melalui penyampaian laporan kinerja. Manfaat pembangunan diukur melalui LAKIP. Artinya, jika nilai LAKIP menurun, bisa diasumsikan bahwa pembangunan belum menjangkau masyarakat. Atau selama ini metode penyusunan LAKIP masih belum dipahami dengan baik. Aris Fadila berharap ada persamaan persepsi antar kepada SKPD, sehingga LAKIP Lampung dapat menjangkau nilai B. Komponen LAKIP meliputi keselarasan RPJMD, rencana stratgis SKPD, rencana kerja tahunan Selama ini, Pemprov belum berhasil mencapai kategori B karena terganjal faktor Indikator Kinerja (IK) Program (eselon III) dan kegiatan (eselon IV) yang belum terukur dan belum selaras dengan indikator kinerja utama (IKU) SKPD, serta belum ada indikator kinerja individu/sasaran kinerja pegawai (SKP) yang mengacu pada IKU Organisasi. Maka dari itu LAKIP juga di pengaruhi oleh kinerja individu SKPD, apabila

kinerja individu SKPD di tingkatkan menjadi lebih baik lagi maka akan lebih berpengaruh pada nilai LAKIP yang diharapkan diatas cc. Dimuat dalam kupastuntas.co 21/03/2017.

Penelitian ini merupakan pengembangan model dari penelitian (Kurniawan,2013) mengenai Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah, dimana semakin baik komitmen organisasi , budaya organisasi dan kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja organisasi publik. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel motivasi. (Yudhialfi,2010) Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan maka seseorang harus menumbuhkan motivasi setinggi-tinginya. Untuk mencapai tujuan organsiasi tidak lepas dari motivasi kerja yang ada dalam organisasi karena motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja individu. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Aparatur pemerintah yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentu akan membuat kinerja organisasi akan efektif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organsiasi, jika semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan. Penelitian yang di lakukan oleh (Yenti,2013) mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah adanya penambahan variabel motivasi dan tempat penelitiannya. Maka Berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik “.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komitmen Organisasi Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Motivasi Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik di Pemerintahan Kota Bandar lampung?
4. Apakah Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan agar penelitian lebih terfokus.

1. Secara garis besar yang di teliti adalah tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja organisasi publik pada pemerintahan kota Bandar Lampung.
2. Objek penelitian ini di fokuskan kepada pegawai/karyawan yang bekerja di SKPD Kota Bandar Lampung.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi publik dengan variabel bebas penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3. Untuk membuktikan secara empiris apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintahan Kota Bandar Lampung.
4. Untuk membuktikan secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal akuntansi khususnya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

2. Bagi Organisasi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya organisasi publik di Kota Bandar Lampung dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Diharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah Kota Bandar Lampung dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja Pemerintah agar dapat lebih terus ditingkatkan.

4. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan Penelitian selanjutnya di kabupaten atau kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teoritis.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang menggunakan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua membahas mengenai landasan teori yang mendasari penelitian, tujuan umum meneganai variabel dalam penelitian, pengembangan kerangka pemikiran teoritis, serta hipotsis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ke tiga berisi penjelasan mengenai apa saja yang digunakan dalam penelitian serta definisi operasionalnya, mengenai apa saja populasi dan sampel yang di gunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ke empat berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hal tersebut mencakup deskriptif objek penelitian, analisis data, dan interprestasi hasil.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah di lakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN