

BAB I

PENDAHULUAN

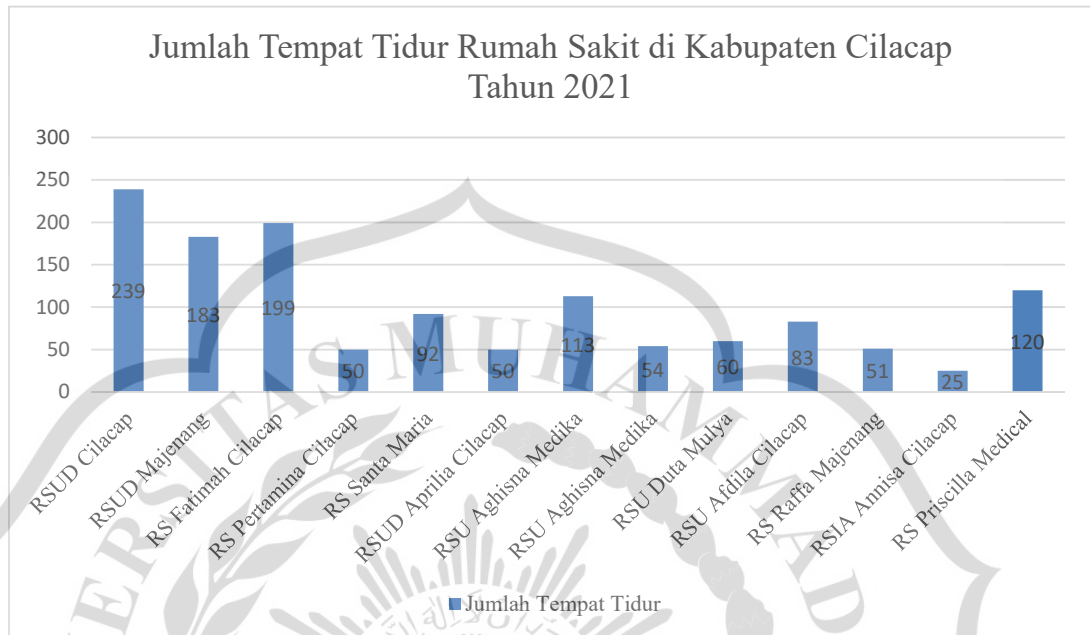
A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan infrastruktur yang diciptakan berupa fasilitas kesehatan dengan menawarkan pelayanan kesehatan, seperti rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat terhadap masyarakat. Berdasarkan Pasal 36 UU Kesehatan No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit didirikan dengan harapan mampu menciptakan pengelolaan terbaik dalam proses berlangsungnya kegiatan pelayanan kesehatan (Zaeni & Sawarjuwono, 2019). Namun, tidak semua penyedia layanan kesehatan mampu berperilaku sesuai dengan berbagai prinsip yang diterapkan terkait tata kelola pelayanan kesehatan, seperti fenomena yang ditemukan di negara Indonesia adalah sangat buruknya pelayanan kesehatan di berbagai daerah. Berdasarkan laporan survei Riskesdas (2020) yang diterbitkan Kementerian Kesehatan, dilakukan pengumpulan data untuk mengetahui tingkat kualitas kesehatan masyarakat di setiap daerah. Itu sebabnya pelayanan kesehatan di Jateng masih buruk. Mempraktikkan manajemen bisnis di rumah sakit tidaklah mudah. Prinsip-prinsip tata kelola yang telah disahkan pemerintah masih ditemukan banyaknya hambatan dari segi internal atau eksternal (Budiarti, 2011).

Kesehatan merupakan tanggung jawab bersama setiap individu, keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta. Keberhasilan pembangunan kesehatan ditentukan oleh kontribusi dari semua sektor, berdasarkan fungsi dan peranannya masing-masing. Dalam tatanan desentralisasi atau otonomi daerah

di bidang kesehatan, kualitas dari Sistem Informasi Kesehatan Regional dan Nasional sangat ditentukan oleh kualitas dari Sistem-Sistem Informasi Kesehatan Kabupaten/Kota. Profil Kesehatan Kabupaten Cilacap merupakan sarana untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan pembangunan kesehatan di Kabupaten Cilacap yang merupakan modal dasar demi tercapainya Kabupaten Cilacap Sehat dengan Kemandirian Masyarakat yang madani di bidang Kesehatan (Kemenkes RI, 2021).

Kendala-kendala Rumah Sakit di Cilacap ditemukan peneliti pada penerapan Sistem Informasi Pelayanan Kesehatan di RSUD Kabupaten Cilacap. Di mana, banyak hambatan yang dihadapi dalam penggunaan system informasi pelayanan tersebut. Masalah sumber daya manusia dalam penguasaan Teknologi Informasi (TI) menjadi kendala utama dalam penggunaan system informasi ini, hal ini mengakibatkan rendahnya tingkat kesesuaian hasil pada system informasi ini (Wajirah, 2010). Menurut jurnal Hertati & Safkau (2020), pentingnya penerapan sistem informasi manajemen yang baik sebagai pendorong *Good Government Governance* guna mewujudkan manajemen yang bermanfaat. Permasalahan tata kelola Rumah Sakit juga ditemukan pada Rumah Sakit Afdila Cilacap yang diketahui tingkat rendahnya perencanaan kebutuhan sarana fasilitas. Dari 12 Rumah Sakit di Cilacap, Rumah Sakit Afdilah menduduki peringkat 7 terkait fasilitas jumlah tempat tidur (Kemenkes RI, 2021).



Gambar 1.1 Jumlah Fasilitas Sarana Tempat Tidur RS. Di Cilacap 2021

Sumber: Simpus, 2021

Pedoman prinsip dalam perencanaan fasilitas dan layanan rumah sakit menjadi komponen penting dalam menciptakan nilai perusahaan. Jadi, diperlukan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) untuk menyelesaikan konflik, kekurangan, atau permasalahan yang ada. Karena, Akuntabilitas di fasilitas kesehatan terutama dalam dunia rumah sakit akan menjadi sebuah tuntutan bagi rumah sakit untuk dapat beroperasi sesuai dengan norma (Munawaroh, Aryani, & Pudjiastuti, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya penerapan prinsip-prinsip rumah sakit di Cilacap adalah kurangnya sarana prasarana dan fasilitas pelayanan kesehatan, rendahnya kesadaran penerapan kedisiplinan sesuai dengan pedoman pelayanan kesehatan, keterbatasan anggaran, kurangnya sarana transportasi dan akomodasi yang

memadai, kecenderungan golongan ekonomi menengah keatas berobat ke luar kota, serta system informasi manajemen Rumah Sakit di Cilacap yang masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pelayanan sehingga masih diperlukan pengembangan dan penyempurnaan (Pembab Cilacap, 2018). Dengan demikian, rumah sakit dalam menciptakan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat maka penting untuk menerapkan *Good Corporate Governance*. Berdasarkan peristiwa dan fenomena yang ditemukan mengenai *Corporate Governance* pada beberapa Rumah Sakit di Cilacap, peneliti akan menggunakan variabel *Corporate Governance* dengan subjek penelitian pada rumah sakit Afdila Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

Menurut Agoes (2011) *Good Corporate Governance* (GCG) adalah sebuah skema yang diciptakan guna menyusun antar koneksi dari komisaris, direksi, pemegang saham, serta pemangku perusahaan penting yang lain. Pengelolaan yang tepat juga mengarah kepada keterbukaan guna mendeskripsikan, menjangkau, dan memeriksa dari tujuan dan kinerja setiap perusahaan. *Good Corporate Governance* dengan tata kelola yang tepat akan mampu membangun tingkat kepercayaan khalayak umum pada bisnis dan system ekonomi. Dalam proses aktualisasinya, diketahui terdapat prinsip-prinsip yang mengikutinya. Prinsip-prinsip tersebut mengacu pada transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, keadilan, dan kesetaraan. Berbagai prinsip tersebut dapat menciptakan kesuksesan perusahaan karena mampu mencapai pembangunan berkelanjutan. *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG (2010) mengatakan bahwa konsep *Good Corporate*

Governance menjadi rancangan metode yang berfungsi untuk memberikan arahan pada perusahaan demi keberlangsungan perusahaan guna memenuhi harapan dari pimpinan perusahaan. *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG) mengatakan bahwa *Corporate Governance* akan digunakan pimpinan perusahaan menciptakan perusahaan yang sukses dan jangka panjang, jika konsep *corporate governance* mampu berperan menjadi skema, system, dan mekanisme bagi perusahaan (Kristiana, Wahyuni, & Sujana, 2017). *Good Corporate Governance* diikuti beberapa factor dalam menciptakan tata kelola yang baik, seperti pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan *Good Corporate Governance* dapat ditinjau melalui factor eksternal dan internal. Bentuk keberhasilan *Good Corporate Governance* melalui factor internal dapat dilihat berdasarkan dari pengendalian internal perusahaan. Di mana, pengendalian tersebut mampu melengkapi segala kebutuhan organisasi dan menyelesaikan tanggung jawab pengendalian dalam menjalankan pengendalian internal perusahaan (Candra, 2021). Menurut Mulyadi (2017), pengendalian internal merupakan bentuk susunan skema, mekanisme, serta rencana perusahaan yang telah berhasil dibentuk guna melindungi asset perusahaan, penetapan kevalidan dan kepercayaan informasi akuntansi, membentuk efisiensi, serta memotivasi tingkat ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Nelaz, Hasan, & Savitri (2018) menjelaskan bahwa pengendalian internal dapat menjamin terlaksananya operasional perusahaan

secara efisien dan efektif serta dipatuhinya peraturan internal perusahaan dan eksternal terkait sehingga timbul akuntabilitas. Jika permasalahan yang berkaitan dengan organisasi diatur dalam sistem pengendalian internal, kegiatan organisasi terlaksana sesuai standar yang telah ditetapkan dan kesalahan dapat dihindari, maka terciptalah Good Corporate Governance yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan pandangan tersebut maka pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mencapai tata kelola yang baik secara optimal, karena tingkat pengendalian internal juga menjadi faktor penentu terlaksananya tata kelola yang baik. (Yundari, 2014).

Menurut Kristiana *et al.*, (2017), pengendalian internal merupakan komponen penting yang mampu memberikan dampak signifikan pada pengelolaan perusahaan yang baik. Aktivitas pengendalian internal menjadi suatu hal yang dapat mencegah dan meminimalisir penipuan, karena pengendalian internal sendiri mengacu pada tahapan yang telah disusun perusahaan dan dilakukan untuk membangun kepercayaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Selain itu, menurut penelitian Fadilah (2011) dalam Ardiyanti & Supriadi (2018) mencatat bahwa sistem pengendalian internal mempunyai dampak langsung terhadap tata kelola yang baik dan karenanya anti-penipuan. Namun sistem pengendalian internal bukannya tanpa kelemahan, kelemahan tersebut dapat dimanfaatkan oleh oknum penipu. (Martani & Zaelani, 2011).

Pernyataan diatas didukung penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap *Good Corporate Governance* , diantaranya hasil penelitian

yang dilakukan oleh Kristiana et al (2017), Ardiyanti & Supriadi (2018), dan Maulana, Yudiana, & Rizqi (2020) menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governancae* (GCG). Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nelaz, Hasan, & Savitri (2018) dan Ifishdeco (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance*.

Pengendalian internal bukan hanya satu-satunya factor yang mampu memberikan pengaruh terhadap *Good Corporate Governance*, namun budaya organisasi juga menjadi variabel utama guna menciptakan *Good Corporate Governance* yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Candra, 2021). Besarnya pengaruh dari budaya organisasi tersebut mampu membantu perusahaan mencapai keberhasilan dalam memenuhi tujuannya. Di sisi lain, jika diketahui rendahnya budaya organisasi maka dapat menahan perusahaan untuk mencapai puncak kesuksesan dan keberhasilan (Anshari, Masjaya, & Amin, 2014). Tindakan karyawan perusahaan merupakan salah satu bentuk sikap dari hasil pengaruh yang diberikan budaya organisasi. Jika kondisi budaya organisasi positif, maka secara tidak langsung perusahaan akan mempunyai karyawan berkinerja tinggi (Lestari, 2013). Sebab itu, budaya organisasi yang mendukung maka perusahaan otomatis akan termotivasi untuk menggunakan kebijakan pada pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

Budaya organisasi menjadi peran utama karena menunjukkan kegiatan dan aktivitas sehari-hari sesuai dengan pedoman perusahaan. Diketahui, terdapat

kesetaraan peran antara budaya organisasi dan *Good Corporate Governance* yang hasilnya menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* akan tercipta jika budaya organisasi yang diterapkan perusahaan mampu mendominasi. *Good Corporate Governance* yang kuat mengharuskan suatu organisasi menyetarakan berbagai praktik ini dengan peraturan dan proses internalnya, namun hal ini memerlukan kehati-hatian dan pertimbangan terhadap budaya dan kondisi dari suatu perusahaan itu sendiri. Sebab itu, ketika akan melangsungkan penerapan prosedur *Good Corporate Governance* yang masuk akal, budaya organisasi perlu diperhitungkan. Tumpang tindih fungsi antara tata kelola perusahaan yang baik dan budaya organisasi yang menjadi dasar sistem organisasi memberi kontribusi lebih besar terhadap hal ini. Di sisi lain, kedua variabel tersebut akan menunjukkan perannya sebagai pencipta dari setiap keputusan organisasi (Widuri & Paramita, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Lestari, 2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Jadi, semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* juga akan semakin baik. Penelitian ini juga didukung Kristiana, Wahyuni, & Sujana (2017) menunjukkan hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Kemudian, hasil penelitian Wulan, Djati, & Endraria (2017) yang menunjukkan budaya organisasi terhadap *good corporate governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Penerapan praktik *good corporate governance* tidak lepas dari sudut pandang insan perusahaan, karena sekeras apa pun perusahaan membangun sistem

Kebijakan dengan standar *Good Corporate Governance* yang unggul tidak mungkin dapat dipisahkan dari kejiakan internal didalam perusahaan. Karena, meskipun berbagai upaya perusahaan dalam menyusun system, jika insan perusahaan tidak mempunyai komitmen bersama yang baik terhadap kemajuan organisasi, maka sistem akan menjadi tidak baik. perusahaan tidak akan bekerja. sangat efektif (Chirsty & Dewi, 2013). Secara teoritis, menurut Mc Haul *et al.*, (1995), komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap segala tindakan individu dalam menciptakan kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi tersebut akan mendukung penuh karyawan untuk mengevaluasi tugas diberbagai bidang dalam perusahaan. Dengan demikian, komitmen menjadi factor penting karena kemampuannya dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan (Ellitan & Anatan, 2007).

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi menjadi variabel yang menjadi alat ukur terhadap kelayakan karyawan terhadap perusahaan di waktu mendatang. Perusahaan dengan komitmen tinggi menggambarkan besarnya kepercayaan karyawan terhadap kebijakan dan pedoman perusahaan, mampu menggunakan waktu secara efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab, dan berharap menjadi karyawan tetap perusahaan. Besarnya komitmen dari masing-masing karyawan perusahaan secara tidak langsung dapat mendukung *Good Corporate Governance* (Konzelmann, 2016). Jika, komitmen tidak diperhatikan

oleh perusahaan maka akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja yang diberikan karyawan dan memberikan dampak negative terhadap tata kelola perusahaan (Afait, 2018)

Komitmen mengacu pada tingkat stabilitas hubungan individu dengan objek atau subjek lainnya. Hubungan tersebut mampu memberikan dorongan kuat untuk menciptakan kinerja individu yang lebih baik. Besarnya komitmen menjadi salah satu kondisi yang akan menciptakan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan meraih kesuksesan jangka panjang (Wiratno, Pratiwi, & Nurhikmah, 2011). Jika setiap karyawan mempunyai komitmen yang tinggi dan berniat menghasilkan hasil yang positif, untuk mencapai tujuan pelayanan publik sesuai dengan praktik *Good Corporate Governance* seharusnya tidak sulit untuk dicapai oleh seluruh anggota perusahaan. Hal ini untuk menjamin *Good Corporate Governance* yang tinggi (Syafrion & Azhari, 2015).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Septiawan, 2018), (Syafrion & Azhari, 2015) dan (Ristania & Justianto, 2012) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. *hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance (GCG).*

Menurut Meyen & Allen (1991), komitmen organisais mempunyai 3 komponen utama, yaitu komitmen afektif yang timbul ketika karyawan mempunyai keinginan kuat untuk bekerja di perusahaan karena mereka

mengembangkan keterikatan emosional, komitmen berkelanjutan yang timbul apabila anggota perusahaan dalam tim hanya butuh terhadap gaji atau tidak menemukan pekerjaan lain, dan komitmen normatif yang merupakan hasil dari peraturan lingkungan kerja. Karyawan yang menjadi anggota perusahaan akan mempunyai komitmen besar jika mereka sadar akan kewajiban dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya. Jadi, perusahaan yang ingin menerapkan *Good Corporate Governance* harus dapat menciptakan sikap komitmen terhadap karyawan untuk menciptakan pengelolaan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini melanjutkan penelitian Maulana et al. (2020) tentang penerapan konsep *Good Corporate Governance* pada sistem pengendalian internal PT Adhimix RMC Indonesia guna memaksimalkan kepuasan karyawan dan pelanggan.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu, di mana variabel independen penelitian sama-sama menerapkan system pengendalian internal dan variabel dependen menerapkan *Good Corporate Governance*. Kemudian, peneliti akan melengkapi variabel penelitian dengan menerapkan variabel sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi diterapkan peneliti pada suatu variabel yang dibagi lagi menjadi variabel independen. Menurut Kristiana et al (2017), budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Selanjutnya, hasil penelitian Septiawan (2018) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan

Good Corporate Governance. Untuk perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini akan dilakukan di RSUD Afdila Cilacap.

RSUD Afdila Cilacap merupakan rumah sakit yang menjadi pilihan dan direkomendasikan di wilayah Cilacap, meskipun sebelumnya telah dijelaskan masih adanya beberapa permasalahan perencanaan kebutuhan fasilitas. Di sisi lain, RSUD Afdila Cilacap mampu memberikan kualitas pelayanan yang bagus pada aspek lain. Pernyataan ini didukung dari komentar pada situs web RSUD Afdila Cilacap yang mengatakan bahwa sistem pelayanan tidak menyulitkan pasien dan ruang rawat inap yang nyaman dan bersih, upaya seperti ini membuat pasien mendapatkan kenyamanan atas pelayanan RSUD Afdila Cilacap (idfirms.com, 2022). Perkembangan pelayanan seperti ini menunjukkan bahwa RSUD Afdila Cilacap masih memiliki *Corporate Governance* yang baik.

Agar tercapainya visi misi dari organisasi perlunya dilakukan peningkatan kualitas internal organisasi, khususnya dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), dengan beberapa variabel yang diduga dapat memberikan pengaruh adalah pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diterapkan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut pada variabel bebas, pengendalian internal (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan variabel (Y) adalah *Good Corporate Governance* (GCG). Penelitian dilakukan di RSUD Afdila Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengumpulkan bukti-bukti pada beberapa hal berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.
2. Untuk membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.
3. Untuk membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari uraian di atas adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pimpinan RSU Afdila Cilacap

Untuk meningkatkan keunggulan pada perusahaan dengan melakukan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan perbandingan, serta saran untuk penelitian pada masa yang akan datang.

b. Untuk Peneliti

1) Tujuan penelitian ini adalah untuk menyampaikan informasi yang diterima peneliti mengenai komponen-komponen yang dapat mempengaruhi penerapan tata kelola perusahaan yang baik *good corporate governance* dalam suatu organisasi.

2) Penelitian ini merupakan syarat kelulusan program Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Untuk Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wawasan dan informasi lebih lanjut mengenai pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*.

d. Untuk Penelitian Selanjutnya

1) Peneliti berharap isi penelitiannya dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.