

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, rumah sakit berarti gedung tempat merawat orang sakit. Rumah sakit juga berarti tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia terbesar dalam sebuah rumah sakit. Profesi perawat dirumah sakit berperan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dan dilaksanakan selama 24 jam dan secara berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dari seorang perawat dibanding pelayanan lainnya. Kompensasi merupakan imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Keadilan dalam pemberian kompensasi pada perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Darmawan (2008), menyatakan bahwa mayoritas karyawan menganggap uang masih menjadi motivator kuat bahkan paling kuat. Sementara itu uang akan menimbulkan kepuasan dan motivasi bila memenuhi kriteria : adil pembayarannya, wajar dalam pembayarannya, pembayaran yang transparan berdasarkan alat yang akurat diperbaharui.

Salah satu aset penting untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam hal ini rumah sakit adalah sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut diatas maka sumber daya manusia adalah aset yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu bagian yang terlibat dan memegang peranan penting dalam

perkembangan kemajuan perusahaan tersebut. Pada umumnya suatu perusahaan ingin mendapatkan kemajuan perusahaan tersebut. Pada umumnya suatu perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal agar perusahaan tersebut dapat terus berjalan. Sebab itu diperlukan tenaga potensial yang berkualitas tinggi yang dibutuhkan perusahaan. Jika perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang diinginkan maka perusahaan akan memberikan hubungan timbal balik yang positif dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Bagi para karyawan mendapat perhatian yang serius dapat menimbulkan rasa puas bagi diri mereka. Dengan adanya kepuasan yang tinggi pada karyawan maka akan menyebabkan adanya peningkatan prestasi karyawan.

Memacu sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan prestasi kerja memang tidak mudah. Suatu perusahaan harus dapat melakukan pendekatan terhadap karyawannya baik dengan cara perilaku diri manusia dengan lingkungannya maupun dengan pemberian insentif. Insentif yang diberikan oleh perusahaan merupakan suatu ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan kepada karyawan, selain itu tujuan pemberian insentif ini adalah untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi untuk terus berkarya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Pemberian insentif ini tentu akan di sambut positif oleh karyawan dan seperti yang diharapkan oleh perusahaan bahwa hal ini dapat dijadikan suatu dorongan atau motivasi bagi tiap individu masing-masing karyawan. Apabila karyawan telah memiliki rasa percaya diri serta motivasi yang kuat maka proses kerja akan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga produktivitas karyawan akan meningkat. Prestasi kerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan

strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

Oleh karena itu agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen memberikan imbalan bagi karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan hasil memuaskan.

Berbicara tentang keadilan kompensasi yang diterima oleh perawat pada saat ini berkembang isu hangat profesi keperawatan nasional yaitu isu tentang jasa keperawatan. Jasa keperawatan merupakan jasa pelayanan yang diterima perawat berupa imbalan dari pelayanan yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, perawatan, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik atau jasa pelayanan lainnya termasuk jasa management (Darmawan, 2008). Jika isu ini tidak ditanggapi dengan benar oleh manajemen rumah sakit dan pihak profesional dikhawatirkan akan menghambat upaya pelayanan yang berfokus kepada kepentingan pasien dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, menghambat perkembangan rumah sakit dan dapat menghambat perkembangan keperawatan sebagai profesi. Dalam hal ini jasa keperawatan merupakan salah satu kompensasi yang diberikan rumah sakit kepada perawat yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat membuat perawat merasa ingin tetap bekerja di instansi rumah sakit, bersedia berkorban dengan mengerahkan kemampuan kerja terbaiknya demi pencapaian tujuan instansi. Dengan kata lain kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, kinerja perawat, meningkatkan motivasi kerja, rasa aman, dan lama kerja perawat. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi, selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini pada akhirnya berakibat pada timbulnya stres kerja karyawan

(Lawer,1971). Begitu juga keadilan kompensasi pada industri kesehatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya perawat yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima serta tidak adanya penyelesaian, maka akan berpengaruh pada motivasi kerja perawat yang menurun.

Motivasi kerja perawat ini akan berhubungan erat dengan prestasi kerja perawat. Jika perawat mendapatkan kompensasi yang dirasa sesuai dan menciptakan kepuasan kerja bagi perawat maka dengan otomatis motivasi kerja perawat akan bertambah, sehingga prestasi kerja perawat dapat ditingkatkan. Sebaliknya jika kepuasan tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang menyebabkan timbulnya prestasi kerja yang menurun. Prestasi kerja yang menurun ditunjang dengan keadaan deskripsi tugas pokok dan fungsi masing-masing perawat yang belum ditetapkan mengakibatkan setiap bagian menjalankan fungsinya sesuai dengan persepsi yang mereka bentuk sendiri tanpa pengarahan dan pengendalian. Perawat hanya bekerja menjalankan rutinitas, tidak mandiri dan tidak sesuai dengan tugas prioritasnya. Konsekuensi dari perkembangan itu diharapkan adanya jenjang karir dan pengembangan staf yang tertata dengan baik, imbalan jasa, insentif serta sistem penghargaan yang memadai, rendahnya kompensasi bagi perawat selama ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Kepuasan akan kompensasi yang dapat diwujudkan dengan adanya penerapan sistem keadilan dalam kompensasi, akan berpengaruh pada sikap dan tanggung jawab perawat. Selain itu terpenuhinya kebutuhan akan rasa adil terhadap kompensasi akan membuat perawat merasa puas dan akan menimbulkan komitmen afektif pada diri masing-masing perawat.

Komitmen perawat memiliki arti lebih dari kesetiaan karena dengan adanya perawat atau karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit akan menunjukkan adanya keinginan untuk memberikan tenaga, tanggung jawab dan kinerja yang memuaskan untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau rumah sakit tersebut. Adanya multifaktorial yang mungkin mempengaruhi komitmen perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatannya diantaranya mungkin dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berhubungan dengan lama bekerja, motivasi dan pendidikan serta lingkungan termaksud didalamnya gaya kepemimpinan dan kompensasi. Komitmen dengan sifat seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kepercayaan kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilainya, kesediaan untuk memberikan tenaganya atas nama organisasi dan keinginan mantap untuk tetap menjadi anggota lembaga.

Menurut Meyer, Ellen dan Smith (1993) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment*, namun peneliti lebih mengedepankan *affective commitment* sesuai dengan identifikasi secara sederhana yang dilakukan oleh peneliti karena komitmen afektif dianggap sebagai komitmen tertinggi dalam organisasi karena komitmen ini terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional dan perasaan memiliki serta keterlibatan didalam organisasi, selain itu menurut Tjahyono (2010), komitmen afektif merupakan bentuk ketertarikan emosional antara karyawan dan organisasinya karena karyawan merasakan kesamaan nilai-nilai, ikatan emosional dan pemaknaan dengan organisasi, selanjutnya pernyataan tersebut diperkuat dengan pandangan bahwa komitmen afektif merupakan sesuatu yang diinginkan organisasi dibanding komitmen yang lainnya, karena organisasi lebih menyukai bentuk keterikatan karyawan dengan organisasi karena adanya kesamaan

makna dengan para karyawan, berbeda dengan *continuence commitment* yang didasarkan pada rasional bagi pertimbangan untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan sedangkan *Normative commitment* yang hanya didasarkan pada perasaan karyawan untuk tetap tinggal didalam organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, aspek keadilan menjadi penting karena reaksi karyawan semakin positif bagi organisasi saat kebijakan-kebijakan disuatu perusahaan berdasarkan nilai-nilai keadilan. Kompensasi disuatu instansi tidak terlepas dengan kebutuhan karyawan, dari hal tersebut akan tercipta timbal balik yang sangat menguntungkan dari kedua belah pihak dimana akan menjadi kontribusi tersendiri bagi perusahaan.

Bertolak dari beberapa uraian tersebut maka penulis perlu untuk melakukan penelitian di beberapa rumah sakit pemerintah yaitu RSUD kota Magelang dan RSUD Kota Muntilan, untuk mengetahui seberapa kuat keadilan kompensasi mempengaruhi tingkat kepuasan sehingga tercapainya komitmen afektif.

B. Rumusan Masalah

Penelitian merumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah :

1. Apakah keadilan kompensasi distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi perawat di RSUD Muntilan, RSUD Magelang?
2. Apakah keadilan kompensasi prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi perawat di RSUD Muntilan, RSUD Magelang?
3. Apakah keadilan kompensasi distributif dan keadilan prosedural memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif perawat di ruang rawat inap di RSUD Muntilan, RSUD Magelang ?
4. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen afektif perawat di bangsal RSUD Magelang dan RSUD Muntilan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi prosedural dan keadilan kompensasi distributif terhadap kepuasan kompensasi dan komitmen perawat di RSUD Muntilan, RSUD Magelang

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui apakah keadilan kompensasi distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi perawat di RSUD Muntilan, RSUD Magelang
- b. Mengetahui apakah keadilan kompensasi prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi perawat di RSUD Muntilan, RSUD Magelang
- c. Mengetahui apakah keadilan kompensasi distributif dan keadilan prosedural memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif perawat di ruang rawat inap di RSUD Muntilan, RSUD Magelang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah

keadilan kompensasi, serta dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural karyawan di RSUD.

b. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menambah wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

c. Bagi RSUD

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan kebijakan agar lebih memperhatikan keadilan distributif dan keadilan prosedural karyawan serta komitmen afektif perawat dan juga dapat memberi masukan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.