

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena yang terdapat dalam kemajuan organisasi pada sektor publik yaitu kualitas kinerja organisasi. Kualitas kinerja organisasi dapat diukur melalui kualitas kerja, kemampuan, keterampilan dan keberhasilan tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : Budaya Organisasi, Akuntabilitas, Sistem Informasi Akuntansi dan *Good Corporate Governance*.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 pasal 38 tentang Penilaian Kinerja, (1) Penyelenggara kerja atau entitas diwajibkan untuk melakukan penilaian kinerja secara berkala terhadap entitasnya , (2) Penilaian kinerja yang dimaksudkan pada ayat (1) harus dilakukan dengan indikator yang ada dalam kinerja sesuai dengan standar pelayanan. Pada undang-undang tersebut, penyelenggara kerja atau pemilik entitas harus melakukan penilaian kinerja dengan indikator kerja sesuai dengan standar pelayanan yang ada dan dilakukan penilaian secara berkala, untuk memperbaiki kinerja pada periode sebelumnya dan meningkatkan kualitas kinerja untuk periode selanjutnya.

Agar tercapainya kinerja organisasi yang baik, dilakukan penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan organisasi sektor publik. Penilaian Akuntabilitas dalam sektor publik

digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah : “Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih berguna, berhasil, bersih, dan bertanggungjawab diperlukan adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuannya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.”

Perkembangan dan kemajuan perusahaan ditentukan dari seberapa optimal kinerja karyawannya. Hasil kerja karyawan biasanya dijadikan dasar untuk melakukan penilaian kinerja terhadap organisasi maupun karyawan itu sendiri. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kinerja yang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Dijelaskan dalam QS. Al – ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُرَفِّيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“ Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.

Dalam surat Al-ahqaf ayat 19 tersebut dijelaskan bahwasannya setiap manusia akan mendapatkan imbalan atas apa yang telah mereka perbuat. Seperti halnya dalam pekerjaan, setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerjanya juga baik maka akan berdampak pada organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik dari para

karyawan, organisasi akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaan karyawannya dan mendapatkan keuntungan. Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi publik, diantaranya adalah budaya organisasi, akuntabilitas, sistem informasi akuntansi, dan *good corporate governance*. Dalam lingkungan organisasi sektor publik, penilaian kinerja pada dasarnya adalah faktor yang pokok bagi pembangunan ekonomi organisasi yang efektif dan efisien. Evaluasi kinerja sangat berguna bagi pertumbuhan suatu organisasi salah satunya pada RS Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta. Dengan adanya penilaian kinerja dapat terlihat seberapa besar tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan dapat membantu dalam bidang manajemen kesehatan. Setiap perusahaan selalu ingin mengoptimalkan kinerja karyawan semaksimal mungkin setara dengan kemampuan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang didapat dari suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non profit, yang diwujudkan sepanjang kurun waktu tertentu (Fahmi, 2017).

Untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik, perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi sehingga perlu karyawan yang dapat bekerja secara unggul dan cekatan (Tahir, 2013). Dalam mengembangkan kinerja karyawan, diperlukan perhatian yang spesifik untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Karena pentingnya kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan dan

perkembangan organisasi di masa depan, organisasi wajib mencermati faktor apa saja yang mampu berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja organisasi pada sektor publik, budaya organisasi termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Bintoro (2002) budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat berdampak pada kinerja organisasi. Menurut Wallach (1983) budaya organisasi digunakan oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman bersama untuk memastikan segala sesuatu yang terjadi di sekitar mereka.

Pada faktor yang berpengaruh dalam kinerja organisasi, Akuntabilitas juga dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban seorang karyawan terhadap hasil dari tugas yang dikerjakan dalam organisasi dan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Menurut Mardiasmo (2016:46) akuntabilitas merupakan kewajiban pelaporan dan pertanggungjawaban atas kesuksesan atau kegagalan tugas untuk mencapai hasil yang telah ditentukan melalui sarana dalam organisasi dan dilakukan secara berkala.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi. Menurut Romney dan Steinbart (2011:52), implementasi sistem informasi akuntansi terhadap organisasi dapat menambah nilai kepada pengguna untuk menyediakan berbagai bentuk informasi keuangan sebagai kegiatan perencanaan, kontrol dan keputusan suatu organisasi

yang dapat berdampak untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* adalah seperangkat sistem yang digunakan untuk mengatur hubungan antara manajer, pemilik perusahaan, dan pemangku kepentingan lainnya terkait dengan hak dan kewajibannya (FCGI,2002 dalam Luhglatno,2010). Masalah utama dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik adalah pemisah antara manajer perusahaan dan kepemilikan perusahaan atau masalah keagenan. Masalah keagenan muncul karena adanya kepentingan pemilik dan pengelola perusahaan yang sulit untuk disatukan. Maka dari itu, diperlukan *good corporate governance* dalam mengurangi masalah keagenan antara pemilik dan manajer (Macey dan O'hara, 2003).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmaningsih, et al (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Wardiana dan Hermanto (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Wirnipin, et al (2015) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Buleleng.

Terdapat beberapa faktor dan objek yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja organisasi pada penelitian sebelumnya, sehingga

mengakibatkan adanya ketidakconsistenan hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirnipin, et al (2015) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng”. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya peneliti melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Provinsi Bali sedangkan dalam penelitian ini objek penelitiannya pada Rumah Sakit Ortopedi Dr.R.Soeharso yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Perbedaan variabel penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu mengganti variabel Komitmen Organisasi menjadi variabel Sistem Informasi Akuntansi dan *Good Corporate Governance*.

Rumah Sakit Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan dan diharapkan dapat mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien serta memiliki tata kerja yang bagus sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta yaitu : “Untuk dapat melaksanakan kebijakan yang telah disederhanakan birokrasi dalam menciptakan organisasi yang lebih baik

proporsional, efektif, dan efisien untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta, perlu diadakan penataan kembali organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta”.

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, PerMenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 2416/Menkes/Per/XII/2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan RI serta tuntutan Dewan Pengawas RS Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta, setiap tahunnya tersusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang salah satunya bertujuan untuk memberikan informasi terkait capaian Kinerja Instansi Pemerintah yang digunakan sebagai komunikasi pertanggungjawaban dan peningkatan kerja serta sebagai alat kendali, alat penilai, dan alat pendorong penyelenggaraan kegiatan yang ada di lingkungan RSO Prof. DR. R. Soeharso Surakarta. Dari beberapa indikator yang digunakan untuk pengukuran kinerja RS Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta, terdapat satu indikator pengukuran yang sama dengan penelitian ini, maka dari itu peneliti mengambil objek penelitian di Rumah Sakit Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta dengan

penambahan variabel Akuntabilitas, Sistem Informasi Akuntansi dan *Good Corporate Governance*.

Dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, dibawah ini disajikan data LAKIP dari tahun 2017-2020.

1. Capaian target kinerja tahun 2017

Dari capaian akuntabilitas kinerja RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta tahun 2017 di atas terdapat 17 indikator yang belum tercapai secara optimal dari target yang ditetapkan, sementara 26 indikator sudah memenuhi target. 17 indikator yang belum tercapai yaitu : Persentase staff di area kritis yang mendapatkan sertifikat sub spesialis/konsultan, persentase karyawan yang mendapatkan pendidikan lanjut, jumlah penelitian yang dipublikasikan, jumlah jenis pelayanan medic yang dilaksanakan berbasis *clinical pathway* dan DPJP, persentase pertumbuhan jumlah institusi pendukung pelayanan/pendidikan yang bekerjasama dengan RSO, sasaran keselamatan operasi, *emergency response time II*, persentase kejadian pasien jatuh, *nett death rate (NDR)*, pemberian pencegahan *VTE* pada pasien *hip I knee arthroplast*, *bed occupancy rate (BOR)*, indeks kepuasan masyarakat, waktu tunggu rawat jalan (WTRJ), waktu tunggu operasi efektif (WTE), waktu tunggu pelayanan radiologi, waktu tunggu pelayanan laboratorium, waktu tunggu pelayanan resep obat jadi (WTOJ).

2. Capaian kinerja tahun 2018

Berdasarkan rangkuman pengukuran kinerja, dari 24 (dua puluh empat) indikator kinerja yang diterapkan RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta selama tahun 2018, sebanyak 18 indikator (75 %) dapat mencapai / melampaui target yang ditetapkan, sementara 6 indikator (25%) belum mencapai target. Beberapa indikator yang belum mencapai target yaitu : Persentase capaian modul IT per tahun, persentase jumlah pengembangan pelayanan medic sub spesialistik, persentase jumlah kegiatan pembangunan gedung pelayanan terpadu dan penunjangnya, persentase pertumbuhan jumlah institusi pendukung pelayanan/ pendidikan yang bekerjasama dengan RSO, indeks kepuasan masyarakat, pertumbuhan pendapatan RS.

3. Capaian kinerja tahun 2019

Berdasarkan rangkuman pengukuran kinerja, dari 24 (dua puluh empat) indikator kinerja yang diterapkan RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta selama tahun 2018, sebanyak 17 indikator (70,8 %) dapat mencapai / melampaui target yang ditetapkan, sementara 7 indikator (29,2%) belum mencapai target. 7 indikator yang belum memenuhi target yaitu : Persentase capaian modul IT per tahun, persentase jumlah pengembangan pelayanan medic sub spesialistik, pertumbuhan jumlah cakupan pelayanan medic sub spesialistik, persentase pertumbuhan jumlah institusi pendukung

pelayanan/pendidikan yang bekerjasama dengan RSO, *medication error*, indeks kepuasan masyarakat, indeks kepuasan kerja karyawan.

4. Capaian kinerja tahun 2020

Berdasarkan rangkuman pengukuran kinerja, dari 12 indikator kinerja utama yang ditetapkan RSO Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta pada Tahun 2020, sebanyak 10 indikator (83,3%) dapat mencapai target yang ditetapkan, sementara 2 indikator (16,7%) belum mencapai target. 2 indikator yang belum tercapai yaitu : Persentase karyawan yang mendapatkan pelatihan lebih dari 20 jam dan persentase jumlah kegiatan pembangunan gedung pelayanan terpadu dan penunjangnya.

Berdasarkan latar belakang diatas dan gap research dari penelitian sebelumnya, menyebabkan adanya ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja organisasi. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas, SIA, dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Survey pada RS Ortopedi DR.R.Soeharso Surakarta)”**. Motivasi dari penelitian ini yaitu masih terdapat ketidakonsistenan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya terkait faktor-faktor yang berpengaruh

terhadap kinerja organisasi dan ketertarikan peneliti untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti, adapun perbedaan dari penelitian saya dengan penelitian terdahulu

1. Lokasi, penelitian yang saya rujuk berada di Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Lokasi pada penelitian sebelumnya : Penelitian yang dilakukan oleh Wirnipin, et al (2015) berlokasi di Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali ; penelitian yang dilakukan oleh Dharmaningsih, et al(2017) berlokasi di Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali ; dan penelitian yang dilakukan oleh Wardiana dan Hermanto (2019) berlokasi di Kabupaten Sidoarjo.
2. Pada penelitian ini memodifikasi dengan mengganti variabel Komitmen Organisasi dan Human Capital dengan variabel Sistem Informasi Akuntansi dan *Good Corporate Governance*. Beberapa penelitian terdahulu meneliti variabel yang berbeda yaitu : Penelitian terdahulu dari Wirnipin, et al(2015) meneliti variabel Budaya Organisasi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi ; penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmaningsih, et al (2017) meneliti variabel Sistem Informasi Akuntansi, Human Capital, dan Budaya Organisasi Tri Hita Karana ; dan Penelitian yang dilakukan oleh Wardiana dan

Hermanto (2019) meneliti variabel Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi.

3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, sedangkan pada beberapa penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda, yaitu : Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirnipin, et al (2015) menggunakan teknik purposive sampling ; pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmaningsih, et al (2017) teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling ; dan penelitian yang dilakukan oleh Wardiana dan Hermanto (2019) menggunakan teknik sampel random sampling

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta ?
2. Apakah Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta?
4. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas diatas, peneliti mempunyai tujuan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Organisasi pada RS Ortopedi Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan bermanfaat untuk mata kuliah Akuntansi Sektor Publik karena dalam proposal ini membahas faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam organisasi sektor publik. Hasil Penelitian ini berguna untuk organisasi sektor publik sebagai bahan dan acuan untuk

memperbaiki Kinerja para karyawan yang berkenaan dengan Budaya Organisasi, Akuntabilitas, Sistem Informasi Akuntansi dan *Good Corporate Governance* agar terciptanya tingkat kepuasan dalam bekerja yang diinginkan dan berpengaruh untuk kinerja organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RS Ortopedi DR.R. Soeharso Surakarta

Hasil dari penelitian ini harapannya mampu menjadi landasan dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta khususnya terhadap budaya organisasi, akuntabilitas, SIA, dan *Good Corporate Governance* secara lebih lanjut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Serta dapat menjadi pembelajaran dan menambah wawasan bagi para karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya sehingga kepuasan dalam bekerja dapat bertambah dan ekonomi organisasi bisa terbangun secara efektif dan efisien.

b. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau bahan referensi untuk mahasiswa dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada masa yang akan datang, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi

mahasiswa sebagai bekal untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah ke dunia kerja dan sebagai tempat untuk membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja dengan materi yang telah disampaikan dalam perkuliahan.

c. Bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada masyarakat tentang kualitas kinerja organisasi RS Ortopedi DR. R. Soeharso Surakarta yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Akuntabilitas, Sistem Informasi Akuntansi, dan *Good Corporate Governance*.