

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Obyek dan Subyek Penelitian

1. Sejarah Pendirian.

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. Sejarah rumah sakit ini berawal dari Rumah Bersalin 'Aisyiyah pada tahun 1963. Tahun 1967 diserahkan kepada Muhammadiyah Cabang Pekajangan dan dikembangkan sebagai Balai Pengobatan. Di bawah bimbingan RSI Muhammadiyah Roemani Semarang dikembangkan menjadi rumah sakit sejak 17 Juni 1988.

2. Motto, Visi, dan Misi.

- a. Motto : Bersih Ramah Islami
- b. Visi : Menjadikan rumah sakit yang terpercaya dan menjadi pilihan utama masyarakat Pekalongan dan sekitarnya dengan selalu mengutamakan *Patient Safety*.

- c. Misi :
- 1) Memberikan pelayanan yang Islami, unggul, dan tepat pada fokus utama pada keamanan dan kenyamanan pasien.
 - 2) Menyelenggarakan pelatihan, penelitian, dan pengembangan SDM yang profesional dan berkomitmen.
 - 3) Melakukan fungsi sosial, syiar, dan dakwah.
 - 4) Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan yang tepat mengikuti perkembangan teknologi.

3. Pelayanan

Pelayanan yang diberikan oleh RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, terdiri dari :

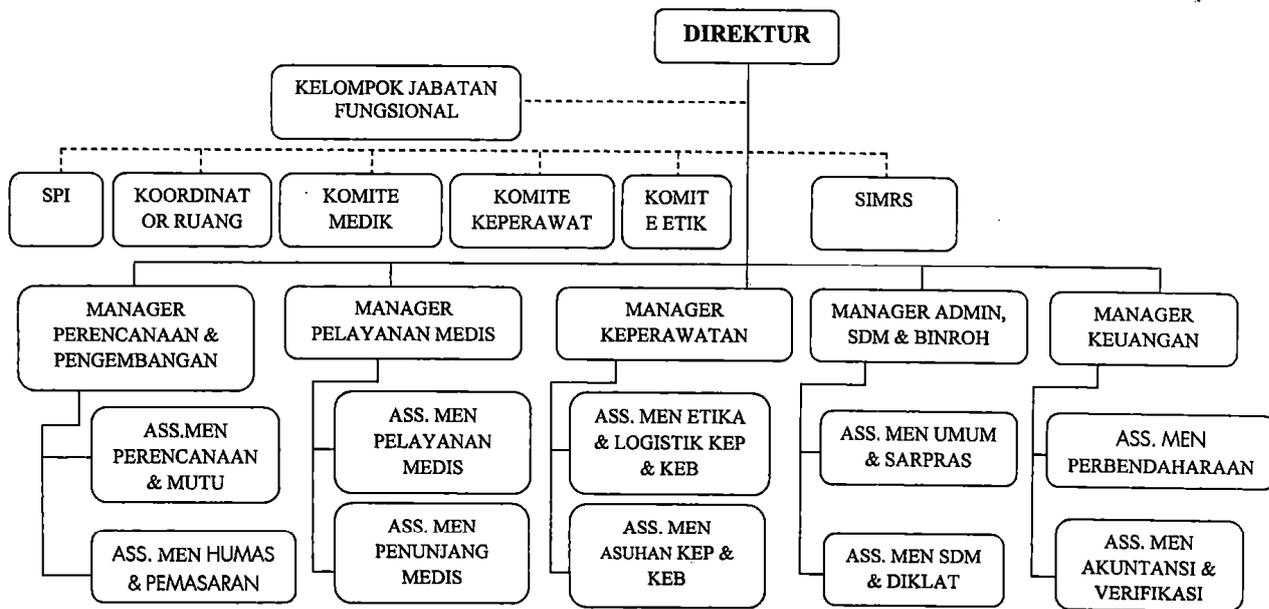
- a. UGD 24 jam.
- b. Rawat Jalan Klinik Spesialis, yaitu : Bedah Umum, Bedah Tumor/Onkologi, Bedah Urologi, Bedah Saraf, Penyakit Dalam, Anak, Kandungan dan Kebidanan, Saraf, Mata, THT, Kulit dan Kecantikan.
- c. Klinik Umum.
- d. Klinik Gigi.
- e. Klinik Kesehatan Ibu dan Anak.
- f. Imunisasi dan Program, yaitu :Influenza, DPT, Campak, HB, IPD.
- g. Rawat Inap dengan jumlah tempat tidur untuk gedung lama 99 tempat tidur dan gedung baru 46 tempat tidur.
- h. Kamar Operasi.

- i. Kamar Persalinan.
- j. ICU.
- k. Klinik Kemoterapi.
- l. Laboratorium, yaitu : Patologi Klinik dan Patologi Anatomi.
- m. Sarana Penunjang lain, terdiri dari : Ruang Boga/Gizi, *Ambulance Service*, Insenerator, Pengolahan Air Limbah.
- n. Produk Unggulan, terdiri dari : Bedah Urologi, Bedah Onkologi, Bedah Syaraf, *One Day Care*, Klinik Deteksi Dini Kanker, Klinik DM, Klinik Perawatan Kaki, *Medical Check Up* (Haji).
- o. Dalam pelayanannya, RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan juga bekerja sama dengan asuransi, perusahaan, dan organisasi sosial.

4. Struktur Organisasi.

STRUKTUR ORGANISASI
RSI PKU MUHAMADIYAH PEKAJANGAN

Tahun 2010



Gambar 4.1. Struktur Organisasi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan

Sumber : Data Sekunder RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan

5. Sistem Kompensasi.

Sehubungan dengan diadakannya perubahan struktur organisasi Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang diberlakukan per tanggal 2 Februari 2010, maka diadakan evaluasi berkaitan dengan sistem penggajian di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan untuk optimalisasi kinerja karyawan rumah sakit. Adapun perubahan komponen penggajian di RSI PKU Muhammadiyah pekajangan meliputi:

a. Gaji Pokok.

Gaji Pokok adalah gaji minimal yang dibayarkan kepada karyawan tetap di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan sesuai dengan pangkat, golongan dan ruang gaji sesuai masa kerjanya.

b. Tunjangan Jabatan.

Tunjangan Jabatan, terdiri dari:

- 1) Tunjangan Jabatan Struktural adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan tetap RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang memangku jabatan tertentu dalam Struktur Organisasi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
- 2) Tunjangan Jabatan Fungsional adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan tetap di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang memangku jabatan fungsional tertentu dalam Struktur Organisasi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

c. Tunjangan Fungsional.

Tunjangan Fungsional adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan tetap di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang masih atau sedang berfungsi yang berstatus tenaga medis, non medis dan umum sesuai dengan fungsi/formasi/pekerjaan yang sedang dipangku.

d. Tunjangan Keluarga.

Tunjangan Keluarga adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan tetap di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tunjangan Keluarga , terdiri dari:

- 1) Laki-laki menikah dan punya anak mendapat tunjangan istri sebesar 10% dari gaji pokok dan tunjangan anak 5% (jumlah anak tertanggung maksimal 2 orang).
- 2) Wanita menikah hanya mendapatkan tunjangan anak 5% (jumlah anak maksimal 2 orang anak),

e. Tunjangan Kehadiran.

Tunjangan Kehadiran adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan tetap RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan berdasarkan absensi kehadiran setiap bulannya yang diberikan sesuai aturan yang berlaku. Apabila karyawan tidak masuk/terlambat lebih dari 10 menit maka uang kehadiran akan dipotong perhari. Dalam hal ini manajer tidak mendapatkan tunjangan kehadiran.

f. Tunjangan Jamsostek.

Tunjangan Jamsostek diberikan kepada semua karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan sesuai aturan yang berlaku.

g. Tunjangan DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan).

Tunjangan DPLK diberikan kepada karyawan tetap RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang sudah diangkat selama 1 tahun sejak tanggal pengangkatannya tersebut dan diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku.

h. Tunjangan Pajak Penghasilan.

Tunjangan Pajak Penghasilan diberikan kepada karyawan yang penghasilannya melampaui PTKP (Penghasilan Tidak Kena Pajak) dan sesuai aturan yang berlaku.

i. Tunjangan Khusus.

Tunjangan Khusus diberikan kepada karyawan tertentu dalam lingkup tugas tertentu.

B. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Metode pengujian instrumen dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan stabil dalam mengukur suatu gejala yang ada.

1. Uji Validitas.

Ada beberapa jenis uji validitas yang digunakan untuk mengukur *goodness* sebuah pengukuran yaitu validitas isi (*content validity*), *criterion validity*, dan validitas konstruk (*construct validity*) (Tjahjono, 2009). Validitas isi memastikan bahwa pengukuran telah mencakup serangkaian item yang mengukur konsep dengan cukup dan representatif. *Criterion validity* ditetapkan ketika sebuah pengukuran membedakan individu yang diketahui berbeda. *Construct validity* membuktikan seberapa baik hasil yang didapat dari penggunaan pengukuran tertentu sesuai dengan teori mengenai bagaimana tes tersebut didesain (Tjahjono, 2009). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Apabila nilai signifikansi pada tiap indikator tersebut lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$) dapat dinyatakan valid. Sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 ($p > 0,05$) dapat dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2006). Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 15 for Windows.

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 15 for Windows disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No.	P-value	R	Status
Keadilan Distributif	1	0,000	0,807	valid
	2	0,000	0,757	valid
	3	0,000	0,870	valid
	4	0,000	0,616	valid
Keadilan Prosedural	1	0,000	0,696	valid
	2	0,000	0,803	valid
	3	0,000	0,524	valid
	4	0,000	0,766	valid
	5	0,000	0,467	valid
	6	0,000	0,712	valid
	7	0,000	0,860	valid
Keadilan Interpersonal	1	0,000	0,766	valid
	2	0,000	0,787	valid
	3	0,000	0,663	valid
	4	0,000	0,785	valid
Keadilan Informasional	1	0,000	0,674	valid
	2	0,000	0,763	valid
	3	0,000	0,730	valid
	4	0,000	0,603	valid
	5	0,000	0,720	valid
Komitmen Organisasi	1	0,000	0,610	valid
	2	0,000	0,766	valid
	3	0,000	0,677	valid
	4	0,000	0,641	valid
	5	0,000	0,706	valid
	6	0,000	0,689	valid

Pada table 4.1, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur karena mempunyai nilai signifikansi $<0,05$.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan

membantu menilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran (Tjahjono, 2009). Reliabilitas mencerminkan konsistensi dan stabilitas. Konsistensi mengindikasikan seberapa bagus item-item dalam mengukur sebuah konsep. *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang mengindikasikan seberapa bagus item-item berkorelasi secara positif antara satu dengan yang lain. Pengujian diukur dengan *item to total correlation* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5 dengan bantuan SPSS 15 for Windows.

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS 15 for Windows disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Jumlah	Koefisien Cronbach's Alpha	Status
Variabel Independen	Keadilan Distributif	4	0,759	reliabel
	Keadilan Prosedural	7	0,839	reliabel
	Keadilan Interpersonal	4	0,741	reliabel
	Keadilan Informasional	5	0,720	reliabel
Variabel Dependen	Komitmen Organisasi	6	0,769	reliabel

Pada tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel atau alat ukur yang digunakan dapat dipercaya/dapat diandalkan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai Alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel di atas 0,5. Hal

ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dideskripsikan karakteristik responden dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan

No.	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	34	32,08
	b. Perempuan	72	67,92
	Jumlah	106	100,00
2.	Pendidikan		
	a. D3	99	93,40
	b. S1	7	6,60
	Jumlah	106	100,00
3.	Masa Kerja		
	a. > 0 – 5 tahun	61	57,55
	b. > 5 – 10 tahun	21	19,81
	c. > 10 – 15 tahun	13	12,26
	d. > 15 – 20 tahun	8	7,55
	e. > 20 tahun	3	2,83
	Jumlah	106	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3, maka dapat diketahui bahwa responden penelitian berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan, yaitu 72 responden (67,92%). Berdasarkan pendidikan, maka sebagian besar responden berpendidikan D3, yaitu 99 responden (93,40%).

Berdasarkan masa kerja, maka sebagian besar responden mempunyai masa kerja $> 0 - 5$ tahun, yaitu 61 responden (57,55%), dan yang paling sedikit adalah responden yang mempunyai masa kerja > 20 tahun, yaitu 3 responden (2,83%).

2. Deskripsi Data.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dideskripsikan variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Keterangan
1.	Keadilan Distributif	3,3656	Cukup Adil
2.	Keadilan Prosedural	3,3383	Cukup Adil
3.	Keadilan Interpersonal	3,7476	Adil
4.	Keadilan Informasional	3,3717	Cukup Adil
5.	Komitmen Organisasi	3,7437	Berkomitmen

Ket: $>1,0 - 1,8$ (sangat kurang adil/berkomitmen), $>1,8 - 2,6$ (kurang adil/berkomitmen), $>2,6 - 3,4$ (cukup adil/berkomitmen), $>3,4 - 4,2$ (adil/berkomitmen), $>4,2 - 5,0$ (sangat adil/berkomitmen).

a. Keadilan Distributif.

Pada tabel 4.4, terlihat bahwa variabel keadilan distributif memiliki nilai *mean* 3,3656 . Keadilan distributif menggunakan lima kelas interval, maka nilai *mean* 3,3656 masuk kategori cukup adil yaitu terletak antara $>2,6 - 3,4$.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Keadilan Distributif

No.	Bangsai	N	Mean	Keterangan
1.	Perawat Struktural	3	3,9167	Adil
2.	IGD	9	3,0278	Cukup Adil
3.	Rawat Jalan	9	3,2500	Cukup Adil
4.	OK	6	4,0000	Adil
5.	Flamboyan	16	3,2031	Cukup Adil
6.	ICU	8	3,8438	Adil
7.	Matahari	15	3,4667	Adil
8.	Kenanga	11	3,4773	Adil
9.	Bougenvile	12	3,2708	Cukup Adil
10.	Edelweis	12	3,1875	Cukup Adil
11.	Yasmin/VK	5	2,9500	Cukup Adil

Ket: >1,0 – 1,8 (sangat kurang adil), >1,8 – 2,6 (kurang adil), >2,6 – 3,4 (cukup adil), >3,4 – 4,2 (adil), >4,2 – 5,0 (sangat adil).

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa keadilan distributif di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada perawat struktural, OK, ICU, Matahari, dan Kenanga termasuk dalam kategori adil. Adapun keadilan distributif pada IGD, Rawat Jalan, Flamboyan, Bougenvile, Edelweis, dan Yasmin/VK termasuk dalam kategori cukup adil.

b. Keadilan Prosedural.

Pada tabel 4.4, terlihat bahwa variabel keadilan prosedural memiliki nilai *mean* 3,3383. Keadilan prosedural menggunakan lima kelas interval, maka nilai *mean* 3,3383 masuk kategori cukup adil yaitu terletak antara >2,6 – 3,4.

Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

No.	Bangsai	N	Mean	Keterangan
1.	Perawat Struktural	3	3,9048	Adil
2.	IGD	9	3,1746	Cukup Adil
3.	Rawat Jalan	9	3,2063	Cukup Adil
4.	OK	6	3,7143	Adil
5.	Flamboyan	16	3,3036	Cukup Adil
6.	ICU	8	3,5000	Adil
7.	Matahari	15	3,2571	Cukup Adil
8.	Kenanga	11	3,3117	Cukup Adil
9.	Bougenvile	12	3,3214	Cukup Adil
10.	Edelweis	12	3,2976	Cukup Adil
11.	Yasmin/VK	5	3,3714	Cukup Adil

Ket: >1,0 – 1,8 (sangat kurang adil), >1,8 – 2,6 (kurang adil), >2,6 – 3,4 (cukup adil), >3,4 – 4,2 (adil), >4,2 – 5,0 (sangat adil).

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keadilan prosedural di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada perawat struktural, OK, dan ICU termasuk dalam kategori adil. Adapun keadilan prosedural pada IGD, Rawat Jalan, Flamboyan, Matahari, Kenanga, Bougenvile, Edelweis, dan Yasmin/VK termasuk dalam kategori cukup adil.

c. Keadilan Interpersonal.

Pada tabel 4.4, terlihat bahwa variabel keadilan interpersonal memiliki nilai *mean* 3,7476. Keadilan interpersonal menggunakan lima kelas interval, maka nilai *mean* 3,7476 masuk kategori adil yaitu terletak antara >3,4 – 4,2.

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Keadilan Interpersonal

No.	Bangsal	N	Mean	Keterangan
1.	Perawat Struktural	3	3,7500	Adil
2.	IGD	9	3,7222	Adil
3.	Rawat Jalan	9	4,0278	Adil
4.	OK	6	3,5000	Adil
5.	Flamboyan	16	3,7969	Adil
6.	ICU	8	4,1875	Adil
7.	Matahari	15	3,5667	Adil
8.	Kenanga	11	4,0000	Adil
9.	Bougenvile	12	3,5417	Adil
10.	Edelweis	12	3,6667	Adil
11.	Yasmin/VK	5	3,4000	Adil

Ket: >1,0 – 1,8 (sangat kurang adil), >1,8 – 2,6 (kurang adil), >2,6 – 3,4 (cukup adil), >3,4 – 4,2 (adil), >4,2 – 5,0 (sangat adil).

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keadilan interpersonal di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada perawat struktural, IGD, Rawat Jalan, OK, Flamboyan, ICU, Matahari, Kenanga, Bougenvile, Edelweis, dan Yasmin/VK dalam kategori adil.

d. Keadilan Informasional.

Pada tabel 4.4, terlihat bahwa variabel keadilan informasional memiliki nilai *mean* 3,3717. Keadilan informasional menggunakan lima kelas interval, maka nilai *mean* 3,3717 masuk kategori cukup adil yaitu terletak antara >2,6 – 3,4.

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Keadilan Informasional

No.	Bangsas	N	Mean	Keterangan
1.	Perawat Struktural	3	3,6667	Adil
2.	IGD	9	3,2889	Cukup Adil
3.	Rawat Jalan	9	3,3333	Cukup Adil
4.	OK	6	4,0000	Adil
5.	Flamboyan	16	3,2250	Cukup Adil
6.	ICU	8	3,5750	Adil
7.	Matahari	15	3,0933	Cukup Adil
8.	Kenanga	11	3,5455	Adil
9.	Bougenvile	12	3,3833	Cukup Adil
10.	Edelweis	12	3,3667	Cukup Adil
11.	Yasmin/VK	5	3,2400	Cukup Adil

Ket: >1,0 – 1,8 (sangat kurang adil), >1,8 – 2,6 (kurang adil), >2,6 – 3,4 (cukup adil), >3,4 – 4,2 (adil), >4,2 – 5,0 (sangat adil).

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa keadilan informasional di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada perawat struktural, OK, dan ICU, termasuk dalam kategori adil. Adapun keadilan informasional pada IGD, Rawat Jalan, Flamboyan, Matahari, Kenanga, Bougenvile, Edelweis, dan Yasmin/VK termasuk dalam kategori cukup adil.

e. Komitmen Organisasi.

Pada tabel 4.4, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai *mean* 3,7437. Komitmen organisasi menggunakan lima kelas interval, maka nilai *mean* 3,7437 masuk kategori berkomitmen yaitu terletak antara >3,4 – 4,2.

Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Bangsas	N	Mean	Keterangan
1.	Perawat Struktural	3	4,2778	Sangat Berkomitmen
2.	IGD	9	3,6296	Berkomitmen
3.	Rawat Jalan	9	3,8519	Berkomitmen
4.	OK	6	4,0000	Berkomitmen
5.	Flamboyan	16	3,5833	Berkomitmen
6.	ICU	8	3,8542	Berkomitmen
7.	Matahari	15	3,7333	Berkomitmen
8.	Kenanga	11	3,8030	Berkomitmen
9.	Bougenvile	12	3,8056	Berkomitmen
10.	Edelweis	12	3,6250	Berkomitmen
11.	Yasmin/VK	5	3,5000	Berkomitmen

Ket: >1,0 – 1,8 (sangat kurang berkomitmen), >1,8 – 2,6 (kurang berkomitmen), >2,6 – 3,4 (cukup berkomitmen), >3,4 – 4,2 (berkomitmen), >4,2 – 5,0 (sangat berkomitmen).

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa komitmen organisasi di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan pada perawat struktural termasuk dalam kategori sangat berkomitmen, sedangkan IGD, Rawat Jalan, OK, Flamboyan, ICU, Matahari, Kenanga, Bougenvile, Edelweis, dan Yasmin/VK termasuk dalam kategori berkomitmen.

3. Pengujian Hipotesis.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Pengujian secara bersama-sama dalam penelitian ini digunakan uji F dan pengujian secara individual dengan menggunakan uji t.

Hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS *for Windows release 15.0*, dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.10. Tabulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	beta	t	Sig.
Keadilan Distributif	0,349	4,675	0,000
Keadilan Prosedural	0,192	2,251	0,027
Keadilan Interpersonal	0,320	4,424	0,000
Keadilan Informasional	0,184	2,158	0,033
R = 0,735 R ² = 0,540 Adjusted R ² = 0,522 F = 29,677			0,000

Variabel Dependen : Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.10, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Uji Hipotesis Pertama : Keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.**

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, didapatkan nilai F sebesar 29,677 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga disimpulkan keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural,

keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Selanjutnya untuk mengukur sumbangan keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi dilihat berdasarkan nilai adjusted R^2 . Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai adjusted R^2 0,522. Berdasarkan hal tersebut, maka keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 52,2%. Adapun sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi variabel lain di luar variabel penelitian.

b. Uji Hipotesis Kedua : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk variabel keadilan distributif sebesar 4,675 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

c. Uji Hipotesis Ketiga : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk variabel keadilan prosedural sebesar 2,251 dengan p sebesar 0,027. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

d. Uji Hipotesis Keempat : Keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk variabel keadilan interpersonal sebesar 4,424 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

e. Uji Hipotesis Kelima : Keadilan informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk variabel keadilan informasional sebesar 2,158 dengan p sebesar 0,033. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan keadilan

informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

D. Pembahasan

Responden penelitian adalah seluruh perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang berjumlah 106 orang. Karakteristik perawat yang diteliti meliputi : jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perawat perempuan. Perawat perempuan berjumlah 72 orang (67,92%) dan perawat laki-laki berjumlah 34 orang (32,08%). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan berkomitmen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Angle dan Perry (1981) serta Hrebiniak dan Alutto (1972) dalam Chairy (2002) bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria.

Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang berpendidikan D3 berjumlah 99 orang (93,40%) sedangkan perawat yang berpendidikan S1 berjumlah 7 orang (6,60%). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan berkomitmen. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Angle dan Perry (1981) serta Steers (1977) dalam Chairy (2002) bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) dalam Chairy (2002)

juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi.

Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan mempunyai masa kerja >0 – 5 tahun 61 orang (57,55%), >5 – 10 tahun 21 orang (19,81%), >10 – 15 tahun 13 orang (12,26%), >15 - 20 tahun 8 orang (7,55%), dan > 20 tahun, yaitu 3 orang (2,83%). Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan berkomitmen. Berdasarkan teori menurut Robbins (2006) bahwa masa kerja juga merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat kemunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang (Robbins, 2006). Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lanjutan.

Pembahasan hipotesis pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan terdapat dalam poin-poin sebagai berikut :

- 1. Pembahasan Hipotesis Pertama : Keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pengaruh variabel independen (bebas) yaitu keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional berpengaruh positif terhadap variabel dependen (tergantung) yaitu komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Dalam Tjahjono (2010), pandangan karyawan mengenai keadilan tidak hanya pada hasil yang diterima tapi juga pada proses atau mekanisme pengalokasiannya, sensitifitas sosial manajer, dan informasi yang diberikan. Pada sistem kompensasi yang diberlakukan mulai 2 Februari 2010, pemberian gaji di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan didasarkan pada prinsip keadilan, bahwasannya gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan dan kontribusi yang dihasilkan/diberikan pada rumah sakit. Penetapan gaji di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan didasarkan atas jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja, dan sikap mental/perilaku karyawan yang bersangkutan. Semua komponen gaji ditentukan oleh pangkat, golongan dan ruang gaji sesuai masa kerjanya. Disamping ketentuan tersebut, RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan juga memberikan sanksi berupa potongan tunjangan kehadiran bagi karyawan yang tidak hadir/terlambat lebih dari 10 menit, dalam hal ini manajer tidak mendapatkan tunjangan kehadiran. Selain gaji yang diterima perawat tiap bulan, perawat juga mendapatkan intensif berdasarkan posisi kerja (unit penghasil/bukan unit penghasil), resiko pekerjaan, lama kerja, termasuk pegawai

tetap/kontrak/OTJT. Sisa Hasil Usaha (SHU) rumah sakit juga dibagikan kepada perawat setahun sekali berdasarkan hasil penilaian setiap 6 bulan sekali oleh koordinator, asisten manajer, manajer, dan direktur. Informasi prosedur penggajian ini telah diinformasikan manajer kepada karyawannya.

Dalam penelitian ini, perawat menilai bahwa sistem kompensasi baik dari alokasi/distribusi hasil, prosedur penetapan pengalokasian, dan informasi yang diberikan manajer sudah cukup adil, sedangkan sensitifitas sosial manajer dinilai adil. Apabila dilihat dari masing-masing bagian unit kerja, maka didapatkan perawat struktural, OK, dan ICU mendapatkan nilai *mean* untuk keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan unit kerja lainnya. Perawat struktural, perawat ICU, dan perawat OK mendapatkan kompensasi yang lebih karena beban kerja yang lebih berat baik dari segi tanggung jawab, resiko pekerjaan, keahlian, dan pengalaman. Untuk mencegah terjadinya kecemburuan antar perawat, RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan melakukan rolling perawat setiap 6 bulan sekali sesuai dengan kebutuhan unit kerja. Hal ini dilakukan agar semua perawat dapat memperoleh pengalaman kerja disetiap unitnya. Selain itu, RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan juga melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan pendidikan perawat sehingga kualitas pelayanan menjadi lebih baik.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, ditunjukkan dari nilai *mean* keadilan distributif sebesar 3,3656 dengan skala >2,6 – 3,4 dinilai cukup adil, nilai *mean* keadilan prosedural sebesar 3,3383 dengan skala >2,6 – 3,4 dinilai cukup adil, nilai *mean* keadilan interpersonal sebesar 3,7476 dengan skala >3,4 – 4,2 dinilai adil, nilai *mean* keadilan informasional sebesar 3,3717 dengan skala >2,6 – 3,4 dinilai cukup adil dan untuk nilai *mean* komitmen organisasi sebesar 3,7437 dengan skala >3,4 – 4,2 dinilai berkomitmen. Sehingga kelima variabel bergerak kearah positif.

Dari gaji yang diterima dan ketentuan yang telah dibuat dan diberlakukan tersebut perawat memandang bahwa proses pengalokasian gaji yang mereka terima juga sudah sesuai. Selain itu, manajer juga telah memberikan informasi yang mereka butuhkan dengan perlakuan yang *respect* (sikap sopan dan tidak kasar) dan *propriety* (menghindari kata-kata kasar dan tidak merugikan). Dari persepsi yang cukup adil tersebut, terbentuklah komitmen organisasi, dimana ada rasa keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi karena karyawan merasakan kesamaan nilai-nilai, ikatan emosional dan pemaknaan dengan organisasi tersebut. Artinya bahwa keadilan dalam sistem kompensasi yang diberlakukan rumah sakit tersebut berpengaruh pada komitmen organisasi perawat, dimana perawat memiliki rasa keterikatan pada

rumah sakit dan merasa bagian dari rumah sakit karena perawat merasa rumah sakit telah memberikan kompensasi yang mereka anggap cukup adil. Seperti yang diungkapkan Sweeney dan Mc Farlin (1992 dalam Tjahjono, 2010) bahwa proses organisasi yang adil menyebabkan orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan penilaian yang lebih baik dalam bentuk derajat komitmen keorganisasian mereka.

2. Pembahasan Hipotesis Kedua : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Tjahjono (2010). Keadilan distributif berkaitan erat dengan distribusi hasil (Colquitt, 2001 dalam Tjahjono, 2010). Persepsi individual mengenai keadilan terhadap distributif yang diperolehnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka (Schminke, 1997 dalam Tjahjono, 2010). 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). Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan menilai kompensasi yang mereka terima sudah cukup adil sesuai dengan masukan yang mereka berikan kepada rumah sakit. Menurut Thibaut dan Walker

(1978), dalam perspektif kepentingan pribadi, orang akan menyukai sistem dan prosedur organisasi yang sejalan dengan kepentingannya. Konsep teori pertukaran sosial menyebutkan bahwa kesejahteraan jangka panjang merupakan hasil yang diharapkan dari pertukaran yang dilakukan individu dengan organisasi. Dalam kajian model sumberdaya, orang akan berinteraksi dengan organisasi, karena organisasi dianggap memberikan sumber daya penting bagi kelangsungan hidup mereka (Tjahjono, 2010).

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Tjahjono (2010). Orang berupaya memaksimalkan keuntungan pribadinya ketika berinteraksi dengan pihak lain dan mengevaluasi prosedur dengan mempertimbangkan kemampuannya untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkannya. Prosedur dikatakan adil jika dapat mengakomodasikan kepentingan individu (Thibaut dan Walker, 1978 dalam Tjahjono, 2010). Prosedur yang adil harus memenuhi standar kontrol (*instrument*) dan non kontrol (*value-expressive*). Dalam kaitan tersebut, diidentifikasi 6 aturan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan

prosedur yang adil, meliputi: (1) *consistency rule*, (2) *the bias suppression rule*, (3) *the accuracy rule*, (4) *the correctability rule*, (5) *the representativeness rule*, (6) *the ethicality rule* (Tjahjono, 2010). Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan menilai prosedur pengalokasian kompensasi yang berlaku selama ini sudah cukup adil. Rumah sakit dalam menetapkan dan melaksanakan kebijakan prosedur kompensasi senantiasa melibatkan karyawannya. Karyawan dapat memberikan masukan dan koreksi terhadap prosedur tersebut. Menurut Colquitt et al (2001 dalam Tjahjono, 2010), seseorang akan menggunakan persepsi keadilan prosedural dalam menentukan bagaimana bereaksi dengan organisasi atau sistem. Orang akan menilai suatu prosedur adil, apabila orang tersebut dapat mempengaruhi atau berperan dalam prosedur tersebut (Tjahjono, 2010). Keadilan prosedural menggambarkan kapasitas suatu organisasi dalam memperlakukan karyawan secara adil. Proses organisasi yang adil menyebabkan orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan penilaian yang lebih baik dalam bentuk derajat komitmen keorganisasian mereka (Sweeney & Mc Farlin, 1992 dalam Tjahjono, 2010).

4. Pembahasan Hipotesis Keempat : Keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Persepsi seorang karyawan mengenai keadilan interpersonal tergantung pada kebijaksanaan dan sensitifitas sosial dari pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan sebuah prosedur. Keadilan interpersonal meliputi berbagai tindakan yang mencerminkan sensitifitas sosial yang ditunjukkan seorang manajer ketika memperlakukan karyawan dengan *respect* (sikap sopan dan tidak kasar) dan *propriety* (menghindari kata-kata kasar dan tidak merugikan). Keadilan interpersonal merupakan aspek sosial keadilan distributif, sebab sensitifitas dapat menyebabkan seseorang lebih baik, meskipun *outcomes* yang mereka terima tidak menguntungkan (Tjahjono, 2010). Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan menilai bahwa manajer memperlakukan mereka dengan adil. Proses organisasi yang adil menyebabkan orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan penilaian yang lebih baik dalam bentuk derajat komitmen keorganisasian mereka (Sweeney & Mc Farlin, 1992 dalam Tjahjono, 2010). Selain itu, para manajer yang mampu memenuhi harapan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen/keikatan kerja (Mowday, 1982).

5. Pembahasan Hipotesis Kelima : Keadilan informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keadilan informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan menilai bahwa manajer telah memberikan informasi yang cukup memadai sehingga dengan adanya informasi tersebut konflik akibat informasi yang tidak seimbang antara manajer dan perawat dapat berkurang. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan perawat terhadap organisasi sehingga komitmen organisasi meningkat. Tjahjono (2010) berpendapat bahwa dari prespektif teori agensi, saat informasi mencerminkan hal yang masuk akal dan mengandung nilai-nilai kepercayaan yang tinggi maka dapat mengurangi konflik agensi akibat informasi yang tidak seimbang (*asimetri*) antara manajemen perusahaan dan para karyawan sehingga mendorong sikap karyawan menjadi lebih prespektif.