

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan Pustaka menjelaskan beberapa teori, hasil penelitian orang lain dan publikasi umum yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Adapun kajian pustaka yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

##### **2.1.1 *Good Governance***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Good Governance***

*Governance* diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu actor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa *good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi.

Pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and *political frame work* bagi tumbuhnya aktifitas usaha. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian, pemerintah daerah selalu diragukan kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korupsi menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

Definisi *Good Governance* menurut LAN dan BPKP (2001:6), yaitu: Penyelenggara pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif diantaranya domain- domain negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*).

Pengertian *Good Governance* menurut World Bank yang dikutip oleh Mardiasmo (2009:37 ) memberikan definisi *governance* sebagai:

*“The way state power is used in managing economic and social resources for development of society”.*

Yaitu suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

#### **2.1.1.2 Prinsip-Prinsip *Good Governance***

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintah pun harus

memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi masyarakatan sebagai kekuatan penyeimbang Negara.

Namun cita *good governance* kini sudah menjadi bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan kedepan. Karena peranan implementasi dari prinsip *good governance* adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para *stakeholders* dalam memenuhi kepentingannya masing-masing.

Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga Administrasi Negara (2003:7) menyimpulkan ada sembilan aspek fundamental dalam perwujudan *good governance*, yaitu:

1. Partisipasi (*Participation*)

Partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena partisipasi orang tua, pendidik (guru) ataupun supervisor tidak akan mampu bisa mengatasinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua mereka.

2. Penegakan hukum (*Rule Of Law*)

Dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berikut sanksinya guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhi. Aturan-aturan tersebut

dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, melainkan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan fungsi-fungsi pendidikan dengan seoptimal mungkin.

3. Transparansi (*Transparency*)

Persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi, dimana salah satu dapat menimbulkan percekocokan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik dibidang kebijakan, baik di bidang keuangan ataupun bidang-bidang lainnya untuk memajukan kualitas dalam pendidikan.

4. Responsif (*Responsiveness*)

Salah satu untuk menuju cita *good governance* adalah responsif, yakni supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi di 20 lembaga pendidikan. Atasan juga harus bisa memahami kebutuhan masyarakatnya, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supervisor harus bisa menganalisa kebutuhan-kebutuhan mereka, sehingga bisa membuat suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan kepentingan bersama.

5. Konsensus (*Consensus Orientation*)

Aspek fundamental untuk cita *good governance* adalah perhatian supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah pengambilan keputusan secara konsensus, di mana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan

kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga. Sehingga keputusan itu memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.

6. Kesetaraan dan keadilan (*Equity*)

Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf-staf didalam perlakuannya, di mana dalam suatu lembaga pendidikan yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.

7. Efektifitas dan efisien

Efektifitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalitas untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga. Di mana efektifitas dan efisien dalam proses pendidikan, akan mampu memberikan kualitas yang memuaskan.

8. Akuntabilitas

Asas akuntabilitas berarti pertanggung jawaban supervisor terhadap staf-stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk mengurus beberapa urusan dan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor

harus mempertanggung jawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun netralitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.

#### 9. Visi Strategi (*Strategic Vision*)

Visi strategi adalah pandangan-pandangan strategi untuk menghadapi masa yang akan datang, karena perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkap bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Disinilah diperlukan strategi-strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada.

#### **2.1.1.3 Pilar-Pilar *Good Governance***

*Good governance* hanya bermakna bila keberadaannya ditopang oleh lembaga yang melibatkan kepentingan publik. Menurut Nico Adriyanto (2007:26), jenis lembaga tersebut adalah:

1. Negara
  - a. Menciptakan kondisi politik, ekonomidan sosial yang stabil.
  - b. Membuat peraturan yang efektif dan berkeadilan.
  - c. Menyediakan public service yang efektif dan accountable.
  - d. Menegakkan HAM
  - e. Melindungi lingkungan hidup
  - f. Mengurus standar kesehatan dan standar keselamatan public
2. Sektor Swasta
  - a. Menjalankan industri
  - b. Menciptakan lapangan kerja
  - c. Menyediakan insentif bagi karyawan

- d. Meningkatkan standar hidup masyarakat
  - e. Memelihara lingkungan hidup
  - f. Mentaati peraturan
3. Masyarakat
- a. Menjaga agar hak-hak masyarakat terlindungi
  - b. Mempengaruhi kebijakan publik
  - c. Sebagai sarana check and balance pemerintah
  - d. Mengawasi penyalahgunaan kewenangan sosial pemerintah
  - e. Sarana komunikasi agar anggota masyarakat

Agar *good governance* dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan dari semua pihak. Baik itu pihak pemerintah, swasta dan masyarakat. Dan untuk mencapai *good governance* yang efektif dan efisien, kesetaraan, interpretasi, serta etos kerja dan moral yang tinggi, harus dipegang teguh oleh seluruh komponen yang berkaitan langsung dengan *good governance*.

Ketiga lembaga di atas merupakan pendukung utama dalam terciptanya *good governance*. Sistem pemerintahan yang baik dapat diwujudkan apabila terciptanya sinergi antara pemerintah, swasta dan masyarakat dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Negara harus mampu menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi terselenggaranya suatu pemerintahan yang baik.

Adanya perbaikan mengenai sistem politik, sistem pemerintahan dan lebih memperhatikan dalam pelayanan publik. Kondisi seperti ini dapat menarik minat kalangan swasta untuk berkembang lagi. Jika usaha swasta ini meningkat maka pengangguran dapat teratasi dengan adanya investasi di negeri ini.

## 2.1.2 Komitmen Organisasi

### 2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015:34) mengemukakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Menurut Allen dan Meyer (Sutrisno, 2011:45) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterkaitan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai keajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*). Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional



merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka dia akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi (Colquitt, Lepine & Wesson, 2011).

Berdasarkan tujuan dan manfaat dari komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi.

### **2.1.2.3 Komponen Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer (Sutrisno, 2011:45) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen.

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*), muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek yang terkandung dalam teori tersebut lebih menggambarkan komitmen organisasi secara umum dan teori tersebut telah mengkaji secara jelas tentang komitmen organisasi dari sudut pandang perilaku karyawan secara umum tidak hanya yang menguntungkan perusahaan saja, tetapi juga perilaku yang merugikan.

### **2.1.2.4 Membangun Komitmen Organisasi**

Gary Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic* (menjadi karismatik)

Menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.

2. *Build the tradition* (membangun tradisi)

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedures* (memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan)

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two-way communication* (menjalin komunikasi dua arah)

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community* (membuat komunitas bersama)

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain lain.

6. *Build value-based homogeneity* (membangun kesamaan nilai)

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi

maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share alike* (berbagi bersama)

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda dan mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.

8. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork* (menekankan kerja sama tim)

Organisasi sebagai community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

9. *Get together* (melibatkan kebersamaan)

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dan lain-lain. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

10. *Support employee* (mendukung karyawan)

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

11. *Commit to actualizing* (berkomitmen untuk beraktualisasi)

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

12. *Provide first-year job challenge* (memberikan tantangan kerja diawal kerja)

Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.

13. *Enrich and empower* (memperkaya dan memberdayakan)

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.

14. *Promote from within* (mempromosikan diri)

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

15. *Provide developmental activities* (menyediakan kegiatan yang membangun)

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

16. *The question of employee security* (pertanyaan keamanan karyawan)

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

17. *Commit to people-first values* (berkomitmen untuk nilai karyawan baru)

Perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian, karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

18. *Put it in writing* (menanamkan tulisan)

Data-data tentang kebijakan, visi misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dan lain-lain. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19. *Hire "Right-Kind" managers* (memberikan teladan dari atasan)

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain. Pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk* (berbicara sambil menjalankan)

Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Dapat disimpulkan bahwa berbagai cara diatas akan menjadi sebuah solusi dalam membangun suatu komitmen organisasi. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang memadai untuk mencapainya.

### **2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Van Dyne dan Graham (dalam

Bontaraswaty, 2011:56) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama (altruistic) juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

2. *Situational Factors*

- a. *Workpace values*

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai



partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler (dalam Bontaraswaty, 2011:58) mengidentifikasi perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsistensi, bijaksana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan memperngaruhi tingkat komitmen bawahannya.

c. *Job characteristics*

Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Bontaraswaty, 2011:60) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatan terhadap organisasi.

d. *Organizational Support*

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

3. *Positional Factors*

a. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.

b. *Hierarchical job*

Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja

yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Dalam menjalankan suatu sistem pemerintahan maka diperlukan prinsip-prinsip *good governance* yang baik yang diterapkan pemerintah. Bagaimana Akuntabilitas dari pelaporan serta Komitmen Organisasi yang ada. Dengan adanya fenomena yang terjadi dilihat dari laporan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah atau LAKIP Dinas Pemerintah Kota Tasikmalaya. Karena *good governance* merupakan suatu tata kelola pemerintahan yang memiliki prinsip serta tujuan yang jelas untuk membangun pemerintahan yang baik.

Dengan demikian Penyelenggaraan prinsip *Good governance* di Indonesia juga telah diatur dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Menurut Robinson (dalam Harun, 2009:73) mengungkapkan bahwa pentingnya pengukuran sektor publik yang terdiri dari tiga pengukuran yaitu: a). Sebagai fasilitas pembelajaran untuk perbaikan layanan, b). Sebagai pembelajaran memperbaiki praktek manajemen, dan c). Sebagai alat pelaporan akuntabilitas dan transparansi. Secara teoritis *good governance* mengandung arti bahwa pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada aturan-

aturan hukum yang berlaku, pengambilan kebijakan secara transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010:172).

*Good governance* dijadikan sebagai acuan atau cermin untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam masyarakat, maka dari itu penerapan prinsip dalam *good governance* harus dilakukan maka akan terciptanya pemerintahan yang baik diperlukan komitmen organisasi yang kuat karena komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka dia akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi. Komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan *good governance* karena, tanpa adanya komitmen organisasi yang ditumbuhkan secara baik maka akan mempengaruhi tata kelola pemerintahan atau *good governance* terganggu serta akuntabilitas yang dijalankan tidak akan berjalan baik.

Keberhasilan penerapan *Good Governance* dilihat dari beberapa aspek yang dijalankan salah satunya adalah partisipasi dari masyarakat yang membantu terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik sehingga menghasilkan kinerja pemerintah yang baik pula, hal ini juga berhubungan dengan adanya komitmen diantara sesama variabel yang bersinergi untuk mencapai tujuan tersebut.

(Sakina 2009 : 16 ) Komitmen sangat diharapkan menunjukkan kekuatan untuk bekerja keras dalam mencapai efektivitas tujuan organisasi dan keinginan terbesar untuk tinggal dalam organisasi mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga hal penting. Hal-hal tersebut yaitu, identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Sopiah (2008 : 156) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya. Ketika memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan memunculkan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari kesepakatan atau tujuan dari dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai suatu komitmen dalam organisasi membutuhkan beberapa prinsip atau pemahaman yang harus dijalankan dan dilalui.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik undang-undang ini didalamnya mengandung prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Maka setiap daerah terutama daerah-daerah yang memiliki potensi untuk berkembang dituntut agar dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan pemerintahan dan pembangunan dengan melakukan pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam rangka percepatan pembangunan daerah tersebut.

Sebagaimana laporan yang dilansir dari Portal Resmi Kota Tasikmalaya , bahwasannya kota Tasikmalaya mendapat predikat Wajar Tanpa Pengecualian hal

ini dikarenakan adanya Komitmen dalam SOTK pemerintah dan juga prinsip-prinsip dari *good governance* itu sendiri, seperti adanya partisipasi dalam masyarakat, pemerintah responsif atau cepat tanggap dalam menangani masalah juga meberlakukan hukum yang adil bagi SKPD yang melakukan tindak korupsi, kolusi dan Nepotisme. Maka Kinerja dinas diukur dari LAKIP atau Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

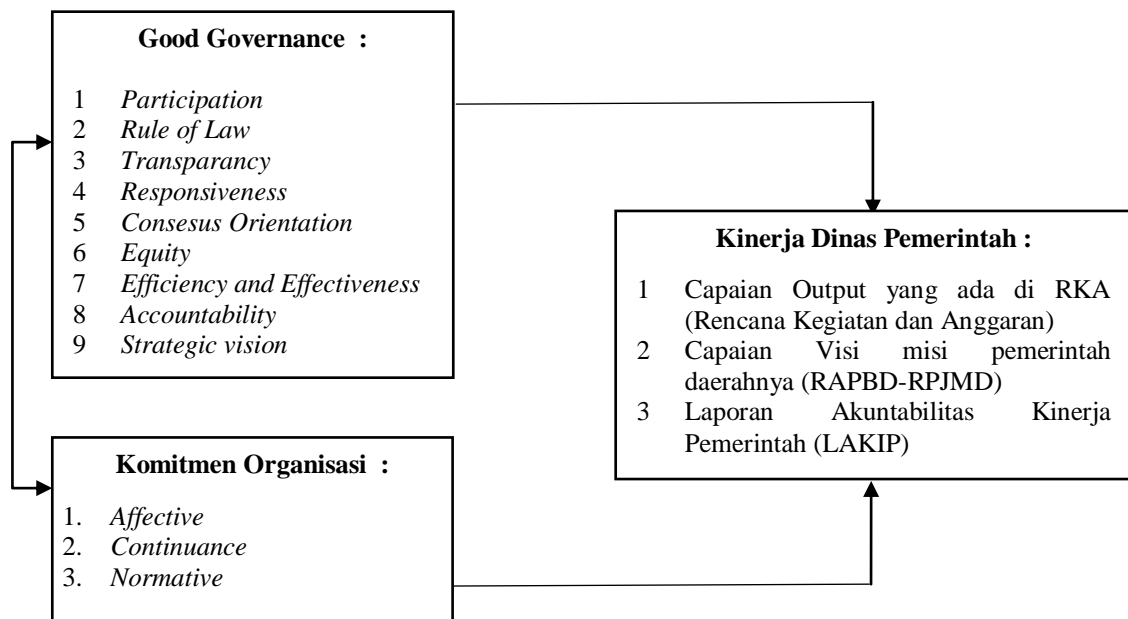
Pentingnya kebutuhan LAKIP sebagai upaya dan merupakan salah satu bentuk pengendalian internal dalam rangka mewujudkan *good governance*. Setiap instansi pemerintah dibentuk untuk mengemban suatu tugas dan tanggung jawab tertentu dengan diberikan kewenangan atau mandat untuk melaksanakan tugas itu. Untuk melaksanakan mandat dari masyarakat umum ini perlu adanya akuntabilitas yang baik. Akuntabilitas yang baik, memadai, tertib dan teratur, sudah menjadi tuntutan masyarakat kepada pemerintah. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah juga diharapkan membantu pimpinan tertinggi pemerintah untuk dapat mempertanggungjawabkan mandat/kewenangannya kepada masyarakat/ publik melalui lembaga perwakilan. Instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan/kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan media utama yang menuangkan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah

Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan serta menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Kemudian, pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini dituangkan dalam dokumen LAKIP. LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin karena paling tidak di susun dan di sampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan setahun sekali. Penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip – prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Dalam hubungan itu, beberapa ciri laporan yang baik perlu diperhatikan, seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat) dan mengikuti standar laporan yang ditetapkan (Deddi nordiawan dan ayuningtyas Hertianti, 2011:34).

Penelitian pada dasarnya ingin mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung dari *Good Governance* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dinas Pemerintah di Kota Tasikmalaya dengan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Jajang Badruzaman dan Irna Chairunissa (2010) yang berjudul “Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Terhadap Penerapan *Good Governance* pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis” Alasan replikasi penelitian ini adalah ingin menguji kembali apakah dengan menggunakan teori yang sama, tetapi dengan sampel, lokasi tahun serta indikator variabel yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat digambarkan Paradigma penelitian seperti terlihat pada Gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2013:134).

Maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara *good governance*, komitmen organisasi dan kinerja pemerintah
2. Terdapat pengaruh antara *good governance* dan komitmen organisasi
3. Terdapat pengaruh antara *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas Kota Tasikmalaya baik secara langsung maupun tidak langsung.