

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan alasan bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2002 dalam M. Wahyudin 2002).

Pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Pemberian suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen keorganisasian. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisai atau pekerjaan lainnya (Simamora, 2004).

Sistem kompensasi organisasional sering mempunyai dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena salah satu aset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai

macam kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan mereka bekerja (Muljani, 2002).

Di dalam pemberian kompensasi (Husnan, 1993 dalam M Wahyudin 2002) perlu diperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Karyawan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Keadilan dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut (Simamora (2004). Masukan-masukan karyawan

meliputi: pengalaman, pendidikan, keahlian-keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Keluaran-keluarannya adalah: gaji, tunjangan pencapaian, pengakuan, dan imbalan-imbalan lainnya.

Miceli dkk., 1991; Minton dkk., 1994 dalam Faturochman, 1999 mengemukakan bahwa keadilan harus diformulasikan pada tiga tingkatan, yaitu *outcome*, prosedur, dan sistem. Penilaian keadilan tidak hanya tergantung pada besar kecilnya sesuatu yang didapat (*outcome*), tetapi juga pada cara menentukannya dan sistem atau kebijakan di balik itu atau disebut sebagai prosedur.

Keadilan diperlukan dalam sistem kompensasi, apabila terjadi ketidakadilan maka akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan meningkatnya perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun absensi (Suhartini, 2005). Sistem kompensasi sering mempunyai dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau pekerjaan lainnya (Simamora, 2004).

Penelitian dalam waktu yang lama telah memperlihatkan bahwa ketidakpuasan kerja berhubungan dengan stress pada karyawan (Zellers et al., 2001), hal tersebut menyebabkan karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, atau karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal, dan tidak dapat mengeluarkan semua kemampuannya, serta tidak dapat menggunakan kapabilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga

hal ini dapat merugikan organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan mereka. Hal ini perlu dihindari dengan memberikan suatu rasa puas bagi individu dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi yang diperoleh karyawan seiring dengan peningkatan mutu pelayanan RSJ Prof. Dr. Soerojo. RSJ Prof. Dr. Soejoyo Magelang memiliki karyawan yang jumlahnya mencapai kurang lebih dari 1000 karyawan yang tersebar di berbagai sektor pekerjaan. Kinerja karyawan penting untuk mengetahui bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang banyak karyawan yang belum tetap atau honorer, karena banyaknya karyawan yang terdapat di Rumah Sakit ini, keadilan kompensasi masing-masing karyawan antara pegawai tetap dan masih kontrak merupakan pemicu adanya konflik di antara karyawan dengan pemimpin, dan tentunya kepuasan kerja mereka menjadi menurun, karena kurangnya kompensasi yang didapatkan.

Komitmen organisasi RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang sangat dipengaruhi oleh karakteristik dan kejelasan peran, variasi ketrampilan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, signifikan tugas, kesempatan berinteraksi, otonomi dan umpan balik juga mempengaruhi terjadinya komitmen. Individu yang mengalami pengalaman kerja yang lebih lama dalam perusahaan akan membuat individu terbiasa dan mampu bekerja

Di dalam RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang peran kepemimpinan sangat dibutuhkan, mengingat bahwa banyak karyawan yang masih memerlukan pengawasan dan peningkatan dalam bekerja. Agar peningkatan mutu karyawan dalam bekerja semakin meningkat. Seperti setiap ada orientasi pegawai baru adalah masa yang harus dijalani untuk mengenal dan memahami organisasi dan peranan atau kedudukan mereka dalam organisasi tersebut. Diharapkan pada masa orientasi ini setiap pegawai baru akan mengetahui keadaan umum, keadaan lingkungan dan budaya organisasi RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. Hal ini bertujuan untuk membangun kerjasama dalam suatu organisasi, sebagai latihan dasar kepemimpinan dan memunculkan kreatifitas dan ide-ide dari para karyawan untuk membangun organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadilan dalam sistem kompensasi yang diterima karyawan baik dari distribusi dan prosedur sehingga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan komitmen keorganisasian. Mengingat bahwa pada RSJ Prof. Dr. Soerojo ada program mutasi dan rotasi kepegawaian, suatu mutasi dan rotasi akan membuka kesempatan terjadinya peningkatan prestasi kerja.

Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi pegawai dilakukan secara objektif. Dengan adanya mutasi dan rotasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antara pegawai

dan jabatan "*The Right Man In The Right Place*", sehingga pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Pada dasarnya mutasi dan rotasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam Rumah Sakit.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI, PERAN KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang)”

B. Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Lingkup penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang
2. Subyek penelitian yang diteliti adalah karyawan pegawai non medis dan medis RSI Prof. Dr. Soerojo Magelang

3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

C. Rumusan masalah

Pentingnya perumusan masalah adalah untuk mempertegas agar penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah tidak melenceng dari topik dan mengenai pada apa yang dimaksudkan, sehingga akan memudahkan dalam melakukan penelitian. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan kompesasi terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang diinginkan dan dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional
2. Menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai tujuan dari penelitian yang dilakukan pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang, maka penelitian ini mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan dalam kompensasi.
2. Bagi peneliti
 - a. Penelitian ini merupakan penerapan teori yang telah diperoleh selama kuliah kedalam praktek yang sesungguhnya
 - b. Penelitian ini bisa menambah wawasan penulis mengenai masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan pengaruh keadilan dalam kompensasi terhadap kepuasan kerja.