

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) sekarang ini ketika pengetahuan masyarakat tentang bagaimana pemerintah mereka beroperasi dan memberikan layanan tumbuh, ini semakin menjadi sorotan. Transparansi dan akuntabilitas publik dari organisasi sektor publik sangat penting di era globalisasi saat ini, ketika warga negara lebih terdidik dan kritis daripada sebelumnya. Masyarakat juga sering menilai organisasi perangkat daerah yang merupakan bagian dari organisasi sektor publik ini sebagai sarang atau tempat pemborosan, dan institusi yang selalu merugikan serta sumber kebocoran dana.

Sesuai dengan UU No.22 Tahun 1999 dan UU No.25 Tahun 1999 yang menjadi dasar bagi serangkaian informasi kelembagaan dalam menciptakan sikap organisasi yang baik. Pengukuran terhadap kinerja suatu organisasi menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi perangkat daerah. Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan publik yang baik serta tepat sasaran. Sangat penting untuk mengukur kinerja ketika menerapkan manajemen strategis. Siklus manajemen strategis mencakup fase yang ditujukan untuk mengukur kinerja.

Rencana strategis badan regional perlu diterjemahkan ke dalam tindakan, dan itu mengambil bentuk operasi sehari-hari badan tersebut. Laporan kinerja merupakan media yang tepat untuk menyebarluaskan temuan-temuan pengukuran kinerja sektor publik. Penulisan laporan merupakan bagian penting dari pertanggungjawaban kepada publik (Mahmudi, 2007:7). Mengukur kinerja dalam organisasi kelembagaan regional pada dasarnya adalah tentang mendapatkan hasil maksimal. Saat mengevaluasi keefektifan organisasi, tidak cukup hanya dengan melihat keluaran mereka; sisi input harus diperhitungkan juga.

Value for money merupakan gagasan bahwa badan publik harus dijalankan dengan ekonomi, efisiensi, dan efektivitas sebagai tujuan utama mereka. Memperoleh input yang diperlukan dengan biaya serendah mungkin sangat penting untuk menghasilkan keuntungan. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan proyek sedangkan efisiensi menekankan produksi dalam anggaran yang diberikan dan serangkaian kendala. Beberapa pihak mengklaim bahwa *value for money* membutuhkan lebih dari sekedar tiga aspek utama (Mardiasmo, 2009: 4), khususnya *fairness* dan *equity* (*equality*)

Ketika semua anggota komunitas diperlakukan sama, tanpa pilih kasih atau perlakuan khusus, kita mengatakan bahwa ada kesetaraan dalam komunitas. Untuk mencapai keadilan atau kesetaraan, pemerintah harus

memastikan bahwa semua warga negara menerima tingkat dukungan yang sama (Demi aulia arfan, 2014)

Penyelenggaraan lembaga-lembaga daerah yang baik merupakan prasyarat bagi organisasi pemerintahan ini untuk mewujudkan aspirasi rakyat guna mencapai tujuan dan cita-cita nasional. Transparansi, akuntabilitas, dan keterlibatan adalah tiga pilar yang menjadi sandaran pemerintahan yang baik. Upaya lain dilakukan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (Ardiana, 2016).

Ada bukti kecurangan akuntansi di Indonesia, seperti di negara lain. Kekeliruan yang disengaja atas fakta material atau sumber daya suatu organisasi untuk keuntungan pribadi adalah penipuan. Banyak organisasi daerah, termasuk instansi pemerintah, berbohong tentang penyebab masalah dan kejadian yang diteliti dalam penelitian ini. (A.Nurailka, 2018).

Asimetri informasi, pengendalian internal, keterlibatan organisasi, budaya dan perilaku organisasi, dan kepatuhan terhadap standar akuntansi hanyalah beberapa dari enam aspek yang mempengaruhi kecurangan akuntansi (Ardiana, 2016). Sementara itu, tiga unsur yang mempengaruhi kecurangan akuntansi, seperti yang dikemukakan oleh (Downida, 2017): kepatuhan terhadap peraturan akuntansi, asimetri pengetahuan, dan pengendalian internal. Misalnya, dalam dunia bisnis, selalu memperhatikan tidak hanya Klien dari luar organisasi, dan orang-orang di dalam organisasi

adalah aset organisasi itu sendiri. Demikian pula dalam konteks masalah kecurangan akuntansi yang menimpa departemen pemerintahan, tidak terlepas dari karakteristik suatu organisasi, yaitu perilaku dan perilaku suatu otoritas terhadap kondisi yang ada di dalam dan di luar otoritas tersebut (Tjahyono, 2013).

Pengendalian internal, kepatuhan terhadap aturan, efektivitas pengendalian internal, kecukupan kompensasi, moral manajerial, asimetri informasi, budaya perusahaan yang etis, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan hanyalah beberapa karakteristik organisasi yang dapat dipetik dari berbagai jurnal akademik (A. Nurailka, 2018).

Karena peneliti cenderung mengekspos penyimpangan akuntansi lembaga daerah. Karena itu, kami dapat mengekstrak faktor-faktor yang sangat terkait dengan penipuan laporan keuangan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai dan norma bersama yang memandu bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Julyana, 2015), budaya etis organisasi terdiri dari norma, sistem nilai, dan keyakinan yang dianut oleh setiap anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dan pekerjaan anggota organisasi untuk menciptakan etika dan perilaku yang baik. Perilaku dan menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi. Tingkat penyimpangan di Indonesia juga dipengaruhi oleh tindakan tidak etis.

Dalam penelitian ini kinerja satuan organisasi perangkat daerah di Jepara dijadikan sebagai objek yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan karena Jepara merupakan salah satu kota yang kinerja OPD masih menjadi sorotan dan menjadi pusat perhatian oleh pemerintah Kabupaten Jepara. Berdasarkan masalah-masalah yang ditemui dalam penelitian hal ini dicantumkan oleh salah satu situs berita online radar kudu jawa pos.com yang mengutip pernyataan bahwa target kinerja OPD Pemkab Jepara meleset, hingga Plt Bupati jatuh sanksi.

Fenomena yang terjadi pada Organisasi perangkat daerah (OPD) di Jepara yang terdapat 34 organisasi yaitu pada tahun 2020 dilakukan penandatanganan perjanjian untuk mewujudkan target kinerja sesuai dokumen perencanaan, dan harus bertanggungjawab terhadap keberhasilan maupun kegagalan target kinerja tersebut.

Dalam perjanjian kinerja tersebut ada dua pihak yang bertandatangan yakni kepala OPD sebagai pihak pertama dan Plt Bupati sebagai pihak kedua. Berdasarkan perjanjian tersebut, setiap OPD dituntut untuk menyusun laporan kinerja yang disajikan. Meliputi uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran atau hasil program dan kegiatan, serta kondisi terakhirnya yang seharusnya terwujud.

Kecurangan akuntansi terjadi tidak hanya di perusahaan yang mencari laba, tetapi juga di lembaga sektor publik nirlaba dengan potensi penipuan yang sama (Sanuari, 2014). (Sanuari, 2014). Laporan keuangan yang

mengandung penipuan bertujuan untuk mempengaruhi kesan pengguna laporan keuangan melalui kinerja organisasi dan profitabilitas (SPAP, 2017), mendorong peneliti untuk menyimpulkan bahwa faktor risiko penipuan berpengaruh negatif terhadap nilai moneter. Akibatnya produktivitas organisasi kelembagaan daerah menurun, seperti yang diungkapkan Fajar Meiyanti, Ichih, Trisandi Eka Putri (2019).

Kemudian tentang *good governance*, sebuah pengertian yang memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pemerintahan (Nurlaela, 2015). (Nurlaela, 2015). Menurut penelitian (F. Meiyanti, 2019), diyakini bahwa tata kelola yang efektif memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja berbasis nilai untuk uang. Sedangkan dalam penelitian (Siti Nurasih, 2019), tata kelola yang baik berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja individual yang pada akhirnya membawa pada kinerja organisasional adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku kerja yang melampaui kebutuhan esensial pekerja (Kusumajati, 2014). (Kusumajati, 2014). Pekerja yang bekerja di atas dan di atas dalam tugas yang diberikan dan untuk perusahaan secara keseluruhan disebut sebagai "warga organisasi" (OCB). Menurut badan internal Bollino et al. (2002:505), OCB adalah tindakan bebas individu, tidak segera atau secara eksplisit diakui dalam sistem kompensasi, dan meningkatkan efisiensi operasi perusahaan. Tindakan karyawan di luar lingkup tanggung jawab utama mereka

menimbulkan istilah "perilaku di luar karakter", atau OCB. Salah satu cara di mana perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dibina adalah melalui budaya organisasi (Kusdi, 2011). Penelitian (F. Meiyanti, 2019) menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja OPD. Sementara itu, studi (Fathoni dan Warso, 2016) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja, karena semakin banyak karyawan yang ingin membantu di luar perannya, semakin baik kinerja organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan guna menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan juga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tepat (E. noricha, 2016). Bisnis yang sukses sering mengaitkan kesuksesan mereka dengan budaya perusahaan yang kuat (Luthans dalam Riani, 2011). Menurut penelitian (Nindi Yoga, 2019), bisnis regional mendapat manfaat dari budaya perusahaan yang inklusif. Selama

masa penelitian (Neneng Susan, 2019), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi kelembagaan daerah.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menghasilkan hasil yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja organisasi berdasarkan teknik *value for money*. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Fajar Meiyanti (2019), menggunakan variabel yang mempengaruhi faktor risiko penipuan, tata kelola yang baik dan perilaku kewargaan organisasi. Pertama, tidak seperti penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil inisiatif untuk memasukkan variabel independen baru: budaya perusahaan. Penambahan unsur budaya organisasi sebagai budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi berdasarkan pendekatan *value for money*. Orang-orang dengan sikap budaya organisasi dicirikan oleh keinginan untuk tinggal di organisasi dan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Kedua, kami memiliki berbagai macam item. Baik penelitian sebelumnya maupun penelitian saat ini dilakukan di Kabupaten Jepala, sedangkan penelitian sebelumnya berada di Kabupaten Subang. Studi ini terjadi pada tahun 2022 bukannya 2019 seperti yang terakhir dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh faktor resiko kecurangan, *good government governance*, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi berdasarkan

4. Apakah faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara?
5. Apakah faktor resiko kecurangan, *good government governance*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor resiko kecurangan berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara
2. Untuk mengetahui *good government governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara
3. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara
4. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara

5. Untuk mengetahui faktor resiko kecurangan, *good government governance*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan budaya organisasi. berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* di Kabupaten Jepara

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti. Khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan pendekatan *value for money* pada kabupaten Jepara
2. Bagi pemerintah daerah, penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja OPD pada Pemerintah Kabupaten Jepara.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan terutama pada bidang penelitian lain yang sama.