

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tata Kelola Perusahaan pada Rumah Sakit di Jabodetabek

Yosefin^{1*}, Anna Rosalina²
ISB Atma Luhur

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh budaya organisasi pada rumah sakit mempengaruhi penerapan good corporate governance pada rumah sakit secara signifikan. Penelitian ini juga ingin mengetahui seberapa jauh tipe kepemilikan mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi pada rumah sakit yang dijabarkan dalam inovasi, detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah corporate governance yang dijabarkan dalam fairness, transparency, accountability, dan responsibility. Penelitian ini menggunakan data primer dari kuisisioner yang diberikan kepada 150 responden pada tiga rumah sakit. Setiap rumah sakit diambil sampel 50 responden. Pada setiap rumah sakit, kuisisioner tersebut diberikan kepada 3 orang manajemen, 7 orang dokter, 32 orang perawat, dan 8 orang staf administrasi. Ketiga rumah sakit yang diteliti adalah RSPAD Gatot Subroto, RSAL Mintoarjo, dan RS St. Carolus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua hipotesis. Uji yang digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji validitas dan reabilitas, uji kesesuaian model, dan uji hipotesis. Data diproses dan dianalisis menggunakan regresi berganda untuk semua variabel. Hasil dari uji - uji yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi pada rumah sakit tidak mempengaruhi penerapan corporate governance pada rumah sakit secara signifikan. Dan, tipe kepemilikan tidak mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan.

Kata Kunci : Tata Kelola Perusahaan, Inovasi, Orientasi Hasil, Budaya Organisasi.

The Influence of Organizational Culture on Corporate Governance in Hospitals in Greater Jakarta

Yosefin^{1*}, Anna Rosalina²
ISB Atma Luhur

ABSTRACT: The research is to find out how far the organization's culture in the hospital influence the hospital's good corporate governance significantly. The research also want to find out how far the ownership influence the organizational's culture significantly. The independent variabel that used in this research are the organization's culture in the hospital that proxy by inovation, details, result orientation, people orientation, tim orientaion, agresive, and the status quo. The dependent variabel that used in this research are corporate governance that proxy by fairness, transparency, accountability, and responsibility. The research used primary data from quitionares that given to 150 respondents in the three hospital. Every hospital have 50 respondents. In every hospital, the quitionares are given into 3 managements, 7 doctors, 32 nurses, and 8 admimistration staf. The three hospital that observed are RSPAD Gatot Soebroto, RSAL Mintoarjo, and RS. St. Carolus. The sampling technic that used in this research is purposive sampling. The hypotheses that used in this research are two hypotheses. The tests that used to find out the result of this research are descriptive statistics, the valid and reliable test, the fit of model test, and the hypotheses test. The data processing and analyzing uses multiple regression for the all variable. The result showed that the hospital's corporate culture did not influence the hospital's good corporate governance significantly. And, the ownwrship did not influence the hospital's corporate culture significantly.

Keywords : Corporate Governance, Inovations, Result Orientation, Corporate Culture.

Submitted: 06-08-2022; Revised: 12-08-2022; Accepted: 22-08-2022

*Corresponding Author: efin1981@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan publik sekarang ini sedang disorot oleh masyarakat terutama dengan beredarnya rumors di masyarakat bahwa rumah sakit hanya mau melayani orang yang memiliki uang saja. Apabila ada orang yang kurang berada berobat ke rumah sakit mereka cenderung diabaikan dan tidak segera ditangani. Selain itu, ada pula rumors yang beredar bahwa biaya untuk berobat ke dokter spesialis sangat mahal dan tidak terjangkau. Penerapan prinsip Good Corporate Governance pada manajemen rumah sakit sangat diperlukan untuk menjawab tantangan dari rumors tersebut. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan publik, seharusnya dapat melayani semua masyarakat yang datang untuk berobat tanpa memandang status ekonominya. Rumah sakit hendaknya tidak hanya mementingkan keuntungan semata, tetapi juga melihat sisi kemanusiaan.

Penerapan prinsip Good Corporate Governance pada manajemen rumah sakit sangat diperlukan agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan publik yang harus melayani semua masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan tanpa memandang kondisi ekonomi masyarakat tersebut. Rumah sakit tidak boleh terlalu berorientasi kepada laba yang dihasilkan. Budaya organisasi yang ada pada suatu rumah sakit mempengaruhi penerapan Good Corporate Governance yang dilakukan. Budaya organisasi mempengaruhi kebijakan manajemen dalam hal memperhatikan konsumen dan lingkungan sekitar, melindungi pemegang saham minoritas, memperhatikan kesejahteraan karyawan, menjalin hubungan baik dengan pemasok obat-obatan dan peralatan.

Budaya - budaya organisasi berbeda antara satu rumah sakit dengan rumah sakit lainnya. Budaya pada rumah sakit milik pemerintah berbeda dengan budaya pada rumah sakit swasta nasional. Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian - penelitian atau jurnal - jurnal lainnya adalah penelitian penulis ini meneliti tentang apakah budaya organisasi mempengaruhi penerapan prinsip good corporate governance dan objek organisasi yang diteliti adalah rumah sakit.

Penelitian ini dilakukan dengan cara kuisioner dan observasi mengenai budaya dan penerapan Good Corporate Governance yang dilakukan pada beberapa rumah sakit dengan kepemilikan yang berbeda, seperti rumah sakit milik pemerintah (BUMN) dan rumah sakit swasta nasional. Penelitian ini juga hanya membahas pengaruh budaya terhadap Good Corporate Governance berdasarkan indikator - indikator budaya dan Good Corporate Governance. Penulis hanya membahas faktor budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi penerapan Good Corporate Governance. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa rumah sakit yang berada di JABODETABEK. Manfaat dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi budaya organisasi pada rumah sakit milik pemerintah (BUMN) dan rumah sakit swasta nasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penerapan Good Corporate Governance pada rumah sakit dan membantu

regulator dalam menerapkan regulasi mengenai Good Corporate Governance pada rumah sakit, khususnya untuk rumah sakit di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu rumah sakit - rumah sakit yang diteliti untuk lebih memperhatikan para stakeholders-nya dan dapat meningkatkan kualitas serta kinerja dari rumah sakit - rumah sakit tersebut, sehingga rumah sakit- rumah sakit yang diteliti menjadi semakin baik dan memiliki keunggulan yang kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut artikel yang berjudul Perilaku dan Budaya Organisasi dari www.google.co.id dengan kata kunci faktor - faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, perbedaan budaya organisasi yang satu dengan budaya organisasi lainnya disebabkan karena budaya organisasi dipengaruhi oleh tipe kepemilikan organisasi, budaya nasional dimana organisasi tersebut berada, pandangan dan interaksinya dengan lingkungan atau dunia luar, dan jenis atau tipe produksi yang dihasilkan organisasi. Schein (2004) juga mengidentifikasi tiga tingkatan budaya, yaitu :

1. Artifacts, yaitu sesuatu yang dimodifikasi oleh manusia untuk tujuan tertentu. Artifacts dapat langsung dilihat dari struktur sebuah organisasi dan proses yang dilakukan didalamnya. Artifacts merupakan hal yang paling mudah dilihat dan ditangkap saat kita memasuki sebuah organisasi karena berhubungan erat dengan apa yang kita lihat, kita dengar, dan kita rasakan saat berada di dalamnya.

2. Espoused Values, yaitu nilai - nilai yang didukung oleh perusahaan yang mencakup tujuan, strategi, dan filosofi dasar yang dimiliki oleh organisasi . Nilai - nilai ini dapat dipahami jika kita sudah mulai masuk ke organisasi tersebut dan tinggal lebih lama dengannya. Espoused Values biasanya dinyatakan secara tertulis dan menjadi aturan bagi setiap gerak dan langkah anggota organisasi. Pernyataan tertulis disusun berdasarkan kesepakatan bersama dan sering sangat dipengaruhi oleh cita - cita, tujuan, dan persepsi yang dimiliki oleh pendiri organisasi.

3. Basic underlying assumptions, yaitu kepercayaan, persepsi, perasaan yang menjadi sumber nilai dan tindakan dan dianggap penting bagi kesuksesan organisasi. Basic underlying assumptions dapat kita jumpai dengan menelusuri sejarah organisasinya.

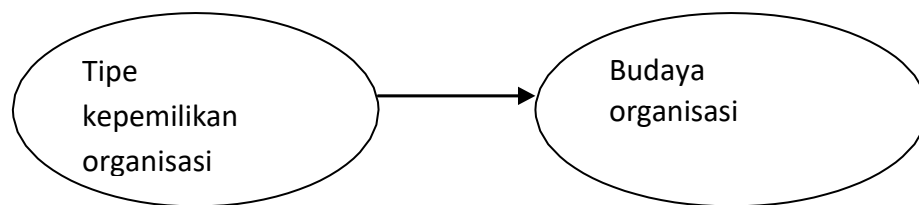
Aktualisasi dan terbentuknya budaya.

Menurut Sopiah (2018), Tahapan tahapan pembentukan atau pembangunan budaya organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru.

2. Pendiri membawa orang - orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri
3. Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha.
4. Orang - orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama sama dengan pendiri dan kelompok inti.

Dari penjelasan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi budaya suatu organisasi diatas dapat dilihat bahwa tipe masyarakat bisnis mempengaruhi budaya organisasi. Tipe - tipe kepemilikan organisasi yang berbeda mempengaruhi budaya organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penulis membuat hipotesis : Tipe kepemilikan yang berbeda dari beberapa rumah sakit menyebabkan budaya organisasi pada rumah sakit - rumah sakit tersebut menjadi berbeda. Atau dengan kata lain Tipe kepemilikan organisasi (rumah sakit) mempengaruhi budaya dari rumah sakit.



Gambar. 1 Model dari Tipe Kepemilikan mempengaruhi Budaya Organisasi.

Sumber : Artikel Perilaku Organisasi dari www.google.co.id dengan kata kunci faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Corporate Governance

Corporate Governance adalah sistem dan struktur untuk mengelola organisasi dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham serta mengakomodasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan organisasi atau stakeholders. Menurut artikel Pengertian dan Prinsip Dasar Good Corporate Governance dari www.google.co.id dengan kata kunci corporate governance, ada beberapa aspek

penting dari GCG yang perlu dipahami beragam kalangan di dunia bisnis, yakni;

- a. Adanya keseimbangan hubungan antara organ-organ organisasi di antaranya Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Komisaris, dan direksi. Keseimbangan ini mencakup hal hal yang berkaitan dengan struktur kelembagaan dan mekanisme operasional ketiga organ organisasi tersebut (keseimbangan internal)
- b. Adanya pemenuhan tanggung jawab organisasi sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh stakeholder. Tanggung jawab ini meliputi hal-hal yang terkait dengan pengaturan hubungan antara organisasi dengan stakeholders (keseimbangan eksternal). Di antaranya, tanggung jawab pengelola/ pengurus

us organisasi, manajemen, pengawasan, serta pertanggungjawaban kepada para pemegang saham dan stakeholders lainnya.

c. Adanya hak-hak pemegang saham untuk mendapat informasi yang tepat dan benar pada waktu yang diperlukan mengenai organisasi. Kemudian hak berperan serta dalam pengambilan keputusan mengenai perkembangan strategis dan perubahan mendasar atas organisasi serta ikut menikmati keuntungan yang diperoleh organisasi dalam pertumbuhannya.

d. Adanya perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing melalui keterbukaan informasi yang material dan relevan serta melarang penyampaian informasi untuk pihak sendiri yang bias menguntungkan orang dalam (insider information for insider trading). Menurut Tunggal (2012), penerapan Corporate Governance yang baik dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Perbaikan dalam komunikasi
2. Minimisasi potensial benturan
3. Fokus pada strategi – strategi utama
4. Peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi
5. Kesenambungan manfaat
6. Promosi citra korporat
7. Peningkatan kepuasan pelanggan
8. Perolehan kepercayaan investor
9. Lebih mudah memperoleh modal
10. Biaya modal yang lebih rendah
11. Memperbaiki kinerja usaha
12. Mempengaruhi harga saham
13. memperbaiki kinerja ekonomi

Corporate Governance yang baik merupakan langkah yang penting dalam membangun kepercayaan pasar dan mendorong arus investasi internasional yang lebih stabil dan bersifat jangka panjang.

Prinsip – Prinsip Utama Corporate Governance

Prinsip yang dikandung dalam GCG ada empat prinsip utama yaitu: *fairness*, *transparency*, *accountability*, dan *responsibility*. Keempat prinsip tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fairness (Kewajaran)

Secara sederhana kewajaran (*fairness*) bisa didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

2. Transparency (Keterbukaan Informasi)

Transparansi bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai organisasi.

3. Accountability (Dapat Dipertanggungjawabkan)

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan organisasi terlaksana secara efektif.

4. Responsibility (Pertanggungjawaban)

Pertanggungjawaban organisasi adalah kesesuaian (patuh) di dalam pengelolaan organisasi terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang berlaku di sini termasuk yang berkaitan dengan masalah pajak, hubungan industrial, perlindungan lingkungan hidup, kesehatan/ keselamatan kerja, standar penggajian, dan persaingan yang sehat.

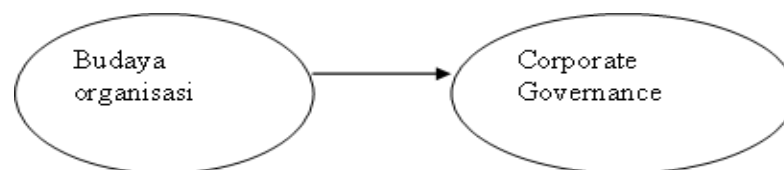
Penerapan prinsip corporate governance yang baik tidak terlepas dari unsur - unsur dalam corporate governance yang memegang peranan penting dalam terciptanya corporate governance yang baik. Unsur - unsur dalam corporate governance harus saling bekerja sama agar organisasi dapat menerapkan corporate governance secara baik.

Menurut Tunggal (2018), unsur - unsur yang terdapat dalam Corporate Governance yang baik terdiri atas :

1. Pemegang saham dan rapat umum pemegang saham.
2. Komisaris
3. Direksi
4. Komite audit
5. Sekretaris organisasi.
6. Manajer dan karyawan
7. Auditor eksternal
8. Auditor internal
9. Stakeholder lainnya

Dari penjelasan mengenai faktor -faktor yang mempengaruhi penerapan Corporate Governance diatas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang mendukung mempengaruhi kesuksesan dari penerapan Corporate Governance pada suatu organisasi.

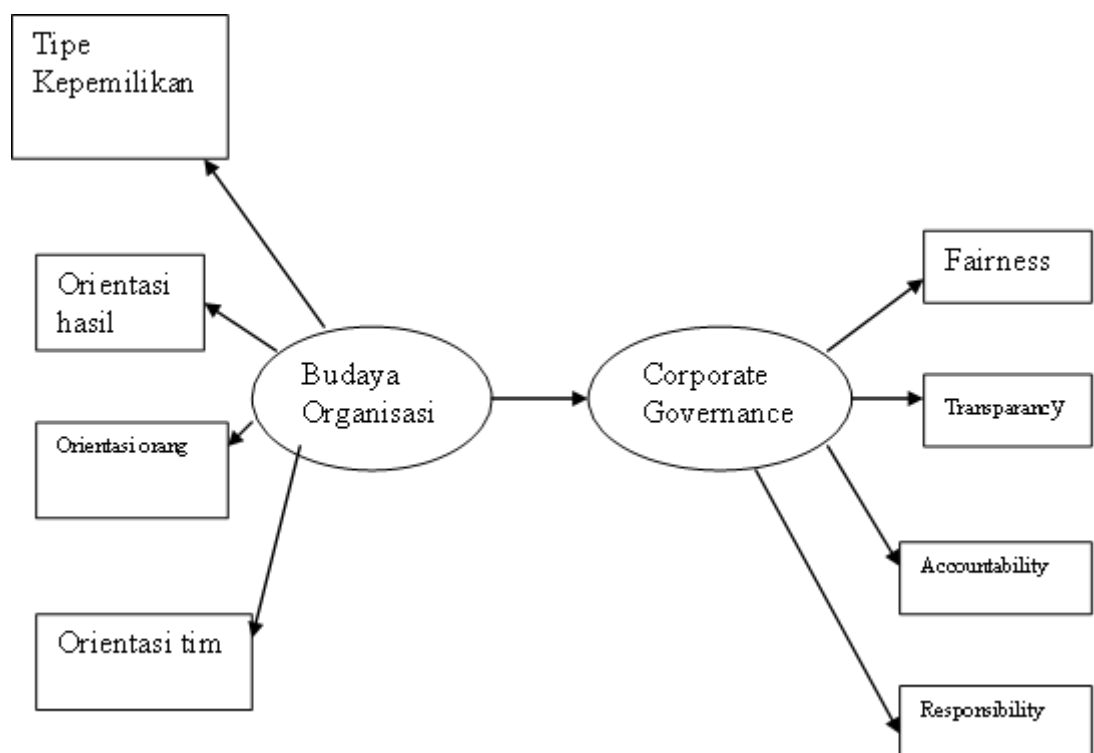
Oleh karena itu, penulis mengambil hipotesis : Budaya organisasi mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada organisasi.



Gambar 2. Model Dari Budaya Organisasi Mempengaruhi Corporate Governance

Penerapan prinsip corporate governance yang baik tergantung pada budaya yang baik. Budaya yang baik dapat membuat manajemen organisasi dapat menerapkan prinsip corporate governance dengan baik. Manajemen yang menganut budaya yang baik pasti menjalankan organisasi dengan baik dan berusaha untuk menerapkan corporate governance dengan baik. Budaya yang ada di masyarakat secara umum mempengaruhi budaya dari organisasi yang ada dalam masyarakat tersebut. Budaya organisasi mempengaruhi penerapan corporate governance dari organisasi tersebut. Prinsip good corporat

egovernance mewajibkan manajemen organisasi untuk memperhatikan para stakeholders-nya dengan tidak merugikan mereka. Prinsip good corporate governance menghendaki adanya kewajaran, keterbukaan, dapat dipertanggungjawabkan, serta pertanggungjawaban dari manajemen sebagai pengelola organisasi. Prinsip good corporate governance membuat organisasi dapat berhalan lebih baik dan dapat memiliki keunggulan yang kompetitif. Prinsip good corporate governance tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya faktor - faktor yang mendukung baik itu dari luar maupun dari dalam organisasi. Salah satu faktor dari dalam organisasi yang mendukung penerapan prinsip good corporate governance secara efektif adalah budaya organisasi. Untuk menerapkan prinsip good corporate governance dengan baik, perlu ada dukungan dari budaya organisasi yang baik pula. Budaya organisasi yang baik dipengaruhi oleh budaya nasional yang baik, karena para anggota organisasi juga berperan sebagai anggota masyarakat. Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis mengambil hipotesis : Budaya organisasi mempengaruhi penerapan prinsip good corporate governance di rumah sakit.



Gambar 3. Hubungan antara Budaya organisasi dengan prinsip good corporate governance

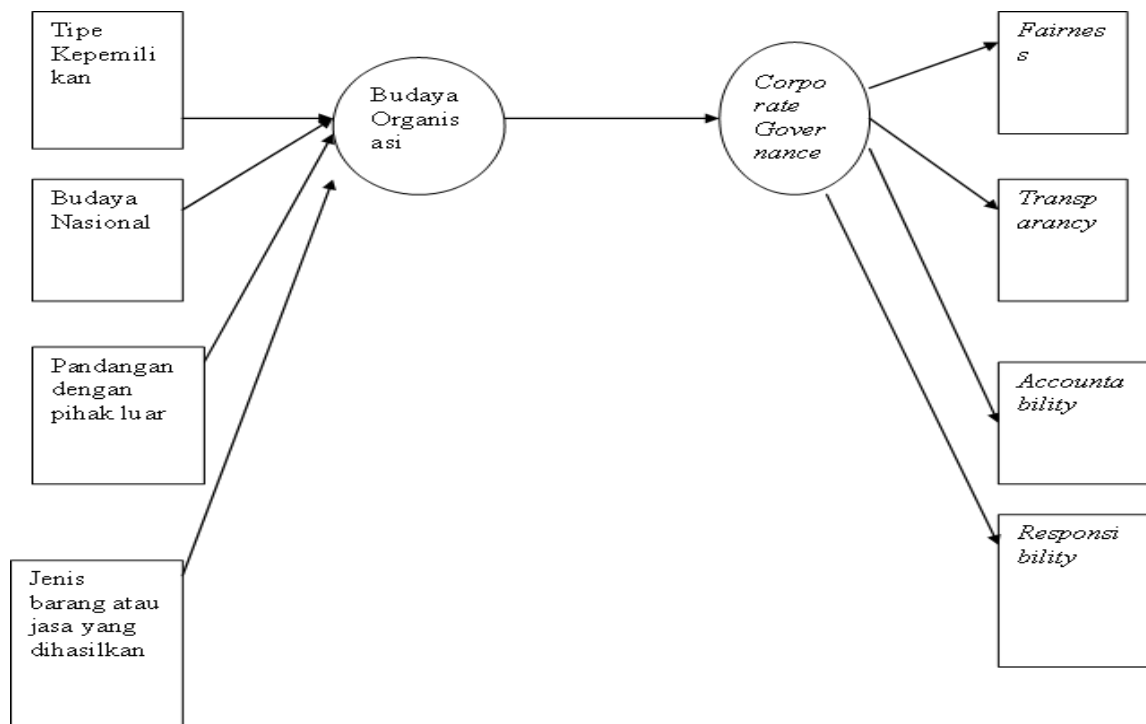
Hubungan Antara Tipe Kepemilikan Organisasi dengan Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi dapat memastikan bahwa ada keselarasan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang ingin

dicapai oleh para anggotanya. Budaya organisasi membuat para anggota memiliki nilai, norma, dan perilaku yang sama dengan yang diharapkan oleh organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi pengikat bagi para anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi menyebabkan para anggota organisasi memiliki rasa memiliki organisasi. Budaya organisasi yang baik tidak dapat berjalan begitu saja. Budaya organisasi harus diciptakan melalui sebuah proses yang panjang. Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut yaitu :

1. Tipe kepemilikan organisasi.
2. Budaya nasional dimana organisasi tersebut berada.
3. Pandangan dan interaksinya dengan lingkungan atau dunia luar.
4. Jenis atau tipe produksi yang dihasilkan organisasi.

dapat dilihat bahwa budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh tipe kepemilikan organisasi. Tipe kepemilikan organisasi mempengaruhi bagaimana gaya kepemimpinan manajemen tersebut dilaksanakan. Gaya kepemimpinan manajemen merupakan salah satu ruang lingkup budaya organisasi. Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis mengambil hipotesis : Tipe kepemilikan organisasi mempengaruhi budaya organisasi di rumah sakit secara signifikan.



Gambar 4. Hubungan antara Tipe Kepemilikan dengan Budaya Organisasi

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan budaya yang ada pada rumah sakit pada rumah sakit milik pemerintah (BUMN) dan rumah sakit swasta nasional. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah kepemilikan dari rumah sakit mempengaruhi budaya kerja dari rumah sakit tersebut. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sampai sejauh mana budaya kerja atau budaya organisasi pada rumah sakit mempengaruhi penerapan corporate governance pada rumah sakit tersebut dilihat berdasarkan masing – masing tipe kepemilikan.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dimana penulis menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dengan corporate governance pada rumah sakit. Penulis mendasarkan penelitian ini pada studi literatur terlebih dahulu, dimana penulis menemukan teori yang menyatakan tipe kepemilikan mempengaruhi budaya rumah sakit dan budaya rumah sakit merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi penerapan corporate governance pada rumah sakit. Penulis hanya membatasi satu faktor saja yang mempengaruhi penerapan corporate governance yang baik yaitu faktor budaya organisasi. Penulis juga membatasi satu faktor saja yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu tipe kepemilikan organisasi. Penelitian ini dilakukan hanya pada rumah sakit yang ada di JABODETABEK. (Sugiyono.,2017)

Penelitian ini dilakukan pada rumah sakit sebagai satu unit organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan memandang rumah sakit sebagai satu kesatuan, sehingga penelitian ini meliputi seluruh aspek yang ada di rumah sakit baik itu direksi, manajemen, staf administrasi, dokter, tenaga ahli atau spesialis, dan perawat.

Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel dependend, yaitu variabel yang menjadi inti penelitian yang dipengaruhi oleh variabel independend. Variabel dependend dalam penelitian ini adalah corporate governance.
2. Variabel independend, yaitu variabel yang menjadi inti penelitian yang mempengaruhi variabel dependend. Variabel independend dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

Pada penelitian ini, budaya organisasi sebagai variabel independend mempengaruhi corporate governance sebagai variabel dependend secara langsung. Namun, budaya organisasi juga dipengaruhi oleh sifat kepemilikan organisasi. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan tujuh karakteristik budaya yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan berani untuk mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi atau kecermatan, analisis , dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil - hasil pada orang - orang yang ada di dalam organisasi tersebut
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana para karyawan agresif dan kompetitif.
7. Kemantapan, yaitu Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Ketujuh karakteristik budaya yang disebutkan diatas digunakan untuk menggambarkan budaya organisasi yang berlaku di suatu rumah sakit dengan diukur menggunakan skala nominal.

Variabel corporate governance diukur dengan menggunakan 4 prinsip dari corporate governance, yaitu fairness, transparency, accountability, dan responsibility. Keempat alat ukur corporate governance tersebut digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana penerapan corporate governance yang baik di rumah sakit tersebut. Keempat alat ukur tersebut diukur dengan menggunakan skala nominal.

Metode Penentuan Sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode pengumpulan data probability sampling dengan stratisfied, dimana pada masing - masing tingkatan direksi, manajemen, staf administrasi, dokter, tenaga ahli atau spesialis, dan perawat diambil sample beberapa orang untuk diteliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan pada stratanya. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan metode Propose sampling, dimana sample yang diambil ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Penulis melakukan penelitian terhadap rumah sakit yang telah menerapkan corporate governance dan sampel dari rumah sakit yang diteliti diambil berdasarkan strata manajerial yang ada dalam rumah sakit tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh penulis melalui wawancara, kuisisioner, dan observasi. Namun karena keterbatasan waktu, maka wawancara, terutama dengan manajemen puncak, tidak dilaksanakan. Penulis hanya menggunakan kuisisioner dan observasi untuk lebih meyakinkan hasil dari kuisisioner tersebut. Setelah memperoleh ijin untuk melakukan penelitian dari rumah sakit - rumah sakit yang akan diteliti, penulis akan melakukan penelitian dengan cara membagikan kuisisioner kepada direksi, manajemen, staf administrasi, dokter, tenaga ahli atau spesialis, dan perawat, yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah responden direksi, manajemen, staf administrasi, dokter, tenaga ahli atau spesialis, dan perawat yang akan

dibagikan kuisioner berjumlah 50 orang setiap rumah sakit. Mereka diharapkan dapat mewakili kelompoknya dan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang budaya dan corporate governance pada rumah sakit - rumah sakit tersebut. Berikutnya, penulis memberikan kuisioner kepada beberapa pasien dari rumah sakit - rumah sakit tersebut untuk memperoleh gambaran bagaimana prinsip corporate governance tersebut dijalankan dan dirasakan oleh para pasien dari rumah sakit - rumah sakit tersebut. Penulis akan membagikan kuisioner kepada 20 orang pasien per rumah sakit. Penulis juga akan menggunakan referensi - referensi yang telah didapatkan sebelumnya baik itu dari literatur maupun informasi yang telah didapatkan dari narasumber - narasumber yang berkompeten dalam industri rumah sakit sebagai data yang menunjang penelitian.

Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Multiple Regretion dalam mengolah data yang telah didapatkan sehingga menjadi suatu informasi yang dibutuhkan oleh penulis untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan oleh penulis. Penulis memilih menggunakan metode Multiple Regretion karena penulis ingin mengetahui dan menguji sampai sejauh mana variabel Budaya Organisasi dapat mempengaruhi variabel Corporate Governance. Dalam menghitung dan menganalisis data yang telah didapatkan dari penelitian, penulis menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Dimana : Y = variabel dependen, dalam penelitian ini Corporate Governance
X = variabel independen, dalam penelitian ini Budaya Organisasi
a = Konstanta
b = Beta (koefisien pengaruh)

Penulis dalam melakukan penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji kualitas data yang telah didapatkan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas. Kemudian penulis akan melakukan uji kesesuaian model (goodness of fit modelss), dan uji hipotesis.

Uji chi square dilakukan penulis dengan cara :

H1 : Tipe kepemilikan organisasi (rumah sakit) mempengaruhi budaya dari rumah sakit.

Ho = $b_1 > 0$ \longrightarrow Tipe kepemilikan rumah sakit tidak mempengaruhi budaya dari rumah sakit.

Ha = $b_1 = 0$ \longrightarrow Tipe kepemilikan rumah sakit mempengaruhi budaya dari rumah sakit.

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan program AMOS dan SPSS, sehingga dihasilkan P value dari pengolahan data tersebut. Apabila

dalam uji chi square P value dari chi square $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika P value dari chi square $> 0,05$, maka H_0 diterima.

H2 : Budaya organisasi (rumah sakit) mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada rumah sakit .

$H_0 = b_1 > 0 \longrightarrow$ Budaya rumah sakit tidak mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada rumah sakit .

$H_a = b_1 = 0 \longrightarrow$ Budaya organisasi (rumah sakit) mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada rumah sakit.

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan program AMOS dan SPSS, sehingga dihasilkan P value dari pengolahan data tersebut. Apabila dalam uji chi square P value dari chi square $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika P value dari chi square $> 0,05$, maka H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Statistik deskriptif dapat dilihat dalam beberapa ukuran, yaitu nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata - rata (mean), nilai standar deviasi, dan frekuensi. Nilai minimum merupakan nilai terendah untuk setiap variabel. Nilai maksimum merupakan nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian. Nilai rata - rata (mean) merupakan nilai tengah dari suatu jumlah keseluruhan bilangan, yang berasal dari jumlah keseluruhan nilai bilangan tersebut. Nilai standard deviasi merupakan sebaran data yang digunakan dalam penelitian yang mencerminkan data tersebut merupakan data homogeny atau data heterogen yang sifatnya fluktuatif. Nilai standard deviasi yang baik adalah dibawah atau kurang dari 0.05. Frekuensi merupakan jumlah frekuensi dari setiap variable penelitian yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu - ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumah sakit - rumah sakit besar dan rumah sakit kecil, serta rumah sakit pemerintah dan swasta nasional yang ada di JABODETABEK, penulis menyebarkan surat permohonan ijin penelitian kepada 20 rumah sakit pemerintah (BUMN) dan rumah sakit swasta nasional yang ada di JABODETABEK. Pemilihan keduapuluh rumah sakit tersebut penulis sebar pada 4 rumah sakit di setiap wilayah di JABODETABEK. Setelah mendapatkan konfirmasi, penulis hanya berhasil mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian pada 3 rumah sakit, yaitu Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Subroto, Rumah Sakit

Angkatan Laut (RSAL) Mintoarjo (sebagai wakil dari rumah sakit pemerintah), dan Rumah Sakit Saint Carolus (sebagai wakil rumah sakit swasta nasional). Setelah mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian di ketiga rumah sakit tersebut, dengan populasi penelitian adalah seluruh manajemen, dokter, perawat, staf administrasi yang ada di ketiga rumah sakit tersebut, penulis memilih metode sampling dengan metode propose sampling, dimana sample yang diambil ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Penulis menyebarkan kuisisioner sebanyak 50 buah kuisisioner untuk setiap rumah sakit, sehingga total kuisisioner yang disebar adalah 150 buah kuisisioner. Total kuisisioner yang sudah diisi, kembali kepada penulis, dan dapat diolah adalah 142 kuisisioner. Setelah penulis melakukan sortir terhadap kuisisioner – kuisisioner yang dapat diolah, terdapat 2 kuisisioner yang tidak dapat diolah. Total kuisisioner yang dapat diolah adalah 140 kuisisioner. Selain itu, penulis membagikan 20 buah kuisisioner untuk pasien di masing – masing rumah sakit hanya untuk mendapatkan gambaran apakah benar pasien merasakan tata kelola yang sudah dijalankan di rumah sakit yang bersangkutan dan apakah mereka puas dengan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit – rumah sakit tersebut.

Pada setiap rumah sakit, penulis menyebarkan kelimpuluh kuisisioner tersebut kepada 3 orang responden dari manajemen, 7 orang responden dari dokter, 32 orang responden dari perawat, dan 8 orang responden dari staf administrasi. Kelimpuluh orang responden tersebut yang menjadi sampel penelitian ini. Penulis langsung memberikan kuisisioner kepada masing – masing responden yang bersangkutan. Penilaian dalam kuisisioner dilakukan berdasarkan skala Lickert dengan penilaian untuk pernyataan positif : 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = ragu – ragu, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Sedangkan penilaian untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut : 1 = sangat setuju, 2 = setuju, 3 = ragu – ragu, 4 = tidak setuju, dan 5 = sangat tidak setuju

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari rumah sakit – rumah sakit yang diteliti:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Untuk Manajemen, Dokter, Perawat, dan Staf Administrasi Di Ketiga Rumah Sakit Secara Keseluruhan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INOVASI	140	3	5	4.01	.435
PERHATIAN	140	3	5	3.80	.351
HASIL	140	3	5	4.21	.479
ORANG	140	3	5	4.21	.434
TIM	140	3	5	4.06	.443
AGRESIF	140	3	5	4.01	.496
KEMANTAPAN	140	1	5	3.00	.681

FAIRNESS	140	2	5	3.92	.660
TRANSPARANCY	140	2	4	3.20	.421
ACCOUNTABILITY	140	2	5	3.49	.417
RESPONSIBILITY	140	2	5	3.77	.432
Valid N (listwise)	140				

Sumber : data diolah

Tabel 1. menyajikan ringkasan statistik deskriptif dari semua manajemen, dokter, perawat, dan staf administrasi di ketiga rumah sakit yang diteliti, yaitu RSPAD Gatot Soebroto, RSAL Mintoarjo, dan RS. St. Carolus, untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil dari tabel diatas untuk variabel independend, yaitu budaya rumah sakit, dilihat secara keseluruhan dari aspek inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan kita dapat melihat bahwa budaya dari ketiga rumah sakit yang diteliti sudah baik. Ketiga rumah sakit tersebut memiliki inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan yang cukup tinggi dengan nilai minimum 3, nilai maksimum 5, nilai mean berkisar antara 3.80 sampai dengan 4.21, dan nilai standar deviasi dibawah 0.05 (berkisar antara 0.0351 sampai dengan $0.0496 < 0.05$).

Namun, ketiga rumah sakit tersebut dalam hal kemantapan masih menjalankan organisasi dengan gaya sulit untuk melakukan perubahan dan kurang mengikuti perkembangan di industri rumah sakit. Hal itu disebabkan karena ketiga rumah sakit yang diteliti adalah rumah sakit - rumah sakit besar yang sudah sangat mapan dan mantap dengan manajemennya selama ini, sehingga mereka kurang mau melakukan perubahan. Mereka belum bersedia untuk melakukan perubahan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai minimum hanya sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5, nilai mean sebesar 3.00, dan nilai standar deviasi yang kurang baik yaitu diatas 0.05 ($0.0681 > 0.05$).

Sedangkan untuk variabel dependend, yaitu corporate governance, nilai ketiga rumah sakit ini kurang baik karena masih ada beberapa responden yang menilai manajemen kurang menjalankan corporate governance dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari nilai minimum yang diberikan hanya sebesar 2 untuk semua aspek corporate governance. Nilai 2 tersebut mengindikasikan bahwa ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan positif yang diberikan pada bagian corporate governance. Namun, ada juga beberapa responden yang memberikan nilai tinggi untuk corporate governance yang telah dilakukan oleh manajemen. Untuk standar deviasinya, pada variabel fairness nilai standar deviasinya kurang baik karena nilainya diatas 0.05 yaitu 0.0660.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Untuk Manajemen, Dokter, Perawat, dan Staf Administrasi Di Kedua Rumah Sakit Pemerintah

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO	93	3	5	4.03	.483
PERHATIAN TERHADAP DETAIL	93	3	5	3.81	.387
ORIENTASI HASIL	93	3	5	4.17	.526
ORIENTASI ORANG	93	3	5	4.24	.474
ORIENTASI TIM	93	3	5	4.09	.467
KEAGRESIFAN	93	3	5	4.04	.542
KEMANTAPAN	93	2	5	3.19	.604
FAIRNESS	93	2	5	3.87	.638
TRANSPARANCY	93	2	4	3.20	.425
ACCOUNTABILITY	93	3	5	3.54	.411
RESPONSIBILITY	93	2	5	3.77	.418
Valid N (listwise)	93				

Sumber : data diolah

Tabel 2. menyajikan ringkasan statistik deskriptif dari semua manajemen, dokter, perawat, dan staf administrasi di kedua rumah sakit pemerintah yang diteliti, yaitu RSPAD Gatot Soebroto dan RSAL Mintoarjo, untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil dari tabel diatas untuk variabel independend, yaitu budaya rumah sakit, dilihat secara keseluruhan dari aspek inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan kita dapat melihat bahwa budaya dari ketiga rumah sakit yang diteliti sudah baik. Ketiga rumah sakit tersebut memiliki inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan yang cukup tinggi dengan nilai minimum 3, nilai maksimum 5, nilai mean berkisar antara 3.81 sampai dengan 4.24, dan nilai standar deviasi dibawah 0.05 (berkisar antara 0.0387 sampai dengan 0.0483 < 0.05). Namun, untuk orientasi hasil dan keagresifan nilai standar deviasinya sedikit diatas 0.05 yaitu 0.526 dan 0.542.

Namun, kedua rumah sakit pemerintah tersebut dalam hal kemantapan masih menjalankan organisasi dengan gaya kepemimpinan yang lama atau mempertahankan status quo, sehingga sulit untuk melakukan perubahan dan kurang mengikuti perkembangan di industri rumah sakit. Hal itu disebabkan karena ketiga rumah sakit yang diteliti adalah rumah sakit - rumah sakit besar yang sudah sangat mapan dan mantap dengan manajemennya selama ini,

sehingga mereka kurang mau melakukan perubahan. Mereka belum bersedia untuk melakukan perubahan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai minimum hanya sebesar 2, nilai maksimum sebesar 5, nilai mean sebesar 3.19, dan nilai standar deviasi yang kurang baik yaitu diatas 0.05 ($0.0604 > 0.05$).

Sedangkan untuk variabel dependend, yaitu corporate governance, nilai kedua rumah sakit pemerintah ini kurang baik karena masih ada beberapa responden yang menilai manajemen kurang menjalankan corporate governance dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari nilai minimum yang diberikan hanya sebesar 2 untuk semua aspek fairness, transparency, dan responsibility. Walaupun, untuk variabel accountability, nilai minimumnya adalah 3. Nilai 2 tersebut mengindikasikan bahwa ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan positif yang diberikan pada bagian corporate governance. Namun, ada juga beberapa responden yang memberikan nilai tinggi untuk corporate governance yang telah dilakukan oleh manajemen. Untuk standar deviasinya, pada variabel fairness nilai standar deviasinya kurang baik karena nilainya diatas 0.05 yaitu 0.0638.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Untuk Manajemen, Dokter, Perawat, dan Staf Administrasi Di Kedua Rumah Sakit Swasta Nasional
 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO PERHATIAN	47	3	5	3.96	.320
HASIL	47	3	5	4.27	.365
ORANG	47	3	5	4.16	.341
TIM	47	3	5	3.99	.387
AGRESIF	47	3	5	3.93	.382
KEMANTAPAN	47	1	4	2.61	.663
FAIRNESS	47	2	5	4.01	.699
TRANSPARANCY	47	2	4	3.20	.417
ACCOUNTABILITY	47	2	4	3.39	.414
RESPONSIBILITY	47	2	5	3.79	.465
Valid N (listwise)	47				

Sumber : data diolah

Tabel 3. Menyajikan ringkasan statistic deskriptif dari semua manajemen , dokter, perawat, dan staf administrasi di rumah sakit swasta nasional yang diteliti, yaitu RS. St. Carolus, untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil dari tabel diatas untuk variabel independend,

yaitu budaya rumah sakit, dilihat secara keseluruhan dari aspek inovasi dan orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian kita dapat melihat bahwa budaya dari ketiga rumah sakit yang diteliti sudah baik. Ketiga rumah sakit tersebut memiliki inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan yang cukup tinggi dengan nilai minimum 3, nilai maksimum 5 (kecuali untuk perhatian terhadap detail hanya mendapatkan nilai maksimum 4), nilai mean berkisar antara 3.76 sampai dengan 4.27, dan nilai standar deviasi dibawah 0.05 (berkisar antara 0.0264 sampai dengan $0.0387 < 0.05$).

Namun, rumah sakit swasta nasional tersebut dalam hal kemandirian masih menjalankan organisasi dengan gaya kepemimpinan yang lama atau mempertahankan status quo, sehingga sulit untuk melakukan perubahan dan kurang mengikuti perkembangan di industri rumah sakit. Hal itu disebabkan karena rumah sakit swasta nasional yang diteliti adalah rumah sakit besar yang sudah sangat mapan dan mantap dengan manajemennya selama ini, sehingga mereka kurang mau melakukan perubahan. Mereka belum bersedia untuk melakukan perubahan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai minimum hanya sebesar 1, nilai maksimum sebesar 4, nilai mean sebesar 2.61, dan nilai standar deviasi yang kurang baik yaitu diatas 0.05 ($0.0663 > 0.05$). Sedangkan untuk variabel dependend, yaitu corporate governance, nilai rumah sakit swasta nasional ini kurang baik karena masih ada beberapa responden yang menilai manajemen kurang menjalankan corporate governance dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari nilai minimum yang diberikan hanya sebesar 2 untuk semua aspek corporate governance. Nilai 2 tersebut mengindikasikan bahwa ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan positif yang diberikan pada bagian corporate governance. Namun, ada juga beberapa responden yang memberikan nilai tinggi untuk corporate governance yang telah dilakukan oleh manajemen. Untuk standar deviasinya, pada variabel fairness nilai standar deviasinya kurang baik karena nilainya diatas 0.05 yaitu 0.0699.

Penulis juga membagikan kuisioner untuk 20 pasien pada setiap rumah sakit hanya untuk mendapatkan kross cek dari para pasien sebagai pihak ekstern rumah sakit yang juga merasakan kinerja dari semua pihak yang ada di rumah sakit tentang kepuasan mereka terhadap pelayanan yang diberikan dan apakah mereka merasakan kinerja yang baik dari semua pihak yang ada di rumah sakit. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan (lihat lampiran 1), dapat dilihat bahwa rata - rata semua pasien di ketiga rumah sakit tersebut merasa sangat puas dengan pelayanan yang diberikan dan kinerja dari ketiga rumah sakit. Para pasien di rumah sakit pemerintah dan swasta nasional juga sangat puas dengan kinerja dari rumah sakit - rumah sakit tersebut. Hanya saja, untuk rumah sakit pemerintah, ada beberapa pasien yang mengeluhkan kalau kamar kecil kurang bersih, obat - obatan untuk pasien askes kurang lengkap dan terbatas, serta ada yang pernah kehilangan barang di rumah sakit tersebut.

Uji Validitas

Hasil suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus memiliki validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Hasil pengujian validitas untuk konstruk Inovasi dan Pengambilan Resiko adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil pengujian validitas untuk konstruk Inovasi dan Pengambilan Resiko

Konstruk	<i>p-value</i>	Keputusan
1. A1.1	0,001	Valid
2. A1.2	0,000	Valid
3. A1.3	0,000	Valid
4. A1.4	0,449	Valid
5. A1.5	0,000	Valid
6. A1.6	0,000	Valid
7. A1.7	0,000	Valid
8. A1.8	0,000	Valid

*correlation is significant at the 0.01 level

** correlation is significant at the 0.05 level

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas, item-item pernyataan diatas memiliki $p\text{-value} < 0.05$. Artinya item-item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki validitas konstruk. Dengan kata lain terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut sehingga dapat membentuk konstruk dari Inovasi dan Pengambilan Resiko. Item pertanyaan 4 harus dikeluarkan dari pernyataan karena tidak dapat membentuk konstruk dari variable.

Uji Kesesuaian Model

Tabel 5. Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness-of-fit model*)

Pengukuran	Batas Penerimaan	Nilai
<i>Goodness-of-fit</i>	Yang Disarankan	
<i>Chi-square</i>	<i>chi-square</i> rendah	112,6
<i>p-value</i>	minimal 0,05 atau diatas 0,05	0,000
GFI	=0,90 atau mendekati 1	0,890
RMSEA	< 0,08	0,108
AGFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,832
TLI	> 0,90 atau mendekati 1	0,893
CFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,917

Sumber : data diolah dengan amos

Secara keseluruhan perhitungan tingkat kesesuaian model menunjukkan hasil yang cukup baik. Syarat utama dengan melihat nilai chi-square kurang dapat terpenuhi, karena chi-square 112,6 dengan p-value 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Sedangkan syarat chi-square diterima apabila p-value diatas 0,05. Namun jika kriteria chi-square kurang dapat terpenuhi, kriteria lain dapat dilihat dari nilai GFI = 0,890 (GFI mendekati 1), CFI = 0,917.

Uji Hipotesis

Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesa adalah dengan membandingkan besarnya p-value dengan level of significant sebesar 5% ($\alpha 0,05$). Jika p-value kurang dari $\alpha 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel. Demikian pula sebaliknya jika p-value lebih besar dari $\alpha 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) diterima, yang berarti terdapat tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel.

Hipotesa 1

Bunyi hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternative (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : Tipe kepemilikan rumah sakit tidak mempengaruhi budaya dari rumah sakit secara positif.

H_{a1} : Tipe kepemilikan rumah sakit mempengaruhi budaya dari rumah sakit secara positif.

Tabel 6. Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
INOVASI	Equal variances assumed	7.000	.009	-.874	138	.383	-.068	.078	-.222	.086
	Equal variances not assumed			-.995	127.988	.322	-.068	.068	-.204	.067
PERHATIAN	Equal variances assumed	9.203	.003	-.853	138	.395	-.054	.063	-.178	.071
	Equal variances not assumed			-.963	125.961	.338	-.054	.056	-.164	.057
HASIL	Equal variances assumed	4.845	.029	1.196	138	.234	.102	.086	-.067	.272
	Equal variances not assumed			1.344	124.616	.182	.102	.076	-.048	.253
ORANG	Equal variances assumed	10.166	.002	-1.032	138	.304	-.080	.078	-.234	.073
	Equal variances not assumed			-1.147	121.749	.253	-.080	.070	-.218	.058
TIM	Equal variances assumed	2.154	.144	-1.330	138	.186	-.105	.079	-.261	.051
	Equal variances not assumed			-1.414	109.063	.160	-.105	.074	-.253	.042
AGRESIF	Equal variances assumed	6.028	.015	-1.274	138	.205	-.113	.088	-.288	.062
	Equal variances not assumed			-1.425	123.432	.157	-.113	.079	-.269	.044
KEMANTAPAN	Equal variances assumed	2.374	.126	-5.215	138	.000	-.583	.112	-.804	-.362
	Equal variances not assumed			-5.057	85.190	.000	-.583	.115	-.812	-.354

Hipotesa 2

Bunyi hipotesa null (H0) dan hipotesa alternative (Ha) adalah sebagai berikut :

H02 : Budaya organisasi (rumah sakit) tidak mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada rumah sakit secara positif

Ha2 : Budaya organisasi (rumah sakit) mempengaruhi penerapan Corporate Governance pada rumah sakit secara positif

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesa 2 (Keseluruhan)

Hipotesa	Koefisien	p-value	Keputusan Ho
Budaya organisasi (rumah sakit) mempengaruhi H1: Penerapan <i>Corporate Governance</i> pada rumah sakit secara positif.	0,133	0,268	Ho ₁ diterima (tidak ada pengaruh)

Sumber : data diolah dengan amos

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa p-value untuk hipotesa pertama sebesar 0,268 > alpha 0,05. Dengan demikian H0₁ diterima dan Ha₁ tidak dapat didukung. Adapun koefisien sebesar 0,133 menunjukkan arah positif antara kedua variabel. Artinya semakin tinggi Budaya organisasi, maka akan semakin tinggi penerapan Corporate Governance tersebut.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji - uji yang telah dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa pembahasan penelitian sebagai berikut :

a. Uji Statistik deskriptif : Budaya rumah sakit dari keseluruhan rumah sakit yang diteliti memiliki nilai yang tinggi. Secara keseluruhan, nilai minimal dari budaya organisasi adalah 3, nilai maksimalnya adalah 5, nilai meannya berkisar antara 3.80 sampai 4.21, dan estándar deviasinya dibawah 0.05. Namun, untuk kemantapan, nilainya rendah. Nilai minimalnya adalah 1, nilai maksimalnya adalah 5, nilai meannya 3.00, dan standar deviasinya diatas 0.05. Sedangkan untuk penerapan corporate governancenya, untuk ketiga rumah sakit memperoleh nilai yang rendah. Nilai minimumnya 2, nilai maksimumnya 5, nilai

meannya berkisar antara 3.20 sampai dengan 3.92 dan standar deviasinya dibawah 0.05 kecuali untuk fairness.

b. Uji validitas dan reabilitas data : Semua data yang digunakan dalam penelitian merupakan data yang valid dan reabel, sehingga semua data tersebut dapat diolah untuk mendapatkan hasil penelitian. Item-item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki validitas konstruk dan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah konsisten dan konstruk dapat dipercaya (reliable).

c. Uji kesesuaian model : Secara keseluruhan perhitungan tingkat kesesuaian model menunjukkan hasil yang cukup baik. Syarat utama dengan melihat nilai chi-square kurang dapat terpenuhi, karena chi-square 112,6 dengan p- value 0,000 (p-value < 0,05). Sedangkan syarat chi-square diterima apabila p-value diatas 0,05.

d. Uji Hipotesis : Untuk hipotesis 1 diperoleh hasil bahwa Tipe kepemilikan tidak mempengaruhi budaya rumah sakit secara signifikan. Tipe kepemilikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya rumah sakit kecuali untuk variabel kemantapan. Untuk keenam variabel budaya organisasi yang diteliti, p-value yang dihasilkan > alpha 0.05. Sedangkan untuk variabel kemantapan, p-value yang dihasilkan < alpha 0.05. Hasilnya Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk hipotesis 2 diperoleh hasil bahwa budaya rumah sakit tidak mempengaruhi penerapan good corporate governance pada ketiga rumah sakit yang diteliti. Untuk ketiga rumah sakit yang diteliti, p-value yang dihasilkan > alpha 0.05. Hasilnya Ho diterima dan Ha ditolak.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Memberikan Setelah mengumpulkan data - data penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner ke tiga rumah sakit yang diteliti dan melakukan observasi, mengolah data - data tersebut, dan menganalisis hasil pengolahan data - data tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Budaya rumah sakit pada kedua rumah sakit pemerintah yang diteliti pada dasarnya sangat baik. Pada rumah sakit - rumah sakit pemerintah tersebut sudah tercipta budaya kerja yang menghargai proses inovasi dan tidak takut mengambil risiko dalam melakukan inovasi, perhatian terhadap detail - detail pekerjaan, lebih mementingkan hasil, semua pihak yang ada dalam rumah sakit mendapatkan kenyamanan di tempatnya bekerja, terbangun kerjasama tim yang baik, semua pihak yang ada dalam rumah sakit berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk rumah sakit, dan manajemen yang lebih mempertahankan status quo daripada melakukan pembaharuan.

b. Budaya rumah sakit pada rumah sakit swasta nasional yang diteliti pada dasarnya sangat baik. Pada rumah sakit swasta nasional tersebut sudah tercipta budaya kerja yang menghargai proses inovasi dan tidak takut mengambil risiko dalam melakukan inovasi, perhatian terhadap detail - detail pekerjaan, lebih mementingkan hasil, semua pihak yang ada dalam rumah sakit mendapatkan kenyamanan di tempatnya bekerja, terbangun kerjasama tim yang baik, semua pihak yang ada dalam rumah sakit berusaha untuk memberikan yang terbaik

untuk rumah sakit, dan manajemen yang lebih mempertahankan status quo daripada melakukan pembaharuan.

c. Pada dasarnya, budaya dari keseluruhan rumah sakit – rumah sakit yang diteliti sudah sangat baik. Pada rumah sakit – rumah tersebut sudah tercipta budaya kerja yang menghargai proses inovasi dan tidak takut mengambil risiko dalam melakukan inovasi, perhatian terhadap detail – detail pekerjaan, lebih mementingkan hasil, semua pihak yang ada dalam rumah sakit mendapatkan kenyamanan di tempatnya bekerja, terbangun kerjasama tim yang baik, semua pihak yang ada dalam rumah sakit berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk rumah sakit, dan manajemen yang lebih mempertahankan status quo daripada melakukan perubahan.

d. Tipe kepemilikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap beberapa variabel dari budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan. Tipe kepemilikan hanya berpengaruh terhadap variabel kemandirian.

e. Penerapan good corporate governance pada kedua rumah sakit pemerintah yang diteliti kurang baik karena masih ada responden yang menjawab kurang baik dalam penerapan good corporate governance. Walaupun rumah sakit – rumah sakit pemerintah yang diteliti sudah memiliki budaya organisasi yang kuat, namun rumah sakit – rumah sakit pemerintah yang diteliti tidak menjadikan budaya organisasi yang kuat tersebut sebagai modal yang dapat digunakan untuk menerapkan prinsip good corporate governance dengan baik. Manajemen rumah sakit kurang terbuka dalam memberikan informasi terhadap para stakeholders-nya. Sebagai contoh, penulis tidak diperkenankan untuk melihat laporan keuangan dari kedua rumah sakit yang diteliti. Hal itu disebabkan karena kedua rumah sakit yang diteliti belum menjadi sebuah perusahaan terbuka.

f. Penerapan good corporate governance pada ketiga rumah sakit yang diteliti kurang baik karena masih ada responden yang menjawab kurang baik dalam penerapan good corporate governance. Walaupun rumah sakit – rumah sakit yang diteliti sudah memiliki budaya organisasi yang kuat, namun rumah sakit – rumah sakit yang diteliti tersebut tidak menjadikan budaya organisasi yang kuat tersebut sebagai modal yang dapat digunakan untuk menerapkan prinsip good corporate governance dengan baik.

h. Budaya rumah sakit tidak berpengaruh terhadap penerapan good corporate governance pada ketiga rumah sakit yang diteliti.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang akan dilakukan yang berkaitan dengan topik budaya organisasi dan good corporate governance, penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya penelitian juga menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan datanya, sehingga peneliti dapat mengetahui aspirasi – aspirasi dari para responden yang diteliti.
2. Sebaiknya peneliti juga melakukan penelitian terhadap manajemen tingkat atas, sehingga peneliti dapat mengetahui dasar – dasar yang digunakan dalam pengambilan kebijakan mereka.
3. Sebaiknya, penelitian mengambil responden yang berkompeten terhadap topik penelitian yang dilakukan.
4. Sebaiknya, peneliti yang mau melakukan penelitian seperti ini memiliki kenalan orang dalam yang berkerja di beberapa rumah sakit, sehingga rumah sakit – rumah sakit lebih terbuka terhadap penelitian yang akan dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada suami dan anak-anak saya atas segala dukungan dan doa, kepada rekan-rekan atas saran yang diberikan selama penulis melakukan penelitian ini dan tidak lupa terima kasih juga kepada ISB Atma Luhur atas dukungan materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Setiapp Schein, Edgar H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Fransisco
- Sopiah Dr.,MM.,M.Pd. (2018). *Perilaku Organizational*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiono. Prof.Dr. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta,. Bandung.
- Tunggal, Amin Widjaja Drs., Ak., MBA. (2012). *Tata Kelola Perusahaan : Teori dan Kasus.*, Harvarindo.
- Tunggal, Amin Widjaja Drs., Ak., MBA. (2015). *Tanya Jawab Budaya Organisasi.*, Harvarindo www.google.co.id