

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi sektor publik terdiri dari beberapa jenis salah satunya yaitu organisasi nirlaba. Organisasi nirlaba merupakan organisasi yang tidak berfokus pada pencarian laba dan telah banyak ditemukan di kalangan masyarakat. Organisasi ini memiliki fokus pada pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pada saat ini, peran organisasi nirlaba sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pelayanan guna mendapatkan kesejahteraan hidup. Di era global seperti sekarang ini persaingan dan pembangunan sangat ketat tidak hanya terjadi dalam dunia bisnis melainkan persaingan antara instansi pemerintah juga berlomba untuk memberikan pelayanan yang baik (Mongkaren, 2013). Salah satu organisasi nirlaba yang memberikan pelayanan untuk masyarakat adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

PERMENKES No 43 tahun 2019 mendefinisikan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Kesehatan sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum harus diwujudkan melalui upaya kesehatan dalam suatu rangkaian pembangunan kesehatan yang menyeluruh, terpadu, dan

berkelanjutan yang didukung oleh sistem kesehatan nasional (Afnany et al., 2018).

Puskesmas merupakan sarana yang dibangun oleh pemerintah guna memberikan pelayanan dan arahan tentang kesehatan tingkat pertama dikalangan masyarakat dengan biaya yang relatif mudah dijangkau oleh masyarakat. Maka dengan hal tersebut pihak manajemen puskesmas dituntut untuk mengkoordinasi kegiatan dari berbagai kelompok sumber daya manusia untuk mencapai tujuan puskesmas tersebut (Maharani et al., 2015). Untuk meningkatkan kinerja Puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka dibutuhkan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal yang baik. Untuk meningkatkan pemberian pelayanan, puskesmas juga membutuhkan karyawan yang memikirkan prestasi kerjanya, untuk mencapai hal tersebut karyawan harus menjadi profesional (Lumbanraja & Nizma, 2010).

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan salah satu alat dari berbagai macam alat lainnya yang digunakan untuk menerapkan strategi, yang berfungsi untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Laoli & Ndraha, 2022). Tujuan diterapkannya sistem pengendalian manajemen dalam sebuah organisasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Yustien & Herawaty, 2022). Sistem pengendalian manajemen dikatakan optimal apabila membantu organisasi dalam menentukan pengembangan yang berkelanjutan dan keberhasilan sebuah organisasi. Sistem pengendalian manajemen

merupakan salah satu variabel yang sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi. Sistem pengendalian manajemen dibuat untuk memudahkan manajer untuk mendapatkan informasi. Dalam sebuah organisasi peningkatan kinerja seorang manajer dalam sistem pengendalian manajemen merupakan hal penting untuk bersaing di era globalisasi seperti saat ini (I. Setiawan et al., 2016).

Pada saat ini pertumbuhan organisasi yang menggunakan teknologi informasi harus diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin di capai. Karyawan dalam sebuah organisasi/instansi merupakan sebuah aset utama yang menjadi tokoh utama dalam menjalankan kegiatan oleh karena itu karyawan harus dijaga dengan baik dengan bekerjasama unruk mewujudkan tujuan sebuah organisasi (Yusnandar et al., 2020). Pengelolaan karyawan dengan cara yang tepat akan menciptakan kinerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dan karyawannya (Pricilia, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan, guna mendapatkan kinerja yang baik, dimana unsur yang baik berasal dari sumber daya manusia, apabila seorang karyawan melakukan kewajiban secara berkualitas maka perencanaan atau tujuan akan tercapai dengan maksimal (Hasibuan & Silvy, 2019). Perkembangan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu karyawan dalam organisasi memegang peranan penting dalam melaksanakan semua

aktivitas organisasi untuk menumbuh kembangkan hidup organisasi (Zendrato et al., 2022). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik tidak hanya berasal dari pendidikan formal, namun praktek kerja dilapangan juga menjadi salah satu hal yang bisa menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pelatihan pada karyawan dengan baik juga akan mengurangi risiko kecelakaan kerja yang berakibat pada kerugian pada organisasi, karyawan yang memiliki keterampilan diharapkan akan menyelesaikan tugasnya dengan tanggungjawabnya (Suprihati, 2014). Pengembangan operasional untuk para manajemen memiliki tujuan untuk meningkatkan hasil supaya efektif, dan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi (Hasibuan & Silvya, 2019). Salah satu yang menjadi hal penting dalam pengelolaan kinerja karyawan adalah pengukuran kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan karena memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan. Tetapi saat ini sering terjadi ketidaktepatan dalam pengukuran kinerja karyawan. Ketidaktepatan ini disebabkan oleh banyak hal seperti ketidakjelasan kinerja yang diterapkan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja (Laoli & Ndraha, 2022). Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor dari individu, organisasi, dan psikologis.

Al-qur'an dan Hadist juga terdapat ayat yang membahas terkait kinerja karyawan yang baik yaitu Al-Shaff ayat 4 yang berbunyi ;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُم بُنْيَانٌ
مَّرْصُوصٌ

Gambar 1. 1 Surat Al-Qur'an

Artinya : Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Surah Al-Shaff ayat 4 ini membahas tentang bagaimana Allah SWT sangat mencintai orang yang berperang dalam barisan yang teratur seperti bangunan yang kokoh yang artinya Allah SWT mengisyaratkan kepada kamu muslimin untuk saling menjaga persatuan, semangat yang tinggi, untuk menyingkirkan segala perpecahan dan mengatur barisan dalam arti struktur organisasi yang baik dan saling bahu membahu satu sama lain. Sehingga tidak ada tempat kosong untuk dimasuki oleh setan.

Salah satu faktor yang berasal dalam diri tiap individu yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat produktivitas seorang karyawan. Kedisiplinan sangat dibutuhkan agar karyawan mampu menjaga harkat, martabat, dan kerjasama. Karyawan akan

dapat menjaga harga dirinya, reputasinya yang baik, serta kerjasamanya dengan orang lain (Pawirosumarto et al., 2017). Lalu faktor lainnya yaitu kompetensi dan pengalaman kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan sikap kerja yang diharuskan oleh pekerjaan (Posuma et al., 2013). Pengalaman kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Kepribadian tiap individu juga menjadi salah satu tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan keselarasan uniknya dengan lingkungan (Kawiana, 2018).

Gejala masalah yang timbul dalam puskesmas pada saat ini adalah kedisiplinan seperti, pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja, datang duduk dan kemudian pulang karena kurangnya kejelasan terkait pembagian tugas oleh bagian yang bersangkutan, penyerahan laporan bulanan yang tidak teratur bahkan ada yang tidak membuat laporan kegiatan bulanan. Terdapat beberapa kegiatan yang telah diagendakan tapi tidak terlaksana. Karyawan merupakan salah satu alat untuk mewujudkan sistem yang baik. Untuk mendapatkan hal tersebut dibutuhkan analisa dan evaluasi dimana sebuah pengendalian digunakan untuk membantu kegiatan Puskesmas. Dimana untuk membuat suatu pengendalian yang sistematis dibutuhkan seorang pemimpin dapat

memberikan suatu arahan kepada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Ivana Ariyani, 2016).

Sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan Puskesmas yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan Puskesmas agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program Puskesmas dan mendorong efisiensi serta dipatuhi kebijakan manajemen (Sopian & Wawat, 2019). Tujuan dari pengendalian internal adalah mekanisme, aturan, dan prosedur yang diterapkan oleh Puskesmas untuk memastikan integritas informasi keuangan dan akuntansi, meningkatkan akuntabilitas, dan mencegah penipuan (Alawaqleh, 2021).



Gambar 1. 2 Diagram Coso

Pengendalian menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) dalam (Farida Fitriani & 2019. P, 2019) terdiri dari 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan.

5 komponenen ini saling mengikat satu sama lain sehingga menghasilkan integrasi pada sistem kinerja. Jika pengendalian internal suatu Puskesmas kuat akan memperkecil terjadi kesalahan, sebaliknya jika pengendalian internal lemah akan berkemungkinan besar terjadinya kesalahan (Zarlis, 2019). Oleh karena itu, tujuan diberlakukannya sistem pengendalian internal untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan organisasi dan karyawannya dengan pengawasan aktivitas ekonomi pada organisasi (Sopian & Wawat, 2019).

Penelitian ini di latarbelakangi oleh penelitian terdahulu yaitu (Sopian & Wawat, 2019) yang mengatakan sistem pengendalian internal secara simultan dan parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Zendrato et al., 2022) yang juga mengatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Linda Oktarnia, (2014) Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Laoli & Triaman, (2022) mengatakan Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik dengan penelitian Sulistiana, (2015) sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam terkait penenrapan sistem pengendalian internal dan sistem pengendalian manajemen di Puskesmas di kabupaten Cilacap. Pasalnya tidak semua Puskesmas menerapkan pengendalian internal dan pengendalian manajemen dengan baik. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian mengambil judul Pengaruh

Sistem Pengendalian Internal dan Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan “(Studi Empiris di Puskesmas di Kabupaten Cilacap)“.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Cilacap?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris pengaruh kinerja karyawan terhadap sistem pengendalian manajemen di Pusat kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Cilacap.

1. Mengetahui penerapan sistem pengendalian manajemen secara empiris terhadap kinerja karyawan pada puskesmas di Kabupaten Cilacap.
2. Mengetahui penerapan sistem pengendalian internal secara empiris terhadap kinerja karyawan pada puskesmas di Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian kali ini diharapkan memberi manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Mampu memberikan pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya terkait pengaruh sistem pengendalian internal dan pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat menambah bacaan, khasanan baru, dan kelengkapan bacaan bagi yang membutuhkan referensi terkait sistem pengendalian internal, sistem pengendalian manajemen, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Puskesmas

Diharapkan bisa diambil sebagai bahan pertimbangan untuk bagian manajemen puskesmas untuk selalu memperhatikan pengendalian manajemen dan internal untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dan juga memberikan ilmu untuk mengambil keputusan.

2) Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi bahan evaluasi pengembangan kinerja puskesmas dan gambaran untuk pentingnya pengelolaan terkait manajemen dan internal dalam sebuah Puskesmas di Indonesia khususnya di Cilacap.

3) Bagi UMY

Diharapkan menambah wawasan, bacaan, dan referensi kepada mahasiswa UMY yang berhubungan dengan sistem pengendalian manajemen, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan.

4) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada penulis untuk menjelaskan pengarus sistem pengendalian internal dan pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat selama dalam perkuliahan.