

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak krisis ekonomi melanda dunia, termasuk Indonesia, pemerintah Indonesia telah melakukan reformasi di bidang pengelolaan daerah dan pengelolaan keuangan daerah. Reformasi ini dicapai dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang tersebut telah membawa perubahan mendasar dalam hubungan tata kelola dan pengelolaan daerah yang menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah. Otonomi daerah dapat dicapai dengan pembagian kerja antara pemerintah pusat dan daerah otonom. Pelaksanaan otonomi daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan kewenangan sepenuhnya kepada daerah untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber dayanya sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah yang dimiliki (Handayani et al., 2020).

Tujuan pelaksanaan pemerintahan daerah sendiri berdasarkan UU No. 32 Tahun 2005 adalah untuk memperkuat kemandirian dan mengurangi ketergantungan keuangan pemerintah daerah pada pemerintah pusat. Di zona otonom, dua aspek kinerja keuangan harus lebih baik dari sebelum zona otonom. Aspek pertama adalah daerah diberdayakan untuk mengelola dana daerah, aset utama adalah kemampuan pemerintah daerah untuk menghimpun pendapatan (desentralisasi keuangan).

Aspek kedua dari sisi pengelolaan belanja daerah yaitu pengelolaan keuangan daerah perlu lebih akuntabel dan transparan yang tentunya menuntut daerah untuk lebih efisien dan efektif dalam belanja daerah. Kedua aspek ini dapat disebut sebagai reformasi pendanaan atau reformasi pendanaan (Khikmah, 2016). Penerapan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah tersebut diharapkan dapat menjadi fondasi untuk meningkatkan dan memperkuat kinerja pemerintah daerah dalam segala aspek, termasuk pengelolaan sumberdaya manusia dan sumberdaya keuangan daerah sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja organisasi ditingkat daerah.

Kinerja organisasi pemerintah daerah merupakan gambaran pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai pengembangan dari visi, misi, dan strategi instansi, yang menunjukkan sejauh mana tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan dengan Program dan Strategi (Indra et al., 2019). Silitonga et al., (2017) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai gambaran kerja organisasi dalam mencapai tujuan yang tentunya akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki organisasi. Berdasarkan PP No 101 Tahun 2000, pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efisiensi, dan integritas, keunggulan yang tepat dan dapat diterima oleh semua. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi rakyat dalam rangka mewujudkan tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Pelaksanaan tata kelola yang baik dapat dipastikan kinerja

suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sejalan dengan tujuan organisasi tersebut (Indra et al., 2019).

Berbagai kajian terdahulu sudah dilakukan dalam berbagai konteks dan industri yang menemukan pentingnya mengintegrasikan tata kelola organisasi, budaya, sistem pengendalian internal dan komitmen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Al-bawaia et al., (2021), mengemukakan untuk mencapai efektivitas kinerjanya, organisasi harus membangun budaya organisasi yang seimbang dengan menggabungkan budaya perusahaan yang berbeda, seperti *clan*, *market* dan *hirarchy*. Budaya organisasi terkait dengan masalah kognitif dan perilaku anggota organisasi seperti pola asumsi dasar bersama, apa yang diajarkan, apa yang dirasakan, apa yang dipikirkan, terkait dengan nilai, kepercayaan, norma, dan pembentukan perilaku itu sendiri terhadap kinerja organisasi (Gasela, 2022). Dalam kontekstual penelitian ini, budaya organisasi dikaitkan dengan norma kolektif, keyakinan, nilai, dan cara berperilaku yang unik bagi anggota organisasi yang digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana organisasi yang unik. Dengan kata lain, definisi budaya ini di adaptasikan dari semua alur perdebatan yang para akademisi dan para praktisi budaya yang telah dilakukan sebelumnya.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh seberapa baik organisasi menerapkan sistem sistem pengendalian internal mereka. Sistem sistem pengendalian internal 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 (Rohmah et al., 2020). Sistem sistem pengendalian internal untuk menjamin pendistribusian tugas dan anggaran yang merata pada semua sektor publik, sehingga konsep efisiensi dan efektivitas organisasi termasuk penggunaan anggaran dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Sistem sistem pengendalian internal pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah sistem sistem pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008).

Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hoai et al., 2022), menemukan sistem sistem pengendalian internal organisasi yang baik dapat mendorong meningkatnya kinerja organisasi di negara-negara berkembang. Sejumlah artikel hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelaporan tahunan organisasi termasuk pelaporan keuangan sebagai salah satu indikator penting pengukuran kinerja organisasi (Boskou et al., 2019). Hal ini diterima secara luas bahwa elemen penting dari sistem pengendalian internal yang efektif merupakan kebutuhan mutlak. Oleh karena itu, audit internal yang merupakan bagian penting dari sistem pengendalian internal merupakan objek yang menarik bagi pimpinan, pemegang saham, investor, auditor, dan masyarakat pada umumnya. Namun, bidang ini relatif belum dieksplorasi oleh para peneliti, karena data audit tidak mudah diamati atau tersedia untuk umum (Boskou et al., 2019; Chang et al., 2019).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan untuk mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi (Susilo et al., 2019). Salah satu bentuk komitmen organisasi terhadap organisasi adalah dalam bentuk pemberian pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan cenderung memiliki keterikatan yang tinggi dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Karyawan dengan komitmen yang kurang hanya menunjukkan perilaku yang rendah untuk pekerjaan (Paillé & Valéau, 2021). Selain itu, karyawan dapat melampaui tanggung jawab reguler mereka jika mereka bangga bekerja untuk organisasinya, dan karyawan yang berkomitmen ini seringkali setia dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Allen & Shanock, 2013). Menurut Paillé & Valéau, (2021), Komitmen organisasi terhadap organisasi bergantung pada keinginan mereka untuk berbagi dan peduli terhadap masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi mereka. Sementara komitmen organisasi telah menjadi subjek penelitian yang luas, namun komitmen organisasi jarang diselidiki dalam konteks organisasi pemerithan, sehingga terdapat kekurangan penelitian tentang efek longitudinal dari komitmen organisasi.

Penelitian terkait yang menyoroti kinerja organisasi telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks, namun dalam sektor publik masih sangat terbatas, khususnya yang terkait dengan *good governance*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Para peneliti sebelumnya telah meneliti pengaruh yang signifikan *good governance* terhadap kinerja

organisasi, diantaranya adalah (A. AbuSen & Saad, 2023; Inda et al., 2023; Muslih, 2021; Naciti, 2019; A. F. Wijaya et al., 2019), Namun Rouf & Mukti, (2022), menemukan bahwa *Good Governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

Budaya organisasi dan kinerja (Aboramadan et al., 2019; Faliza, 2023; Henri, 2006; Imran & Jingzu, 2022; Jacobs et al., 2013; Jardioui et al., 2019; Joseph & Kibera, 2019; Prajogo & McDermott, 2011; Tan, 2019), Sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi (Harasheh & Provasi, 2023; Hayati & Aviana, 2021; Hoai et al., 2022; Simon, 2021; Soleiman et al., 2023), Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun Otoo et al., (2023) dan Adegboyegun et al., (2020), menemukan dampak sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja organisasi tidak signifikan.

Kemudian penelitian hubungan yang signifikan *good governance* terhadap komitmen organisasi (Najm et al., 2022; Snongtaweepon et al., 2022), budaya organisasi dan komitmen organisasi (Aranki et al., 2019; Carvalho et al., 2018; Faliza, 2023; Haffar et al., 2023; Rochbani et al., 2022) dan sistem pengendalian internal terhadap komitmen organisasi (Azis, 2020; Kurniawan et al., 2021; Nirmalasari & Sari, 2023) dan Devie & Prastowo, (2021) dan Komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi seperti Faliza, (2023); Wijaya et al., (2019) dan Nguyen & Tu, (2020) yang menemukan komitmen afektif mempengaruhi kinerja organisasi, namun komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Kajian komitmen organisasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh (Silitonga et al., 2017; Zincirkiran et al., 2015).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya termkait dengan lokasi dan metode penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyani et al., (2023), dan Hoai et al., (2022) serta Faliza, (2023). Ketiga penelitian tersebut menggunakan metode analisis SEM berbasis varian. Kemudian untuk menguji hubungan sistem pengendalian internal dengan kinerja organisasi, serta peran mediasi komitmen organisasi dan hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi pendidikan (*higher education*) (Sofyani et al., 2023), Perbankan (Faliza, 2023) dan pada negara yang berbeda dengan penelitian ini.

Kinerja organisasi publik merupakan suatu ukuran keberhasilan dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi yang menangani segala urusan yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu (Rouf & Mukti, 2022). Ukuran kinerja sektor publik penting untuk diterapkan karena dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kinerja organisasi agar lebih baik pada periode berikutnya. Kinerja organisasi mengacu pada seberapa baik organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Ini adalah ukuran seberapa efektif organisasi menggunakan sumber dayanya, manusia dan non-manusia, untuk mencapai misinya dan memberikan nilai kepada pemangku kepentingannya. Tinggi dan rendahnya kinerja sebuah organisasi termasuk organisasi Pemerintah Daerah

Bener Meriah salah satunya dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai dalam prosesnya.

Saat ini, organisasi telah menyadari perlunya keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar organisasi yang mengadopsi pendekatan manajemen partisipatif telah mengalami terobosan dramatis dalam biaya operasional, kemampuan layanan, dan produktivitas pegawai. Melalui keterlibatannya setiap pegawai memiliki kesempatan untuk memikul tanggung jawab pekerjaan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kolektif untuk kepentingan organisasi (Ijeoma & Chikamnele, 2020).

Hasil pengamatan penulis, kinerja organisasi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pemerintah daerah Kabupaten Bener Meriah dengan total Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencapai 2.431 orang mengalami perkembangan yang signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, khususnya dalam realisasi anggaran mencapai 53,675 dan termasuk nomor 4 untuk Kabupaten se-Indonesia (www.infopublik.id). Serapan anggaran yang tinggi tentunya berdampak pada kinerja utama pemerintah daerah yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tingginya kinerja organisasi tersebut terkait erat dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Jika sumberdaya manusianya mempunyai kinerja yang baik, maka akan memberikan dampak positif bagi organisasi, begitu juga sebaliknya. Dan untuk mempertahankan kinerja organisasi tetap tinggi, para pengelola organisasi, khususnya pimpinan SKPD untuk mengkaji berbagai masalah yang berpotensi untuk menjurunkan kinerja organisasi.

Dari hasil pengamatan penulis, dapat disimpulkan bahwa masalah yang sangat serius bagi SKPD adalah jika kinerja organisasinya rendah, hal ini akan membuat seorang pimpinan SKPD untuk mencari strategi yang inovatif dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya, begitu pula organisasi SKPD di Kabuptaen Bener Meriah, di mana saat ini tanda-tanda rendahnya kinerja SKPD dipengaruhi oleh rendahnya tata kelola organisasi pemerintahan (*good governance*). Salah satu ciri dari “*good governance*” atau “manajemen pemerintahan yang baik” adalah (1) akuntabilitas informasi pemerintah dalam arti tanggung jawab terhadap publik. Konsep ini penting pengelolaan administrasi publik (pemerintahan), yang merupakan hambatan utama dalam mencapai “pemerintahan yang bersih” (*clean goverment*). (2) stabilitas politik/tanpa kekerasan (yang mewakili tata kelola politik), di mana pemerintah daerah melalui SKPD mampu mengelola stabilitas politik dan menurunkan angka kekerasan ditengah masyarakat. (3) efektivitas pemerintah atau kemampuan pemerintah daerah atau SKPD untuk melayani masyarakat secara efektif, (4) kualitas peraturan (yang mengukur tata kelola ekonomi) yang selama ini masih terkesan tidak memihak masyarakat; (5) pengendalian korupsi sebagai salah satu ukuran penting untuk menghasilkan pemerintahan yang bersih, dan (6) penegakan supremasi hukum (yang mencakup tata kelola kelembagaan) serta berkeadilan bagi masyarakat.

Dalam perspektif budaya organisasi, SKPD di Kabupaten Bener Meriah masih terlihat tidak diadopsi secara keseluruhan dalam kehidupan berorganisasi, termasuk pengangkatan kepemimpinan organisasi yang tidak berdasarkan stardar

yang jelas, kemudian pengelolaan karir pegawai yang masih jauh dari keadilan, norma-norma perekat dalam organisasi, penekanan strategis, karakteristik dominan, dan kriteria keberhasilan keberhasilan organisasi juga tidak jelas.

Selain itu kinerja organisasi pemerintahan Kabupaten Bener Meriah juga dipengaruhi oleh tinggi dan rendahnya komitmen organisasi dalam organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada niat untuk berperilaku dalam beberapa cara yang bermanfaat bagi organisasi. Komitmen adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Komitmen seorang pegawai bisa muncul dan berkembang disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi SKPD di Kabupaten Bener Meriah yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam SKPD tersebut serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi.

Selain itu rendahnya komitmen dapat terlihat menurunnya kedisiplinan pegawai, seperti sering datang terlambat, semangat kerja menurun dengan menunda pekerjaan dan hanya melakukan hal-hal yang rutin saja tanpa ada inovasi dalam penyelesaiannya. Kompleksitas masalah yang dihadapi tersebut akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi serta menurunnya kinerja organisasinya.

Menurunnya kinerja organisasi SKPD di Kabupaten Bener Meriah juga terjadi secara umum dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan internal organisasi SKPD. Kondisi ini dapat dilihat dari masih tingginya angka penyalahgunaan wewenang dikalangan para pemimpin dan pegawai organisasi, yang berdampak pada kerugian organisasi. Hal ini dapat terlihat dari lingkungan pengendalian

yang lemah, aktivitas pengendalian yang terstandar, format dan penjelasan penilaian risiko juga tidak jelas, informasi dan komunikasi dalam organisasi tidak mempunyai standar yang baku, dan pemantauan terhadap kinerja dan aktivitas dalam setiap organisasi belum sesuai aturan yang berlaku. Padahal Sistem Pengendalian Internal (SPI) bagi sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk memastikan pergerakan organisasi yang sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Berdasarkan uraian fakta empiris dan fenomena faktual yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan untuk mempelajari faktor determinan yang mempengaruhi kinerja organisasi pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *good government* berpengaruh terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
3. Apakah sistem sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
4. Apakah *good government* berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.

5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
6. Apakah sistem sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
8. Apakah *good government* berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
9. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
10. Apakah sistem sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *good government* terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem sistem pengendalian internal terhadap komitmen organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *good government* terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *good government* berpengaruh terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bener Meriah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikategorikan sebagai manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khusus lagi terkait dengan pengembangan teori tata kelola organisasi yang baik, komitmen organisasi, sistem sistem pengendalian internal dan juga kinerja organisasi sebagai upaya menyempurnakan teori yang akan berkontribusi dalam peningkatan kualitas ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut:
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah Bener Meriah dalam pembuatan kebijakan yang terkait dengan tata kelola organisasi, komitmen organisasi, sistem sistem pengendalian internal dan budaya organisasi untuk mendukung proses pencapaian tujuan organisasi.
 - b. Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi pimpinan dan pegawai untuk memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.