

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wacana mengenai *good governance* (kepemerintahan yang baik) saat ini sangat hangat dibicarakan. Masyarakat menuntut agar system pengelolaan Negara dan pengelolaan keuangan dapat dijalankan secara transparan dan bertanggung jawab. Pemerintahan yang baik tidak hanya berarti sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, pemerintah pun terdorong untuk mengembangkan dan menerapkan system pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif.

Peningkatan kualitas pelayanan publik ini juga diupayakan oleh Rumah Sakit Daerah dengan melakukan perbaikan secara kontinu (*continues Improvemet*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Adanya Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 828/MENKES/SK/IX/2008 tentang petunjuk teknis standar pelayanan minimal bidang kesehatan di kabupaten / kota ,dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan tersebut,

diperlukan keselarasan antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait lainnya

Kondisi ini mendorong RSD yang dulu merupakan *cost centre*, dimana semua biaya operasional RSD dibiayai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah melalui APBD dan APBN, kini harus memadukan orientasi *service public oriented* dan *profit oriented*. Hal ini bertujuan agar beban anggaran daerah dan pusat dapat dikurangi atau bahkan apabila memungkinkan RSD menjadi salah satu lembaga penghasil sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu diperlukan pengelolaan RSD yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money*. (Mardiasmo,2002:7)

Faktor-faktor yang dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kinerja RSD yang berorientasi *value for money* diantaranya adalah 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. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan

bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Faktor lainnya yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang baik adalah komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu. 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 kolektif. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi yang diungkapkan Robbins dan Judge, dalam komitmen organisasi mencakup adanya unsur loyalitas terhadap organisasi, adanya keterlibatan dalam pekerjaan dan adanya penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Maka untuk mencapai kinerja organisasi yang baik diperlukannya kredibilitas yang tinggi untuk menghasilkan komitmen, dan dengan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005: 9). Akuntabilitas publik terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan (1) *participation*; (2) *rule of law*; (3) *transparency*; (4) *Responsiveness*; (5) *consensus orientation*; (6) *equity*; (7) *effectiveness and efficiency*; dan (8) *strategy vision*. (Mardiasmo, 2002:18). Dari ke delapan karakteristik tersebut, paling tidak terdapat tiga hal yang diperankan oleh akuntansi sektor publik yaitu penciptaan transparansi, akuntabilitas publik dan *value for money* (*economy, efficiency, dan effectiveness*).

Pemerintah dalam upaya pengukuran kinerja diperlukannya informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja sendiri merupakan bagian dari sistem pengendalian. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat

efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti meneliti kembali apa yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh 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 yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Klara Innata Arishanti (2009) mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan X yang berada di Jakarta Selatan. Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan Christina Tri Setyorini, Siti Maghfiroh dan Yusriyati Nur Farida (2012) dalam penelitiannya mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BMT di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT, serta keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.

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.

Selain itu 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.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi mengungkapkan bahwa akuntabilitas publik dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang positif dan signifikan dan memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan.

Penelitian ini memilih Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali dengan alasan RSD merupakan salah satu unit pelayanan jasa di bidang

kesehatan yang dimiliki pemerintah provinsi Jawa Tengah yang dalam pelaksanaan tugasnya berhubungan langsung dengan masyarakat berkaitan dengan pelayanan yang baik, efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Akuntabilitas Publik sebagai Variabel Intervening (Survei pada Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali) ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah ada pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik?
4. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi :

1. Bagi penulis

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

2. 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*.

3. 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

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini dan agar mudah dalam memahaminya, maka disusun sistematika penulisan yang berurutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan 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

Bab ini berisi uraian tentang definisi operasional dan pengukuran variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisisnya.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi obyek penelitian serta analisis data dan pembahasan yang dilakukan, sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa yang akan datang.