

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit Daerah (RSD) merupakan salah satu sarana kesehatan di daerah, tetapi keberadaan RSD masih dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas pelayanan pemerintah: *Role ambiguity, Poor employee job fit, Poor technology job fit, Inappropriate supervisory control system, Lack of perceived control, Lack of team work*, (LAN, 2004).

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan melakukan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Sebagai suatu organisasi yang ingin berkembang dan survive terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi maka suatu organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik seperti RSD memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan.

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Pemerintah daerah

memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Disamping itu, dikeluarkan pula Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 004/MenKes/Sk/I/2003 Kebijakan dan Strategi Desentralisasi Bidang Kesehatan. Keberhasilan desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif, masyarakat dan *stakeholder* lain secara berkesinambungan pembangunan kesehatan.

Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung juga berimbas pada paradigma RSD sebagai salah satu Satuan Kerja Instansi Pemerintah (SKPD) yang dulu merupakan lembaga *cost centre*, kini harus merubah orientasinya dengan memadukan *service public oriented* dan *profit oriented* serta mengedepankan terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money*. (Mardiasmo, 2002: 7).

Untuk meningkatkan kinerja RSD agar dapat berorientasi pada *value for money* dibutuhkan beberapa faktor pendukung diantaranya adanya budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang baik. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik dan tinggi mendorong RSD lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini karena budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan kekuatan individu dalam organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja. Implementasi konsep *value for money* juga diyakini dapat memperbaiki akuntabilitas sektor publik dan memperbaiki kinerja sektor publik.

Menurut Tjiptono (2000: 75), mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Sehingga tidak salah bahwa karya akhir-akhir ini berpendapat tentang peran kunci budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Budaya organisasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Selain budaya organisasi, salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasi organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat koliktif. Setyo Riyanto (2002: 47) mengungkapkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik.

Akuntabilitas publik berorientasi pada pembangunan sektor publik yaitu untuk menciptakan *good governance* atau pemerintahan yang baik.

Akuntabilitas publik yang sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan (1) *participation*; (2) *rule of law*; (3) *transparency*; (4) *responsiveness*; (5) *consensus orientation*; (6) *equity*; (7) *efficiency and effectiveness*; (8) *strategic vision*. Dari kedelapan karakteristik tersebut, paling tidak terdapat tiga hal utama yang dapat diperankan oleh akuntansi sektor publik yaitu menciptakan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money* (*economy, efficiency, dan effectiveness*). (Mardiasmo, 2002: 18)

Untuk melakukan pengukuran kinerja, pemerintah memerlukan informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja (*performance indicator*) sebagai dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem pengendalian. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap penilaian kinerja, akuntansi manajemen berperan dalam pembuatan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*) dan satuan ukur untuk masing-masing aktivitas yang dilakukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hana (2005) tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wisala Citarum Semarang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Sedangkan Soedjono (2005) dalam penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan

pada terminal penumpang umum di Surabaya menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Gunawan, et.all (2007) dalam penelitiannya tentang kinerja rumah sakit pemerintah dan swasta studi implementasi manajemen strategis dengan sistem manajemen akuntabilitas kinerja mengungkapkan bahwa akuntabilitas publik pada rumah sakit pemerintah pada level kinerja organisasi standar, dalam artian bahwa rumah sakit pemerintah tampaknya harus didukung oleh birokrasi yang lebih memberikan otonomi sehingga ia bisa bergerak lebih fleksibel dalam merespon kompetisi bidang pelayanan kesehatan.

Selain itu, Sofian Sugioko (2009) dalam penelitiannya mengenai variabel antiseden dan perantar terhadap hubungan komitmen organisasi dan kinerja tugas menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Nurul Kompyurini (2008) mengenai kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik pada Rumah Sakit Daerah Di Jawa Timur mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi RSD dalam katagori kuat.

Penelitian ini memilih Rumah Sakit Daerah di Surakarta dengan alasan karena Rumah Sakit Daerah merupakan salah satu perusahaan jasa yang dimiliki oleh pemerintah propinsi Jawa Tengah yang bertujuan meminimalkan

biaya dan memaksimalkan pelayanan. Untuk mewujudkan tujuan organisasi Rumah Sakit Daerah dibutuhkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang baik, sehingga Rumah Sakit Daerah mampu berkiprah sebagai mitra masyarakat dalam menyelenggarakan program kesehatan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berkenaan dengan latar belakang tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul: “Analisis Pengaruh Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Survei pada Rumah Sakit Daerah di Surakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh baik secara bersama-sama maupun individu terhadap akuntabilitas publik.
3. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik berpengaruh baik secara bersama-sama maupun individu terhadap kinerja organisasi RSD.

## **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik baik secara bersama-sama maupun individu terhadap kinerja organisasi RSD.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik baik secara bersama-sama maupun individu terhadap kinerja organisasi RSD.

#### **D. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi yang melibatkan juga komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

2. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca dan menyediakan informasi terkait budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi khususnya pada organisasi sektor publik.

3. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi sektor publik, khususnya untuk memahami kinerja organisasi dalam proses peningkatan *value for money*.

#### 4. Bagi organisasi sektor publik atau pihak yang terkait

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis untuk menerapkan kinerja organisasi yang efektif sebagai alat bantu manajemen dalam memotivasi dan mengevaluasi budaya organisasi.

### **E. Sistematika penulisan**

Pembahasan dalam skripsi ini akan disajikan dalam lima bab yang berurutan sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi uraian tentang teori-teori yang berkaitan dengan kinerja organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

#### **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang uraian deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian yang dilakukan serta memberikan saran-saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen RSD maupun penelitian selanjutnya.