

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejalan dengan amanat Pasal 28 H, ayat (1) Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah ditegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan, kemudian dalam Pasal 34 ayat (3) dinyatakan negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam, berinteraksi satu sama lain.

Rumah Sakit merupakan salah satu instansi pelayanan umum bagi masyarakat yang memberikan pelayanan khususnya pada jasa pelayanan kesehatan dimana secara langsung menjadi instansi atau organisasi yang menjadi rujukan bagi masyarakat dalam upaya mendapatkan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit jiwa adalah suatu wadah kegiatan yang berfungsi sebagai suatu masyarakat tempat penderita dapat hidup, bekerja, berkreasi secara wajar sehingga dapat dikatakan RSJ mempunyai struktur sosial dan cara hidup. (Departemen Kesehatan RI, 2002). Adapun yang menjadi spesifikasi rumah sakit jiwa memiliki perbedaan dari rumah sakit umum, yaitu :

1. Pasien terdiri dari orang yang berperilaku abnormal walau fisiknya dalam keadaan sehat.
2. Terdapat tiga tahap penyembuhan yaitu pengobatan melalui fisik, jiwa dan sosialnya.
3. Dibutuhkan ruang-ruang bersama (lebih cenderung merupakan bangsal) baik untuk perawatan maupun untuk bersosialisasi.
4. Dibutuhkannya ruang untuk terapi dan rehabilitasi yang dilakukan dalam ruangan.
5. Tanah yang luas untuk penyediaan lahan bagi terapi kerjalapangan seperti pertanian, perkebunan, dan terapi lainnya yang berada di luar ruangan.

Sedangkan tujuan rumah sakit jiwa adalah sebagai berikut :

1. Mencegah terjadinya gangguan jiwa pada masyarakat (promosipreventif).
2. Menyembuhkan penderita gangguan jiwa dengan usaha-usaha penyembuhan optimal.
3. Rehabilitasi di bidang kesehatan jiwa. (Departemen Kesehatan RI, 2000)

RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang juga merupakan salah satu dari beberapa banyak rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan tersebut kepada masyarakat di sekitar khususnya di kabupaten magelang, dimana selama ini RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang menjadi rujukan utama bagi masyarakat, sebagaimana masalah klasik yang dihadapi rumah sakit pada umumnya yaitu pada bidang pelayanan seperti:

1. Keterlambatan pelayanan dokter dan perawat.
2. Dokter atau perawat kurang komunikatif dan inovatif.

### 3. Lamanya proses masuk.

Pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit merupakan sistem pengelolaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien agar menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Sistem pengelolaan ini akan berhasil apabila seseorang perawat yang memiliki tanggung jawab mengelola mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Nurachmah, 2001).

Asuhan keperawatan yang bermutu merupakan asuhan manusiawi yang diberikan kepada pasien, memenuhi standar dan kriteria profesi keperawatan, sesuai dengan standar biaya dan kualitas yang diharapkan rumah sakit, serta mampu mencapai tingkat kepuasan dan memenuhi harapan pasien. Asuhan keperawatan yang bermutu dan dapat dicapai jika pelaksanaan asuhan keperawatan dipersepsikan sebagai suatu kehormatan yang dimiliki oleh perawat dalam memperlihatkan haknya untuk memberikan asuhan yang manusiawi, aman, serta sesuai dengan standar dan etika profesi keperawatan yang berkesinambungan dan terdiri dari kegiatan pengkajian, perencanaan, implementasi rencana, dan evaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan (Nurachmah, 2001).

Mengingat begitu pentingnya pelayanan keperawatan di rumah sakit, sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga perawat yang handal dan mempunyai kinerja dan kemampuan kuat dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan. Kemampuan tersebut memang merupakan syarat pokok yang

istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja (Zainun, 1989).

Dalam setiap organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting dimana manusia merupakan sumberdaya utama selaku pelaksana dan penanggung jawab, untuk itu perawat selaku sumber daya manusia yang ada di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang bertanggung jawab dalam mengelola dan menjalankan serta memberikan pelayanan yang nantinya hasil dari semua itu akan merujuk kepada kinerja perawat itu sendiri, perawat dituntut untuk bekerja tinggi dalam memberikan pelayanan oleh karena itu hak-hak mereka juga harus diperhatikan, yang salah satunya berkaitan dengan masalah kompensasi.

Masalah utama dan klasik yang kerap terjadi dalam pemberian kompensasi di rumah sakit adalah sebagai contoh manajemen menginginkan karyawan atau perawat bekerja maksimal akan tetapi tidak ada pembedaan bagi perawat yang bekerja lebih dengan perawat yang bekerja semampunya dan terkesan acuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan tetapi kompensasi berupa gaji dan lain sebagainya yang mereka terima disamaratakan tidak ada pembedaan gaji bagi perawat yang bekerja extra dengan yang bekerja semampunya. Hal inilah yang memicu ketidakpuasan dalam diri perawat, sehingga perawat yang merasa tidak puas dalam bekerja akan berdampak pada kinerja mereka dan juga kepuasan kerja mereka yang nantinya berimbas kepada penurunan pelayanan terhadap masyarakat selaku penerima jasa.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Gibson (1994) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi perubahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Nimalathasan (2009) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri

atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi. Luthans (2006) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Menurut Greenberg (1990) keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Konovsky, Folger, & Cropanzano, 1987). Penelitian yang telah dilakukan tentang keadilan organisasi pada umumnya terfokus pada dua isu utama yaitu, tanggapan karyawan terhadap penghasilan yang diterima dan cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh penghasilan tersebut. Dua fokus penelitian tersebut berasal dari dua konsep keadilan yang berbeda yaitu yang berkenaan dengan isi atau apa keputusannya, yang disebut keadilan distributif dan yang berkenaan dengan proses atau bagaimana keputusan itu dibuat, yang disebut keadilan prosedural (Greenberg, 1990).

Dalam konteks kompensasi, keadilan kompensasi menempati kedudukan penting bagi karyawan. Keadilan kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa karena karyawan telah memberikan jasa kepada perusahaan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan serta mempertahankan agar mereka tidak keluar dari perusahaan (Suhartini, 2005). Menurut Tjahjono (2008), isu pokok keadilan kompensasi terkait erat dengan alokasi kompensasi dalam persepsi karyawan.

Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada produktifitas dan kinerja mereka. Dalam hal ini bukan saja keadilan distributif kompensasi, tetapi juga keadilan prosedural kompensasi. Keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran/kompensasi dalam sebuah organisasi. Sedangkan keadilan prosedural kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi (Tjahjono, 2008).

Keadilan organisasi khususnya terkait masalah kompensasi menjadi isu penting bagi perusahaan. Alokasi kompensasi yang berlebihan dapat membebani perusahaan. Sebaliknya jika alokasi kompensasi kurang maka akan berdampak buruk bagi karyawan.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Paramedis RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang”.

## **B. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini membahas pengaruh dari keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Batasan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Penelitian dilakukan pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- b. Subyek penelitian yang diteliti adalah pegawai paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

- c. Variabel independen yang diteliti adalah Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi
- d. Variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Perawat
- e. Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- b. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- c. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- d. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- f. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?



#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang dan masyarakat pada umumnya tentang seberapa besar pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

### **b. Manfaat Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penelitian khususnya bidang Manajemen SDM terutama yang mengkaji tentang keadilan kompensasi. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai paramedis di rumah sakit.