

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi pada masa sekarang ini tidak dapat diragukan lagi. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks, keinginan organisasi atau perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sedang kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Organisasi yang terdiri atas individu-individu yang merupakan penggerak dan mengarahkan organisasi yang selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi tersebut. Menurut Fathurahman (2002) saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbal atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerja. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja kooperatif serta kompensasi yang adil.

Alasan kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan kompensasi. Oleh karena itu, organisasi

jalan yang ditempuh dalam departemen personalia dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan adalah melalui peningkatan kepuasan dibidang kompensasi.

Di dalam suatu perusahaan dalam pemberian kompensasi baik dalam bentuk upah, gaji, bonus atau dalam bentuk lainnya perlu adanya prinsip keadilan, keadilan dalam hal ini bukan berarti sama-sama rata akan tetapi harus dilihat dari segi pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Wahyudin,2002 dalam Edityas 2010). Keadilan disini dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan kedalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Sedangkan masukan-masukan yang dibawa oleh karyawan antara lain: pengalaman dalam bekerja, pendidikan, keahlian-keahlian khusus yang dimiliki oleh karyawan, upaya dan waktu kerja. Sedangkan keluaran-keluarannya antara lain: gaji, tunjangan, pengakuan dan imbalan lainnya. Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi pada karyawan. Para karyawan menghendaki perlakuan yang adil baik dari segi prosedur dan distribusi (Tjahjono, 2009). Apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil maka akan berpengaruh pada dua jenis outcome yaitu *outcome* yang diferensial individu (*personal outcome*) dan outcome yang diferensial organisasi (*organizational outcome*).

Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan (*input*) yang diperlukan suatu jabatan. *Input* dalam satu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diharapkan

RSU PKU Muhammadiyah Bantul mengatur secara jelas sistem penggajian dan terperinci karena ini menjadi faktor yang paling utama bagi karyawan berkenaan dengan kinerjanya selain banyak faktor yang mendukung lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Disini peneliti meneliti tentang keadilan sistem dari kompensasi di RSU PKU Muhammadiyah Bantul dimana sistem kompensasi memiliki aturan tersendiri sesuai dengan peraturan yang berlaku pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Adapun unsur dari sistem kompensasi terdiri dari: 1. Upah dan gaji pokok yang diberikan setiap bulan 2. Uang insentif yang diberikan kepada karyawan jika jumlah pasien yang ditargetkan dalam 1 tahun mencapai target, maka karyawan akan mendapat insentif 3. Bonus diberikan kepada karyawan jika target pendapatan dalam 1 (satu) tahun tercapai. Misalnya target pencapai pendapatan tahun 2009 sebesar 1 milyar rupiah dan pada kenyataannya pendapatannya melebihi target maka SHU akan dibagikan kepada seluruh karyawan.

Dalam sistem penggajian pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul mulai bulan Maret 2009 mengalami perubahan dalam pemberian gaji yang sebelumnya gaji diberikan pada setiap tanggal 1 pada setiap bulannya mulai bulan Maret 2009 dalam pemberian gaji diberikan pada tanggal 28 pada setiap bulannya.

Disini peneliti ingin mengetahui mengenai apakah dalam pemberlakuan sistem kompensasi tersebut telah dinilai adil oleh karyawan pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul baik dilihat dari segi hasil atau distribusi yang diterima oleh karyawan dan dilihat dari segi proses pemberian kompensasi atau prosedur penggajian. Jika sistem dalam pemberian kompensasi tersebut telah dinilai adil oleh karyawan dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan di lingkungan kerjanya (Ernawati, 2008). Dari segi empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas, dengan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat membuat karyawan bekerja secara lebih baik sehingga dapat berdampak peningkatan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran atau absensi yang baik, perputaran kerja dan prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja memiliki arti penting dalam memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satu cara yang dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan upah, gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan yang sama pada seluruh karyawan untuk maju sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja. Tjahjono 2006 dan 2008 bahwa keadilan dalam pemberian gaji baik distribusi dan prosedural akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen keorganisasian.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja di perusahaan, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya, yang selanjutnya juga akan memberikan dampak terhadap komitmen keorganisasian. Maka keadilan distributif dan keadilan prosedural

menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen

keorganisasian. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul ” **Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul** ”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2006 dan 2008), mengenai pengaruh keadilan terhadap kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keadilan, terdiri atas keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian (Tjahjono, 2006 dan 2008).

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar persepsi keadilan distributif pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
2. Seberapa besar persepsi keadilan prosedural pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
3. Seberapa besar persepsi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
4. Seberapa besar persepsi komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
5. Seberapa besar persepsi keadilan distributif dan prosedural dalam kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
6. Seberapa besar persepsi keadilan distributif dan prosedural dalam kompensasi berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk melihat seberapa tinggi persepsi keadilan distributif pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul
2. Untuk melihat seberapa tinggi persepsi keadilan prosedural pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul
3. Untuk melihat seberapa tinggi persepsi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul
4. Untuk melihat seberapa tinggi komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul
5. Untuk melihat seberapa tinggi keadilan distributif dan prosedural dalam kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul
6. Untuk melihat seberapa tinggi keadilan distributif dan prosedural dalam kompensasi terhadap komitmen keorganisasian pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul

D. Batasan masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik diberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada bagian non medis pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta
2. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 4 item pertanyaan untuk variabel keadilan distributif, 7 item pertanyaan untuk variabel keadilan prosedural, 5 item pertanyaan untuk komitmen keorganisasian dan 7 item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Bagi RSUD Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi RSUD Muhammadiyah Bantul tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam pemberian kompensasi.

2. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang ingin memperdalam pengetahuan tentang kinerja organisasi RSUD Muhammadiyah Bantul.

3. Bagi Penulis

Penulis memperoleh tambahan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan dalam mempraktikkan ilmu dan teori yang diperoleh selama kuliah