

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PERAWAT RSI PKU MUHAMMADIYAH
PEKAJANGAN**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2 pada
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



Oleh:
LUCKY PRANAJATI
20111030172

PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2012

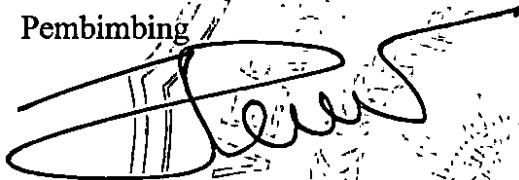
TESIS

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PERAWAT RSI PKU MUHAMMADIYAH
PEKAJANGAN**

Diajukan Oleh :
Lucky Pranajati
20111030172

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing:

Pembimbing



Prof. Dr. H. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal: 27 April 2012

TESIS

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PERAWAT RSI PKU MUHAMMADIYAH
PEKAJANGAN**

Diajukan Oleh
Lucky Pranajati
20111030172

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
(tanggal 27 April 2012)

Yang terdiri dari

Dr. Elsyce Maria Rosa, SKM., M.Kep
Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. H. Heru Kurnianto Tjahjono
Anggota Tim Penguji

Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



dr. Erwin Santosa, Sp.A., M.Kes.

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia gelar akademik yang telah saya peroleh (Magister) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Yogyakarta, 27 April 2012

Yang Membuat Pernyataan :



LUCKY PRANAJATI
20111030172

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan”. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan tesis ini banyak ditemui rintangan dan hambatan. Tetapi berkat bimbingan, bantuan, dan dorongan berbagai pihak, Alhamdulillah tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. dr. Erwin Santosa, Sp.A., M.Kes., selaku Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses pendidikan.
2. Prof. Dr. H. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses pendidikan dan penyusunan tesis ini.
3. dr. H. Maskuri, selaku direktur RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Familiantoro, SKM. selaku pembimbing residensi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang telah memberikan pengarahan dan masukan bagi penulisan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan ilmu yang berharga bagi penulis dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Ayahanda Drs. Soepoyo Ristiano dan Ibunda Dra. Siti Uripah yang tercinta, terima kasih atas segala do'a, perhatian, bimbingan, kesabaran, motivasi, semangat, dan kasih sayangnya.
7. Kakanda Danang Agus Cahyono, ST., yang selalu mendampingi dan membantu dalam penyelesaian tesis, terima kasih atas segala perhatian, kesabaran, kasih sayang, motivasi, dan kesetiaan yang telah diberikan.
8. Kakakku Novidha Wahyu Cahyani, SE.Akt. dan drg.Puspaneka Wijayanti beserta keluarga atas dukungan dan motivasinya.
9. Bapak Suwito Indarto beserta keluarga atas motivasi dan dukungannya.
10. Rekan – rekan Program Studi Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk kebersamaan dan bantuannya.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan, mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, namun besar harapan semoga tesis ini dapat memberi sumbangan bagi kemajuan bidang kesehatan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 27 April 2012

Penulis

MOTTO

“...Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah) dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap.”

(Qs : Asy-Syarh ayat 5-8)

**Kupersembahkan Kepada:
Ayah dan Ibu Tercinta
Suami Tercinta
Keluarga Tersayang
Almamaterku**

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN TIM DOSEN PENGUJI | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| MOTTO | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| INTISARI | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| A. Keadilan dalam Kompensasi..... | 13 |
| B. Sistem Intensif Rumah Sakit | 27 |
| C. Komitmen Organisasi | 31 |
| D. Kerangka Teori | 35 |
| E. Kerangka Konsep | 36 |
| F. Landasan Teori..... | 36 |
| F. Hipotesis | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 40 |
| A. Desain Penelitian | 40 |
| B. Subyek Penelitian..... | 40 |
| C. Populasi dan Sampel | 41 |
| D. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian | 41 |
| E. Uji Kualitas Instrumen | 45 |
| F. Analisis Data | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 49 |
| A. Profil Obyek dan Subyek Penelitian | 49 |
| B. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen | 55 |
| C. Hasil Penelitian | 59 |
| D. Pembahasan | 69 |

| | |
|---|-----------|
| BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN... | 79 |
| A. Simpulan | 79 |
| B. Saran | 80 |
| C. Keterbatasan Penelitian | 82 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |
| LAMPIRAN | 85 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1. | Matriks Empat Faktor KeadilanTjahjono Heru K (2010) | 18 |
| 4.1. | Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian | 57 |
| 4.2. | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 58 |
| 4.3. | Karakteristik Responden RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan | 59 |
| 4.4. | Deskripsi Variabel Penelitian | 60 |
| 4.5. | Deskripsi Variabel Keadilan Distributif | 61 |
| 4.6. | Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural | 62 |
| 4.7. | Deskripsi Variabel Keadilan Interpersonal | 63 |
| 4.8. | Deskripsi Variabel Keadilan Informasional | 64 |
| 4.9. | Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi | 65 |
| 4.10. | Tabulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 1.1. Grafik Karyawan Keluar RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan..... | 3 |
| 2.1. Kerangka Teori | 35 |
| 2.2. Kerangka Konsep Penelitian | 36 |
| 4.1. Struktur Organisasi RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|--------------------------------|----|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian | 86 |
| Lampiran 2 | Tugas Pejabat Struktural | 90 |
| Lampiran 3 | Tabulasi Data Penelitian | 97 |

INTISARI

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN

Lucky Pranajati

Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Latar Belakang: Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kesiediaan karyawan untuk bekerja di perusahaan, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi yang adil sehingga akan memberikan dampak terhadap komitmen organisasi. Sweeney & Mc Farlin (1992) berpendapat bahwa 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.

Tujuan Penelitian: Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Metode Penelitian : Metode kuantitatif (*cross sectional*) dengan jumlah populasi 106 perawat di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Analisis data yang digunakan adalah uji F, uji t, dan regresi linier berganda.

Hasil Penelitian : 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.

Kesimpulan : Keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Kata Kunci : Keadilan Kompensasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCES OF COMPENSATION JUSTICE FOR ORGANISATION COMMITMENT IN NURSE RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN

Lucky Pranajati

Master in Hospital Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta

Background : Compensation is the total of all employee remuneration in lieu of service they have given. Willingness of employees to work at the company, actually expect fair compensation so that will give impact on organizational commitment. Sweeney & Mc Farlin (1992) argues that a fair process led to the organization will evaluate the overall organization with a better assessment of the degree of commitment in their organization. Perceptions of justice, it becomes a commitment to the organization, where there is a sense of emotional attachment between employees and organizations.

Purpose : In this study, researchers wanted to investigate the influences of compensation justice (distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice) for organizational commitment in nurse RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Method : This research use quantitative methode (cross sectional) design and all nurse (106 nurses) at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan as data research. To analyze the data is used F-test, t-test, and multiple linier regression.

Result : Based on multiple linear regression test results, obtained F value of 29.677 with a p of 0.000. Based on the value of $p < 0.05$ then H_0 is rejected, so the inferred compensation justice (distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice) has positive impact on organizational commitment in nurse RSI Pekajangan PKU Muhammadiyah.

Conclusion : Compensation justice (distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice) has positive impact on organizational commitment in nurse RSI Pekajangan PKU Muhammadiyah.

Keywords: Compensation Justice, Organizational Commitment