

**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*