

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya organisasi sektor publik merupakan sebuah organisasi yang memiliki peranan dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti halnya rumah sakit. Bagi masyarakat kesehatan telah menjadi suatu kebutuhan yang sangat utama. Kebutuhan disini yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan layak. Seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik lagi. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan agar adanya perubahan dengan perbaikan secara terus menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan lain sebagainya Wirnipin, dkk (2015).

Rumah sakit sebagai entitas pelayanan umum dituntut untuk tetap bertahan dan memperlihatkan kinerja para pegawainya dengan baik, yang dimana kondisi krisis global saat ini memberikan dampak pada hampir seluruh sektor perekonomian, termasuk rumah sakit. Pengelolaan rumah sakit yang baik tentunya akan memberikan acuan ataupun gambaran bagaimana sebuah rumah sakit dikelola secara transparan, mandiri, akuntabel, bertanggungjawab dan wajar sehingga kinerja keuangan pada rumah sakit dapat dicapai sesuai dengan

visi dan misi rumah sakit yang telah ditentukan sebelumnya, namun demikian harapan di atas belum sepenuhnya dapat dirasakan. Hal ini disebabkan karena belum memadainya instrumen organisasi untuk menciptakan pengelolaan yang baik dan belum terbangunnya komitmen yang tinggi dari para pengelola rumah sakit (Novenia, dkk 2012).

Penilaian kinerja pada organisasi publik seperti Rumah Sakit sangat penting untuk dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi public dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan rumah sakit yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money* (*effectivity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2002).

Penyusunan standar Minimum Rumah Sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan 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 Republik Indonesia Nomor: 004/Menkes/Sk/I/2003. Kebijakan dan strategi desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif, masyarakat dan stakeholder lain secara berkesinambungan dalam pembangunan kesehatan (Zaini, 2011).

Pelayanan kedokteran yang dikelola oleh pihak swasta pada umumnya memang lebih bermutu dari pada pelayanan kedokteran yang dikelola oleh pihak pemerintah, ini dikarenakan pelayanan kedokteran yang dikelola oleh pihak pemerintah tidak berorientasi pada *profit* yang mengakibatkan penurunan kualitas dan mutu dari rumah sakit itu sendiri. Berbagai masalah yang muncul di rumah sakit daerah maupun rumah sakit keagamaan yaitu kemampuan rumah sakit yang tidak mampu mencukupi dalam memenuhi misi sosialnya. Rumah sakit *non-profit* cenderung tidak efisien dan efektif ketika bekerja sehingga membuat rumah sakit ini cenderung tidak disukai masyarakat misalnya saja penggunaan poliklinik hanya digunakan pada saat pagi hari atau tidak seimbangny jumlah spesialis dengan jumlah tindakan. Pembiasaan diri dengan hal-hal yang tidak sepatutnya misalnya sistem keuangan rumah sakit yang dikelola oleh dokter bukan oleh akuntan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan rumah sakit dan system organisasinya harus seimbang dan harus sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pegawai.

Faktor-faktor yang dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kinerja rumah sakit yang berorientasi pada *value for money* diantaranya adalah komitmen

organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang baik dan tinggi mendorong rumah sakit lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini karena komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan 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 (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. 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, sehingga budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial.

Secara filosofi akuntabilitas adalah amanah. Amanah berarti dapat dipercaya. Dalam hal ini Rumah Sakit dalam melaksanakan tanggung jawabnya harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan

memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan apa yang berhak diterima oleh masyarakat. Sebagaimana firman Allah SWT dalam (QS. An-Nisa 4: 58)

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah maha memberi pengajaran yang sebaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat” (QS. An- Nisa 4:58).

Peneliti memilih RSUD Dompu sebagai objek penelitian adalah karena RSUD Dompu merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah daerah yang ada di Kabupaten Dompu NTB. Oleh karena itu, RSUD Dompu harus memiliki kinerja manajerial yang baik dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja manajerial ini dapat ditingkatkan dengan menjalankan komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tewal, Mandey and Rattu, 2017) menemukan hasil bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016) dan (Ivana Ariyani, 2016) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian dari (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015) menemukan bahwa kinerja organisasi, budaya organisasi dan akuntabilitas public berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Atas dasar penelitian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang dari penelitian (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan menjadikan akuntabilitas public sebagai variabel intervening. Objek penelitiannya adalah RSUD yang ada diKabupaten Dompu.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba membahas mengenai hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

B. Batasan masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas dari permasalahan yang ada untuk memudahkan penelitian. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi instansi Rumah Sakit daerah maka penelitian ini hanya melakukan pengujian pada tiga variabel membatasi variabel yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan untuk membatasi penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
7. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
8. Apakah komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja manajerial?
9. Apakah budaya organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja manajerial?
10. Apakah gaya kepemimpinan melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja manajerial?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas public.

2. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas public.
3. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik.
4. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
5. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
6. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
7. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
8. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja manajerial.
9. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja manajerial.
10. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan melalui akuntabilitas public mempengaruhi kinerja manajerial.

E. Manfaat Penelitian

1) Bidang Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi sektor publik, dalam bahasan mengenai kinerja manajerial instansi Rumah Sakit.

2) Bidang Praktis

- a) Dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran bagi Rumah Sakit dan sebagai masukan dalam mempertimbangkan, mengevaluasi dan mengukur sejauh mana kinerja Rumah Sakit guna untuk mencapai organisasi public yang baik.
- b) Dapat memberikan kontribusi dalam rangka untuk mengembangkan teori, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi Rumah Sakit.