

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Siti Hariningsih^{1*}, Kartika Hendra², Anita Wijayanti³

Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta
Jl. KH. Agus Salim No. 10

*Email : harinrajias_uydi@yahoo.com

Abstraks

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi serta akuntabilitas publik baik secara bersama-sama maupun secara individu terhadap kinerja organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta. Sampel penelitian ini dipilih dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan survey kuesioner yang didistribusikan langsung kepada 35 responden dan data di olah menggunakan analisis jalur dengan bantuan program software SPSS Windows release 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas publik dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Publik

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wacana mengenai *good governance* (keperintahan yang baik) saat ini sangat hangat dibicarakan. Keperintahan yang baik tidak hanya berarti sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, pemerintah pun terdorong untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif. Peningkatan kualitas pelayanan publik ini juga diupayakan oleh Rumah Sakit Islam Surakarta dengan melakukan perbaikan secara kontinu (*continues Improvemet*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting untuk dilakukan dalam upaya peningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan rumah sakit yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money* (*efectifity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2009).

Faktor-faktor yang dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kinerja RS yang berorientasi *value for money* diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang baik. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik dan tinggi mendorong rumah sakit lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini karena budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan kekuatan individu dalam organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja. Faktor lainnya yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang baik adalah komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Peneliti meneliti kembali apa yang dilakukan oleh Tito Ferry pada tahun 2013 yang menelaah tentang analisis kinerja berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas

publik dengan populasi data penelitian karyawan Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali, dengan pemilihan sample penelitian menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan peneliti meneliti kembali pada rumah sakit swasta yang dalam pelaksanaan tugasnya sama-sama berhubungan langsung dengan masyarakat berkaitan dengan pelayanan yang baik, efektif dan efisien.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah berusaha mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi?

1.4 Landasa Teori

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterliban karyawan dalam pengambilan berbagai keputusan. Menurut Robbins dan Judge (2008: 100), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

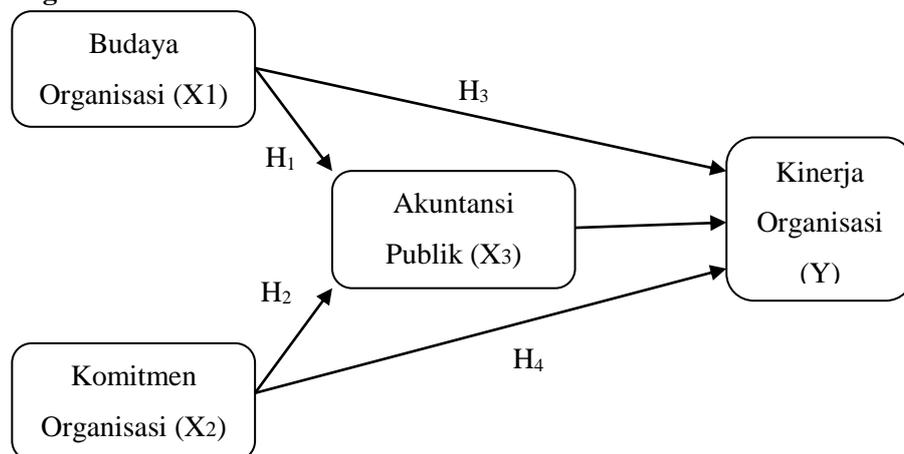
Akuntabilitas Publik

Menurut Mardiasmo (2009:20) Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandate (*principal*).

Menurut Mardiasmo (2009:22) empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu :

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum
2. Akuntabilitas Proses
3. Akuntabilitas Program
4. Akuntabilitas Kebijakan

1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
 H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
 H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
 H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
 H5 : Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSIS yang berjumlah 626 orang karyawan.

Sampling adalah suatu proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2003:97). Dalam penelitian ini digunakan teknik *non-probability sampling* dengan *convinien sampling*. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan di unit Akuntansi, Keuangan dan Administrasi umum yang berjumlah 35 orang karyawan.

2.2 Jenis dan Sumner Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primerr, yaitu berupa kuesioner. Data primer diperoleh secara langsung dari jawaban responden yang telah dipilih berdasarkan karakteristik penelitian.

2.3 Metode Analisa Data

Metode analisis data tersiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendeteksi yang baik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji hesteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan.

Persamaan regresinya adalah :

$$\text{Struktur 1, } X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \rho_{x_3\epsilon_1} \quad (1)$$

$$\text{Struktur 2, } Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \rho_{y\epsilon_2} \quad (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Organisasi
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Komitmen Organisasi
- X3 = Akuntabilitas Publik
- ϵ_1, ϵ_2 = standar error
- $\rho_{x_3}, \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}, \rho_{yx_3}$ = Koefisien Jalur

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

Menguji Sub-Struktur 1 (X_1 dan X_2 Terhadap X_3)

Uji F

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Bersama-sama (Uji F)

F	Sig.	Std. F	Std. Sig.	Kesimpulan
12,720	0,000	$F_{hitung} > F_{tabel}$	< 0,05	Ha diterima

Berdasarkan hasil uji F yang telah disajikan pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 12,720 dan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 35-2-1 = 32, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,295. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,720 > 3,295) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Uji t

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Std. Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	-3,628	2,037	0,001	0,05	Ha diterima
Komitmen Organisasi	-2,940	2,037	0,006	0,05	Ha diterima

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat di interpretasikan hasil uji t sebagai berikut:

Hipotesis 1

Hasil pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik.

Hipotesa 2

Hasil pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik diperoleh nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik.

Uji Koefisien Determinasi R²**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²**

Adjusted R ² square	Kesimpulan
0,443	Presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 44,3%

Berdasarkan hasil uji R² yang telah disajikan pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,408, artinya presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sehingga nilai $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,443} = \sqrt{0,557} = 0,746$

Menguji Sub-Struktur 2 (X1, X2 dan X3 Terhadap Y)**Uji F****Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Bersama-sama (Uji F)**

F	Sig.	Std. F	Std. Sig.	Kesimpulan
7,243	0,001	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$< 0,05$	H_a diterima

Berdasarkan hasil uji F yang telah disajikan pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 7,243, dan signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df 2 (n-k-1) atau 35-3-1 = 31, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,911. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,243 > 2,911$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,060 < 0,05$), maka H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Uji t**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)**

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Std. Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	-3,004	2,911	0,005	0,05	H_a diterima
Komitmen Organisasi	-2,108	2,911	0,043	0,05	H_a diterima
Akuntabilitas Publik	-4,420	2,911	0,043	0,05	H_a diterima

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan hasil uji t sebagai berikut:

Hipotesa 3

Hasil pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hipotesa 4

Hasil pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hipotesa 5

Hasil pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

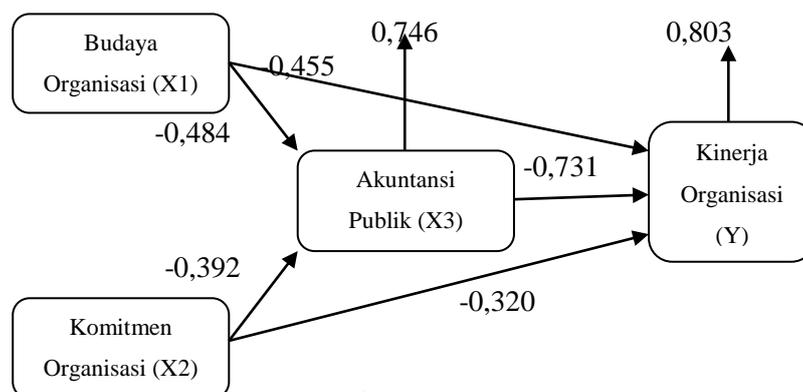
Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R ² square	Kesimpulan
0,412	Presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 41,2%

Berdasarkan hasil uji R² yang telah disajikan pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,412, artinya presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sehingga nilai $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,355} = \sqrt{0,645} = 0,803$

Secara lengkap hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci pada gambar berikut:



Gambar 1.2 Hasil Analisis Jalur

4. KESIMPULAN

- Secara simultan atau bersama-sama maka hasil pengujianya adalah sebagai berikut:
 - Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
 - Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa:
 - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik sehingga H1 terbukti kebenarannya.
 - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik sehingga H2 terbukti kebenarannya.
 - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga H3 terbukti kebenarannya.
 - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga H4 terbukti kebenarannya.
 - Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga H5 terbukti kebenarannya.
- Hasil analisa jalur dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - Pengaruh langsung variabel budaya organisasi memiliki nilai -0,455, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,101 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel budaya organisasi secara langsung maka, akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel intervening.
 - Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi memiliki nilai -0,320, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,033 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara langsung maka, akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Herlin Arisanti. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen kerja karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Penelitian*. Jepara: Dosen STIENU Jepara.
- Fadli, Muhammad. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PPPA Darul Qur'an). *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ferry, Titto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilyas, yasin. 2002. *Kinerja; Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Imam Ghozali dan Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling*. Semarang: badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. CV. Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Nursalam, 2003. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priyatno, Duwi. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan, Engkos. 2013. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Renyowijoyo, Muindro.2008. *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins SP, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Angelo. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. “*Statistik Untuk Penelitian*”. bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.