

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai bagian integral dari seluruh sistem pelayanan kesehatan, merupakan kegiatan yang padat moral serta padat karya (Satyanegara, 1994). Rumah sakit juga sebagai pusat rujukan dasar dalam pelayanan kesehatan yang menuntut agar rumah sakit tetap menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Sebagai pemberi jasa layanan kesehatan, rumah sakit beroperasi selama 24 jam sehari. Rumah sakit memberikan layanan pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan emergensi, tidak emergensi, dan pelayanan rawat inap atau opname. Pekerja kesehatan terbanyak di Rumah sakit adalah perawat. Perawat bertugas di layanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Hamid, 2001).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia terbesar dalam sebuah rumah sakit. Profesi perawat di rumah sakit berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah 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 dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2001). Tindakan keperawatan merupakan tindakan yang penuh resiko, baik resiko kepada pasien atau kepada perawat itu sendiri baik langsung maupun tidak langsung. Perawat dalam memberikan

sendiri baik langsung maupun tidak langsung. Perawat dalam memberikan pelayanan perlu mendapatkan jaminan keamanan dari resiko kecelakaan dan resiko penularan penyakit dari pasien. Dilihat dari resiko dan beban kerja yang dihadapi perawat, manajemen harus memperhatikan semangat dan motivasi perawat agar tetap dapat berkomitmen pada organisasi. Dalam melakukan pekerjaannya perawat membutuhkan semangat kerja. Semangat kerja dapat diwujudkan melalui apa yang perawat dapatkan di tempat kerja seperti fasilitas yang didapatkan, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, hubungan kerja antar pekerja serta pimpinan, dan kelayakan kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit sesuai dengan pekerjaan serta tugas karyawan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2005). Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2003) mengemukakan kompensasi merupakan imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran 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 menurut Sculer, (1993) uang akan menimbulkan kepuasan dan motivasi bila memenuhi kriteria: adil pembayarannya, wajar dalam pembayarannya, pembayaran yang transparan berdasarkan alat yang akurat dan diperbaharui.

Berbicara tentang keadilan kompensasi yang di terima 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 manajemen (Darmawan, 2008). Jika isu ini tidak di tanggapi 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 mendapat menghambat perkembangan keperawatan sebagai profesi. Dalam hal ini jasa keperawatan merupakan salah satu kompensasi yang di berikan rumah sakit kepada perawat yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat membuat perawat merasa ingin tetap bekerja instansi rumah sakit, bersedia berkorban dengan mengerahkan kemampuan kerja terbaiknya demi pencapaian tujuan instansi. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat mempengaruhi 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 ini 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 karyawannya khususnya perawat yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima serta tidak adanya penyelesaian, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun.

Prestasi kerja perawat yang menurun di tunjang 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. Konsekwensi dari perkembangan itu diharapkan adanya jenjang karier dan pengembangan staf yang tertata dengan baik, imbalan jasa, insentif serta sistem penghargaan yang memadai, rendahnya kompensasi bagi perawat selama ini mempengaruhi kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat.

RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun merupakan rumah sakit umum milik pemerintah daerah kabupaten kota waringin barat yang masuk dalam katagori bertipe C sesuai dengan SK Menkes No.187/Menkes/SK/1993. Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun sebagai lembaga usaha nirlaba (*non-profit*) yang berfungsi menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan pusat rujukan pelayanan kesehatan tetap memperhatikan standar mutu pelayanan profesional, diharapkan tetap dipercaya oleh masyarakat serta mampu menarik pelanggan. (Profil RSUD Sultan Imanaudin ,2010).

RSUD Sultan Imanuddin pada saat ini sedang mempersiapkan diri dalam perubahan ke Badan Layanan Umum (BLU). Menurut peraturan pemerintah republik indonesia No. 23 Tahun 2003 tentang pengelolaan Badan Layanan Umum menyatakan: Pasal 2: Badan Layanan Umum bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam mengelola keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan praktek bisnis yang sehat. Pasal 4 ayat 1: Suatu satuan kerja instansi pemerintah dapat diizinkan mengelola keuangan dengan pola pengelolaan Badan Layanan Umum apabila memenuhi persyaratan substantif, teknis dan administratif. Kepada layanan Badan Layanan Umum diberi kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non PNS serta kesempatan memberikan imbalan jasa sesuai dengan kontribusinya. Sistem kompensasi yang digunakan di RSUD Sultan Imanudin ditentukan oleh status kepegawaian, golongan/pangkat serta masa kerja. Managemen RSUD Sultan Imanudin berusaha memberikan kompensasi yang layak dan adil terhadap karyawannya.

Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada penetapan insentif pelayanan tenaga perawat di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun pada awal tahun 2012 adalah di temukan beberapa kenyataan bahwa ada perbedaan penerimaan insentif tenaga keperawatan. Perawat yang bertugas di bangsal penyakit dalam dengan jumlah tempat tidur sebanyak 40 tempat tidur menerima insentif lebih kecil dari pada perawat yang bertugas di bangsal lain dan unit lain. Bila dilihat dari beban kerja dan resiko yang perawat dapatkan

yang bertugas di bangsal penyakit dalam sangat tidak sebanding dengan penghargaan yang mereka dapatkan. Sistem pemberian penghargaan belum memperhatikan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional. Ketimpangan penerimaan insentif pelayanan tenaga keperawatan ini disebabkan oleh sistem pembagian insentif yang ada hanya berdasarkan kepada tatanan bangsal keperawatan dan penetapan skor hanya berdasarkan kepantasan sehingga dirasa kurang adil terutama bagi perawat. Ketidakadilan yang dirasakan tersebut sangat mempengaruhi status, harga diri, dan perasaan-perasaan mereka terhadap rumah sakit. Hal ini berdampak pada prokduktifitas, moral kerja dan kepuasan perawat. Jasa pelayanan merupakan salah satu bentuk insentif sehingga termasuk kedalam paket kompensasi.

Dalam penanganan pembagian jasa pelayanan perlu ditangani secara teliti dan hati-hati, teliti, cermat, transparan, adil dan bijaksana karena dampak yang ditimbulkan yang begitu luas. Terjadinya kecemburuan, ketidakpercayaan, kecurigaan dan kekecewaan dapat terjadi bila tidak dilaksanakan dengan baik. Namun tidak hanya berhenti disitu, tetapi akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja perawat dan suasana kerja yang tidak kondusif serta dapat mengakibatkan timbulnya krisis kepercayaan.

Baerkaitan 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 dalam sebuah perusahaan.

Bertolak dari beberapa uraian tersebut maka penulis perlu untuk melakukan penelitian di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun dengan judul **“Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sultan Imanudin”**.

B. Perumusan Masalah

Peneliti merumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah :

1. Apakah keadilan kompensasi distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun?
2. Apakah keadilan kompensasi prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun?
3. Apakah keadilan kompensasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun ?
4. Apakah keadilan kompensasi informasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun?

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti antara lain :

a. Tujuan umum:

Untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat yang bertugas di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun.

b. Tujuan Khusus:

1. Menganalisa pengaruh keadilan kompensasi distributif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun
2. Menganalisa pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun
3. Menganalisa pengaruh keadilan kompensasi interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pagkalan Bun.
4. Menganalisa pengaruh keadilan kompensasi informasional terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun.

B. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Sultan Immanudin : diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi pihak manajemen sumberdaya manusia dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan kompensasi yang diharapkan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti : mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah keadilan kompensasi.
3. Bagi akademik : dapat menjadikan bahan pembanding dan masukan bagi peneliti lain yang ingin mendalami tentang pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dirumah sakit.

C. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian mengenai keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Ismail, 2009 meneliti tentang *The indirect effect of distributive justice in the relationship between pay structure and work attitude and behavior*. Dalam penelitian ini mengkaji pengaruh keadilan distributif dan struktur gaji pada sikap kerja dan perilaku (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) pada karyawan akademik yang bekerja di perguruan tinggi Malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara struktur gaji dan distributif secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan keadilan distributif secara signifikan berkorelasi terhadap komitmen organisasi. Peneliti meneliti pengaruh keadilan organisasional dalam pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen, peneliti menggunakan satu variabel yaitu kepuasan kerja. Persamaan penelitian terletak pada variabel dependen yaitu keadilan dalam pemberian kompensasi.
2. Adinugraha, (2011) meneliti tentang pengaruh keadilan kompensasi pada motivasi kerja karyawan di PT. Jogja Tugu Trans. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan. Peneliti meneliti pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin, perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terletak pada variabel dependennya yaitu kepuasan kerja, subjek penelitian yang berbeda, populasi penelitian yang berbeda, dan waktu yang berbeda. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini terletak di variabel independennya yaitu keadilan kompensasi.

3. Setiawan, (2011) meneliti tentang pengaruh persepsi keadilan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat di propinsi DI. Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian merupakan kuantitatif. Hasil dari penelitian keadilan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti meneliti pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin, perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terdapat pada populasi yang berbeda serta waktu yang berbeda. Persamaan yang terdapat pada penelitian terletak di variable dependen dan independen penelitian.