

Konsekuensi Korupsi: Faktor Penentu Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah

Ryana Vivianty^a, Adi Rahmat^{a*}, Fahmi Oemar^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah diharapkan akan mengembangkan pemahaman kita tentang konsekuensi korupsi dan menyumbang pada literatur akademik yang berkaitan dengan pemerintahan, manajemen, dan etika dalam konteks praktis. Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas, dengan sampel adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa korupsi memiliki konsekuensi negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah. Korupsi menciptakan lingkungan kerja yang tidak etis, tidak adil, dan tidak transparan. Praktik korupsi mengakibatkan pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, korupsi juga mengganggu keadilan organisasional dan merusak iklim kerja yang sehat. Namun, dalam penelitian ini juga ditemukan beberapa faktor penentu kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah. Faktor-faktor tersebut meliputi keadilan organisasional, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan promosi dan pengembangan karir.

ARTIKEL HISTORI

Received 1 Agustus 2023
Revised 20 Agustus 2023
Accepted 31 Agustus 2023

KATA KUNCI

Korupsi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Korupsi adalah 'penyalahgunaan (atau penyalahgunaan) kekuasaan publik untuk keuntungan pribadi' (Collins et al., 2009) Korupsi merupakan fenomena sosial yang berdampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi (Scholl & Schermuly, 2020), termasuk di Asia (Lee & Oh, 2007; Mudambi et al., 2013), sehingga penanganannya menjadi sangat penting bagi masyarakat. Tantangan bagi pembangunan dunia adalah besarnya korupsi di berbagai wilayah. Dari beberapa Literatur menunjukkan dua pandangan yang berlawanan mengenai korupsi. proses birokrasi yang memakan waktu.

Korupsi telah menjadi masalah yang meresahkan di berbagai lapisan masyarakat dan sektor di seluruh dunia. Korupsi dapat merusak integritas lembaga-lembaga pemerintah, merugikan anggaran negara, dan menghambat pembangunan ekonomi serta sosial. Salah satu sektor yang sangat rentan terhadap praktik korupsi adalah sektor pelayanan publik, di mana tindakan korupsi dapat berdampak buruk pada kinerja pemerintah dan kepuasan masyarakat. Pada tingkat lokal, Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, yang terletak di Provinsi Riau, Indonesia, juga menghadapi tantangan serupa terkait korupsi.

Pegawai di Sekretariat Daerah memiliki peran penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, termasuk pengelolaan kebijakan, administrasi, dan pelayanan publik. Kepuasan kerja dan kinerja pegawai di tingkat lokal ini memiliki dampak langsung pada efektivitas dan

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah dalam konteks korupsi perlu dianalisis secara cermat.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa korupsi dapat memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor publik. Namun, belum ada studi yang mendalam tentang faktor-faktor yang secara spesifik memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka, serta menggali upaya-upaya yang dapat diambil untuk mengatasi dampak negatif korupsi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat lokal.

Dengan demikian, korupsi dapat dianggap sebagai kebutuhan untuk melampiaskan melampiaskan administratif, regulatif e, dan kendala manusia (Heo et al., 2021; Leff, 1964; Leys, 1965; Nur-Tegin & Jakee, 2020). Dreher dan Gassebner (2013) menyatakan bahwa korupsi membantu perusahaan baru mengatasi hambatan birokrasi. Sebuah contoh tentang bagaimana korupsi dapat memiliki efek positif terhadap profitabilitas perusahaan swasta dan membantu mereka menghindari regulasi diberikan oleh Jiang dan Nie (2014). Para ahli juga berpendapat bahwa korupsi dapat membuat layanan publik dapat menarik pegawai negeri yang lebih baik. Memang, Leys (1965) menekankan bahwa korupsi lebih tinggi di negara-negara berkembang yang kesulitan merekrut pegawai negeri berkualitas tinggi untuk posisi bergaji rendah. Dalam situasi seperti itu, korupsi dapat dilihat sebagai sumber manfaat tambahan yang memungkinkan perekrutan staf yang lebih berkualitas untuk menjadi Pegawai negeri. Jika seorang birokrat menerima suap, proses untuk mendapatkan lisensi atau izin darinya dapat dipercepat, sehingga kinerjanya pun akan meningkat (Shleifer & Vishny, 1994). Kemungkinan menerima suap menarik pegawai negeri yang memiliki motivasi tinggi, dan dengan menerima suap, maka kinerja sektor publik akan meningkat. Argumen terakhir ini sangat penting, karena penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak korupsi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Menerima pandangan moral seperti itu dapat mengarah pada pembenaran korupsi, padahal korupsi dalam bentuk apapun tidak dapat diterima. Kami sependapat dengan argumen Aidt (2009, hlm. 274) yang menentang 'melumasi roda' yang disebutnya sebagai 'kekeliruan korupsi yang efisien', yang dapat 'berbahaya karena mendorong toleransi terhadap korupsi'.

Sumber-sumber yang akan digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer yang akan diperoleh melalui survei langsung kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, wawancara dengan pejabat pemerintah setempat, serta data sekunder yang berasal dari laporan-laporan penelitian terdahulu dan dokumen-dokumen terkait pemerintahan, korupsi, dan pelayanan publik di wilayah tersebut. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam upaya pencegahan korupsi, peningkatan efektivitas pemerintahan, dan peningkatan kepuasan masyarakat melalui pelayanan publik yang berkualitas.

Isu penting yang berkembang di tengah-tengah geliat perkembangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia adalah masih relatif rendahnya tingkat pendapatan yang diperolehnya bila dibandingkan dengan karyawan-karyawan swasta atau BUMN Bahkan banyak pihak yang mengambinghitamkan aspek gaji sebagai factor penyebab pada rendahnya integritas pegawai

negeri sipil, termasuk penyebab terjadinya korupsi atau penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang dalam lingkungan kerjanya Pemberian tambahan pendapatan, baik yang bersifat kompensasi finansial maupun non finansial yang makin baik akan memberikan dorongan semangat pada pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Penyelenggaraan sistem birokrasi yang buruk menyebabkan ketidakmampuan dalam merespon keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik (Andhika, 2017). Beberapa hal yang sering menjadi masalah dalam birokrasi yaitu masalah sumber daya manusia dan kepemimpinan. Suatu organisasi akan memperoleh prestasi yang luar biasa ketika seorang pemimpin mampu menginspirasi bawahan untuk mengorbankan kepentingannya sendiri (Abdillah, 2021). Adanya kompensasi yang memadai membuat pegawai dapat menggunakan potensi-potensi kerjanya untuk dicurahkan dalam profesinya tersebut, dan tidak perlu lagi berpikir untuk mencari pendapatan di luar pekerjaannya. Kenyataan saat ini, kepuasan kerja pegawai belum terwujud dengan baik dan relatif masih cukup rendah, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai.

Dampak buruk yang ditimbulkan oleh korupsi di sektor publik menjadikan pemberantasan korupsi sebagai prioritas bagi para pembuat kebijakan (Persson dkk., 2013). Korupsi berarti memanfaatkan kekuasaan dan kebijaksanaan yang terkait dengan jabatan publik untuk memajukan kepentingan pribadi pemegangnya (Transparency International, 2018). Korupsi merusak kepercayaan (Serritzlew et al., 2014), dan penyediaan layanan publik (Berkovich 2016). Negara-negara maju sering terkena skandal penyalahgunaan kekuasaan, namun korupsi terutama terjadi di negara-negara berkembang.

Strategi yang diambil untuk memerangi korupsi berkaitan dengan bagaimana penyebab mendasarnya dikonseptualisasikan (Persson et al., 2013). Dalam pandangan klasik, keputusan untuk melakukan korupsi ditentukan oleh hasil yang diharapkan (dengan mempertimbangkan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tindakan korupsi dan penderitaan moral yang terkait dengannya), beratnya hukuman jika tertangkap, dan kemungkinan terjadinya korupsi. menjadi begitu (Becker, 1968). Banyak inisiatif antikorupsi dirancang untuk mengubah perhitungan ini. Misalnya, menaikkan gaji sektor publik akan mengurangi imbalan relatif dari korupsi dan meningkatkan biaya relatif dari sebagian besar hukuman, seperti pemutusan hubungan kerja. Namun, solusi ini bisa memakan biaya besar dan tidak populer secara politik (An dan Kweon, 2017; Brianzoni dkk., 2015; Klitgaard, 1988; Miller dan Whitford, 2006). Solusi alternatif dan berpotensi lebih hemat biaya adalah dengan menetapkan pembayaran bergantung pada kinerja (Sundstrom, 2017). Pembayaran kinerja dapat berfungsi sebagai pengganti uang yang diperoleh melalui korupsi, sehingga memungkinkan para birokrat untuk mempertahankan (atau bahkan meningkatkan) pendapatan mereka tanpa melakukan tindakan korupsi. Dalam pengertian ini, gaji kinerja dapat dianggap sah.

Praktisi di organisasi sektor publik dan semipublik terobsesi dengan sektor swasta untuk mendapatkan inspirasi tentang cara meningkatkan kinerja karyawan (Pollit & Bouckaert, 2011; Shim, 2001). Secara khusus, munculnya ideologi Manajemen Publik Baru pada tahun 1980 an membawa perasaan umum bahwa mengadopsi praktik bisnis akan merangsang efisiensi dan efektivitas organisasi (Alford & Hughes, 2008). Logikanya, seperti yang ditunjukkan oleh para sarjana administrasi bisnis bahwa penggunaan praktik Manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) seperti kompensasi berbasis kinerja dan promosi berbasis prestasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja bisnis (Combs, Liu, Hall, & Ketchen, 2006; Delaney & Huselid, 1996; Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012)

Tinjauan Pustaka

Teori Pertukaran Sosial

Dalam penelitian ini, dasar teori yang mendasari adalah teori pertukaran social (*Social Exchange Theory*) yang disampaikan oleh Blau pada tahun 1964. Pertukaran sosial yang dibahas merupakan sebuah teori yang menjelaskan bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi.

Teori pertukaran ini sendiri lebih bersifat ekologis dimana adanya pengaruh lingkungan terhadap perilaku aktor serta pengaruh aktor terhadap lingkungannya (Mighfar, 2015). Teori ini merupakan akar dari teori pertukaran yang dinamakan behaviorisme, dimana hubungan tadi merupakan dasar dari *operant condition* (Ritzer, George dan Douglas, 2004) dalam (Mighfar, 2015). Sudut pandang Pertukaran Sosial berpendapat bahwa orang menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangkan pengorbanannya dari penghargaan yang diterima (Mighfar, 2015). Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah "*distributive justice*" - aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi.

Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi "Seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya - makin tinggi pengorbanan, makin tinggi imbalannya - dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya - makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan" (Mighfar, 2015).

Hubungan karyawan dengan sebuah organisasi pada intinya adalah kontrak pertukaran sumber daya antara dua pihak yaitu karyawan dan organisasi. Teori ini pada awalnya diusulkan oleh Homans yang menyajikan kerangka teori pertukaran dalam konteks bagaimana individu berinteraksi dalam kelompok, yang kemudian dikembangkan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005).

Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa teori pertukaran merupakan pandangan karyawan ketika karyawan telah diperlakukan dengan baik di organisasi, karyawan cenderung akan melakukan balas budi terhadap organisasi dengan bersikap dan berperilaku lebih positif. Cropanzano dan Mitchell (2005) mengasumsikan bahwa setiap individu selalu akan berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikan keuntungan. Menurut Cropanzano dan Mitchell (2005) teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa karyawan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya ketika hubungan kerja karyawan dibangun diatas pertukaran sosial yang adil.

Korupsi

Korupsi berasal dari bahasa Latin : *corruption* dari kata kerja *corrumpere* berarti busuk, rusak, menggoyahkan, memutar balik, menyogok. Menurut Transparency International adalah perilaku pejabat publik, baik politikus/ politisi maupun pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan

menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka (Muhammad Shoim, n.d.).

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, korupsi secara harfiah berarti: buruk, rusak, suka memakai barang (uang) yang dipercayakan padanya, dapat disogok (melalui kekuasaannya untuk kepentingan pribadi). Adapun arti terminologinya, korupsi adalah penyelewengan atau penggelapan (uang negara atau perusahaan) untuk kepentingan pribadi atau orang lain (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 1995) Sementara, disisi lain, korupsi (corrupt, corruptie, corruption) juga bisa bermakna kebusukan, keburukan, dan kejahatan. Definisi ini didukung oleh Acham yang mengartikan korupsi sebagai suatu tindakan yang menyimpang dari norma masyarakat dengan cara memperoleh keuntungan untuk diri sendiri serta merugikan kepentingan umum. Intinya, korupsi adalah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan publik atau pemilik untuk kepentingan pribadi. Sehingga, korupsi menunjukkan fungsi ganda yang kontradiktif, yaitu memiliki kewenangan yang diberikan publik yang seharusnya untuk kesejahteraan publik, namun digunakan untuk keuntungan diri sendiri.

Korupsi adalah tindakan kriminal yang dijalankan secara sengaja oleh individu yang mungkin menganggap diri mereka terdidik dan berpengetahuan. Selain itu, korupsi juga dapat terjadi dalam situasi di mana seseorang menduduki posisi yang melibatkan alokasi dana dan memiliki kesempatan untuk menyalahgunakan kekuasaan tersebut demi keuntungan pribadi. Nye, dalam definisinya, menggambarkan korupsi sebagai perilaku yang menyimpang dari tugas formal yang harus diemban oleh seorang pegawai publik untuk mendapatkan keuntungan finansial atau meningkatkan status. Selain itu, juga bisa diperoleh keuntungan secara material, emosional, atau pun symbol.

Meskipun kata "korupsi" sudah dikenal luas oleh masyarakat, definisinya belum sepenuhnya tercatat secara lengkap. Konsep korupsi terus berkembang seiring berjalannya waktu, perubahan peradaban, dan variasi geografis. Pengertian korupsi bisa bervariasi tergantung pada fokus dan pendekatan yang digunakan, baik itu dari perspektif politik, sosiologi, ekonomi, atau hukum. Korupsi, sebagai fenomena yang melibatkan penyimpangan dalam konteks sosial, budaya, masyarakat, dan pemerintahan, telah menjadi objek kajian dan analisis mendalam oleh banyak sarjana dan filosof. Sebagai contoh, Aristoteles dan Machiavelli adalah beberapa tokoh yang telah merumuskan konsep yang mereka sebut sebagai "korupsi moral." (Albert Hasibuan, 1997) Sejatinnya, definisi korupsi memiliki banyak variasi. Akan tetapi, secara garis besar, korupsi terkait dengan tindakan yang merugikan kepentingan umum atau masyarakat secara luas demi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memiliki nilai yang sangat berharga. Para karyawan merupakan pihak yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mereka adalah individu sosial yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi oleh sikap mereka.

Tanggung jawab seorang karyawan dalam konteks organisasi adalah untuk menghasilkan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi, meraih prestasi kerja yang tinggi, sementara organisasi juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan fasilitas, infrastruktur, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan akan

memberikan manfaat kepada organisasi. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, hal ini dapat merusak kinerja dan melambatkan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam lingkup pekerjaan, pentingnya kepuasan kerja sangat besar. Kepuasan kerja di dalam suatu organisasi mencerminkan tingkat kecenderungan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Cara seorang karyawan bertindak terhadap tugasnya tercermin melalui respons emosional dan tanggapannya terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Untuk mencapai kepuasan kerja, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Upaya-upaya yang dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Menurut (Sunyoto 2012), kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, kinerjanya cenderung kurang optimal. (Mangkunegara 2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terhadap pekerjaan dan kondisinya. Keselarasan antara kebutuhan individu karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

(Wijono 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil penilaian pribadi seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman positif yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Pandangan karyawan terhadap pengalaman kerjanya mencerminkan sejauh mana mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaan mereka. (Sutrisno 2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Semakin puas kebutuhan karyawan terpenuhi di dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja

Kinerja adalah elemen penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Dengan kinerja pegawai yang baik, perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Menurut (Cordoso Gomes 2006), kinerja dapat didefinisikan sebagai "hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu." (Pasolong 2007) juga mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam berbagai aspek yang positif penting untuk mencapai hasil kerja yang baik."

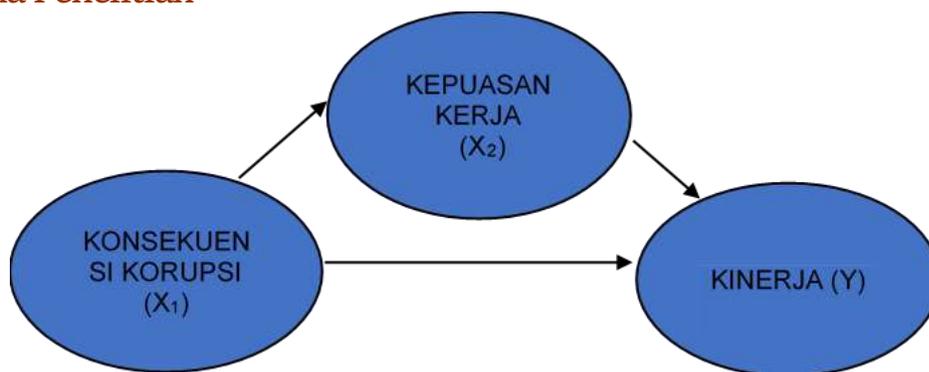
Evaluasi kinerja, pada dasarnya, adalah bagian dari fungsi manajemen yang mencakup evaluasi dan pengawasan. Ini melibatkan penilaian dan penilaian kinerja individu, kelompok, atau unit kerja dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja, dalam konteks ini, mengacu pada tingkat pencapaian hasil. Ini adalah hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja adalah alat penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Evaluasi kinerja juga dapat diartikan sebagai penilaian kualitatif dan kuantitatif tentang kebaikan dan kelemahan pekerjaan individu atau kelompok. Proses penilaian ini melibatkan beberapa tahap:

- 1) Pengumpulan semua informasi terkait kinerja, baik individu, kelompok, maupun unit kerja secara keseluruhan.
- 2) Deskripsi elemen-elemen kinerja dari setiap informasi yang terkumpul, termasuk volume atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam mencapai target atau hasil kerja.
- 3) Membandingkan kinerja dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan.
- 4) Menyimpulkan hasil penilaian.
- 5) Merumuskan rekomendasi atau tindak lanjut.

Jadi, evaluasi kinerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dengan membandingkan hasil kerja mereka dengan persyaratan pekerjaan selama periode tertentu..

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

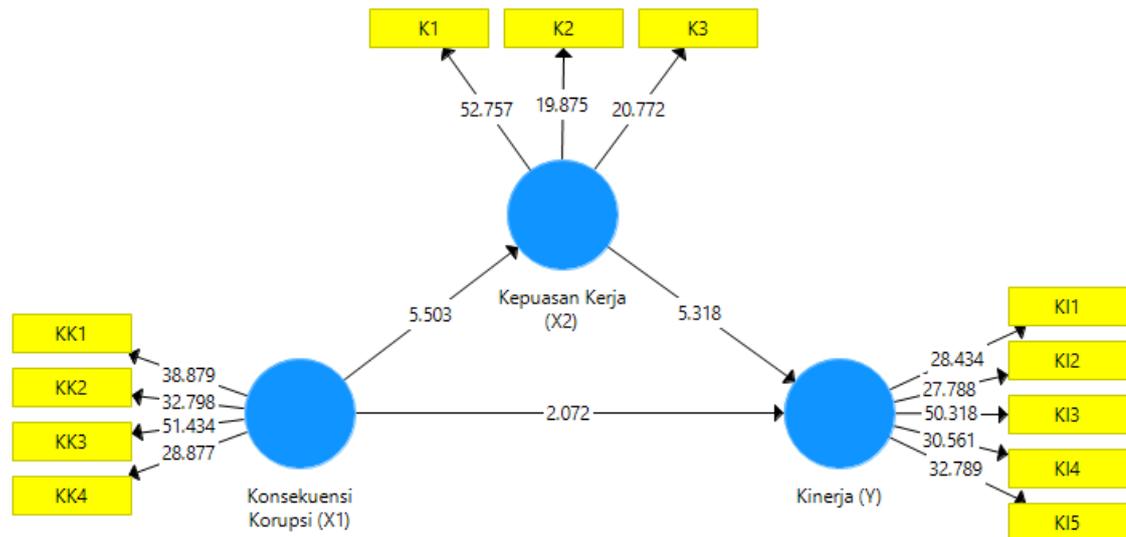
Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah metode penelitian yang dirancang untuk menginvestigasi kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap tepat untuk penelitian ini karena digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi (variabel independen) dan dampaknya (variabel dependen), serta untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam konteks penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,453	0,455	5,318	0,000	Diterima
Konsekuensi Korupsi (X1) -> Kepuasan Kerja (X2)	0,465	0,464	5,503	0,000	Diterima
Konsekuensi Korupsi (X1) -> Kinerja (Y)	0,213	0,224	2,072	0,041	Diterima

Catatan. Data Olahan 2023

Hasil koefisien jalur pengaruh langsung (direct effect) dan nilai P pada hipotesis yang diuji. Tabel ini juga mencantumkan nilai statistik sampel rata-rata (sample mean) dan t-statistik ($|O/STDEV|$) untuk masing-masing jalur, serta nilai P-value yang terkait. Dalam hipotesis yang diuji, terdapat jalur pengaruh langsung antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,465. Nilai ini berada pada sampel mean yang juga sebesar 0,464. Selain itu, t-statistik untuk jalur ini adalah 5,503, dengan nilai P

yang signifikan secara statistik sebesar 0,000. Berdasarkan nilai P-value yang diperoleh, hipotesis bahwa Konsekuensi Korupsi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (X2) dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam model penelitian ini (hipotesis 1 diterima).

Hasil koefisien jalur pengaruh langsung (direct effect) dan nilai P pada hipotesis yang diuji. Tabel ini juga mencantumkan nilai statistik sampel rata-rata (sample mean) dan t-statistik ($|O/STDEV|$) untuk masing-masing jalur, serta nilai P-value yang terkait. Pada hipotesis yang diuji, terdapat jalur pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah 0,453. Nilai ini hampir sama dengan sampel mean yang juga sebesar 0,455. Selain itu, t-statistik untuk jalur ini adalah 5,318, dengan nilai P yang signifikan secara statistik sebesar 0,000. Berdasarkan nilai P-value yang diperoleh, hipotesis bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dalam model penelitian ini (hipotesis 2 diterima).

Hasil menunjukkan koefisien jalur pengaruh langsung (direct effect) dan nilai P pada hipotesis yang diuji. Tabel ini juga mencantumkan nilai statistik sampel rata-rata (sample mean) dan t-statistik ($|O/STDEV|$) untuk masing-masing jalur, serta nilai P-value yang terkait. Dalam hipotesis yang diuji, terdapat jalur pengaruh langsung antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien jalur pengaruh langsung antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kinerja (Y) adalah 0,213. Nilai ini sedikit berbeda dengan sampel mean yang sebesar 0,224. Selain itu, t-statistik untuk jalur ini adalah 2,072, dengan nilai P sebesar 0,041. Berdasarkan nilai P-value yang diperoleh, hipotesis bahwa Konsekuensi Korupsi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Konsekuensi Korupsi (X1) dan Kinerja (Y) dalam model penelitian ini (hipotesis 3 diterima).

Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan nilai P pada hipotesis yang diuji. Tabel ini juga mencantumkan nilai statistik sampel rata-rata (sample mean) dan t-statistik ($|O/STDEV|$) untuk masing-masing jalur, serta nilai P-value yang terkait. Hipotesis yang diuji dalam tabel ini adalah Konsekuensi Korupsi (X1) -> Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja (Y), yang mengindikasikan pengaruh tidak langsung dari Konsekuensi Korupsi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung tersebut adalah 0,211. Nilai ini hampir sama dengan sampel mean yang juga sebesar 0,211. Selain itu, t-statistik untuk jalur ini adalah 4,041, dengan nilai P yang signifikan secara statistik sebesar 0,000. Berdasarkan nilai P-value yang diperoleh, hipotesis bahwa Konsekuensi Korupsi (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2) dapat diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung dari Konsekuensi Korupsi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui mekanisme Kepuasan Kerja (X2) dalam model penelitian ini (hipotesis 4 diterima).

Pembahasan

Pada sebuah penelitian yang dilakukan di Sekretariat Daerah, sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas koordinasi dan administrasi di tingkat daerah, dilakukan analisis terhadap konsekuensi korupsi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini

bertujuan untuk memahami dampak korupsi pada lingkungan kerja serta faktor-faktor penentu yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa korupsi memiliki konsekuensi negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah. Korupsi menciptakan lingkungan kerja yang tidak etis, tidak adil, dan tidak transparan. Praktik korupsi mengakibatkan pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, korupsi juga mengganggu keadilan organisasional dan merusak iklim kerja yang sehat.

Namun, dalam penelitian ini juga ditemukan beberapa faktor penentu kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah. Faktor-faktor tersebut meliputi keadilan organisasional, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan promosi dan pengembangan karir. Keadilan organisasional sangat penting, di mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasakan adanya kebijakan, keputusan, dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti dukungan rekan kerja, supervisi yang baik, dan kesempatan untuk berkembang, juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, pengakuan dan penghargaan atas upaya dan kontribusi pegawai, serta adanya kesempatan promosi dan pengembangan karir, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa korupsi memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Korupsi mengganggu efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Ketika pegawai terlibat dalam praktik korupsi, mereka cenderung fokus pada kepentingan pribadi dan mengabaikan kepentingan publik, yang pada akhirnya menghambat kinerja mereka dan mengurangi hasil yang dapat dicapai.

Namun demikian, dalam penelitian ini juga ditemukan faktor-faktor penentu kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Faktor-faktor tersebut meliputi kompetensi dan keterampilan, motivasi dan kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti sumber daya yang memadai dan dukungan manajemen, juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil dan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa korupsi memiliki konsekuensi negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Faktor-faktor seperti keadilan organisasional, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan promosi dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, faktor seperti kompetensi dan keterampilan, motivasi dan kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di Sekretariat Daerah, penting untuk mengurangi dan mencegah praktik korupsi. Upaya pencegahan korupsi meliputi

penegakan hukum yang tegas, transparansi dalam proses pengambilan keputusan, pengawasan yang ketat, dan promosi nilai-nilai integritas dan etika di dalam organisasi. Selain itu, perlu diperhatikan juga faktor-faktor penentu kepuasan kerja dan kinerja pegawai, seperti keadilan organisasional, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan promosi dan pengembangan karir. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan mendukung, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak kepada pegawai, diharapkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Dalam jangka panjang, mengurangi praktik korupsi dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Pegawai yang puas dan berkinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan kepercayaan publik, dan memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, semua pihak terkait, baik pemerintah, pimpinan organisasi, maupun pegawai, perlu bekerja sama untuk mencegah korupsi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, profesional, dan berintegritas.

Selain memiliki implikasi teoritis, penelitian ini juga memiliki beberapa kontribusi atau implikasi praktis (Manajerial). Dalam kehidupan sehari-hari di Sekretariat Daerah, para manajer dan pimpinan memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebuah penelitian baru-baru ini dilakukan dengan judul "Konsekuensi Korupsi: Faktor Penentu Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah", dan hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang berharga bagi mereka.

Pertama-tama, penelitian ini menyoroti pentingnya pencegahan korupsi di Sekretariat Daerah. Manajer harus memahami bahwa praktik korupsi memiliki dampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, mereka harus mengambil langkah-langkah tegas untuk mencegah dan memberantas korupsi dalam semua bentuknya. Ini termasuk menerapkan hukuman yang tegas terhadap pelaku korupsi, memperkuat pengawasan internal, dan mempromosikan transparansi dalam pengambilan keputusan. Dengan mengutamakan pencegahan korupsi, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, etis, dan profesional.

Selanjutnya, penelitian ini menekankan pentingnya keadilan organisasional dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Manajer perlu memastikan bahwa kebijakan dan proses pengambilan keputusan di Sekretariat Daerah berjalan dengan cara yang transparan, adil, dan akuntabel. Mereka harus memberikan kesempatan yang setara bagi semua pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan menyuarakan pendapat mereka. Selain itu, manajer perlu memastikan bahwa ada saluran komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, sehingga masalah atau ketidakpuasan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan menciptakan lingkungan yang adil dan mendukung, manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif di Sekretariat Daerah. Manajer harus menyadari bahwa pengakuan yang layak atas prestasi dan kontribusi pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, manajer perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, yang mencakup pengakuan formal seperti penghargaan atau promosi, serta pengakuan informal

seperti pujian dan apresiasi. Dengan memberikan penghargaan yang pantas kepada pegawai yang berprestasi, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai.

Terakhir, penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai di Sekretariat Daerah. Manajer harus menyadari bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir pegawai akan membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi. Manajer perlu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, manajer dapat memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berintegritas di Sekretariat Daerah, para manajer harus mengambil langkah-langkah konkret berdasarkan implikasi manajerial dari penelitian ini. Dengan menerapkan praktik-praktik terbaik yang diungkapkan oleh penelitian ini, manajer dapat memimpin organisasi ke arah yang lebih baik, meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, serta membangun reputasi yang kuat dalam pelayanan publik.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang " "Konsekuensi Korupsi: Faktor Penentu Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah", dapat diambil beberapa kesimpulan penting:

1. Praktik korupsi memiliki dampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Korupsi merusak integritas organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.
2. Pencegahan korupsi harus menjadi prioritas utama bagi manajer dan pimpinan di Sekretariat Daerah. Langkah-langkah tegas harus diambil untuk mencegah dan memberantas korupsi dalam semua bentuknya, termasuk penegakan hukum yang ketat, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan yang efektif.
3. Keadilan organisasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penegakan kebijakan yang adil, transparan, dan akuntabel serta memberikan kesempatan partisipasi kepada pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
4. Sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajer harus menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mengakui prestasi dan kontribusi pegawai yang berprestasi.
5. Pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai merupakan investasi yang penting bagi keberhasilan organisasi. Manajer harus memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Kepemimpinan Altruistik : Sebuah Tinjauan Pustaka dan Agenda untuk Penelitian Selanjutnya. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 3(2), 76–85.
- Aidt, T. S. (2009). Corruption, institutions, and economic development. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(2), 271–291. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grp012>

- Albert Hasibuan. (1997). *Titik Pandang Untuk Orde Baru*. Pustaka Sinar Harapan.
- Andhika, L. R. (2017). Systematic Review: Budaya Inovasi Aspek Yang Terlupakan Dalam Inovasi Kepegawaian. *Civil Service BKN*, 11(1), 49–61.
- Blom, R., Kruijten, P. M., Van der Heijden, B. I. J. M., & Van Thiel, S. (2020). One HRM Fits All? A Meta-Analysis of the Effects of HRM Practices in the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 3–35. <https://doi.org/10.1177/0734371X18773492>
- Bos-Nehles, A. C., & Meijerink, J. G. (2018). HRM implementation by multiple HRM actors: a social exchange perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 29(22), 3068–3092. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443958>
- Campbell, J. W. (2020). Buying the honor of thieves? Performance pay, political patronage, and corruption. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 63(August), 100439. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2020.100439>
- Collins, J. D., Uhlenbruck, K., & Rodriguez, P. (2009). Why firms engage in corruption: A top management perspective. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 89–108. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9872-3>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Mighfar, S. (2015). Social exchange theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- Muhammad Shoim. (n.d.). *Laporan Penelitian Individual (Pengaruh Pelayanan Publik Terhadap Tingkat Korupsi pada Lembaga Peradilan di Kota Semarang*. Pusat Penelitian IAIN Walisongo Semarang.
- Muratbekova-Touron, M., Lee Park, C., & Fracarolli Nunes, M. (2022). Insider’s corruption versus outsider’s ethicality? Individual responses to conflicting institutional logics. *International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3913–3941. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1945652>
- N Purnama. (2006). *Manajemen Kualitas Perspektif Global*. Ekonisia.
- Nur-tegin, K., & Jakee, K. (2020). Does corruption grease or sand the wheels of development? New results based on disaggregated data. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 75, 19–30. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2019.02.001>
- Saha, S., & Sen, K. (2021). The corruption-growth relationship: Does the political regime matter? *Journal of Institutional Economics*, 17(2), 243–266. <https://doi.org/10.1017/S1744137420000375>
- Scholl, W., & Schermuly, C. C. (2020). The Impact of Culture on Corruption, Gross Domestic Product, and Human Development. *Journal of Business Ethics*, 162(1), 171–189. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3977-0>
- Sekaran, uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*.
- Venard, B., Baruch, Y., & Cloarec, J. (2022). Consequences of corruption: determinants of public servants’ job satisfaction and performance. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161323>