

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik, sehingga kemampuan diri setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Hasibuan, 2000). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya dan merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mencakup bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mengetahui kepuasan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil pada karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaannya berkaitan erat dengan pekerjaan seseorang yang secara khusus meliputi faktor-faktor seperti gaji, supervisi, situasi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan, potensi diri dan penilaian kinerja dalam kaitannya dengan hubungan antar pribadi dan pihak atasan (Wijono, 2002).

Kompensasi merupakan alasan bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, 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 organisasi atau pekerjaan lainnya (Simamora, 2004). Jika kompensasi merupakan salah

satu cara untuk menjaga sumber daya manusia untuk tetap bersama dalam organisasi. 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 yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi 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. Menurut Simamora (2004) karyawan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Keadilan disini dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. 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. Di sini 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.

Rumah Sakit Umum Pusat Kesehatan Umum (RSU PKU) Muhammadiyah Yogyakarta didirikan pada tanggal 15 Februari 1923 berdasar Qoidah Muhammadiyah bagian PKU artikel 4 alinea ke-6 yang berbunyi: "Mengadakan rumah sakit untuk menolong orang-orang sakit yang telantar dengan memberikan pengajaran agama Islam kepada orang-orang yang berobat". Tujuan Muhammadiyah mendirikan rumah sakit tersebut dengan memperhatikan Qoidah tersebut adalah sebagai media dakwah dalam menyampaikan ajaran agama Islam melalui bidang kesehatan (Haryanto, 2003).

Peningkatan mutu sumber daya manusia digerakkan bersama, dari jajaran direksi hingga pegawai lini terdepan. Manajemen RSUD Muhammadiyah Yogyakarta mengharuskan direksi berpendidikan minimal Magister manajemen rumah sakit. Saat ini, RSUD Muhammadiyah Yogyakarta telah memiliki 3 orang lulusan Magister Manajemen Rumah Sakit dan 3 orang yang tengah menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen Rumah Sakit di FK UGM. Manajemen Rumah Sakit juga berkomitmen dengan menyetorkan beberapa orang karyawannya antara lain: S1 Perawat (1 orang), S1 Akuntansi (1 orang), D3 Keperawatan (35 orang). Peningkatan mutu pelayanan medis pada saat ini RSUD Muhammadiyah Yogyakarta telah memiliki software Quality Measurement Improvement untuk indikator klinis bedah non bedah (Haryanto, 2003).

RSUD Muhammadiyah Yogyakarta memiliki 620 SDM, meliputi dokter spesialis bedah umum (3 orang), Bedah Ortopedi (1 orang), Bedah Anak (2 orang), Bedah Digesti (1 orang), Bedah Plastik (1 orang), Bedah urologi (1 orang), Bedah Mulut (1 orang), Bedah thorax (1 orang), Bedah Syaraf (1 orang), Bedah jantung/paru/pembuluh (1 orang), Dokter Spesialis Penyakit Dalam (7 orang), Dokter Spesialis Anak (4 orang), Dokter Spesialis THT (4 orang), Dokter Spesialis Jiwa (1 orang), Dokter Spesialis Syaraf (2 orang), Dokter spesialis Mata (2 orang), Dokter Spesialis Jantung (1 orang), Dokter Spesialis Kebidanan dan Kandungan (9 orang), Dokter Spesialis Kulit Kelemban (1 orang), Dokter Umum (17

orang), Dokter Gigi (5 orang), Psikolog (1 orang), Dokter Ahli Radiologi (1 orang), Dokter Anestesi (5 orang), Dokter Patologi Klinik (1 orang), Bidan (20 orang), Paramedis/Perawat (226 orang), Paramedik non perawat (62 orang) dan Pegawai Non Medis (255 orang) (Haryanto, 2003).

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). Seperti juga dikatakan oleh Tjahjono, 2006, bahwa keadilan dalam pemberian gaji baik distribusi dan prosedural akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja di perusahaan, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Keadilan distributif dan keadilan prosedural merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2006), mengenai pengaruh keadilan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keadilan,

terdiri atas keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tjahjono, 2006).

Kompensasi yang diperoleh karyawan seiring dengan peningkatan mutu pelayanan RSUD Muhammadiyah Yogyakarta. RSUD Muhammadiyah Yogyakarta memiliki karyawan yang jumlahnya mencapai lebih dari 600 karyawan yang tersebar di berbagai sektor pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadilan dalam sistem kompensasi yang diterima karyawan baik dari distribusi dan prosedur sehingga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.

Kenaikan pangkat adalah pemberian penghargaan kepada pegawai yang memenuhi syarat dalam bentuk kenaikan gaji setiap 4 tahun sekali berdasarkan SK Pengurus No 15/B-II/P.III/1993 tentang peraturan Kepangkatan Pegawai. Kenaikan gaji berkala adalah pemberian penghargaan kepada pegawai yang memenuhi syarat dalam bentuk kenaikan gaji setiap 2 tahun sekali berdasarkan SK Pengurus No 16/B-II/P.III/1993. Badan Pelaksana Harian Rumah Sakit RSUD Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2007 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 130/B-II/BPH-I/XI/2007 tentang kenaikan gaji pokok pegawai yang dilatarbelakangi laju tingkat inflasi di Indonesia yang tinggi berdampak pada kenaikan harga kebutuhan pokok, SK ini otomatis mencabut atau meniadakan Surat Keputusan Pengurus RS RSUD Muhammadiyah Yogyakarta Nomor: 118/B-II/P.VI/2003, tentang gaji pokok pegawai RS

PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Surat Keputusan mengenai Gaji Pokok pegawai tahun 2007 tersebut masih diberlakukan sampai tahun 2010 saat ini. Pertanyaannya adalah apakah SK tahun 2007 tersebut masih relevan diberlakukan saat ini mengingat harga-harga kebutuhan pokok secara umum meningkat terus beberapa tahun terakhir. Pertanyaan selanjutnya adalah apakah rasa keadilan dari sisi pegawai pada sistem kompensasi yang berlaku memunculkan sikap dan reaksi para karyawan. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)”**

## **B. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini membahas pengaruh dari Keadilan Kompensasi Distributif dan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan, kemudian gender difungsikan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan sikap antara karyawan dan karyawan pada kepuasan kerja, agar penelitian terarah, mudah dipahami, dan topik terfokus, maka dibuat batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Subyek penelitian yang diteliti adalah karyawan RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Variabel independen yang diteliti adalah Keadilan Kompensasi Distributif dan Keadilan Kompensasi Prosedural.
4. Variabel dependen yang diteliti adalah Kepuasan Kerja.
5. Gender sebagai variabel Moderasi

### **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 dimaksud, sehingga akan memudahkan dalam melakukan penelitian. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Keadilan Kompensasi Distributif terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Keadilan Kompensasi Prosedural terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Keadilan Kompensasi Distributif dan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah terdapat perbedaan sikap antara karyawan dan karyawan pada kepuasan kerja?

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

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

1. Menganalisis pengaruh Keadilan Kompensasi Distributif terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
2. Menganalisis pengaruh Keadilan Kompensasi Prosedural terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
3. Menganalisis pengaruh Keadilan Kompensasi Distributif dan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.
4. Menganalisis perbedaan sikap antara karyawan dan karyawan pada kepuasan kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Sesuai tujuan dari penelitian yang dilakukan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, maka penelitian ini mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan dalam kompensasi.

2. Bagi penulis

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.