

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja manajemen merupakan elemen krusial dalam mengukur sejauh mana sebuah rumah sakit dapat merealisasikan tujuan strategisnya, yaitu memberikan layanan kesehatan yang aman, berkualitas, dan sesuai standar profesional. Kinerja manajemen yang baik menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, meningkatkan proses pelayanan, serta memastikan kepuasan pasien dan pihak-pihak terkait (Suryadi et al., 2021; Azizah et al., 2022).

Secara konseptual, kinerja manajemen dapat dipahami sebagai proses berkesinambungan yang mencakup tahap penetapan, evaluasi, dan peningkatan performa individu maupun kelompok, serta penyelarasan hasil kerja dengan arah strategis organisasi (Saleha et al., 2023). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki seseorang atau unit kerja.

Dalam organisasi, kerja seseorang atau kelompok disebut kinerja. Hasil kerja individu maupun tim disebut sebagai kinerja, yang menunjukkan tingkat pencapaian terhadap sasaran. Tujuan organisasi tercapai jika kinerja sah tanpa melanggar hukum, nilai, dan etika. Dewi et al., (2022).

Manajemen kinerja adalah proses yang terstruktur, ada empat tahap utama : perencanaan, pengelolaan, peninjauan, dan pengembangan. Tahap perencanaan fokus pada penentuan target yang realistis dan terukur, termasuk strategi pencapaiannya serta waktu pelaksanaan yang jelas. Tahap pengelolaan dan

dukungan memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana melalui pemantauan, pengendalian, dan pengaturan sesuai prosedur organisasi. Tahap peninjauan dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja pegawai secara objektif dengan data yang relevan. Pada tahap terakhir, yaitu pengembangan dan penghargaan, diambil keputusan berdasarkan hasil evaluasi, seperti perbaikan, pemberian penghargaan, atau pengembangan strategi yang sudah efektif sebelumnya. Saleha et al., (2023).

Akuntansi manajemen telah mengalami perubahan signifikan. Sebelumnya, akuntansi manajemen hanya berkaitan dengan biaya, penganggaran, dan analisis *varians*. Namun, dengan meningkatnya tata kelola perusahaan, cakupan akuntansi manajemen menjadi lebih luas. Kini, akuntansi manajemen memberikan informasi penting kepada dewan direksi dan pemimpin tinggi, untuk membantu mereka membuat keputusan dalam tata kelola yang sesuai dengan strategi jangka panjang perusahaan. Perubahan ini telah mengubah peran akuntan manajemen dari hanya pengolah data menjadi penasihat strategis yang terlibat dalam proses tata kelola seperti penilaian kinerja, manajemen risiko, dan pemantauan kepatuhan. Tiwari et al., (2024).

Minat investor terhadap *Environmental, Social, and Governance* (ESG) semakin meningkat karena mereka menyadari bahwa faktor ESG mempengaruhi kinerja dan gambar risiko jangka panjang perusahaan. Di samping itu, berbagai pihak terkait seperti pelanggan, regulator, dan masyarakat menuntut transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Kinerja ESG yang baik dapat memperkuat

kepercayaan publik, membangun loyalitas pelanggan, serta menciptakan nilai yang bermanfaat jangka panjang bagi perusahaan . Cendana et al., (2025).

Salah satu hal penting dalam memberikan pelayanan terbaik adalah punya karyawan yang kompeten dan mahir. Manajer SDM memegang kendali dalam mengelola dan meningkatkan kualitas karyawan di rumah sakit. Tugas mereka mencakup merencanakan, mengatur, mengontrol, dan mengawasi semua aspek terkait SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, gaji, dan hubungan kerja. Manajer SDM yang baik dan profesional bisa membantu meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sari et al., (2024).

Kinerja manajemen yang bagus tidak bisa terlepas dari sistem pengendalian yang bagus pula. Salah satu alat penting adalah Kinerja yang optimal juga tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sistem pengendalian yang baik, terutama sistem pengendalian manajemen (MCS), yang membantu manajemen dalam merencanakan, mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi aktivitas agar sejalan dengan tujuan organisasi (Anthony & Govindarajan, 2007; Guspinda et al., 2021). Implementasi MCS yang baik diharapkan bisa meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, meningkatkan akuntabilitas, serta mencegah kesalahan dan penyimpangan.

Rumah sakit merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelayanan di bidang kesehatan di suatu wilayah. Untuk memberikan pelayanan optimal, penerapan MCS yang efektif berperan penting untuk memastikan efisiensi sumber daya, peningkatan akuntabilitas, serta pencegahan kesalahan operasional. Salah

satu sumber daya utama adalah SDM, karena mereka yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien (Siregar et.al., 2021). Meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien adalah fokus utama rumah sakit yang harus terus dilakukan. Untuk itu rumah sakit perlu meningkatkan mutu pelayanan medis, meminimalkan terjadinya kesalahan, serta mengawasi proses pelayanan dan mengendalikan biaya operasional (Iramayanti, 2020).

Rumah sakit adalah bagian yang sangat vital dalam sistem penyelenggaraan layanan kesehatan yang dituntut memberikan layanan yang aman, bermutu, dan akuntabel. Dalam hal manajemen, pencapaian kualitas layanan ini sangat bergantung pada efektivitas sistem pengendalian manajemen (MCS). MCS berperan penting dalam merencanakan, mengarahkan, serta mengevaluasi aktivitas organisasi agar selaras dengan tujuan strategis rumah sakit. Asiah et al., (2021).

Peran sistem pengendalian internal dalam meningkatkan efisiensi kerja tenaga medis adalah indikator penting dalam menilai kinerja rumah sakit. Pentingnya sistem kontrol internal terhadap pegawai di bagian pelayanan kesehatan bertujuan untuk memantau perkembangan pegawai. Hal tersebut berperan dalam membantu rumah sakit memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi pasien. Perjuangan melawan covid-19 sejak Januari 2020 menjadi prioritas utama lebih dari 200 negara. Klenert & Funke, (2020).

Namun, nyatanya penerapan sistem *management control system* (MCS) di rumah sakit seringkali tidak berjalan dengan baik. Salah satu contoh rumah sakit yang dapat disebutkan antara lain RSUD Raden Mattaher Jambi menunjukkan bahwa kelemahan dalam sistem kontrol manajemen dapat menyebabkan penurunan

kualitas pelayanan, ketidakpuasan pasien, serta menurunnya reputasi rumah sakit (ANTARA, 2025; Bidiknasional.com, 2025).

Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan MCS adalah tingkat komitmen dari organisasi. Faktor komitmen organisasi menjadi penentu keberhasilan MCS, karena menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap tujuan institusi dalam mendukung terwujudnya visi organisasi dan misi organisasi. Aisyah et al., (2021). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan efektivitas MCS dalam memperbaiki kinerja (Noor et al., 2023; Pradita et al., 2021).

Penelitian mengenai peran komitmen organisasi sebagai pengaruh antara MCS dan kinerja manajemen di rumah sakit di Indonesia masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan agar dapat memberikan sumbangan serta pemahaman yang lebih komprehensif terhadap topik yang diteliti dalam pengembangan sistem pengendalian rumah sakit, sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Menurut Tambunan et al. (2022), penelitian mereka menegaskan bahwa kejelasan tujuan dan sasaran dalam sistem pengendalian manajemen berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem ini dicirikan oleh adanya proses yang terstruktur, terkoordinasi, dan berulang guna mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan penetapan tujuan yang jelas dan terarah sejak awal, karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan fokus dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Efektivitas penerapan *Management Control System (MCS)* tidak hanya bergantung pada instrumen formal maupun prosedur yang diterapkan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, keyakinan terhadap tujuan organisasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Khairudin (2021).

Menurut Sari et al., (2023) Sistem pengendalian manajemen berfungsi sebagai perangkat yang digunakan manajer dalam mengatur dan menilai kinerja organisasi guna memastikan tercapainya sasaran strategis. Serta memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam menjalankan strategi serta kebijakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan utama sistem ini adalah meningkatkan efektivitas pencapaian target organisasi sekaligus memberikan alat bagi manajemen untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas perusahaan guna menjamin tercapainya hasil yang optimal. Penerapan sistem pengendalian manajemen menjadi penting untuk menjamin bahwa setiap kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana serta untuk menilai sejauh mana sistem tersebut mampu mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya.

Permasalahan dalam pengelolaan rumah sakit, seperti yang terjadi di RSUD Raden Mattaher Jambi, menunjukkan kurangnya komitmen organisasi untuk menerapkan sistem pengendalian yang sudah ada. Gubernur Jambi dengan tegas menyatakan bahwa masalah manajemen bukan hanya karena kurangnya prosedur,

tetapi juga karena manajemen tidak cukup mendukung perubahan dan peningkatan (ANTARA, April 2025).

Pernyataan ini disampaikan dalam rapat mendadak yang dihadiri oleh pejabat rumah sakit dan seluruh manajemen. Proses pengambilan keputusan yang lambat, pengawasan yang lemah, dan ketidakresponsifan terhadap keluhan masyarakat adalah fenomena yang terjadi belakangan ini, meskipun fasilitas kesehatan di rumah sakit ini sudah memadai.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa keberadaan sistem pengendalian tidak akan memberikan hasil yang signifikan apabila tidak disertai dengan komitmen kuat dari pihak manajemen. Lebih lanjut, UU No. 17 Tahun 2023 Pasal 143 Ayat (2) mengatur kewajiban penyelenggara layanan kesehatan untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien guna menjamin mutu pelayanan. Melalui sistem manajemen kontrol, artinya sistem kontrol manajemen (MCS) tidak boleh diabaikan sebagai alat penting dalam tata kelola rumah sakit.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, RSUD Raden Mattaher berpegang teguh pada visi, misi, dan tujuan institusi yang menjadi acuan utama dalam penyelenggaraan layanan kesehatan secara profesional dan berorientasi pada mutu. yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat, serta program Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi, masih menghadapi beberapa kendala dalam pelayanan, antara lain:

1. Kualitas pelayanan kesehatan masih kurang memadai dan belum sesuai standar.
2. Sarana dan prasarana belum lengkap dan memadai, peralatan kesehatan belum memenuhi standar RS B Pendidikan.

3. Kompetensi SDM masih belum sesuai standar karena kurangnya pelatihan dan pendidikan serta anggaran untuk peningkatan kompetensi masih kurang.
4. Penggunaan SIM RS belum terintegrasi karena keterbatasan anggaran dan kelengkapan sarana prasarana SIM RS.

Tabel 1.1

Identifikasi masalah berdasarkan tugas dan fungsi RSUD Raden Mattaher
Provinsi Jambi

Aspek Kajian	Capaian / Kondisi saat ini	Standart	Faktor yang memengaruhi		Permasalah an Pelayanan SKPD
			Internal (Kewenangan SKPD)	Eksternal (Diluar kewenangan SKPD)	
1	2	3	4	5	6
Angka kematian di instalasi Rawat Inap 4,1 %	5 Per seribu	≤ 25 per 1.000	Pelaksanaan SPO yang belum optimal	RSUD Raden Mattaher Jambi berperan sebagai pusat layanan kesehatan utama di wilayah jambi yang menangani pasien termasuk kasus kasus terminal	Mutu pelayanan belum sesuai standart
Sarana dan prasarana	80 %	100%	Minimnya kemampuan anggaran BLUD untuk pemenuhan sarana dan prasarana	Minimnya subsidi APBN dan APBD untuk pemenuhan sarana dan prasarana	Jumlah sarana dan prasarana yang belum memadai
Kompetensi SDM	Belum sesuai standart	100%	Kurangnya pendidikan dan latihan dalam peningkatan kompetensi SDM	Kurangnya anggaran yang dialokasikan untyk peningkatan pendidikan dan pelatihan SDM	Kompetensi SDM belum sesuai standart

Aspek Kajian	Capaian / Kondisi saat ini	Standart	Faktor yang memengaruhi		Permasalahan an Pelayanan SKPD
			Internal (Kewenangan SKPD)	Eksternal (Diluar kewenangan SKPD)	
1	2	3	4	5	6
SIM RS	SIM RS yang belum terintegrasi	100%	Minimnya kemampuan anggaran BLUD untuk pelaksanaan SIM RS yang terintegrasi	Minimnya subsidi APBD dan APBD untuk pemenuhan pelaksanaan SIM RS yang terintegrasi	SIM RS yang belum terintegrasi

Sumber: Rapat penyusunan renstra RSUD Raden Mattaher Jambi, 2021

Kondisi saat ini RSUD Mattaher belum lengkapnya peralatan medis yang canggih, tersedianya lahan yang cukup untuk mengembangkan sarana dan prasarana rumah sakit, kemudian kompetensi SDM (Tenaga medis, non medis, tenaga administrasi) belum optimal, kemudian sarana dan prasarana juga belum optimal dan implementasi standar pelayanan medis serta standar prosedur operasional yang belum berjalan secara optimal mengindikasikan adanya urgensi untuk memperkuat konsistensi dan meningkatkan kepatuhan terhadap pedoman yang telah ditetapkan secara institusional maupun regulatif. (Renstra 2021-2026 RSUD Mattaher Jambi 30 Juni 2025; 17.30).

Menurut laporan JAMBICORNER.COM, tokoh masyarakat Jambi, Usman Ermulan, menyampaikan imbauan kepada Gubernur Jambi, Al Haris agar lebih memusatkan perhatian pada peningkatan kualitas layanan kesehatan di RSUD Raden Mattaher. Ia menekankan pentingnya perbaikan sarana dan prasarana, serta pemenuhan tersedianya obat-obatan dan sarana kesehatan yang memadai bagi masyarakat merupakan aspek krusial dalam mendukung pelayanan kesehatan yang

efektif dan berkesinambungan. Usman juga menilai bahwa mutu pelayanan kesehatan dapat dilihat dari profesionalisme tenaga medis, tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan, serta tingkat kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. "Usman menegaskan agar Direktur RSUD Raden Mattaher, Herlambang, benar-benar bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, mengingat hal ini berkaitan langsung dengan keselamatan nyawa manusia. Ia menyoroti pentingnya perhatian terhadap ketersediaan obat-obatan, peralatan kesehatan, serta kinerja para petugas yang harus dilakukan dengan keseriusan penuh. "Semua ini bergantung pada kepemimpinan. Jangan sampai fokus pada kegiatan besar, sementara hal-hal mendasar justru terabaikan," ujar Usman pada Rabu, 3 Juli 2025. *JAMBICORNER.COM*.

Mantan anggota DPR RI selama tiga periode yang memiliki pengalaman luas dalam bidang keuangan, perbankan, dan perencanaan nasional tersebut mengungkapkan bahwa, berdasarkan berbagai informasi yang diperolehnya dan sebagaimana dilaporkan oleh *JAMBICORNER.COM*, RSUD Raden Mattaher sempat menjadi perhatian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Salah satu isu krusial yang disorot adalah peningkatan signifikan pada jumlah utang belanja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) rumah sakit tersebut, yang saat ini telah mencapai nilai hingga miliaran rupiah.

Usman menegaskan bahwa keterlibatannya dalam isu tersebut tidak didorong oleh kepentingan pribadi, melainkan murni atas dasar kemanusiaan. Ia menyoroti bahwa RSUD Raden Mattaher memiliki peran strategis sebagai rumah sakit rujukan tertinggi di Provinsi Jambi. Sebagai mantan Staf Khusus Menteri

Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Usman juga mendorong Gubernur Jambi, Al Haris, bersama Ketua DPRD Provinsi Jambi, M. Hafiz Fattah, untuk menjalin koordinasi dan melakukan pendekatan strategis dengan pemerintah pusat, khususnya Menteri Kesehatan. Langkah ini diharapkan dapat mendorong percepatan pembangunan rumah sakit vertikal di bawah naungan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI di Provinsi Jambi. Menurutnya, kehadiran rumah sakit tersebut akan berkontribusi signifikan dalam mengurangi beban rujukan yang selama ini ditanggung RSUD Raden Mattaher serta menekan kecenderungan masyarakat Jambi untuk mencari layanan kesehatan ke luar negeri.

Selain isu yang terjadi di RSUD Raden Mattaher Jambi, muncul pula pemberitaan mengenai Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dioperasikan oleh BPJS Kesehatan. Program ini merupakan salah satu inisiatif strategis pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta kualitas kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Namun, sayangnya, isu negatif mengenai pelayanan yang diberikan kepada peserta BPJS kembali muncul, dengan kali ini melibatkan Rumah Sakit Mitra Keluarga Waru. Sidoarjo-News Patroli.Com <https://newspatroli.com/diduga-tolak-pasien-bpjs-rs-mitra-keluarga-waru-dikecam-akibat-pelayanan-yang-kurang-maksimal/>

Seorang pasien yang bernama Ida N. CH melaporkan bahwa ia mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan ketika berusaha mendapatkan layanan medis di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Waru pada hari Minggu malam, tanggal 20 April 2025. Pasien tersebut datang dengan keluhan utama berupa nyeri di ulu hati, disertai gejala mual dan muntah berulang, serta

beberapa tanda yang berkaitan dengan gangguan metabolik, seperti diabetes melitus, hiperkolesterolemia, dan hipertensi. "Saya merasa nyeri yang sangat hebat di ulu hati, mual, dan muntah sampai lima hingga enam kali. Saat diukur tekanan darahnya, tekanan darah saya fluktuasi, detak jantung mencapai 101 kali per menit, dan suhu tubuh saya 35,8 derajat Celcius," kata Ida kepada awak media.

Namun, menurut pengakuannya, pihak rumah sakit menolak melayani Ida dengan menggunakan BPJS karena dinilai tidak dalam kondisi "gawat darurat" atau "urgent". Ida kemudian diminta untuk berobat ke fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) atau poli umum dengan biaya pribadi. "Saya merasa lemas dan kebingungan, namun malah disuruh pulang. Padahal kondisi saya terus memburuk," keluhnya.

Setelah kembali ke rumah, kondisi Ida diketahui semakin memburuk dengan munculnya gejala kesemutan, kram, hingga kejang. Peristiwa ini memicu perhatian publik, terutama setelah suaminya, David, yang juga menjabat sebagai Ketua Umum Flobamora DPP Pusat Indonesia Berkarya, serta seorang tenaga kesehatan, menyatakan kekecewaannya terhadap penolakan pelayanan tersebut. "Saya sangat kecewa dengan cara pihak rumah sakit menangani pasien, terlebih dalam situasi darurat. Penanganan pasien seharusnya tidak pernah meninggalkan prinsip kemanusiaan. Saya akan menempuh jalur hukum untuk memperjuangkan hak istri saya sebagai peserta BPJS," ujarnya.

Sementara itu, perwakilan dari RS Mitra Keluarga Waru melalui seorang staf bernama Dina menjelaskan bahwa pihak rumah sakit tidak menolak pelayanan, melainkan mematuhi prosedur pelayanan bagi pasien BPJS yang belum memiliki

rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat pertama. "Pasien belum memiliki rujukan dari faskes tingkat pertama. RS kami merupakan fasilitas kesehatan lanjutan swasta, dan menurut aturan BPJS, harus ada rujukan untuk dapat dilayani, kecuali dalam kondisi darurat yang benar-benar mendesak," tuturnya, didampingi oleh petugas keamanan rumah sakit.

Kejadian tersebut menarik perhatian masyarakat. Banyak pihak menilai bahwa dalam situasi darurat, rumah sakit seharusnya lebih dulu menangani kebutuhan medis pasien, baru kemudian menyelesaikan urusan administrasi. Seorang aktivis sosial yang turut menyoroti kasus ini mengatakan, "Membantu nyawa pasien seharusnya menjadi prioritas utama, bukan sebaliknya."

Isu ini menjadi cermin bagi seluruh institusi layanan kesehatan untuk memperkuat pemahaman serta penerapan kebijakan BPJS Kesehatan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pasien dan penyelenggara layanan. Pemerintah serta lembaga terkait diharapkan secara aktif menyelidiki perkara ini demi terwujudnya keadilan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Sidoarjo-News Patroli.Com

Berdasarkan permasalahan yang muncul, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel yang memengaruhi hubungan antara sistem pengendalian manajemen dan kinerja manajerial di institusi rumah sakit. Harapan dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana tingkat komitmen organisasi berkontribusi terhadap efektivitas penerapan sistem manajemen kontrol dalam meningkatkan kinerja manajerial di lingkungan pelayanan kesehatan. Studi ini didasarkan pada semangat

reformasi sektor kesehatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023. Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher dan Rumah Sakit Mitra Keluarga dipilih karena relevansinya dalam menggambarkan tantangan dalam implementasi sistem pengendalian serta budaya organisasi di institusi layanan publik. Komitmen organisasi terbukti memengaruhi kinerja karyawan, termasuk di sektor medis. Menurut Sumarni et al., (2019), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan kinerja perawat, di mana peningkatan komitmen cenderung berdampak pada peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja tenaga keperawatan..

Widyawaty et al., (2022) menekankan bahwa terciptanya lingkungan organisasi yang kondusif berperan penting dalam membangun komitmen kerja yang tinggi di antara karyawan. Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) telah menunjukkan kontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi operasional serta memperkuat proses pengambilan keputusan strategis dalam mengelola institusi pelayanan kesehatan. (Pratama & Purwanto, 2023; Pujiastuti, 2021). Namun, keberhasilan SIMRS juga sangat bergantung pada sejauh mana organisasi menunjukkan komitmen dalam mempercepat penerapannya.

Komitmen organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yang dikembangkan dari penelitian Sugianto et al. (2020), Komitmen organisasi terdiri dari tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Ketiga jenis komitmen tersebut dianggap memainkan peran penting

dalam meningkatkan kinerja manajerial. Semakin kuat seseorang terikat dengan pekerjaannya, semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya peningkatan kinerja tersebut. Namun, hasil penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial masih menunjukkan variasi. Misalnya, Badu et al. (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan penelitian Chaerunnisak dan Adji (2020) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara keduanya.

Rinaldi et al. (2020) menyatakan bahwa komitmen dari organisasi memiliki peran penting dalam mengendalikan selisih anggaran yang terlalu besar. Hal ini dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat ikatan individu terhadap organisasi, yang juga mencerminkan tingkat kepercayaan serta keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya lebih berfokus pada tujuan organisasi dan bertindak dengan lebih hati-hati, sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya pembengkakan anggaran secara berlebihan.

Menurut Takdir et al., (2025) Komitmen organisasi dianggap memainkan peran penting sebagai faktor yang memoderasi hubungan antara efektivitas sistem pengendalian dan kinerja manajerial. Komitmen ini mencerminkan motivasi dalam diri anggota organisasi untuk tetap setia, bertahan, dan memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi, penerapan sistem pengendalian manajemen dapat berjalan lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai semangat yang kuat seseorang untuk terus menjaga hubungan dan menjadi anggota dari suatu organisasi. Hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi dan menunjukkan kesetiaan yang berlangsung secara berkelanjutan. Anggota organisasi dengan komitmen tinggi akan terus memusatkan perhatian pada kemajuan organisasi, pencapaian tujuan, serta keberhasilan jangka panjangnya (Purba, 2021).

Minat penulis mengenai topik ini muncul dari perhatian terhadap pentingnya sistem manajemen pengendalian yang efektif di lingkungan rumah sakit terutama penting dalam menghadapi tantangan terkait kualitas pelayanan yang semakin kompleks. Keberhasilan dalam menerapkan sistem tersebut tidak hanya bergantung pada alat dan prosedur yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Motivasi penelitian ini muncul dari keinginan penulis untuk meneliti secara mendalam peran komitmen organisasi sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara sistem penegndalian manajemen dan kinerja manajerial rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik bagi praktisi maupun akademisi dengan menghadirkan wawasan yang aplikatif dan relevan. Berdasarkan alasan tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dan menetapkan judul yang sesuai dengan fokus studi ini yaitu **“Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *management control system* terhadap kinerja *management* rumah sakit”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini akan menjawab

beberapa pertanyaan penelitian berikut:

- a. Apakah *Management Control System* berpengaruh terhadap kinerja management rumah sakit ?
- b. Apakah Komitmen Organisasi dapat memoderasi *Management Control System* dan kinerja manajemen rumah sakit ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menguji *Management Control System* berpengaruh terhadap kinerja management rumah sakit.
- b. Menguji Komitmen Organisasi dapat memoderasi *Management Control System* dan kinerja manajemen rumah sakit.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, baik dari perspektif akademik maupun praktis, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen, khususnya dalam bidang akuntansi manajemen dan perilaku organisasi, dengan menambahkan pemahaman mengenai peran moderasi komitmen organisasi terhadap hubungan sistem kontrol manajemen dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif serta rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang dan menerapkan sistem pengendalian manajemen yang efektif, dengan menekankan pentingnya komitmen organisasi sebagai faktor penentu utama keberhasilan implementasi MCS.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Sebagai referensi bagi pihak regulator dan pengelola rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen pegawai dan efektivitas pengendalian internal guna mendukung peningkatan kinerja manajerial.

1.4.4 Implikasi

Perluasan konsep komitmen organisasi dalam konteks *management control system* Penelitian ini diharapkan menyajikan bukti empiris tentang peran komitmen organisasi, yang biasanya dikaji dalam konteks perilaku karyawan atau kepuasan kerja, dalam meningkatkan efektivitas sistem manajerial secara signifikan. Ini membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut mengenai interaksi antara faktor-faktor perilaku dan struktural dalam organisasi.

1.4.5 Kontribusi

Rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit untuk memberikan panduan konkret bagi para pemimpin dan manajer rumah sakit dalam meningkatkan kinerja, membangun dan memelihara komitmen organisasi yang tinggi, agar dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan inspiratif.