

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat layanan kesehatan primer untuk masyarakat dengan fokus utama sebagai pelayanan kesehatan masyarakat yang terdiri dari perawatan, tindakan medik, pengobatan, dan kegiatan kesehatan penunjang lainnya (Mayarani et al., 2017). Merujuk pada undang-undang No. 44 tahun 2009, dimana rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang memiliki karakteristik khusus yang hal tersebut dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang kesehatan, serta kondisi sosial ekonomi masyarakat dan dituntut untuk meningkatkan pelayanan kesehatan demi tercapainya derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Melihat begitu pentingnya peran rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan primer kepada masyarakat, maka rumah sakit hendaknya dituntut sebuah upaya peningkatan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan, sehingga pelayanan kesehatan akan berjalan secara efektif dan optimal

Pelayanan kesehatan yang baik merupakan tujuan utama rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan publik (Ivana Ariyani, 2017). Kinerja manajerial rumah sakit merupakan salah satu tolak ukur yang nantinya akan mencerminkan apakah pengelolaan operasional rumah sakit dan pelayanan kesehatan publik berjalan dengan baik atau tidak.

Pengelolaan operasional yang baik akan memberikan gambaran mengenai transparansi kegiatan, akuntabel, serta bertanggung jawab kepada pelayanan publik, sesuai dengan visi misi rumah sakit yang sudah direncanakan sebelumnya (Novenia Natasya, Karamoy, & Lambey, 2012).

Kinerja manajerial rumah sakit yang buruk akan memiliki dampak yang cukup besar terhadap pelayanan kesehatan, tidak hanya memiliki dampak kepada pasien yang terlantar, permasalahan kinerja manajerial yang buruk akan mengular kepada para pegawai (tenaga medis, administrasi, dsb) yang enggan bekerja secara optimal. Seperti pada halnya pada kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher, Kota Jambi, yang dilansir laman media Kompas pada bulan Januari 2017, dimana rumah sakit tersebut sudah banyak mendapatkan keluhan mengenai buruknya pelayanan medis hingga gubernur Jambi pada saat itu, Zumi Zola, melaksanakan inspeksi mendadak dan terlihat sangat kesal dan marah melihat ruang jaga pada gedung perawatan kelas III yang kosong. Selain itu, Zola mendatangi ruang jaga dokter dan perawat satu per satu dan melihat sejumlah dokter dan perawat yang bertugas pada malam itu tertidur pulas. Alhasil Zola pun tampak marah dan sempat membanting kursi. Zola mengatakan bahwa secepatnya akan mengirimkan sejumlah inspektorat untuk mengaudit rumah sakit tersebut serta menyelesaikan permasalahan kinerja rumah sakit yang sempat dilontarkan sebagai rumah sakit yang buruk (Kompas, 2017).

Kasus serupa terjadi pula pada RSUP Fatmawati, Jakarta Selatan yang dilansir pada laman berita Kompas pada bulan Mei 2019, dimana

sejumlah pegawai RSUP Fatmawati berunjuk rasa didepan gedung rumah sakit yang memprotes mengenai kebijakan rumah sakit yang tidak membayarkan tunjangan secara penuh. Pegawai geram lantaran hanya menerima tunjangan sebesar lima ratus ribu rupiah, dibawah dari nominal tunjangan yang ditetapkan (Kompas, 2019)

Kasus mengenai permasalahan kinerja rumah sakit kembali mencuat pada bulan awal bulan Agustus 2019, dimana dua pejabat tinggi RSUD Lembang, Kabupaten Bandung Barat tersandung kasus korupsi klaim dana BPJS rumah sakit tersebut. Dilansir laman berita Republika, dua pejabat Unit Pelayanan Teknis (UPT) RSUD Lembang, Kabupaten Bandung Barat, dr OH selaku kepala UPT RSUD dan anak buahnya MS selaku bendahara UPTD ditetapkan sebagai tersangka dugaan korupsi klaim dana BPJS Kesehatan sebesar Rp 7,7 miliar. Uang hasil korupsi tersebut digunakan oleh tersangka untuk membeli rumah, tanah, serta berbagai jenis barang mewah. Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus) Polda Jabar pun berhasil menyita aset tersebut dari tangan para tersangka (Republika, 2019).

Melihat kasus-kasus diatas, dapat dikatakan bahwa masih terdapat rumah sakit yang masih enggan dan adanya permasalahan eksternal dalam meningkatkan kinerja manajerialnya. Padahal, kinerja manajerial merupakan hal yang sangat riskan dalam perihal peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kesehatan publik yang krusial. Rumah sakit merupakan garda rujukan utama mengenai segala permasalahan kesehatan

publik. Hendaknya rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang prima melihat pelayanan kesehatan merupakan hal yang paling utama sesuai dengan amanat undang-undang No.44 tahun 2009. Hal tersebut sejalan pada firman Allah Swt. untuk mengemban amanah yang telah diberikan dan melarang untuk mengabaikan amanah yang sudah dipercayakan sebelumnya, seperti yang dijelaskan pada surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ

وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.
(QS:Al Anfal 27)

Menurut Mahoney et al (1963), Kinerja manajerial merupakan keahlian manajer maupun pemimpin sebuah organisasi dalam melaksanakan serangkaian kegiatan manajerial organisasi tersebut, meliputi perencanaan, supervisi, koordinasi, investigasi, pengaturan staf, representasi dan negoisasi. Selain itu, kinerja manajerial merupakan sebuah proses dalam penilaian proses manajerial, dimana adanya hubungan atau interaksi terhadap bawahan dengan atasan yang berhubungan dengan serangkaian kegiatan meliputi proses perencanaan, pengarahan, serta pengendalian prestasi kerja. Dalam meningkatkan keefektifan suatu

organisasi, kinerja manajerial merupakan salah satu poin penting dalam pengukuran keefektifan organisasi (Kamilah, Taufik, & Darlis, 2018). Kinerja manajerial suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, partisipasi penganggaran, pengendalian internal, dan komitmen organisasi. Melihat penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, faktor partisipasi penganggaran lebih banyak diteliti yang dihubungkan dengan kinerja manajerial, dengan alasan bahwa anggaran suatu organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap seseorang yang berada di dalam organisasi tersebut (Milani, 1975)

Partisipasi anggaran merupakan aspek penelitian yang komprehensif dalam penelitian akuntansi manajemen. Dalam proses penyusunan anggaran yang melibatkan manajemen tingkat atas dengan manajemen tingkat bawah ini memiliki dua penilaian dalam penyusunan anggaran, yakni penyusunan anggaran dari “atas ke bawah”, dimana seorang manajer yang telah senior menetapkan anggaran bagi tingkat manajer dibawahnya. Dan penilaian yang kedua yakni penyusunan anggaran dari “bawah ke atas”, dimana seorang manajer tingkat rendah dapat berpartisipasi dalam menentukan besarnya anggaran. Pendekatan penilaian penyusunan anggaran dari “atas ke bawah” dapat dikatakan jarang berhasil, disebabkan oleh pelaksana anggaran maupun kegiatan yang tidak serius dalam menjalankan tujuan aktivitas yang sudah dianggarkan, sebagai akibat tidak ada partisipasinya pelaksana anggaran dalam proses penyusunan anggaran (Anthony & Govindarajan, 2005).

Penelitian mengenai partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik untuk diuji, dimana partisipasi anggaran dianggap sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja manajerial maupun kinerja organisasi itu sendiri. Selain itu, terdapat berbagai penelitian mengenai partisipasi anggaran dan kinerja manajerial yang masih banyak bertentangan (Brownell & Mcinnes, 1986). Terdapat beberapa penelitian mengenai adanya hubungan partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial (Brownell & Mcinnes, 1986; Ermawati, 2017; Kamilah et al., 2018) dan terdapat pula beberapa penelitian yang tidak mendapatkan hasil adanya hubungan antara partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial (Brownell & Hirst, 1986; Milani, 1975; Wasiaturrahma & Anita, 2014).

Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial yakni gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang amat penting ketika dihubungkan dengan proses kinerja manajerial sebuah organisasi. Dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan ideal agar dapat membangun loyalitas serta meningkatkan produktivitas baik untuk manajerial maupun pihak pihak yang berada pada lingkup organisasi tersebut (Ivana Ariyani, 2017). Siagian (1998) mengungkapkan bahwa proses keberhasilan maupun kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan pula oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu (Sanjiwani & Wisadha, 2016). Dengan demikian, dibutuhkan keselarasan persepsi antar

pihak manajerial dengan pihak yang ada dibawahnya demi tercapainya tujuan organisasi yang sempurna.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial sebelumnya pernah diteliti oleh beberapa peneliti (Ivana Ariyani, 2017; Ridwan & Hamelinda, 2017) dimana terdapat hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja manajerial. Disisi lain, terdapat penelitian (Hakim & Asmony, 2016) yang mengemukakan tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja manajerial. Melihat hal tersebut, masih terdapat inkonsistensi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial yang selanjutnya akan diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial yakni pengendalian internal. Sistem pengendalian intern merupakan sebuah proses yang integral pada suatu tindakan maupun kegiatan yang dilakukan terus menerus baik oleh pimpinan maupun seluruh pegawai yang ada didalamnya demi memberikan suatu rasa keyakinan yang dianggap memadai atas tercapainya tujuan organisasi itu sendiri melalui berbagai kegiatan yang dirancang secara optimal, mulai dari efektif dan efisien, laporan keuangan yang handal, hingga ketaatan terhadap amanat dari peraturan perundang-undangan (Kewo & Afiah, 2017). AICPA (*America Institute of Certified Public Accountants*) menerangkan bahwa pengendalian internal sangatlah penting dalam memberikan perlindungan

bagi suatu entitas tertentu terhadap kelemahan-kelemahan yang disebabkan manusia serta untuk mengurangi adanya kemungkinan kesalahan maupun tindakan yang dianggap tidak sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku (Mayarani et al., 2017). Dengan demikian, pengendalian internal berfungsi sebagai serangkaian aktivitas pengawasan dan pengendalian serta pengelolaan operasional organisasi demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri

Penelitian mengenai pengendalian internal terhadap kinerja sudah banyak diteliti sebelumnya. Beberapa penelitian mengungkapkan adanya hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, seperti pada penelitian (Anwar, 2018; Hakim & Asmony, 2016; Labni, 2015). Penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan pengaruh dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, dimana semakin tinggi tingkat pengendalian internal, maka semakin tinggi kinerja manajerial organisasi.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat satu faktor yang tidak kalah penting mengenai hubungan dalam mempengaruhi kinerja manajerial, yakni komitmen organisasi. Komitmen organisasi sejatinya merupakan kondisi individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, sehingga menyebabkan individu tersebut berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan tujuan maupun kepentingan-kepentingan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan rasa keinginan yang muncul dari dalam

diri perseorangan guna mengerjakan sebuah pekerjaan, yang nantinya dapat kesuksesan organisasi, sesuai kepada tujuan yang sudah ditetapkan, serta mementingkan keperluan organisasi (I. A. Widyawati & Sari, 2017).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial, seperti pada penelitian (Hariyanti & Nasir, 2002; Yunita, 2008; Widyawati & Sari, 2017; Yuleova, 2013) dimana penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial. Namun, penelitian Nouri (1994) pada Supriyono (2004) dan (I. A. Widyawati & Sari, 2017; Yunita, 2009) menjelaskan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial. Selain itu, (Mursyid, 2011) menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial

Dikarenakan terdapat beberapa ketidakkonsistenan hasil penelitian-penelitian dari beberapa variabel sebelumnya, maka diperlukan adanya pengujian ulang mengenai faktor - faktor atau variabel yang memengaruhi kinerja manajerial rumah sakit. Dengan demikian, diharapkan hal tersebut dapat memberikan informasi lebih maupun tambahan bukti yang empiris mengenai variabel-variabel yang diteliti ataupun dikaji.

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti ***“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit yang Dimediasi dengan Komitmen Organisasi”***. Penelitian

ini sangat penting dilakukan dimana rumah sakit sebagai salah satu unit institusi yang memiliki peran krusial dalam penanganan permasalahan kesehatan publik daerah. Penelitian ini merupakan kompilasi yang mengacu pada penelitian Kamilah (2018) mengenai kinerja manajerial pada rumah sakit dengan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (Kamilah, et al 2018). Penelitian ini juga merupakan penelitian lanjutan mengenai kinerja manajerial, dimana peneliti mencoba menghubungkan variabel yang masih jarang diteliti hubungannya, yakni variabel gaya kepemimpinan dan pengendalian internal pada rumah sakit umum daerah dan rumah sakit swasta. Peneliti menganggap penelitian ini perlu dilakukan melihat penelitian pada aspek diatas yang masih jarang dilakukan dan dipublikasikan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih baik untuk keperluan akademis maupun keperluan rumah sakit itu sendiri.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada dua jenis rumah sakit, yakni rumah sakit umum daerah (RSUD) dan rumah sakit swasta di Kabupaten Kebumen. Rumah sakit umum daerah yang akan diteliti yakni pada RSUD Dr. Sudirman dan RSUD Prembun, sedangkan rumah sakit swasta yang akan

diteliti yakni RS PKU Muhammadiyah Gombang dan RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial rumah sakit di Kabupaten Kebumen dibatasi pada partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi.
3. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dibangun adalah sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit?
4. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial ketika dimediasi oleh komitmen organisasi?

8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial ketika dimediasi oleh komitmen organisasi?
9. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial ketika dimediasi oleh komitmen organisasi?
10. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit.
2. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit.
3. Untuk menguji apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial rumah sakit.
4. Untuk menguji apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
5. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
6. Untuk menguji apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

7. Untuk menguji apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
8. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
9. Untuk menguji apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
10. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

F. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan mengenai literatur akuntansi yakni dalam bidang sektor publik khususnya pada kinerja manajerial rumah sakit. Selain itu, penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan referensi untuk penyusunan penelitian pada masa yang akan datang terkait dengan topik yang sama.

G. Manfaat praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan dan meningkatkan komitmen

organisasi, partisipasi penyusunan anggaran, dan kompensasi sehingga pemerintah daerah dapat melakukan perbaikan-perbaikan guna menghasilkan kinerja yang maksimal.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait kinerja rumah sakit dengan dibuktikan secara empiris mengenai partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi, terhadap kinerja manajerial rumah sakit.

c. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi penunjang literatur dalam bidang akuntansi sektor publik, khususnya mengenai kinerja manajerial pada rumah sakit.