

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN
AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Survei Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali)



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

TITO FERRY ANGGRIYAWAN

B 200080193

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Artikel Publikasi Ilmiah dengan judul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali)”

Yang ditulis oleh :

Nama : TITO FERRY ANGGRIYAWAN

Nim : B 200080193

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Publikasi Ilmiah tersebut memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juni 2013

Pembimbing



(Zulfikar, SE, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si)

ABSTRAKSI

Kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh budaya organisasi, komitmen organisasi serta akuntabilitas publik yang baik pula. Tujuan penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali)”** ini adalah untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama maupun individu terhadap kinerja organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Sampel penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei kuesioner. Kuesioner disampaikan kepada 40 responden, sebanyak 40 kuesioner kembali dan 30 kuesioner (75 %) diisi dengan lengkap dan dapat diolah. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis *path* untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas public terhadap kinerja organisasi. Data diolah dengan bantuan *software SPSS for Windows release 16.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit. 2) Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit. 3) Akuntabilitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit. 4) Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas. 5) Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas. 6) Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit melalui akuntabilitas 7) Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit melalui akuntabilitas.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik

A. PENDAHULUAN

Wacana mengenai *good governance* (keperintahan yang baik) saat ini sangat hangat dibicarakan. Keperintahan yang baik tidak hanya berarti sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan. 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.

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. Faktor lainnya yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang baik adalah komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu. 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.

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. Pemerintah dalam upaya pengukuran kinerja diperlukannya informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Moeldjono (2005: 12) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai – nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita – cita sosial yang dicapai.

Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Menurut Robbins dan Judge (2008: 100), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Akuntabilitas Publik

Mardiasmo (2002: 20-22) menjelaskan pengertian mengenai akuntabilitas publik. Akuntansi publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas

publik terdiri atas dua macam, yaitu: (1) akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan (2) akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*).

Kinerja Organisasi

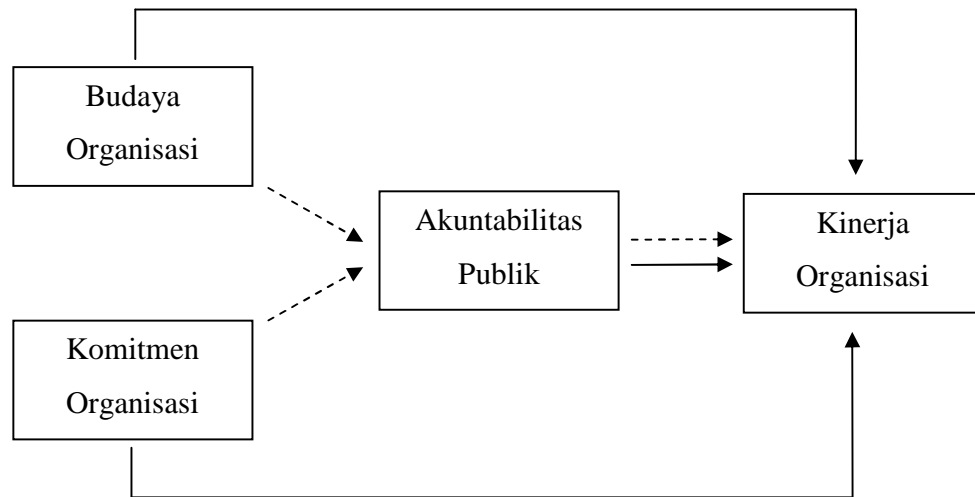
Kinerja juga berarti prestasi kerja, prestasi dalam menyelenggarakan sesuatu. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi
- H₂ : Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi
- H₃ : Terdapat pengaruh yang positif antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi
- H₄ : Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik
- H₅ : Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik
- H₆ : Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik

H₇ : Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik

Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSD Pandan Arang Boyolali. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi yang memenuhi kriteria tertentu. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu sampel yang dipilih atas dasar kesesuaian karakteristik dengan sampel yang ditentukan.

Karakteristik sampel yang dipilih berdasarkan kedudukan jabatan pada bagian kelompok fungsional umum yaitu; bagian administrasi pelayanan, bagian administrasi keuangan, bagian administrasi penunjang, bagian administrasi umum, serta masa kerja karyawan yang telah mengabdikan diri diatas 5 tahun.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu berupa kuesioner. Data primer diperoleh secara langsung dari jawaban responden yang telah dipilih berdasarkan karakteristik penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data terdiri Uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji kualitas data ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendeteksi yang baik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini menggunakan analisis analisis *path* (analisis jalur). Analisis *path* adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan.

Persamaan regresinya adalah :

$$K = b_1 BO + b_2 KO + e_1 \quad \text{Persamaan Regresi 1}$$

$$K = b_3 Ap + e_2 \quad \text{Persamaan Regresi 2}$$

$$AP = b_4 BO + b_2 KO + e_3 \quad \text{Persamaan Regresi 3}$$

$$K = b_6 BO + b_7 KO + b_8 AP + e_4 \quad \text{Persamaan Regresi 4}$$

Keterangan :

K = Kinerja Organisasi

KO = Komitmen Organisasi

BO = Budaya Organisasi

AP = Akuntabilitas Publik

e_1, e_4 = Standar error

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$ = Koefisien jalur

D. HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis pertama terhadap variabel budaya organisasi diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,316 dengan signifikansi 0,999 ($p > 0,05$), berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil uji t sebesar 1,720 dengan probabilitas signifikansi 0,999 ($p > 0,05$) kerana probabilitas lebih besar, maka dapat dikatakan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengujian hipotesis kedua variabel komitmen organisasi diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,372 dengan signifikansi 0,055 ($p > 0,05$), berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil uji t sebesar 2,026 dengan probabilitas signifikansi 0,055 ($p > 0,05$) kerana probabilitas lebih besar, maka dapat dikatakan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki RSD Pandan Arang Boyolali memberikan kontribusi yang belum optimal.

Pengujian hipotesis ketiga variabel akuntabilitas publik diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,761 dengan signifikansi 0,000($p < 0,05$), berarti akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil uji t sebesar 5,739 dengan probabilitas signifikansi 0,000($p < 0,05$) kerana probabilitas lebih kecil, maka dapat dikatakan variabel akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja rumah sakit.

Pengujian hipotesis keempat variabel budaya organisasi terhadap akuntabilitas diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,049 dengan signifikansi 0,816 ($p > 0,05$), berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis kelima variabel komitmen organisasi terhadap akuntabilitas diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,346 dengan signifikansi 0,108 ($p > 0,05$), berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap akuntabilitas. Hasil uji t sebesar 1,674 dengan probabilitas signifikansi 0,108 ($p > 0,05$) kerana probabilitas lebih besar, maka dapat dikatakan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap akuntabilitas publik. Dengan demikian komitmen organisasi di RSD Pandan Arang Boyolali terhadap akuntabilitas rendah.

Pengujian hipotesis keenam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. Variabel budaya organisasi

melalui akuntabilitas publik diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,240(0,316*0,761) dengan signifikansi 0,999 dan 0,000 ($p < 0,05$), berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. Hasil dari koefisien jalur tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti tercapainya peningkatan kualitas kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Pengujian hipotesis ketujuh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. Variabel komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik diketahui nilai koefisien jalur yang berasal dari *standardized coefisien beta* sebesar 0,283(0,372*0,761) dengan signifikansi 0,055 dan 0,000 ($p < 0,05$), berarti komitmen organisasi berpengaruh lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Hasil dari koefisien jalur tersebut berarti komitmen organisasi berpengaruh lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit.

2. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit.
3. Akuntabilitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit.
4. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas.
5. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas.
6. Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit melalui akuntabilitas
7. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit melalui akuntabilitas

Saran

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah srbagai berikut :

1. Hendaknya objek penelitian diperluas tidak hanya pada satu rumah sakit daerah.
2. Hendaknya peneliti menambah responden serta ikut berperan lebih aktif dalam pengumpulan data. Sehingga data yang diperoleh peneliti lebih dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang supaya menambahkan variabel diluar variabel yang ada sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Herlin Arisanti. 2010. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi*”. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, Vol. 9 No. 2 Agustus 2010: 118-134
- Anggraini, Dewi. 2011. “*Analisis Pengaruh Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Di Surakarta)*”, **Skripsi Tidak dipublikasikan**. Surakarta: UMS
- Ghozali, I. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Hana, 2005, “*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*” , **Working Paper**.
- Ikhsan, Arfan., Muhammad Ishak. 2005. **Akuntansi Keperilakuan**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Innata Arishanti, Klara. 2009. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. **Proceeding PESAT**, Vol. 3 Oktober 2009. Universitas Gunadarma.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiasmo, 2002. **Akuntansi Sektor Publik**. CV. Andi offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Moeldjono, D.2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Muamal, Khairunnisa. 2011. “*Peranan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Daerah (survey pada RSUD di karisidenan Semarang dan Kedu)*”. **Skripsi Tidak dipublikasikan**. Semarang: UNDIP

- Prasetyono, Nurul Kompyurini, 2008, “*Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Di Jawa Timur)*”, **Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI di Pontianak.**
- Rizki Nur Kurniawan, Muhammad. 2011. “*Pengaruh komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah kabupaten Demak)*”. **Skripsi Tidak dipublikasikan.** Semarang: UNDIP
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.** Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P, 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Schein, Edgar H, 2004, **Organizational Culture and Leadership**, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sekaran, 2006, **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, 2002, “**Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 828/MENKES/SK/IX/2008. (<http://www.dinkesjateng.go.id/data-informasi.html>).
- Soedjono, 2005, ” *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”, **JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN**, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005: 22- 47
- Tri Setyorini, Cristina, Siti Maghfiroh, Yusriyati. 2012. ”*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*”. **Media Riset Akuntansi**, Vol. 2 No. 1 Februari 2012