

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia memiliki sifat untuk berkembang terus agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Perkembangan tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pihak bagian Kepala atau Pimpinan dari Puskesmas yang berada di Kecamatan Tonjong dan di Kutamendala. Dimana bagian Kepala atau Pimpinan dari Kecamatan Puskesmas Tonjong dan di Kutamendala selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan adanya perhatian dari Kepala atau Pimpinan Kecamatan Puskesmas Tonjong dan di Kutamendala bisa mempengaruhi aktivitas kinerja dibidang yang dimiliki oleh semua staf karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan di Kutamndala. Dengan demikian pembinaan dan perhatian harus ada terhadap sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, dengan adanya perhatian seperti ini bisa dijadikan dengan nama istilah Komitmen Karyawan.

Di dalam semua aturan yang berada di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan Di Kutamendala ini semua karyawan atau bagian staf yang telah di tetapkan bagian masing-masing apa yang dia telah miliki sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada atau jabatan yang telah punya. Seperti contohnya Kepala atau Pimpinan Kecamatan Puskesmas Tonjong dan di Kutamendala bekerja memantau, menilai, mengawasi, semua pekerjaan dan kinerja karyawan. Karyawan yang ada di Pusksmas Kecamatan Tonjong dan Kutamendala antara lain sebagai :

1. Staf karyawan bagian TU (Tata Usaha)

2. Staf karyawan bagian laboratarium
3. Staf karyawan bagian Rawat Inap
4. Staf karyawan bagian Rawat Jalan (Bidan dan Perawat)
5. Staf karyawan bagian Farmasi
6. Staf karyawan bagian Pendaftaran
7. Staf karyawan bagian Puskesmas Keliling
8. Staf karyawan bagian Posyandu
9. Dan lain-lain

Aturan semua ini di tetapkan dan di perintahkan untuk semua staf karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan di Kutamendala, aturan-aturan semua yang ada di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan di Kutamaendala di buatkan oleh Pemerintah pusat dari Jakarta kemudian ini termasuk bagian aturan instansi resmi yang telah diberikan oleh Pemerintah itu sendiri. Dengan adanya aturan-aturan seperti ini bisa mengupayakan organisasi yang telaah ditetapkan dengan baik dan bisa meningkatkan komitmen staf karyawan di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan di Kutamandala serta bisa meningkatkan bagian jabatan kinerja staf karyawan yang telah ada dan telah dia miliki. Sehingga komitmen karyawan tersebut akan berpengaruh juga dengan kinerja semua staf karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Tonjong dan di Kutamendala.

Hal ini didukung pendapat Hasibun (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsudin, Sadili. 2006:187).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky,2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan usaha manusia yang dilakukan dibidang perusahaannya tidak jauh dari motif keahlian pribadinya untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kinerja manusia mengharapkan memperoleh imbalan atau kompensasi yang digunakan untuk memenuhi kinerjanya tersebut. Kebutuhan yang dimiliki manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan segera mendukung dan patuh menjalankan perintah pemimpinnya.

Pentingnya judul ini diteliti yakni untuk mengetahui bagaimana perilaku keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedur kompensasi untuk kepuasan kinerja

karyawan. Selain itu untuk mengetahui apakah memang keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedur kompensasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan.

Di dalam kompensasi yang perlu diperhatikan adalah persepsi keadilan kompensasi karyawan. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi secara proporsional terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk sejumlah usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain.

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, Gilliland, 1994; Konovsky, 2000; Konovsky dan Cropanzano, 1991 (Cropanzano, Prehar, dan Chen, 2000). Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi, Folger dan Cropanzano, 1998; Greenberg 1990; 1996 (Cropanzano et.al, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh McFarlin dan Sweeney (Harris, 2000), yang menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Rupp dan Cropanzano dalam Byrne et al., 2003).

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003) Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai 3 teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi,

manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (French et al, 1990 dalam Noor Arifin, 1999).

Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk,1992; Prapti dkk,2004). Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999). Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi.

Di suatu perusahaan dan sebuah pusat kesehatan (Puskesmas, Rumah Sakit) dan lain-lain yang ada di Indonesia pasti mempunyai suatu kebijakan imbalan gaji tambahan yang selaludi berikan terhadap karyawannya, yang tidak asing lagi disebutkan dengan nama “KOMPENSASI”. Hal ini biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerjanya yang lebih baik dari karyawan yang lainnya. Biasanya yang terjadi di dalam kompensasi ini diberikan kepadas emua karyawan berbeda-beda karena apa yang telah karyawan sudah kerjakan selama ini sesuai dengan kemampuan yang diamiliki. Terkadang juga ada karyawan diberi gaji oleh Pemimpinnya atau Manajer besarnya sama, dengan karyawan yang kinerjanya bagus dan tidak bagus, dengan adanya isu ini sangat tidak adil.

Penelitian saya berada di Daerah saya sendiri bertempat di kota Brebes Selatan Kecamatan Tonjong objek yang akan saya teliti tempatnya di Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat), di Kecamatan sendiri punya 2 Puskesmas yaitu di Puskesmas Kutamendala dan Tonjong, di Tonjong sendiri mempunyai jumlah karyawan berkisar 60 pekerja karyawan yang ada disini sedangkan di Kutamendala sendiri mempunyai jumlah karyawan berkisar 45 karayanan jadi total semua karyawan di Puskesmas ada 105 karyawan, bagian-bagian yang ada di Puskesmas diantaranya:

1. Ruang Pendaftaran
2. Ruang MTBS (MetodeTerpadu Bayi dan balita Sakit)
3. Ruang KIA (Kesehatan Ibu Hamil)
4. RuangBP (Bale Pengobatan)

5. Ruang Imunisasi
6. Ruang Inap
7. Ruang Gigi dan Mulut
8. Ruang Obat
9. Ruang TU (Tata Usaha)
10. Ruang Laboratorium

Semua karyawan yang ada di Puskesmas Tonjong dan Kutamendala ini mempunyai soft skill (kemampuan Kinerja) yang berbeda-beda dan mendapatkan gaji karyawan berbeda juga, gaji karyawan tersebut yang diberikan oleh Pemerintah sesuai kriteria kinerja karyawan atau soft skill yang dia miliki. Harapan semua para karyawan yang ada di Puskesmas Tonjong dan Puskesmas yang di Kutamendala ini ketika mendapatkan bayaran gaji dari Pemerintah harus mempunyai Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif, dengan adanya sistem Keadilan Prosedural karyawan telah melaksanakan kerjanya sesuai dengan tata cara kerjanya yang diharapkan dan juga mendapatkan bayaran gaji secara adil dan benar, dan juga adanya sistem Keadilan Distributif karyawan yang telah bekerja selama 20 tahun berkeinginan mendapat kenaikan jabatan di Puskesmas tersebut Karena karyawan ini telah melakukan pekerjaan sangat baik. Ada beberapa karyawan yang sudah bekerja puluhan tahun di Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala jabatannya tidak dinaikkan dan karyawan yang ada di Puskesmas ini menginginkan jabatannya segera naik jadi PNS tetapi sampai sekarang belum dinaikkan atau di pindahkan jabatannya dan juga ada karyawan profesinya sebagai

Perawat sudah bekerja beberapa tahun gaji atau tunjangan nya tidak pernah di naikkan sampai sekarang, dengan adanya isu-isu ini yang terjadi di Puskesmas Tonjong.

Biasanya di dalam kinerja karyawan yang ada di Puskesmas Tonjong dan Kutamendala ada yang mendapatkan gaji kompensasi yang didapatkan tidak adil antara pegawai karyawan yang kinerjanya kurang baik dan pegawai karyawan yang kinerjanya tidak baik, hal ini semua karyawan Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala mengharapkan adanya Keadilan Kompensasi Distributif dan Keadilan Kompensasi Prosedural.

Dengan adanya peraturan Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan juga memberi rasa kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan sendiri dan nantinya saat bekerja merasa lebih semangat. Maka dari itu Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk biar lebih tau tentang Kompensasi Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **“PENINGKATAN KOMITMEN KARYAWAN PUSKESMAS MELALUI KOMPENSASI YANG BERKEADILAN”**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitan ini adalah faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan komitemen karyawan Puskesmas adalah keadilan kompensasi distributif dan keadilan prosedural kompensasi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap komitmen karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kompensasi?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kompensasi?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
2. Menganalisis dan membuktikan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
3. Menganalisis dan membuktikan keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi.
4. Menganalisis dan membuktikan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi.
5. Menganalisis dan membuktikan kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat di bidang teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada program studi manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.