

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat 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. Selain itu, penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya.

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. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti, (2007), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik, komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Terkait dengan kerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggung jawab atas kinerja organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Mardiasmo, 2004).

Selain komitmen organisasi faktor yang tidak kalah pentingnya berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. 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, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya

organisasi tumbuh, dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi harus diarahkan pada terciptanya *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. 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 (Triguno, 2000).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan akuntabilitas publik. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013), Meneliti tentang analisis kinerja pegawai berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik pada Dinas Pertanian kabupaten Sukoharjo. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah variabel yang di gunakan menambahkan variabel dari penelitian Wulandari (2013), dan penulis dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar kinerja pemerintah daerah khususnya di dinas pu bina marga yang ada di kabupaten pamekasan.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba membahas mengenai hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: “ANALISIS KINERJA PEMERINTAH DAERAH BERDASARKAN KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN AKUNTABILITAS PUBLIK DINAS PU BINA MARGA KABUPATEN PAMEKASAN.”

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik secara parsial terhadap kinerja organisasi Pemerintah Daerah di Pamekasan.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja organisasi Pemerintah Daerah di Pamekasan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik secara parsial terhadap kinerja organisasi Pemerintah Daerah di Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja organisasi Pemerintah Daerah di Pamekasan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal akuntansi khususnya analisis komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan akuntabilitas publik.

3. Bagi Organisasi Publik

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

4. Bagi Pemerintah Daerah

Diharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah kabupaten pamekasan dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja Pemerintah daerah agar dapat lebih terus ditingkatkan.

5. 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.