

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama menyediakan berbagai pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Keberadaan Puskesmas di setiap wilayah kerja dalam rangka mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya melalui upaya kesehatan masyarakat. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 mengatur bahwa upaya kesehatan masyarakat dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya pencegahan dan menuntaskan berbagai permasalahan kesehatan berbasis keluarga, kelompok dan masyarakat (Amir *et al.*, 2019).

Tujuan program pembinaan pelayanan kesehatan adalah untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang berkualitas tinggi. Dari tahun 2015 hingga tahun 2020, jumlah puskesmas di Indonesia meningkat dari 9.754 menjadi 10.166 Puskesmas. Dengan 6.067 (atau 59,68% dari total) sebagian Puskesmas Non Rawat Inap dan 4.099 (atau 40,32% dari total) sebagai Puskesmas Rawat Inap. Menurut SK Dirjen Yankes No. HK.02.02/II/0373/2019 yang menetapkan Puskesmas sebagai sasaran program pelayanan kesehatan primer, 2.105 Puskesmas berada di kawasan terpencil dan sangat terpencil di 238 kabupaten/kota (Buku Rencana Aksi Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan 2020-2024.).

Setiap tahun, Dinas Kesehatan Kota Pekalongan melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas di Kota Pekalongan. Hasilnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2021 mencapai 80,38 yang menunjukkan bahwa itu sudah berada dalam kategori yang baik, namun sebelum pandemi IKM mencapai 82,13 pada tahun 2019 dan menurun selama pandemi. Ini disebabkan oleh batasan yang berlaku selama pandemi yang mengakibatkan penurunan IKM. (Tim Komunikasi Publik Dinkominfo Kota Pekalongan, 2022).

Akuntabilitas yang dirasakan adalah isu sentral dalam organisasi dan bisa jadi digunakan sebagai kerangka kerja untuk menggambarkan sikap, perilaku, dan mekanisme di berbagai dalam perusahaan (Learner & Tetlock, 1999), meskipun para sarjana mengakui pentingnya akuntabilitas sebagai perspektif untuk membangun dalam menjelaskan individu perilaku dan kinerja, perdebatan tentang penentu dan konsekuensi akuntabilitas dalam organisasi terus berlanjut (Messener, 2009).

Secara filosofi akuntabilitas adalah amanah. Amanah berarti dapat dipercaya. Dalam hal ini Puskesmas dalam melaksanakan tanggung jawabannya harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan apa yang berhak diterima oleh masyarakat. Seperti 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 kami) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil sesungguhnya Allah maha memberi pengajaran yang sebaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat” (QS. An-Nisa 4:58)

Menurut Deber (2014), akuntabilitas masih pada tataran pertanggungjelas, namun pertanggungjelas memang merupakan salah satu pertanggungjawaban kepada seseorang untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan, dan dapat memiliki dimensi keuangan, kinerja, dan politik/demokrasi. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada tercapainya pelayanan publik (Hidayat, T. 2015). Kepentingan kinerja manajerial diperlukan untuk menilai seberapa jauh organisasi atau lembaga dapat mencapai tujuan pelayanan publik. Kemampuan dan kinerja manajer dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang mengarah pada pelayanan publik dikenal sebagai kinerja manajer.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2019, hasil pengukuran kinerja yang dijanjikan dalam penetapan kinerja tahun 2019 adalah sebagai berikut: capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) menunjukkan keberhasilan Dinas Kesehatan Kota Pekalongan dalam mencapai sasarnya

Tabel 1.1
Hasil Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Kesehatan Kota Pekalongan Tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Meningkatnya Usia harapan hidup, menurunnya angka kematian dan meningkatnya kualitas dan akses layanan kesehatan	1. Angka Kematian Bayi (AKB) per 1.000 KH	9,70	11,99	76,39	Tidak Tercapai
	2. Angka Kematian Balita (AKABA) per 1.000 KH	12,35	16,04	70,12	Tidak Tercapai
	3. Angka Kematian Ibu (AKI) per 100.000 KH	105,00	101,30	103,52	Tercapai
Rata-rata capaian kinerja sasaran strategis 1					83,35
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	4. Nilai Evaluasi AKIP	83	82,72	99,66	99,66
Rata-rata capaian kinerja sasaran strategis 2					99,66
Meningkatnya kualitas layanan publik	5. Nilai Keterbukaan Informasi Publik	900	800	88,89	88,89
Rata-rata capaian kinerja sasaran strategis 3					88,89
RATA-RATA CAPAIAN IKU					90,63

Dengan mempertimbangkan hasil capaian kinerja sasaran strategis Dinas Kesehatan sebesar **90,63% (Sangat Baik)** berdasarkan IKU tahun 2019.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat menjaga eksistensi atau kelangsungan operasional organisasi. Amelita (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Stoner & Ritonga dalam Oktavia (2009) menyatakan bahwa kinerja manajer adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain, kinerja manajer merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi yang melaksanakan tugas-tugas manajerial. Penilaian kinerja pada organisasi digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode lalu serta sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Qadriyanti & Kurnia, 2013).

Kinerja manajerial dinilai baik, manajer memberi tugas sesuai prosedur namun informasi yang diberikan kurang lengkap, pimpinan juga kurang baik dalam melakukan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja, dan tidak memberikan pujian maupun teguran. Pada dasarnya kepemimpinan manajer memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, karena pada hakikatnya kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan mereka agar mau dan bersedia mengikuti keinginan pemimpin guna meningkatkan kinerjanya (Fitria *et al.*, 2018).

Hasil Penelitian terdahulu mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan ketidak konsistenan. Penelitian yang dilakukan oleh Macinati, dkk. (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara akuntabilitas keuangan yang dirasakan terhadap peran manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan. (2022) menemukan bahwa akuntabilitas publik, pengendalian internal dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian dari Wirnipin *et al.* (2015) menemukan bahwa kinerja organisasi, budaya organisasi dan akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap

kinerja manajerial. Akan tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifiyanto *et al.* (2021) dinyatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, penelitian ini berpendapat bahwa pengaruh akuntabilitas yang dirasakan individu terhadap kinerja manajer berpotensi di pengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, kontribusi peneliti ini adalah dengan menambahkan variabel komitmen dan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Mudrajat, 2003).

Menurut Mero *et al.*, (2014) ketika individu merasa bertanggungjawab, mereka akan termotivasi untuk mencapai atau mempertahankan identitas mereka sebagai kontributor yang berharga pada kinerja, perilaku ini menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pada penelitian Meyer *et al.*, (2002) komitmen meningkat, karyawan akan mengalami dorongan internal yang lebih tinggi dan perasaan akan kemajuan dan pencapaian pribadi, yang akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menjalankan peran mereka pada tingkat yang lebih tinggi dengan pekerjaan. Dalam penelitian Astuty, (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi keterkaitan akuntabilitas terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya akuntabilitas akan meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Pada penelitian Macinati, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif

antara akuntabilitas keuangan yang dirasakan dan kinerja manajerial dimediasi melalui komitmen, dengan demikian fungsi perasaan manajer medis perilaku yang mereka anggap sebagai komitmen yang disampaikan dan diperkuat oleh tingkat pertimbangan kemampuan yang mereka rasakan, manajer medis merasakan komitmen yang lebih besar terhadap perilaku manajerial dan pencapaiannya, sehingga menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi,

Pada penelitian yang dilakukan oleh Seliamang (2015), Zulfikri (2016) serta Arifin (2014) dinyatakan bahwa akuntabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akuntabilitas adalah prinsip terpenting organisasi sehingga organisasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan akuntabilitas yang tinggi, organisasi dapat mempunyai gambaran sasaran yang perlu dicapai kembali dan indikator kinerja apa yang harus dipertahankan atau diperbaiki sehingga kinerja meningkat. Dalam penelitian Zulfikri (2016) dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi yang tinggi meningkatkan upaya pekerja dalam memaksimalkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam studi ini, variabel yang digunakan adalah *feeling* akuntabilitas keuangan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa manajer puskesmas yang mengisi posisi tersebut memiliki latar belakang pendidikan di bidang selain akuntansi, seperti keperawatan, kebidanan, kedokteran, dan sebagainya. Karena pemahaman mereka terkait akuntabilitas terbatas, peneliti melakukan penelitian untuk menggali perasaan manajer terhadap laporan keuangan.

Pada dasarnya, peneliti melakukan adopsi dari penelitian Macinati, dkk (2020). Kebaruan pada penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel intervening yaitu motivasi dan subjeknya adalah Manajer Puskesmas Se Kota Pekalongan. Peneliti menggunakan variabel *Feeling* akuntabilitas keuangan sebagai variabel Independen (X), Kinerja Manajerial sebagai variabel dependen (Y), Komitmen dan Motivasi sebagai variabel intervening (Z). Penelitian ini yaitu 60 Manajer Puskesmas Se Kota Pekalongan.

Dalam penelitian ini penulis mencoba membahas mengenai hubungan antara *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“PENGARUH *FEELING* AKUNTABILITAS KEUANGAN MANAJER MEDIS TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

5. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
6. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi?
7. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui motivasi?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap motivasi.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif motivasi terhadap kinerja manajerial
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial melalui motivasi.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini bermanfaat dalam bidang akuntansi sektor publik, untuk memberikan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, selain itu manfaat penelitian ini secara khusus sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi terutama Akuntansi Sektor Publik, hal ini berkaitan dengan penerapan kinerja manajerial pada organisasi organisasi sektor publik yang berguna dalam meningkatkan kinerja seorang manajer di dalam organisasi. Penelitian ini juga berpotensi menjadi literatur dan referensi bagi penelitian yang akan meneliti topik yang sama mengenai kinerja manajerial, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengevaluasi kebenaran dan kesalahan dalam penelitian sebelumnya serta memperbaiki dan mengembangkan penelitian tentang kinerja manajerial agar semakin baik dan bermanfaat.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman di bidang akuntansi sektor publik untuk diterapkan ilmu yang

diperoleh di bangku kuliah dan membantu peneliti memahami bidang ilmu yang ditekuni.

2. Bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu puskesmas Se kota Pekalongan dalam menerapkan *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial.

3. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan kontribusi dalam rangka untuk mengembangkan teori, terutama yang berkaitan dengan *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja manajerial instansi Puskesmas.