

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Penyebab krisis keuangan yang melanda berbagai negara besar, seperti Amerika dan beberapa negara di Asia disinyalir karena buruknya pelaksanaan tata kelola perusahaan maupun tata kelola instansi di negara tersebut. Indonesia misalnya, krisis ekonomi dan politik yang terjadi pada tahun 1997 yang efeknya masih terasa hingga saat ini juga ditenggarai karena tidak diterapkannya prinsip-prinsip *good governance*. Pada umumnya, negara yang sedang berkembang seperti halnya Indonesia, mempunyai program pembangunan ekonomi yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat secara keseluruhan. Dalam hal ini instansi pemerintahan khususnya memiliki peranan yang sangat penting bagi pembangunan dan pertumbuhan perekonomian negara. Pada kenyataannya, pelaksanaan prinsip *Good Governance* tersebut masih memiliki kendala, yaitu ketidaktahuannya tentang konsep, manfaat dan implementasi *Good Governance* oleh pejabat institusi pemerintah itu sendiri, dimana mereka berwenang sebagai pengambil kebijakan strategis dan politik di negara ini. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah perlu memperhatikan bagaimana bentuk mekanisme penerapan *Good Governance* yang baik serta pengaruhnya terhadap komitmen karyawannya sendiri demi pembangunan ekonomi di wilayahnya.

*Good governance* sendiri, atau yang biasa disingkat dengan GG menurut lembaga Administrasi Negara (2000, dalam Anshoriy, 2008) adalah

penyelenggara pemerintah negara yang solid dan bertanggungjawab serta efisien dan efektif dengan menjaga “kesinergian” interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat. Secara garis besar, pengertian diatas menggambarkan bahwa sejatinya konsep *good governance* dirasa penting diterapkan dalam pemerintahan. Dalam hal ini *good governance* diharapkan mampu memberikan arahan pada sistem pemerintahan Indonesia yang demokratis dengan menekankan “sinergitas” antara lembaga-lembaga negara, baik ditingkat pusat, daerah, maupun sektor swasta. Namun begitu, *good governance* tidak terpaku pada sebatas aturan atau prinsip yang hanya sekedar dijalankan, komitmen yang tinggi oleh setiap aparatur negara dibutuhkan pada implementasi *good governance* yang nyata, demi terciptanya pemerintahan yang lebih baik.

Mekanisme GG pada pemerintahan haruslah sesuai dengan peraturan dan prinsip yang berlaku. Pemerintahan yang dianggap berhasil menerapkan GG adalah pemerintahan yang mampu merumuskan prinsip-prinsip evaluasi, implementasi pada penerapan GG itu sendiri berupa sinergitasnya terhadap pihak internal instansi, mitra kerja dan masyarakat serta pemerintah pusat.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Simanjuntak (2005) pada PT (Persero) kawasan Industri Medan memperoleh hasil bahwa, dalam menghadapi kenyataan saat bekerja di sebuah perusahaan, setiap pekerja memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam dalam mengartikan prinsip-prinsip yang ada dalam penerapan tata kelola dalam sebuah perusahaan, para pekerja dituntut membuat konsep-konsep perangkat acuan/pedoman dalam menyusun kebijakan dan prosedur-prosedur yang transparan, mandiri, bertanggungjawab, wajar dan akuntabilitas. Hal tersebut

memperlihatkan bahwa perlu adanya sebuah kesamaan persepsi mengenai keberadaan prinsip-prinsip dalam penerapan GG pada sebuah lembaga. Jadi, terciptanya persepsi yang positif tentang penerapan GG dapat memberikan nilai positif yaitu dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap lembaga tersebut.

Perusahaan atau sebuah lembaga dapat berjalan dengan optimal, salah satunya dengan menanamkan kepercayaan terhadap karyawan perusahaan tersebut. Kepercayaan sendiri menurut *American Heritage Dictionary* (dalam Geller, 1999 seperti dikutip kembali oleh Arida, 2010), dikatakan bahwa *trust is "confidence in the integrity, ability, character, and truth of a person or thing"* (Kepercayaan merupakan keyakinan akan integritas, kemampuan, karakter dan kebenaran dari seseorang atau sesuatu. Contoh kasus efek dari kurangnya kepercayaan dapat dilihat pada beberapa perusahaan atau bank milik pemerintah yang bermasalah dan mengalami kehancuran baik internal maupun eksternalnya seperti Bapindo, Bank Bumi Daya, dll. Kasus yang menimpa perusahaan atau lembaga-lembaga besar seperti tadi mengangkat banyak kekhawatiran tentang keandalan pelaporan keuangan dan efisiensi mekanisme pemantauan yang ada, sebagai akibatnya, investor dan pihak-pihak berkepentingan lainnya kehilangan kepercayaan terhadap pengungkapan perusahaan dan efisiensi dari perusahaan itu juga (Jain dan Rezaee, 2003 dalam Alvin dan Mustamu, 2014). Kasus yang terjadi pada beberapa bank tersebut juga memperlihatkan bahwa, meskipun secara internal, perusahaan itu sendiri sudah berkomitmen untuk melaksanakan GG. Namun kenyataannya, pada dasarnya prinsip-prinsip GG telah dilanggar, yaitu prinsip

*transparency*. Kenyataan tersebut menggambarkan secara jelas pentingnya unsur kepercayaan (integrasi dan transparansi) dalam pelaksanaan GG pada suatu lembaga atau instansi. Kepercayaan tersebut pada ujungnya akan melahirkan rasa memiliki atau komitmen yang tinggi oleh karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen karyawan pada perusahaan merupakan hal yang fundamental terhadap keberlangsungan perusahaan, tanpa adanya komitmen dari para karyawan, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Komitmen itu sendiri menurut Robbins dan Judge (2007, dalam Mulyani, 2013) adalah suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990, dalam Mega, 2008), membagi komitmen kedalam tiga bagian, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada komitmen afektif, karena penulis menganggap komitmen afektif dalam organisasi ini mengandung arti yang sangat kuat, yaitu berkaitan erat dengan kepercayaan, rasa, dan tingkat emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Anggapan tersebut mengacu pada pengertian komitmen afektif sendiri, yaitu komitmen afektif merupakan sebuah kelekatan psikologis terhadap organisasi perusahaan, individu bertahan di organisasi karena individu menginginkannya (*want to*) (Meyer dkk, 1993 dalam Mega, 2008). Dengan kata lain dapat disimpulkan, bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan sangat jarang untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan di tempat ia bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti yang disebutkan Steers dan Porter (dalam Yuwono dkk, 2006 seperti dikutip kembali oleh Zahra & Mariatin, 2012) salah satunya mencakup perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi. Harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan itu sendiri terhadap organisasinya. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002 dalam Zahra & Mariatin, 2012).

Mengacu pada teori Steers dan Porter tersebut, apabila harapan-harapan karyawan sudah terpenuhi, maka tingkat kepercayaan oleh karyawan tersebut akan semakin tinggi terhadap tempat di mana dia bekerja. Asumsinya adalah, karyawan yang sudah merasa sangat percaya kepada perusahaannya akan dengan senang hati bekerja dan menyamakan persepsi dan ideologi yang berlandaskan pada aturan *good governance*, yang dampaknya adalah kelekatan karyawan tersebut dengan perusahaannya tidak akan pernah terpisahkan.

Melihat realita tersebut, setidaknya instansi pemerintah D.I Yogyakarta, khususnya Badan Pusat Statistik Provinsi DIY dan Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta harus menyadari sepenuhnya, seberapa pentingnya untuk menciptakan dan mempertahankan kelangsungan tata kelola perusahaan yang baik bagi sebuah instansi, mengingat BPS Provinsi DIY dan BPS Kota Yogyakarta memiliki peran strategis dalam upaya pencapaian salah satu misi pemerintahan berdasarkan TAP MPR RI Nomor:XI/MPR/1999 tentang penyelenggaraan negara

yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, dengan mengindahkan prinsip-prinsip *Clean Government* dan *Good Governance* (Lakip BPS, 2013).

BPS Provinsi DIY dan BPS Kota Yogyakarta adalah bagian dari badan Pemerintah yang bertugas sebagai lembaga penyedia data statistik resmi kenegaraan, yang bekerja berlandaskan pada azas profesional, integritas dan amanah. Sesungguhnya azas dan peran pokok tersebut tidak lepas dari prinsip GG yang mengedepankan pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, kepercayaan, serta tanggung jawab, yang dapat memberikan *influence* kuat terhadap komitmen karyawan dan seterusnya turut memberikan andil pada pembangunan daerah dan negara.

Badan Pusat Statistik sebagai sebuah lembaga penyedia data, mengemban visi yang sangat strategis, yaitu “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”, karena itu peran seluruh pegawai yang ada pada BPS menjadi sangat penting. Misi dari Badan Pusat Statistik (Mulyani, 2013;1) adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan instan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap

penyelenggaraan statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.

4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diseleenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Selain visi dan misi tersebut Badan Pusat Statistik mempunyai nilai-

... nilai yang merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri

dan penuntun perilaku setiap pegawai BPS dalam melaksanakan tugas.

Nilai-nilai inti tersebut meliputi profesional, integritas, dan amanah.

Visi dan misi tersebut sesungguhnya tidak pernah terlepas dari

“komitmen” dan “kepercayaan”, yang merupakan unsur penting

terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dalam sebuah instansi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah persepsi tentang GG didalam lembaga/instansi berubungan positif dengan komitmen afektif karyawan, melalui kepercayaan terhadap organisasinya. Untuk itu penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Persepsi *Good Governance* Terhadap Komitmen Afektif, dengan Kepercayaan Kepada Manajemen Sebagai Pemediasi”, [Survei Pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta dan Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta].**

### A. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini pertama, pentingnya penerapan *good governance* oleh perusahaan akan memberikan persepsi yang baik oleh karyawan. Dengan adanya persepsi yang baik oleh karyawan, maka akan terciptanya rasa percaya dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kedua, karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi DIY dan Karyawan Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan dengan usia rentang 20 tahun – 60 tahun. Pemilihan karyawan sebagai responden didasarkan pada tujuan penelitian yang meneliti fokus pada *behavior* karyawan terhadap pihak manajemen instansi nya (atasan).

### A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tentang persepsi *good governance* terhadap kepercayaan kepada manajemen?
2. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan kepada manajemen terhadap komitmen afektif?
3. Apakah terdapat pengaruh tentang persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif?
4. Apakah kepercayaan kepada manajemen dapat menjadi mediasi antara pengaruh persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif?



## B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh persepsi *good governance* terhadap kepercayaan kepada manajemen.
2. Menganalisis pengaruh kepercayaan kepada manajemen terhadap komitmen afektif.
3. Menganalisis pengaruh tentang persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif.
4. Menganalisis tentang kepercayaan kepada manajemen sebagai pemediasi antara pengaruh persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif.

## C. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Menambah wawasan serta pengetahuan penulis mengenai pengaruh persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam meningkatkan komitmen karyawan berdasarkan prinsi-prinsip *good governance*.

3. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama.