

**ANALISIS PENGARUH *PAY EQUITY* SISTEM PEMBAGIAN  
JASA PELAYANAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**TESIS**



**dr. EIRNA SYAM FITRI  
20141030013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2018**

**ANALISIS PENGARUH *PAY EQUITY* SISTEM PEMBAGIAN  
JASA PELAYANAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2  
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



**dr. EIRNA SYAM FITRI  
20141030013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH *PAY EQUITY* SISTEM PEMBAGIAN  
JASA PELAYANAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

Diajukan Oleh

**dr. EIRNA SYAM FITRI**  
20141030013

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I,



**Dr. Firman Pribadi, M.Si.**

**Tanggal** .....

Pembimbing II,



**Rini Juni Astuti, SE., M.Si.**

**Tanggal** .....

# TESIS

## ANALISIS PENGARUH *PAY EQUITY* SISTEM PEMBAGIAN JASA PELAYANAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL


Diajukan Oleh  
**Eirna Syam Fitri**  
20141030013

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit  
Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
tanggal 28 Maret 2018


Yang terdiri dari



Dr. Dr. Nur Hidayah, M.M.  
Ketua Tim Penguji



Dr. Firman Pribadi, M.Si.  
Anggota Tim Penguji



Dr. Ietje Nazaruddin, M.Si., Akt.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit  
Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



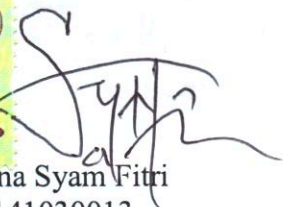
Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK.

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, .....2018  
Yang Membuat Pernyataan



  
dr. Eirma Syam Fitri  
20141030013

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selesai ( dari suatu urusan ) kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allahlah hendaknya kamu berharap.”*

**( QS. Al- Insyirah Ayat 6 – 8 )**

*“Bacalah atas nama Tuhanmu, gunakan hidupmu untuk terus membaca, karena membaca adalah kunci dari segala kesuksesan hidup.”*

**( Penulis )**

*“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, Tugas kita adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.”*

**( Mario Teguh )**

*Kudedikasikan karyaku untuk :*

*Orang tuaku, Ayah dan Mama yang tanpa doa dan jerih payahnya, tidak akan sampai pada tahap ini*

*Suamiku tersayang, Defri Nurma Septian yang selalu mendoakan dan mendampingi dalam setiap langkah*

*Adik – adikku tercinta, Yola Hardyanti Sapna Dewi dan Nailun Fatimatun Niha yang memberi motivasi bahwa hidup harus berjuang*

*Almamaterku, yang mengantarkanku pada tangga kesuksesan*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayat-Nya, Alhamdulillah telah selesai tesis dengan judul Analisis Pengaruh *Pay Equity* Sistem Pembagian Jasa Pelayanan Tidak Langsung terhadap *Organizational Commitment* karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul .

Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh derajat Magister Manajemen Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, selain itu juga sebagai sarana melatih kemampuan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Rumah Sakit. Penulis berharap karya ini menjadi tahapan untuk mengukir karya-karya berikutnya, semoga dengan adanya tulisan ini dapat pula bermanfaat bagi setiap Rumah Sakit untuk selalu meningkatkan kualitas demi tercapainya kepuasan pasien.

Dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini dapat terselaikan dengan baik, maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, M.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Dr. dr. Arlina Dewi, M. Kes., AAK. selaku Kepala Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. dr. Gandung Bambang Hermanto, selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul beserta seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan dukungan yang sangat besar untuk penelitian ini

4. Dr. Firman Pribadi, M.Si dan Rini Juni Astuti, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing dalam penelitian ini.
5. Orang tua, suami dan segenap keluarga besar atas doa dan dukungannya
6. Rekan – rekan seperjuangan Prodi MMR atas semangat dan kebersamaannya
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menjalin silaturahmi dengan penulis, berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini.

Besar harapan kami, tesis ini akan memberikan manfaat sebesar – besarnya kepada seluruh pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun kami harapkan untuk kemajuan bersama dan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik.

Yogyakarta, .....2018  
Penulis

dr. Eirna Syam Fitri



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>INTISARI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Telaah Pustaka.....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Teori.....	24
D. Kerangka Konsep .....	25
E. Hipotesis.....	25
F. Pengujian Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	27
B. Sumber Data.....	27
C. Metode Pengumpulan Data .....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
E. Variabel Penelitian .....	32
F. Definisi Operasional.....	33
G. Instrumen Penelitian.....	34
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
I. Analisis Data.....	36
J. Etika Penelitian .....	38

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	40
B. Hasil Kualitas Instrumen Data .....	41
C. Hasil Penyebaran.....	44
D. Deskripsi Responden.....	45
E. Hasil Penelitian .....	47
F. Pembahasan.....	57
G. Keterbatasan Penelitian .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1	Tenaga Medis.....	29
Tabel 3.2	Tenaga Non Medis.....	30
Tabel 3.3	Jumlah Sampel.....	32
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Keadilan Distributuf dan Keadilan Prosedural .....	42
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif.....	43
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.4	Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
Tabel 4.5	Ringkasan Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.6	Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	48
Tabel 4.7	Variabel <i>Pay Equity</i> .....	49
Tabel 4.8	Presentase <i>Pay Equity</i> .....	50
Tabel 4.9	Keadilan Distributif .....	50
Tabel 4.10	Presentase Keadilan Distributif .....	51
Tabel 4.11	Keadilan Prosedural.....	51
Tabel 4.12	Presentase Keadilan .....	52
Tabel 4.13	Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	52
Tabel 4.14	Presentase <i>Organizational Commitment</i> .....	53
Tabel 4.15	Komitmen Afektif.....	53
Tabel 4.16	Presentase Komitmen Afektif .....	54
Tabel 4.17	Komitmen Kontinuan.....	54
Tabel 4.18	Presentase Komitmen Kontinuan.....	55
Tabel 4.19	Komitmen Normatif .....	55
Tabel 4.20	Presentase Komitmen Normatif .....	56
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linier .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori.....	30
Gambar 2. Kerangka Konsep .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Ijin Studi Pendahuluan Penelitian RSUD Panembahan Senopati Bantul
- Lampiran 2. Surat Ijin Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner penelitian di RSUD PanembahanSenopati Bantul
- Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari BAPPEDA
- Lampiran 5. Pernyataan Menyerahkan Hasil Penelitian
- Lampiran 6. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7. Uji Statistik
- Lampiran 8. *Curriculum Vitae*

**ANALISIS PENGARUH *PAY EQUITY* SISTEM PEMBAGIAN  
JASA PELAYANAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**Eirna Syam Fitri, Firman Pribadi, Rini Juni**

Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana,  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**INTISARI**

**Latar belakang** : RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan Rumah Sakit pemerintah yang telah menerapkan sistem remunerasi dalam bentuk insentif jasa pelayanan berdasarkan SK Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor 36/01/Tahun 2011. Dengan adanya peraturan yang dibuat diatas dapat memberikan pertanyaan apakah terdapat *pay equity* (keadilan imbalan) bagi yang menjalankan peran. Munculnya ketidakadilan imbalan dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi).

**Metode** : Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan pilhan - pilihan jawaban yang telah diberi skor. Metode pengambilan sampel adalah stratified random sampling.

**Hasil dan Pembahasan** : Hasil statistik uji t untuk variabel *Pay equity* (X) dengan *Organizational Commitment* (Y) sebesar 1,311 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *Pay equity* (X) *Organization Commitment* (Y).

**Kesimpulan dan Saran** : Perlunya ditingkatkan dan ditinjau kembali sistem pembagian jasa pelayanan di RSUD Panembahan Senopati Bantul sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

**Kata Kunci** : keadilan imbalan, jasa pelayanan tidak langsung, komitmen organisasi

**ANALYSIS OF EFFECT PAY EQUITY INDIRECT INCENTIVE  
SYSTEM TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES IN RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

***Eirna Syam Fitri, Firman Pribadi, Rini Juni***

*Hospital Management of Study Program, Magister Program,  
Muhammadiyah University of Yogyakarta*

**ABSTRACT**

**Background :** *RSUD Panembahan Senopati Bantul is one of the government hospital that has been applying the remuneration system in an indirect incentives based on the “SK Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul No 36/01/Tahun 2011”. Given the above-mentioned regulation it can give a question of whether there is a pay equity for those who play the role. The emergence of reward inequality can affect organizational commitment, where organizational commitment greatly affects professional work situation.*

**Method :** *This research is a quantitative analytic research. The data retrieval technique uses a questionnaire containing closed questions with the choices of answers that have been scored. The sampling method is stratified random sampling.*

**Results and Discussion:** *The result of t test statistic for Pay equity (X) with Organizational Commitment (Y) is 1,311 with significance level 0.000, because the significance is less than 0,05 ( $p < 0,05$ ). This result indicates that there is positive influence of Pay equity X) Organization Commitment (Y).*

**Conclusion and Suggestion:** *Need to revisit and improve service delivery system in RSUD Panembahan Senopati Bantul as expected by the employee.*

**Keywords:** *pay equity, indirect incentive, organizational commitment*