

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Didalam dunia ini, hal yang paling di perhatikan oleh semua manusia adalah Kesehatan, karena Kesehatan merupakan hal yang terpenting oleh manusia. Kesehatan juga memiliki peran penting didalam semua aktivitas yang dilakukan oleh manusia, jika manusia memiliki Kesehatan yang baik, maka manusia akan dapat menjalani semua aktivitas secara maksimal, begitu juga sebaliknya, jika manusia memiliki Kesehatan yang buruk, maka akan dapat mengganggu semua aktivitas yang mereka jalani. Salah satu upaya pemerintah untuk dapat membantu Kesehatan masyarakat adalah dengan membangun organisasi-organisasi sektor publik yang berfokus pada Kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas. Pemerintah juga harus dapat meningkatkan pelayanan Kesehatan di rumah sakit maupun puskesmas sebagaimana sudah di amanatkan pada pasal 28 H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berisikan “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”

Saat ini, Perkembangan Pelayanan Kesehatan masyarakat di Indonesia sudah dapat dikatakan baik dan berhasil dalam konteks pelayanan Kesehatan secara merata. Perkembangan tersebut dipicu oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang telah mengakibatkan masyarakat khususnya di Indonesia dapat memilih dan dapat memberikan saran kepada organisasi bidang Kesehatan untuk dapat memperoleh serta membantu untuk perkembangan layanan Kesehatan yang berkualitas (Sabarguna,2004)

Persaingan yang ada didalam Rumah Sakit saat, baik itu Rumah Sakit Pemerintah maupun Rumah Sakit Swasta dapat dikatakan sangat ketat, karena didalam Rumah Sakit tersebut di harapkan untuk dapat memiliki kemampuan yang baik diberbagai bidang yang terdapat di Rumah Sakit tersebut, seperti bidang keuangan, bidang operasional, bidang sumberdaya manusia, dan bidang pelayanan. Sehingga, Rumah Sakit harus dapat bersaing dengan Rumah Sakit yang lain agar Rumah Sakit tersebut mendapat rekomendasi dari masyarakat. Salah satu yang di perhatikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan Kesehatan adalah peningkatan Kinerja. Ketika kinerja didalam organisasi baik, maka akan menghasilkan output yang maksimal, begitu juga sebaliknya. Jika kinerja didalam sebuah organisasi buruk maka akan menghasilkan output yang buruk juga.

Kinerja merupakan sebuah upaya untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi dalam perencanaan strategis sebagai tingkat keberhasilan yang di capai (Bastian : 2006). Peningkatan kinerja dalam Rumah Sakit akan berdampak baik bagi kepuasan pelanggan. Karena, dengan peningkatan kinerja khususnya di Rumah Sakit baik, pelanggan akan merasa puas dengan apa yang di berikan oleh Rumah Sakit dalam konteks pelayanan. Hal tersebut akan membuat Rumah Sakit mendapatkan rekomendasi yang baik dari pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit. Begitu juga sebaliknya, jika pelayanan yang diberikan Rumah Sakit tersebut tidak baik, pelanggan akan merasa tidak puas dan Rumah Sakit tersebut tidak mendapatkan rekomendasi terhadap masyarakat sehingga rumah sakit tersebut sedikit di kunjungi oleh masyarakat. Rumah Sakit memerlukan variabel yang dapat mendukung agar Rumah Sakit tersebut dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang ada yaitu pengendalian internal.

Pengendalian Internal merupakan sebuah sistem yang digunakan oleh berbagai organisasi untuk membantu serta memantau kegiatan-kegiatan yang dilakukan didalam organisasi untuk dapat memudahkan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan

sasaran yang telah di rencana oleh organisasi tersebut. Pengendalian Internal yang kuat akan dapat menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal sendiri terbagi menjadi 5 komponen, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikaasi, dan pemantauan. Komponen tersebut sangat berguna untuk organisasi yang berguna sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Komponen Pengendalian Internal versi COSO pertama adalah Lingkungan Pengendalian, Lingkungan Pengendalian merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemilik organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti membuat struktur organisasi. komponen yang kedua yaitu Penilaian Resiko. Didalam melaksanakan suatu kegiatan pasti memiliki risiko. Risiko tersebut dianalisis, serta di evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan didalam organisasi tersebut. Komponen yang ketiga adalah aktivitas pengendalian. Aktivitas pengendalian adalah sebuah Tindakan yang dilakukan di sebuah kebijakan yang dapat membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk dapat mengurangi tingkat pengambilan resiko terhadap pencapaian tujuan yang dilakukan.

Komponen keempat yaitu informasi dan komunikasi. Informasi merupakan hal yang penting yang harus disampaikan kepada karyawan, dan komunikasi merupakan bagaimana pemilik dalam menyampaikan informasi kepada karyawan. Didalam komponen ini, pemilik dituntut untuk dapat menyampaikan informasi dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan. Jika, menyampaikan informasi dan berkomunikasi dengan baik, maka karyawan akan menerima dengan senang hati dan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemilik di organisasi tersebut. Komponen kelima yaitu pemantauan. Pemantauan merupakan komponen teakhir yang berisikan evaluasi yang sedang berlangsung, evaluasi terpisah, atau kombinasi keduanya yang memiliki tujuan untuk

memastikan apakah masing-masing dari kelima komponen pengendalian internal, termasuk pengendalian untuk mempengaruhi prinsip didalam setiap komponen, ada dan berfungsi secara semestinya.

Menurut Robbins (2005) menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian. Seorang karyawan yang berada di Rumah Sakit serta Memiliki peran didalam Rumah Sakit harus memiliki kinerja yang professional dalam melayani masyarakat yang akan mereka layani kinerja yang professional akan berkaitan dengan pengalaman kerja yang mereka punya yang memiliki konsep yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab individual. Menurut Kreitner & Kinicki (2001) menjelaskan bahwa semua sikap dan perilaku yang ada didalam diri masing-masing individual dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman.

Aktivitas kinerja dalam organisasi khususnya pada Rumah Sakit dengan pola kerjasama sebagai proses mencapai tujuan juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Seperti firman Allah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

الْغَيْبِ عَالِمِ الْإِلَهِ وَسُورَتُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُكُمْ وَأَقُولِ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: “Dan katakanlah, (Muhammad), Bekerjalah kamu, maka Allah dan rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa kita sebagai umat Islam di anjurkan untuk bekerja sungguh-sungguh karena apa yang kita kerjakan akan mendapatkan hasil dan akan dilihat atau dinilai oleh orang lain, akan tetapi keseluruhan penilaian itu akan di kembalikan kepada Allah SWT untuk mendapatkan hasil yang baik atau buruk.

TABEL L.040 NILAI IPKM 2013 DAN 2018 PROVINSI D.I. YOGYAKARTA

Provinsi	Kode Kab/Kota	Nama Kab/Kota	SKOR IPKM		Peringkat Kab/kota dalam nasional		Peringkat Kab/kota dalam provinsi		Peringkat Kab dalam kab dan peringkat kota dalam kota	
			2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
34	3401	KAB. KULON PROGO	0.5664	0.6764	143	33	4	3	66	9
34	3402	KAB. BANTUL	0.5772	0.6656	116	51	3	4	46	15
34	3403	KAB. GUNUNG KIDUL	0.5569	0.6581	167	72	5	5	85	25
34	3404	KAB. SLEMAN	0.5805	0.7012	107	9	1	1	40	5
34	3471	KOTA YOGYAKARTA	0.5778	0.6868	111	19	2	2	69	12
D.I. YOGYAKARTA			0.5733	0.6797	4	2				
INDONESIA			0.5404	0.6087						

Sumber: *Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat 2018*

Gambar: 1.1 Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat 2018

Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) merupakan kumpulan indikator-indikator yang telah dipilih dan diseleksi tentang program pembangunan masyarakat khususnya bidang Kesehatan pada tahun sebelumnya. Indeks pembangunan Kesehatan manusia dapat digunakan sebagai acuan dalam perencanaan program pembangunan masyarakat untuk tahun berikutnya. Dari data yang di temukan, Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) pada tahun 2013 untuk kabupaten bantul sendiri mendapatkan peringkat 116 untuk tingkat nasional dari 415 kabupaten yang ada di Indonesia dan pada tahun 2018 meningkat menjadi peringkat 51. Kemudian pada tahun 2013 Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) kabupaten bantul mencapai peringkat ke 3 (dihitung dari kelima kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta), pada tahun 2018 kabupaten mendapatkan peringkat ke 4 dari kelima kabupaten yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini yang mendorong peneliti ingin meneliti di kabupaten Bantul, peneliti berfokus pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati yang terletak di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo, Area Sawah, Trirenggo, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55714. Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati merupakan Rumah Sakit instansi pemerintah yang bergerak di bidang Kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul berdiri pada tahun 1953 sebagai RS hongeroedam. Pada tahun 1956 Rumah Sakit tersebut resmi menjadi Rumah Sakit kabupaten, dan pada tanggal 1 April 1982 Rumah Sakit tersebut di resmikan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia sebagai Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Bantul dengan tipe D dan selanjutnya di tetapkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah deng tipe C yang sesuai dengan SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 202/Menkes/SK/11/1993 pada tanggal 26 februari 1995.

Seiring dengan perkembangan waktu, pada tanggal 29 Maret 2003 Rumah Sakit Umum Darah tersebut berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Pada tanggal 21 Januari 2007 Rumah Sakit Umum Daerah tersebut mengalami peningkatan dari sisi jumlah layanan dan menjadikannya Rumah Sakit tipe B non Pendidikan yang sesuai dengann SK Menteri Kesehatan No.142/Menkes/SK/I/2007. Rumah Sakit Umum Daerah dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan barang/jasa layanan yang telah diberikan, karena Rumah Sakit Pmerintah Daerah ini telah menjadi BLUD.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Maharani (2015). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penillaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan kominukasi, dan pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis di rumah sakit klinik. Penelitian ini didukung juga oleh Anugerah (2016). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantaua berpengaruh signifikan terhadap kinerjaa karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten jember. penelitian tersebut juga didukung oleh Ervina (2019). Hasil penelitian mrnunjukan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penillaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan kominukasi, dan pemantauan berpengaruh secara

signifikan terhadap Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang. Namun, terdapat penelitian yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Oktrina (2014) menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan. Penelitian lainnya yang menolak seperti yang dilakukan oleh E. L Maryani (2018) penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan, penilaian resiko, dan pemantauan berpengaruh positif, sedangkan lingkungan pengendalian aktivitas pengendalian, dan informasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian ini juga di tolak oleh peneliti yang dilakukan oleh Rigel Nurul Fathah (2019). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan.

Hasil dari beberapa penelitian diatas terdapat variabel yang digunakan didalam penelitian tersebut yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan Rumah Sakit, namun dengan penggunaan variabel tersebut terdapat hasil yang berbeda-beda. Variabel yang digunakan adalah: 1. Lingkungan Pengendalian, 2. Penilaian Resiko, 3 Aktivitas Pengendalian, 4. Informasi dan Komunikasi, 5. Pemantauan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bersifat replikasi murni yaitu penelitian yang ditujukan untuk dapat menanggapi hasil dari penelitian sebelumnya yang berjudul “**Pengaruh Komponen Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul**” .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten jember. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel pengalaman kerja didalam penelitian. Dikarenakan, variabel pengalaman kerja adalah variabel yang terdapat keterkaitan didalam kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan objek yang berbeda, yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati kabupaten Bantul dan alasan peneliti menggunakan objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati adalah salah satu Rumah Sakit Umum Daerah yang terdapat di Kabupaten Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang sudah di jelaskan diatas. Terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
2. Apakah Penilaian Resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
3. Apakah Aktivitas Pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
4. Apakah Informasi dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
5. Apakah Pemantauan/Monitoring berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?



6. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah penilaian risiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah pemantauan/monitoring berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembangan dalam ilmu akuntansi terkait dengan pengendalian internal dan pentingnya pengalaman kerja didalam instansi

pemerintah, serta dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengendalian internal dan pengalaman kerja.

## 2. Manfaat praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan lebih lanjut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.