

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

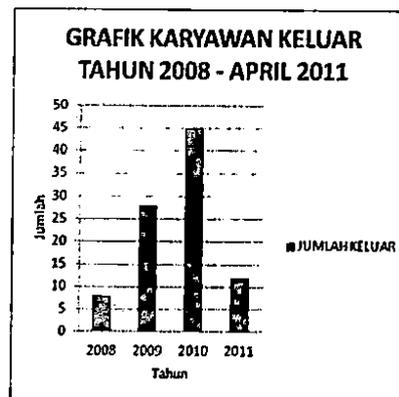
Rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Azwar, 2006). Rumah sakit mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Aditama, 2003).

RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan merupakan rumah sakit milik Pimpinan Cabang Muhammadiyah Pekajangan. Rumah sakit yang terletak di Jalan Raya Ambokembang 42-44 Kedungwuni Pekalongan Jawa Tengah ini, berdiri diatas tanah seluas 3.300m². RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan berdiri sejak 17 Juni 1988, ijin operasional berdasarkan SK MenKes RI No.YM 02 04.2.2.5294 tanggal 24 April 1991. RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan mempunyai visi menjadikan rumah sakit yang terpercaya dan menjadi pilihan utama masyarakat Pekalongan dan sekitarnya dengan selalu mengutamakan *Patient Safety*. Sedangkan misinya adalah memberikan pelayanan yang Islami, unggul, dan tepat pada fokus utama pada keamanan dan kenyamanan pasien; menyelenggarakan pelatihan, penelitian, dan

pengembangan SDM yang profesional dan berkomitmen; melakukan fungsi sosial, syiar, dan dakwah; menyediakan sarana dan prasarana pelayanan yang tepat mengikuti perkembangan teknologi.

Faktor tenaga kerja (perawat) mempunyai pengaruh besar dalam kegiatan rumah sakit. Perawat pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam rumah sakit. Perawat merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu rumah sakit dan menjadi unsur penting dalam manajemen (Kusriyanto, 1993). Perawat merupakan tenaga profesi kesehatan yang jumlahnya paling banyak di rumah sakit jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain. Perawat merupakan tenaga profesi yang berinteraksi paling lama dengan pasien dan keluarganya sehingga komitmen organisasi pada perawat sangat penting karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit.

Isu hangat keperawatan baik regional maupun nasional adalah isu tentang kompensasi keperawatan, baik itu berupa kecemburuan antar perawat maupun kurang adilnya kompensasi yang diberikan. Isu ini jika tidak ditanggapi dengan benar dan profesional dikhawatirkan dapat menurunkan komitmen organisasi sehingga menghambat upaya kepentingan pasien dan masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan kesehatan serta menghambat upaya pengembangan rumah sakit.



Gambar 1.1. Grafik Karyawan Keluar RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan

Berdasarkan data dari bagian SDM RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan seperti yang terlihat pada gambar 1.1, mulai dari tahun 2008 sampai bulan April 2011 terdapat kenaikan jumlah karyawan keluar, kondisi ini dapat dijadikan satu tolak ukur bagi rumah sakit terhadap komitmen organisasi khususnya perawat. Jika kondisi ini diabaikan terus – menerus maka tidak akan menutup kemungkinan tingkat *turnover* pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan akan terus meningkat sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Permasalahan yang terjadi dilapangan adalah keinginan perawat untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Pandangan perawat mengenai keadilan kompensasi tidak hanya pada hasil yang diterima tapi juga pada proses atau mekanisme pengalokasiannya, sensitifitas sosial manajer, dan informasi yang diberikan manajer. Permasalahan yang dihadapi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada periode Maret 2009 adalah adanya protes dari perawat. Protes tersebut terjadi sehubungan dengan adanya remunerasi yang diawali dengan persepsi kurangnya keadilan dalam sistem kompensasi yang diterima perawat, salah

satunya kecemburuan perawat rawat jalan dan rawat inap yang mendapat kompensasi relatif lebih kecil dibandingkan dengan perawat OK, UGD dan ICU. Keadaan tersebut menciptakan disharmoni dalam kinerja rumah sakit karena penerimaan kompensasi yang diterima dirasa belum adil dibanding beban tugas yang dilaksanakan. Upaya RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan dalam menangani permasalahan tersebut adalah dengan mengaktifkan kembali tim jasa pelayanan yang ada, membahas bersama dengan manajemen dan semua koordinator, mengikutkan bagian-bagian yg terkait (direktur, kepala bagian administrasi, kepala sub bagian mutu) untuk mengikuti workshop remunerasi yang diselenggarakan oleh Persi. RSI PKU Pekajangan juga senantiasa mengevaluasi sistem kompensasi yang digunakan agar keadilan dalam kompensasi dapat terwujud sehingga meningkatkan komitmen organisasi pada perawat.

Keadilan diperlukan dalam sistem kompensasi, apabila terjadi ketidakadilan maka akan berdampak pada penurunan daya tarik pekerjaan (Suhartini, 2005). Keadilan disini dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut (Simamora, 2004). Proses organisasi yang adil menyebabkan orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan penilaian yang lebih baik dalam bentuk derajat komitmen keorganisasian mereka. Dari persepsi adil, terbentuklah komitmen organisasi, dimana ada rasa keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi (Sweeney & Mc Farlin, 1992

dalam Tjahjono 2010). Jika karyawan merasa mendapat kompensasi yang dianggap tidak adil, karyawan tersebut bisa meninggalkan perusahaan. Bahkan permasalahan yang lebih besar bisa terjadi pada perusahaan jika karyawan memilih untuk tidak keluar, namun mengurangi kinerjanya. Dua hal tersebut dapat menghancurkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mondy, 2008).

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah pemberlakuan sistem kompensasi yang berlaku selama ini telah dinilai adil oleh perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, baik dari sisi alokasi/distribusi, prosedur penetapan pengalokasian, sensitifitas sosial manajer, dan informasi yang diberikan manajer sehingga akan memberikan dampak pada komitmen organisasi mengingat jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2008 - April 2011 terus meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kesediaan perawat untuk bekerja di rumah sakit, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi yang adil sehingga akan memberikan dampak terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan?
4. Apakah keadilan interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan?
5. Apakah keadilan informasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
2. Pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

3. Pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
4. Pengaruh keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
5. Pengaruh keadilan informasional terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi rumah sakit.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan dalam kompensasi.

2. Bagi penulis.

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah ke dalam praktek yang sesungguhnya.

3. Bagi pihak lain.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan pengaruh keadilan dalam kompensasi terhadap komitmen organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Jody Clay Warner dari *University of Georgia*, Karen A. Hegtvedt dari *Emory University*, dan Paul Roman dari *University of Georgia* dengan judul *Procedural Justice, Distributive Justice : How Experience With Downsizing Condition Their Impact On Organizational Comitment* (keadilan prosedural, keadilan distributif : dengan pengalaman pengurangan tenaga kerja terhadap komitmen keorganisasian), dalam jurnal : *Social Phsycology Quarterly* pada tahun 2005, Vol.68, No.1, page 89-102. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan yang pernah mengalami PHK. Penelitian ini mengambil data dari *National Employment Survey (NES)* tahun 1997. Sampel penelitian sebanyak 2.502 pekerja *full-timer* yang diambil secara random, dengan usia minimal 18 tahun dan jam kerja 32 jam per minggunya. Menurut Mac Farlin dan Sweeney (1992) dalam Jody Clay Warner (2005), keadilan prosedural dan keadilan distributif merupakan variabel yang sangat penting dalam persepsi atau sikap kerja karyawan. Dalam penelitian Folger dan Konovsky (1989); Mac Farlin dan Sweeney (1992) dalam Jody Clay Warner (2005), keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh yang sama kuat pada komitmen organisasi. Hasil penelitian Jody Clay Warner, Karen A. Hegtvedt, dan Paul Roman (2005) adalah keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan.

Heru Kurnianto Tjahjono pada tahun 2006, dalam *Journal Proceeding, International Joint Seminar, Muslim Countries and Development : Achievements, Constraints and Alternative Solutions (Multi Dicipline Approach)* di Yogyakarta 2 Desember 2006. Dengan judul *Relationship Between Organizational Justice in Performance Appraisal Context and outcomes: Study on Islamic University in Yogyakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keadilan organisasional baik distributif maupun prosedural pada kepuasan karyawan dan komitmen keorganisasian. Responden penelitian adalah karyawan HRD Universitas Islam Indonesia pada tahun 2006, terdiri dari 426 staff karyawan dan administrasi. Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh jenis keadilan keorganisasian pada 2 jenis *outcomes*, yaitu kepuasan dan komitmen, Sweeney dan Mac Farlin (1993) dalam Tjahjono (2006) berpendapat bahwa pengaruh keadilan distributif dan prosedural bersifat spesifik pada kepuasan dan komitmen keorganisasian. Hasil penelitian ini menunjukkan keadilan distributif dan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan komitmen keorganisasian.

Heru Kurnianto Tjahjono, pada tahun 2008 dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis*, vol.9 No.1 Januari 2008; dengan judul *Justice in Salary : The Justice Influence Toward Employees Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara keadilan gaji terhadap kepuasan karyawan. Responden penelitian adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2008, berjumlah 105 karyawan. Dalam hal ini

kepuasan adalah struktur penggajian yang diterima oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Heru Kurnianto Tjahjono pada November 2008 dalam buku yang berjudul *Pengaruh Keadilan Keorganisasian terhadap Kepuasan Individu, dan Komitmen Keorganisasian dengan Modal Sosial sebagai Variabel Moderator*. Responden penelitian ini melibatkan 268 subyek mahasiswa dan penelitian survai melibatkan 467 karyawan Badan Usaha Milik Negara dan Swasta di DIY. Menurut Tjahjono, bahwa modal sosial berperan memoderasi pengaruh kedua jenis keadilan pada kepuasan dan komitmen karyawan. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi cenderung bersikap lebih stabil terhadap derajat keadilan, sedangkan mereka yang memiliki modal sosial rendah cenderung lebih reaktif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan pada kepuasan individu serta keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan pada komitmen keorganisasian.

Edityas Nur Hutami (2010) dalam tesis S2 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan judul "Pengaruh keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian di PT INKA (PT INDUSTRI KERETA API). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keadilan organisasional baik distributif maupun prosedural pada kepuasan karyawan dan komitmen keorganisasian.

Responden penelitian adalah karyawan PT INKA (PT INDUSTRI KERETA API) yang populasinya 824 orang dengan mengambil sampel 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan keadilan distributif dan prosedural dalam kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan karyawan dan komitmen keorganisasian.

Heru Kurnianto Tjahjono pada Juli 2010 dalam *China-USA Business Review* Vol 9 (7) hal 39-54 yang berjudul *The Extension of Two-Factor Model of Justice: Hierarchical Regression Test and Sample Split*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi. Responden penelitian ini melibatkan 416 karyawan universitas swasta di Yogyakarta. Dalam penelitian ini, modal sosial sebagai moderator dalam hubungan antara keadilan organisasional (distributif dan prosedural) dengan hasil (orang dan organisasi) dalam 2 faktor model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi.

Heru Kurnianto Tjahjono pada Maret 2011 dalam *International Journal of Information and Management Sciences Volume 22, Number 1, pp.87-103, Graduate Institute of Management Sciences, Tamkang University, Taepai, Taiwan, Republic of China*, dengan judul *The Configuration among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Individual Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada kepuasan individu.

Responden penelitian ini melibatkan 268 mahasiswa tahun pertama dan kedua prodi manajemen di salah satu universitas swasta di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan individu.

Pada penelitian ini, peneliti melalui setting yang berbeda yaitu selain memotret aspek formal keadilan kompensasi (keadilan distributif dan keadilan prosedural), peneliti juga memotret aspek sosial keadilan kompensasi yang terdiri dari keadilan interpersonal dan keadilan informasional, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul :
"PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN"