42385.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KAUR

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

EKSA JUNISA PITRI

NIM. 500633983

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD KAUR

Eksa Junisa Pitri
Eksajunifitri88@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Univestitas Terbuka

RSUD Kaur didirikan pada tahun 2006 dan Diresmikan pada tanggal 06 Februari 2007, merupakan RS type C satu-satunya rumah sakit pemerintah yang ada di Kabupaten Kaur. RSUD Kaur terus melakukan perbaikan-perbaikan di semua lini sebagai tindak lanjut studi kelayakan untuk pengembangan dan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pasien. System kompensasi yang ada di Rumah sakit Daerah Kaur ditentukan status karyawan, golongan pangkat, tingkat kehadiran dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja di RSUD Kabupaten Kaur. Sample penelitian menggunakan sampel jenuh, maka di tetapkan sampel penelitian sebanyak 70 orang perawat RSUD Kabupaten Kaur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional survey*, data untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket yang diisi oleh responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Teknik Deskripsi Data dan Uni Statistik dengan nilai alpha 0,05. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif Kompensasi dan procedural kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kaur dengan nilai t hitung 3,243 dengan t tabel 1,294 variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan Sebesar 5,243 dengan t tabel minimum yaitu 1,940. Pengaruh yang signifikan antara keadilan distributive dan procedural kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD.Penelitian ini dapat digeneralisasikan pada perawat rumah sakit lain dengan menambahkan variabel yang lain yang belum disertakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi, Kepuasan Kerja Perawat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

ABSTRACT

EFFECT OF DISTRIBUTIVE AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION COMPENSATION NURSES IN HOSPITALS KAUR

Eksa Junisa Pitri
eksajunifitri88@gmail.com

Graduate Program
Open Univestity

Regional Public Hospital (RSUD) of Kaur was built at 2006 and inaugurated on February 6th, 2007. It was the only one government hospital in Kaurwith type C.RSUD of Kaur continued to make improvements in allaspect as a follow-up feasibility study to development and service that oriented to patients satisfaction.compensation system in RSUD laura was determined by employee status, class rank, attendanceand tenure. This research was done to know the influence of distributive justice and procedural compensationto job satisfactionin RSUD Kaur. The sample used saturated sample, so it was defined the researchsamples as many as 70 nurses of RSUD Kaur. This research used quantitative approach with cross sectional survey of research design, data for this research was obtained through the questioner filled out by the respondents who had been determined. Data analysis methods used were the analysis of the data description techniques and statistical test with 0,05 alpha value. Result of the research showed that distributive justice and procedural compensation had significant influence on satisfaction of nurses in RSUD Kaur with the value of t 3,243 with t table 1,294 variables distributive and procedural significant influence amounted to 5,243 with t table minimum is 1,940. The significant influence between distributive justice and procedural compensation could increase job satisfaction of nurses in RSUD. The research could be generalized to other nurses by adding another variable which were not includedin this research.

Keywords: **Procedural and Distributive Justice compensation, job satisfaction**

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kaur, adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, Juli 2016

Yang Menyatakan

(EksaJunisaPitri)

NIM 500633983

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	: Eksa Junisa Pitri
NIM	: 500633983
Program Studi	: Magister Manajemen
Judul TAPM	: Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaur.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari/ Tanggal	: Sabtu / 4 Juni 2016
Waktu	: Pukul 08.00 – 09.30 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si .....

Penguji Ahli
Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M .....

Pembimbing I
Dr. Fazrul Hamidy, M.M .....

Pembimbing II
Prof.Dr. Asnah Said ,M.Pd .....

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaur.

Penyusun TAPM : Eksa Junisa Pitri
NIM : 500633983
Program Studi : Magister Manajemen
Hari / Tanggal : Sabtu / 4 Juni 2016

Menyetujui,

Pembimbing II

Prof.Dr.Asnah Said,M.pd
NIP. 19490218 1978032 001

Pembimbing I

Dr.Fazrul Hamidy, M.M
NIP.19590603 198003 1 003

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen

Mohamad Nasoha, S.E.,M.Sc
NIP.19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana

Sucjati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul **"Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kaur".** diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

Tugas Akhir Program Magister ini tidak dapat diselesaikan oleh peneliti tanpa bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, yang semuanya sangat besar artinya bagi peneliti. Maka dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.
2. Dr. Sugilar, M.pd Selaku Kepala UPBJJ Bengkulu Universitas Terbuka yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan spritual dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.
3. Dr. Fazrul Hamidy, MM selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu memberi arahan dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.
4. Prof. Dr. Asnah Said, M.pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan Motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
5. Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M sebagai penguji Ahli yang telah memberikan saran dan Masukan dalam penyelesaian TAPM ini.
6. Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si selaku ketua komisi penguji yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan TAPM ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

7. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di UPBJJ Bengkulu Universitas Terbuka.
8. Seluruh staff dan karyawan Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di UPBJJ Bengkulu Universitas Terbuka
9. Pegawai RSUD Kabupaten Kaur yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen angkatan tahun 2014 yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.

Bengkulu, 11 Juli 2016

Penulis,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Eksa Junisa Pitri
NIM	: 500633983
Program Studi	: Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir	: Bintuhan, 28 Juni 1988

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri Tanjung Eran Kec Pino Kabupaten Bengkulu Selatan Pada Tahun 1999, Lulus SLTP di SLTP Negeri 1 Manna Kabupaten Bengkulu Selatan Pada Tahun 2002, Lulus SMA Negeri 1 Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan Pada Tahun 2005, Lulus DIII Kebidanan di Politeknik Kemenkes Bengkulu pada Tahun 2008, dan Lulus D4 Bidan Pendidik di Sekolah tinggi Ilmu Kesehatan Tri Mandiri Sakti Bengkulu pada Tahun 2011.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2008 s/d 2012 Sebagai Staf di Puskesmas Tanjung Kemuning Kabupaten Kaur. Tahun 2013 s/d 2016 Sebagai Staf di Puskesmas Beriang Tinggi Kabupaten Kaur

Bengkulu, Juli 2016

Eksa Junisa Pitri
NIM 500633983

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Abstrak ii
Abstract iii
Pernyataan Bebas Plagiasi iv
Lembar Pengesahan v
Lembar Persetujuan. vi
Kata Pengantar vii
Riwayat Hidup x
Daftar Isi xi
Daftar Bagan. xiii
Daftar Tabel. xiv
Daftar Lampiran. xv

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Batasan Masalah 10
C. Perumusan Masalah 11
D. Tujuan Penelitian 11
E. Manfaat Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kajian Teori 13
1. Keadilan prosedural 13
2. Keadilan Distributif 16
3. Kompensasi 20
4. Kepuasan Kerja 26
5. Kepuasan Kompensasi 38
6. Perawat. 40

B. Penelitian Terdahulu 43
C. Kerangka Berpikir 45

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

D. Operasionalisasi Variabel 48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian 50
B. Populasi dan Sampel 50
C. Instrumen Penelitian 51
1. Variabel Dependen 52
2. Variabel Independen 52
D. Prosedur Pengumpulan Data 53
E. Metode Analisis Data 54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RSUD Kabupaten Kaur..... 62
1. Visi dan misi RSUD Kaur..... 63
2. Struktur Organisasi RSUD Kaur 64
3. Gambaran Situasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan. 73
B. Hasil Penelitian. 75

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan. 92
B. Saran. 93

DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

DAFTAR BAGAN

Bagan **Halaman**

2.1 Kerangka Berfikir..... 45

4.1 Bagan Struktur Organisasi RSUD Kaur..... 64

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

2.1 Operasional Variabel..... 48
3.1 Responden Penelitian..... 51
3.2 Hasil Uji Validitas..... 57
3.3 Hasil Uji Reliability..... 58
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 76
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 77
4.3 Karakteristik Responden BerdasarkanPendidikan Terakhir..... 78
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 79
4.5 Hasil Korelasi antar variabel..... 80
4.6 Tabel kriteria Koefesien Korelasi 80
4.10 Hasil Koefisien Uji F 81
4.11 Hasil Koefisien Uji t..... 82

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Pengantar Kuesioner
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3.	Profil Demografi
Lampiran 4.	Surat Izin Penelitian
Lampiran 5.	Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian Dari RSUD Kaur
Lampiran 6	Tabulasi Data Hasil Penelitian.
Lampiran 7.	Distribusi Responden Berdasarkan Variabel
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS
Lampiran 9	Gambar Rumah Sakit Umum Daerah Kaur
Lampiran 10	Gambar Peta Kabupaten Kaur

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Perawat merupakan salah satu sumberdaya manusia terbesar dan terpenting dalam sebuah rumah sakit, karena dengan adanya peranan dari perawat maka akan menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sehubungan dengan permasalahan kesehatan yang dihadapi masyarakat yang semakin kompleks. Meningkatnya jumlah penduduk dan tingginya prevalensi penyakit akan meningkatkan pula permintaan terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini akan mengakibatkan kompetensi dan profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi pelayanan kesehatan (Salam, *et al.*, 2013).

Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, untuk itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas yang tinggi dalam melakukan pelayanan dalam hal ini adalah perawat. Perawat memiliki kedudukan penting dalam pemberian pelayanan maksimal di rumah sakit karena pelayanan yang diberikan perawat merupakan pelayanan yang mampu mendekati pasien dan mampu menjadi jembatan penghubung antara pasien dan dokter. Ketersediaan sumber daya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2012).

Meningkatkan mutu dan kualitas serta kuantitas sumber daya manusia merupakakan misi utama dari Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur, menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah sebagai badan layanan yang berkualitas, merencanakan mempersiapkan dan menata sarana dan prasarana medik yang menunjang, melakukan monitor dan evaluasi rutin berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan disiplin serta kualitas karyawan. Menjalin kerjasama dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat akan keberadaan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur.(Profil RSUD, 2015)

Rumah Sakit dapat mencapai suatu keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat karena Rumah Sakit selalu memperhatikan anggotanya yaitu perawat, rumah sakit membutuhkan perawat yang bersemangat, perawat yang selalu bekerja dengan penuh ketelitian, perawat yang memberikan pelayanan dengan sopan kepada pasien serta selalu bersedia memberikan pelayanan kepada siapapun tanpa harus membedakan status pasien. Tindakan keperawatan merupakan tindakan yang penuh resiko, baik resiko kepada pasien atau kepada perawat itu sendiri baik langsung maupun tidak langsung. Semangat kerja perawat dapat terlaksana dari fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit seperti kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, hubungan yang baik antara sesama perawat dan pimpinan, kelayakan kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan memaksimalkan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

potensi pegawai ditentukan oleh aspek manajemen meliputi cara individu diperlakukan, diberi inspirasi dan tantangan untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka, serta bimbingan manajer menjadikan kinerja pegawai yang baik (Djestawana, 2012).

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan kepada karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi perusahaan bisa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup memadai bagi karyawan, dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.(Handoko,2001)

Kepuasan kerja karyawan sangat penting mengingat untuk mencapai misi dan tujuan dari rumah sakit diperlukan kontribusi dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tentu akan memberikan kontribusi yang sesuai dengan standar pelayanan yang responsif, merata, adil, terjangkau, dan bermutu, ketika pelayanan sudah maksimal diberikan oleh karyawan maka pengguna jasa akan merasakan timbal balik yang sesuai atas pelayanan yang diterima. Sehingga akan timbul kepercayaan dari masyarakat terhadap Rumah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sakit Tersebut. Sebaliknya pelayanan yang tidak memuaskan akan menjadi keluhan bagi masyarakat sehingga tentu akan merugikan pihak pemberi jasa itu sendiri.Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu karyawan yang lain dan membuat kinerja mereka melampaui normal. Perdebatan tentang kedua hal tersebut masih ada, apakah hal tersebut merupakan mitos atau ilmu pengetahuan. Sebuah tinjauan 300 penelitian korelasi hal tersebut telah menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Disamping itu karyawan puas juga dapat meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Organisasi mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robbins,2006)

RSUD kabupaten Kaur sebagai suatu institusi pemberi pelayanan kesehatan yang berfokus kepada pemberian pelayanan prima melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai visi dan misi rumah sakit. Menurut kepala seksi Keperawatan RSUD Kaur beberapa dari keluhan karyawan yang ditemui di rumah sakit adalah 1) Adanya keluhan karyawan mengenai ketidakadilan kompensasi yang diterima; 2) Kepatuhan petugas terhadap prosedur dan standar pelayanan yang belum maksimal. Disamping itu masih adanya keluhan dari pasien mengenai pelayanan yang kurang simpatik dari petugas, baik itu petugas administrasi maupun petugas pelayanan kesehatan; 3) Kerjasama karyawan yang masih rendah, kerjasama antar

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sesama karyawan maupun pimpinan yang diatasnya kadang belum terjalin dengan baik; 4) Adanya kesenjangan penghasilan antara tenaga medis, paramedis, tenaga struktural dan tenaga non medis; 5) Masih rendahnya disiplin karyawan, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas.

Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kaur berorientasi pada kepuasan pasien. Survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah Kaur ditemui beberapa pasien dengan keluhan masalah pelayanan yang lamban dan tidak cepat tanggap, pasien mengeluh karena untuk mendapatkan pelayanan kadang harus menunggu lama. Begitupun sebaliknya peneliti juga melakukan diskusi dengan beberapa karyawan yang mengeluh tentang ketidakadilan dalam pembayaran kompensasi yang diterima karyawan, serta keluhan karyawan mengenai kurangnya kerjasama dalam pelayanan kesehatan.

Pemberian kompensasi yang memadai juga akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebab sesuai dengan teori maslow Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kebutuhan akan kelangsungan hidup atau kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, sandang dan papan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat bertahan hidup. Pada saat bekerja, seseorang atau karyawan harus terpenuhi kebutuhan-kebutuhan materinya. Seseorang menginginkan upah/gaji yang layak, sehingga dia dapat member makan untuk dirinya sendiri dan keluarganya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten kaur sudah banyak kita temui, adanya klinik-klinik dokter maupun praktek mandiri dokter yang memberikan pelayanan berorientasi kepada kepuasan pelanggan membuat Tingkat persaingan tempat pelayanan kesehatan yang ada dikaur dirasakan cukup tinggi. Tempat pelayanan kesehatan yang ada bersaing memberikan pelayanan terbaik untuk memenangkan persaingan yang terjadi. Dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien disamping itu juga fasilitas dan kemudahan yang diberikan tiap rumah sakit ataupun klinik-klinik yang ada, dan dengan sistem pemasaran yang telah diterapkan, termasuk RSUD Kabupaten Kaur.

Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Pada saat perawat merasakan ketidakadilan yang mereka terima dalam bekerja maka produktivitas kerja akan turun, kinerja mereka akan terlihat tidak baik dan tingkat kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyaraka akan berkurang, untuk itu keseimbangan dalam memperlakukan perawat dalam suatu organisasi sangat diharapkan karena akanmemicu tumbuhnya suatu rasa kepuasan dalam diri perawat tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi perilaku kerja yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional, sementara kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena kepuasan kerja sangat berhubungan dengan persepsi pegawai yang ada di dalammnya. Kepuasan kerja yang dialami atau dirasakan oleh tenaga kesehatan berpengaruh positif

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

terhadap kualitas pelayanan dan akhirnya mengarah pada kepuasan pasien. Hal ini jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berperan penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan kepada pasien (Widyaningrum, 2010).

Melihat fenomena yang ada peneliti tertarik untuk meneliti tentang keadilan distributif dari kompensasi maupun keadilan prosedural kompensasi di rumah sakit umum daerah Kaur yang mempunyai aturan tersendiri tentang system pemberian kompensasi yang terdiri: 1) gaji diberikan setiap bulan, 2) uang insentif yang diberikan kepada karyawan setiap bulan, 3) uang jasa dari pelayanan pasien BPJS maupun pasien umum. Pada penelitian ini peneliti tidak meneliti tentang keadilan interaksional dalam organisasi yang sering disebut sebagai hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, karena peneliti lebih memfokuskan kepada masalah prosedur dan distributif dari kompensasi, peneliti hanya meneliti tentang keadilan distributif dan prosedural dari pemberian kompensasi karena hal ini dianggap peneliti paling dominan berpengaruh dalam pemberian kompensasi disamping keadilan interaksional.

Status karyawan baik PNS maupun Honorer dalam sistem pemberian kompensasi memiliki aturan tersendiri, Pemberian kompensasi yang digunakan di RSUD Kaur ditentukan oleh status karyawan PNS atau Non PNS, golongan kepangkatan, masa kerja, tingkat kehadiran dan jenis karyawan. Bagi karyawan tetap besar gaji sesuai dengan skala gaji yang telah ditetapkan. Gaji karyawan diterima melalui bendahara gaji setiap tanggal 1, namun bisa saja kadangkala dimundurkan jika dalam kondisi tertentu. Sedangkan untuk karyawan tidak tetap

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

besaran gaji ditentukan berdasarkan standar penggajian honorer tingkat pemerintah daerah Kabupaten Kaur, selain dari itu tenaga honorer juga mendapatkan uang insentif dan jasa pelayanan baik itu peserta pasien umum maupun pasien jaminan kesehatan nasional.

Sistem kenaikan gaji yang ada di RSUD Kaur dimungkinkan karena kenaikan pangkat yang terdiri dari kenaikan pangkat regular (minimal setiap 4 tahun sekali), kenaikan pangkat penghargaan dengan ketentuan bagi karyawan pensiun, dengan masa kerja golongan diatas 2 tahun, kenaikan pangkat karena penyesuaian ijazah dan kenaikan gaji berkala bagi karyawan tetap akan mendapatkan kenaikan gaji berkala setiap 2 tahun sekali terhitung sejak menjadi karyawan tetap, kecuali karena adanya sanksi penundaan kenaikan gaji berkala atau tidak aktif bekerja minimal 6 bulan berturut-turut (Personalia RSUD Kaur)

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa keluar dari organisasi. Ada semacam keyakinan bagi sebagian manager bahwa karyawan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan.(Robbins,2006)

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, pada kenyataannya, pihak terkait maupun manajemen RSUD kabupaten kaur telah berusaha untuk memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien lebih efektif, efisien, tepat waktu dan bertanggung jawab. Namun apakah dalam pemberlakuan sistem kompensasi tersebut telah dinilai adil oleh karyawan yang bekerja di rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Kaur baik dilihat dari hasil atau distribusi yang diterima oleh karyawan dan dilihat dari segi proses pemberian kompensasi atau prosedur penggajian sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, itulah yang menjadi keinginan peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah kerja rumah sakit umum daerah (RSUD) Kaur.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ***"Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Kaur"***

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya mengkaji beberapa variabel untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat. Dimana pada variabel yang dikaji yaitu keadilan distributif dan prosedural dari pemberian kompensasi dan untuk variabel kepuasan kerja perawat hanya mengkaji faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat saja.
2. Peneliti hanya meneliti perawat tetap saja. Penentuan perawat tetap pada penelitian ini untuk mempermudah peneliti dalam menentukan jumlah responden. Peneliti memilih perawat karena fungsi perawat sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan rumah sakit, di rumah sakit komposisi perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak serta perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pelanggan/pasien yang ada dirumah sakit.
3. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti satu Rumah Sakit saja yang ada Di Kota Kabupaten Kaur yaitu RSUD Kaur.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur
2. Untuk menganalisis pengaruh procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif dalam kontribusi terhadap perkembangan kajian-kajian keilmuan dan memberikan referensi tambahan bagi kita semua khususnya dalam hal kajian-kajian keadilan distributif dan prosedural kompensasi, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur khususnya para perawat sebagai dasar pengambilan kebijakan dari institusi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Keadilan Prosedural

Menurut Greenberg dan Baron (2003) yang dikutip dari jurnal keadilan prosedural didefinisikan pembuatan keputusan sebagai persepsi dan keadilan atas dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika melaksanakan prosedur organisasi secara adil. Sedangkan definisi keadilan prosedural menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah keadilan yang prosedur yang dirasakan digunakan keputusan (Hasmarani, 2008).

Keadilan prosedural memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan pekerja dan memberi dukungan kepada pekerja. Salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner, Rahman dan Walker dalam Beugre (1998: 98) berpendapat bahwa manajer seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar perusahaan dapat melakukannya, maka manajer harus mengembangkan aturan atau prosedur

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas bersifat usulan (Tjahjono,2008).

Berkaitan dengan gaji, keadilan prosedural adalah persepsi keadilan karyawan mengenai proses atau mekanisme alokasi gaji yang mereka terima. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh pada sikap dan reaksi mereka (Tjahjono, 2008).

Teori tentang keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan dalam organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Para peneliti biasanya mengajukan dua penjelasan teoritis mengenai proses psikologis yang mendasari pengaruh instrumental dan perhatian-perhatian rasional atau komponen struktural. Perspektif kontrol instrumental atau proses berpendapat bahwa prosedur-prosedur yang digunakan oleh organisasi akan dipersepsikan lebih adil manakala individu yang terpengaruh oleh suatu keputusan yang memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses-proses penetapan keputusan atau menawarkan masukan penetapan keputusan atau menawarkan masukan (Taylor dalam Pareke, 2003).

Kemajuan dalam berbagai bidang juga mempunyai konsekuensi pada masalah keadilan. Tuntutan masyarakat tidak sebatas pada distribusi yang adil, tetapi juga pada proses penentuan distribusi tersebut. Dalam terminologi keadilan, hal ini dikenal sebagai keadilan prosedural. Masalah ini tampaknya semakin dirasakan penting karena letaknya yang strategis, dalam arti dapat mendahului distribusi itu sendiri. Tampaknya keadilan prosedural ini

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memiliki pengaruh sosial yang lebih besar dibandingkan dengan keadilan distributif, terutama ketika suatu komonitas atau masyarakat telah berada pada tingkat pengetahuan dan kesejahteraan yang relatif tinggi.

Konsep keadilan prosedural menjelaskan bahwa individu tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi hasil-hasil, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut. Keadilan prosedural merupakan persepsi bahwa proses dimana pemberian penghargaan ditentukan sudah melalui proses yang fair. keadilan prosedural akan dicapai jika sistem pembayaran/pemberian gaji sampai pada kondisi sebagai berikut Pareke (2003) :

a) Konsisten, sejumlah prosedur diterapkan secara seragam terhadap karyawan-karyawan dan periode waktu yang berbeda.
b) Bebas bias/keragu-raguan, kepentingan setiap personal tidak masuk kedalam penerapan prosedur-prosedur tersebut.
c) Fleksibel, selalu ada prosedur untuk menonjolkan penentuan system pembayaran.
d) Ketetapan, penerapan prosedur-prosedur terkait harus didasarkan pada informasi yang terkini/actual.
e) Etis, prinsip-prinsip moral yang sudah disepakati harus memandu proses penerapan prosedur.
f) Representative, semua karyawan yang telah terpengaruhi harus memiliki kesempatan untuk mengungkapkan perhatian mereka, yang diberikan pertimbangan yang serius oleh organisasinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan individu dari hasil yang diterimanya dari organisiasi. Penentuan keadilan distributif berdasarkan atas dasar kesetaraan atau kontribusi dari individu yang dibandingkan dengan dengan orang lain (Alsalem dan Alhaiani, 2007). Persepsi dari keadilan distribusi adalah imbalan kerja relatif terhadap input kerja sehingga orang tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan permasalahan kerja (Al Zu'bi, 2010). Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya (Hidayah dan Haryani, 2013).

Tujuan keadilan distributif ini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka pengeluaran dari bekerja menjadi semakin tinggi. Keadilan distributif paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa orang seharusnya menerima upah yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan (Haryani, 2013).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berkaitan dengan keputusan gaji, keadilan distribusi adalah persepsi karyawan terhadap keadilan alokasi gaji yang meraka terima. Dari aspek keadilan distributif, karyawan mempertimbangkan alokasi distribusi gaji tersebut. Menurut teori Equity (Carel & Ditrich, 1979), seseorang menilai keadilan dengan cara membandingkan kondisi mereka dengan kondisi orang lain yaitu membandingkan rasio outcome yang diterima (gaji, benefit, dan lingkungan kerja) dan input yang diberikan (usaha, kemampuan dan pengalaman) dengan rasio serupa dari orang lain (Tjahjono, 2008).

Prinsip distributif adalah ketetapan atau kaidah yang menjadi pedoman yang membagi atau distribusi sumber daya dan kesempatan. Berkaitan dengan upaya pemerataan, pada umumnya yang disorot adalah distribusi yang adil. Diasumsikan bahwa terjadinya kesenjangan bersumber pada distribusi sumber daya yang kurang adil. Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan perlu diterapkan prinsip-prinsip keadilan distributif. Permasalahannya, banyak prinsip keadilan distributif yang satu dengan yang lainnya tidak selalu selaras. Oleh karena itu, untuk menerapkan prinsip-prinsip yang dimaksud harus didasarkan pada berbagai pertimbangan. Kondisi sosial yang ada perlu dicermati dengan seksama agar pemilihan prinsip keadilan distributif yang akan diterapkan dapat benar-benar menyelesaikan masalah kesenjangan yang ada.

Secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Keadilan dalam sebuah organisasi melukiskan peranan dan reaksi pegawai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

terhadap sistem kompensasi. Apabila karyawan merasa memperoleh kompensasi lebih, maka mungkin mereka akan meningkatkan kontribusinya atau mungkin juga akan memperkecil nilai kompensasi yang diterima.

Keadilan distributif berkaitan erat dengan distribusi hasil (Colquit, 2002 dalam Tjahjono, 2008) dan telah menjadi pertimbangan fundamental dalam teori keadilan selama 40 tahun terakhir. Pembahasan mengenai keadilan distributif berfokus pada keadilan keputusan terhadap hasil-hasil. Keadilan distributif dapat dicapai ketika penerimaan dan masukan (input) dan hasil-hasil sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja. Jika perbandingan atau proporsinya lebih besar atau lebih kecil, maka karyawan menilai hal tersebut tidak adil. Namun, bila proporsi yang diterima karyawan tersebut lebih besar, ada kemungkinan hal tersebut dapat ditoleransi atau tidak dikatakan tidak adil dibandingkan jika proporsi yang diperoleh karyawan tersebut lebih kecil dari yang seharusnya. Referensi pembanding menjadi hal penting dalam prinsip proporsi (Tjahjono, 2008).

Disamping prinsip proporsi diatas, terdapat beberapa prinsip lainnya seperti prinsip pemerataan dan prinsip yang mengutamakan kebutuhan (*needs*). Prinsip pemerataan menekankan pada penilaian alokasi hasil-hasil kepada semua karyawan atau pihak yang terlibat. Bila prinsip ini digunakan maka variasi penerimaan antar karyawan dengan lainnya relatif kecil. Prinsip ketiga adalah prinsip mengutamakan kebutuhan sebagai pertimbangan untuk distribusi. Interprestasinya, bahwa seorang karyawan akan memperoleh bagian sesuai dengan kebutuhannya. Semakin banyak kebutuhannnya maka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

upah yang diterimanya akan semakin besar. Penelitian mengenai keadilan distributif menunjukkan bahwa persepsi individual mengenai keadilan terhadap distribusi yang diperolehnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka (Tjahjono, 2008).

Prinsip Dasar mengenai Keadilan Distributif Budiarto dan Wardani (2005) menyatakan bahwa prinsip spesifik dalam keadilan distributif adalah : (1) Batasan egalitarian, yaitu setiap orang harus diperlakukan secara adil karena sumbangsihnya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu; (2) Kontribusi, yaitu setiap orang seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsihnya terhadap tujuan-tujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh kelompoknya, melalui : (a) Upaya kerja keras, yaitu orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak; (b) Hasil/produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya; (c) Permintaan kepuasan, yaitu orang yang memperoleh penghargaan adalah orang yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik. Misalnya, dalam dunia kesehatan yang sangat kompetitif, pemenang pasar ialah institusi kesehatan yang mampu memberikan pelayanan jasa yang sempurna.

Keadilan distributif beberapa prinsip di dalam teori-teori keadilan distributif seringkali tidak selaras satu prinsip dengan prinsip yang lainnya, sebagai contoh prinsip proporsi tidak sejalan dengan prinsip-prinsip pemerataan. Prinsip proporsi didorong oleh semangat kepentingan pribadi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sedangkan prinsip pemerataan mengutamakan kebutuhan didorong oleh semangat kebersamaan. Secara lebih spesifik, permasalahannya adalah bahwa prinsip tersebut juga tidak selaras dengan situasi ataupun tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sebagai contoh prinsip proporsi cocok untuk situasi kompetitif yang mendorong produktifitas, karena prinsip tersebut dapat menumbuhkan motivasi pada individu untuk memberikan kontribusi yang besar dengan menghaarapkan imbalan yang besar.

Namun dari sisi lain, pendekatan tersebut dinilai terlalu menekankan pada aspek ekonomi dibandingkan aspek sosial sehingga mengabaikan solidaritas kelompok. Hal lainnya, prinsip proporsi tersebut dapat menimbulkan kesenjangan dan kembali bertentangan dengan prinsip pemerataan. Oleh karena itu, untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut harus didasarkan pada pertimbangan yang hati-hati. Pertimbangan-pertimbangan tersebut setidaknya mencakup konteks dan karakteristik dalam diri individu yang menilai keadilan distributif merupakan persepsi bahwa penghargaan yang diberikan sudah wajar/adil.

3. Kompensasi

Sigit (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sedangkan Handoko (2001) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Riansari, 2012)

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan kinerja mereka, sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang. Kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas gaji, upah, dan intensif. Sedangkan gaji tidak langsung merupakan kompensasi tambahan baik finansial maupun bukan finansial, yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi ini dapat berupa penghargaan, hadiah, promosi maupun pelatihan (Gomes, 2001).

Menurut Hasibuan (2005), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaiatan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi, sedangkan kompensasi non finansial (non financial compentation) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu (Simamora, 2004).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Motivasi dasar bagi sebagian orang untuk menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk memperoleh penghasilan bagi keperluan kebutuhan hidupnya. Hal itu berarti bahwa seseorang mengunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, disisi lain dia mengharapkan imbalan/kompensasi tertentu (Siagian, 2006).

b. Prinsip Dasar Pemberian Kompensasi

Prinsip dasar dalam pemberian kompensasi adalah terletak pada perbedaan tanggung jawab,kemampuan, pengetahuan, produktifitas, atau kegiatan-kegiatan manajerial yang lain dan dipandang adil lain dan dipandang adil dalam pembagiannya. Keyakinan dasar atas perbandingan dalam pembagiannya. Keyakinan dasar atas perbandingan dengan adanya ketidakadilan dalam bentuk pembayaran kurang atau lebih, akan berdampak pada pengaruh perilaku dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Orang akan termotivasi bekerja bukan hanya karena uang saja, tetapi hal-hal lain seperti pengakuan, jaminan kepastian dan perlakuan adil yang diterimanya (Robbins, 2006).

Karyawan apabila diminta untuk bertanggung jawab atas kinerja dan probabilitas, meraka juga ingin menikmati keuntungan dari pekerjaan itu. Jika semua keuntungan dari kemampuan dan upaya ekstra karyawan lainnya hanya dinikmati oleh manajemen puncak atau pemegang saham, maka hal ini akan menimbulkan reaksi. Situasi ini dipandang tidak adil oleh para karyawan, sehingga dapat berdampat pada hilangnya semangat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja karena kecewa, dan karyawan akan menghilangkan usahanya. Oleh karena itu banyak perusahaan berusaha untuk memberikan kompensasi berupa imbalan atas kinerja karyawan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2001), tujuan yang hendak dicapai dalam pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawannya. Hal ini akan mendorong perilaku-perilaku atau performa karyawan sesuai yang diinginkan organisasi. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

2) Menjalin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin teerjadinya keadilan diantara karyawan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi jabatan dan prestasi kerjanya. Keadilan atau konsistensi interal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam peentuan tingkat konpensasi.

3) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dengan melaksanakan sistem kompensasi yang baik. Para karyawan akan merasa betah dan bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi.

4) Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen pegawai baru sebagai akibat dari seringnya pegawai yang telah ada keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai. Tanpa stuktur pengupahan dan penggajian sistematik, organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada karyawannya.

5) Memperoleh pegawai yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi biasanya menarik minat para pelamar pekerjaan. Dengan demikian organisasi dapat merekrut calon pegawai yang cakap dan berkualitas, yang keluar dari perusahan lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Pemerintah selalu menjamin agar tenaga kerja mendapat perlakuan yang baik dari organisasi dimana bekerja. Sistem imbalan kerja yang baik sepatutnya memenuhi peraturan-peraturan pemerintah yang menyangkut kompensasi bagi tenaga kerja.

Dalam suatu organisasi, peningkatan kesejahteraan pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Namun

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

demikian pemberian kompensasi berupa uang dapat menjadi boomerang apabila pembagiannya dirasa tidak adil.

d. Keadilan Dalam Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi baik dalam bentuk upah, gaji, bonus atau yang lainnya, penting sekali memperhatikan masalah keadilan karena keadilan merupakan pusatnya 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. Dalam kompensasi, teori keadilan harus diciptakan karena penting bagi manusia. Ketidakadilan secara logis tentu bukan merupakan kepuasan karyawan. Semestinya karyawan senantiasa mengharapkan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi. Dengan kompensasi yang adil, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Untuk itulah perusahaan menggunakan kompensasi untuk mengikat karyawannya. Perusahaan tidak hanya harus memiliki sistem yang wajar dan adil, sistem ini juga harus dijelaskan pada karyawannya. Sistem kompensasi yang paling adil dan wajar adalah apabila karyawan merasakan bahwa sistem tersebut memang benar-benar adil (Suhartini, 2005).

Di dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

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 dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kata kepuasan (satisfaction) berasal dari bahasa latin "satis" (artinya cukup baik, memadai) dan "facio" (melakukan atau membuat). Kepuasan bias diartikan sebagai "upaya pemenuhan sesuatu" atau "membuat sesuatu memadai" (Tjipto dan Chandra, 2011). Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang atau masyarakat setelah membandingkan hasil yang dirasakan dengan harapannya. Apabila hasil yang dirasakan sama atau melebihi harapannya, akan timbul perasaan puas, sebaliknya akan timbul perasaan kecewa atau ketidakpuasan apabila hasil yang dirasakannya sesuai dengan harapannya (Pohan, 2003).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001). Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Kepuasan kerja menurut Robbin (2006), adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemograman, menunggu konsumen, atau sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemograman, menunggu konsumen, atau mengemudikan truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal, dan sebagainya. Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif. Ketertarikan para manajer terhadap kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya teerhadap kinerjanya karyawan. Para peneliti telah menangkap ketertarikan tersebut, sehingga kita menemukan banyak penelitian yang dirancaang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas karyawan, keabsenan dan pengunduran diri.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini Nampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Pihak manajer harus dapat memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap absensi perputaran tenaga kerja atau rotasi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personal vital lainnya.

Munandar (2001) mengatakan bahwa banyak para ahli yang memberikan pengertian tentang kepuasan kerja antara lain, menerima batasan yang diberikan locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah "penghargaan atas pekerjaan seseorang sebagai suatu pengakuan atas apa yang sudah dilakukan menjadi kebutuhan dasar orang tersebut". Tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Locke selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Karakteristik kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi karakteristik individu seperti imbalan/kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya akan membuat tercapainya suatu prestasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan memberikan kepuasan kerja kepada

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pada karyawan. Dalam suatu pekerjaan, prestasi individu dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, pemberian insentif dan penyediaan fasilitas. Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja dimana sistem ini pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dan tidak langsung dengan standar produktifitas karyawan. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi yang kuat bahkan paling kuat dalam meningkatkan peningkatan produktifitas kerja mereka.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap atau keadaan emosional individu terhadap pekerjaanya, baik itu yang menyenangkan dan peningkatan produktifitas kerja mereka. Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap atau keadaan emosional individu terhadap pekerjaanya, baik itu yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berdampak pada produktivitas kerja, keabsenan, dan pengunduran diri.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan hal yang sangat esensial bagi sebuah organisasi, karena kepuasan kerja sangat berhubungan dengan persepsi para karyawan di dalamnya. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, menyatakan setidaknya ada empat konsekuensi dari kepuasan kerja, yaitu produktivitas, tingkat kemangkiran kerja,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

perputaran kerja, serta perilaku kewargaan organisasional (Kadarudin, 2012).

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori dua faktor (*two factors theory*) oleh Herzberg (1966) dalam As`ad (2004) menyebutkan bahwa prinsip teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (job dissatisfaction) merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi:

1). Faktor motivator (*satisfiers*) adalah situasi/ hal-hal yang terbukti sebagai sumber kepuasan kerja individu seperti: *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement.* Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi ketidakhadiran dari faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

2). Faktor hygiene (*dissatifiers*) adalah situasi dan hal-hal yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan kerja pada individu seperti: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security*, dan *status*.

Teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dari Locke (1969) dalam As`ad (2004) menyatakan kepuasan kerja pada individu bergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, atau values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Individu akan merasa puas apabila tidak ada

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat pada individu ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka individu akan menjadi lebih puas lagi. Hal ini berarti terjadi *discrepancy* yaitu *discrepancy* yang positif. Sebaliknya apabila yang didapat dan dirasakan oleh individu dibawah standar minimum berarti terjadi *discrepancy* yang negatif maka makin besar ketidakpastian individu terhadap pekerjaannya.

Teori motivasi kontemporer yang ada saat ini dirasakan lebih dapat menjelaskan dan memberikan gambaran tentang kondisi pemikiran saat ini, namun agar disesuaikan dengan kondisi dan situasi setempat. Mc. Clelland dengan Teori Kebutuhan Mc. Clelland menjelaskan bahwa terdapat tiga hal yang dibutuhkan sehingga dapat mencapai kepuasan antara lain kebutuhan akan pencapaian kerja, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan akan afiliasi dengan lingkungannnya. Teori Evaluasi Kognitif dimana menyatakan bahwa pemberian penghargaan perilaku sebelumnya secara ekstrinsik akan dapat memberikan kepuasan instrinsik cenderung akan mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan (Robbins, 2006).

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja dominan dipengaruhi pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervise, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan rekan kerja yang mendukungnya. Pekerjaan yang menarik hampir selalu merupakan hal yang paling

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memberikan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dimana setiap karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang dirasakannya menantang dan dapat membangkitkan semangat daripada pekerjaan yang rutin. Supervisi yang dimaksudkan adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan masing-masing ditempat kerja. Pembayaran menyangkut sikap karyawan terhadap uang atau kompensasi yang diterimanya selama ini. Promosi merupakan kesempatan karyawan untuk dapat menduduki posisi tertentu, mengikuti pendidikan, kesempatan dan tanggung jawab kepada perusahaan. Rekan kerja yang mendukung akan menjadi faktor pendukung kepuasan kerja yang diberikan ditempat kerja masing-masing.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerja, karekteristik pekerjaannya dan karakteristik lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi searah oleh umur dan jenjang pekerjaan. Semakin tua umur pekerja cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, dan semakin tinggi jenjang pekerjaan karyawan semakin puas. Selain itu kepuasan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan besar organisasi, yaitu semakin besar organisasi kepuasan kerja cenderung turun, disebabkan longgarnya sistem partisipasi dan komunikasi serta hilangnya peranan pada tiap karyawan (Handoko, 2001).

Faktor-faktor yang mempengarui kepuasan kerja yang paling penting (yang akan diukur) adalah penghargaan, kondisi/lingkungan kerja, tanggapan/penilaian dari atasan terhadap pekerjaan, perhatian atasan, dukungan teman-teman sekerja, sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1) Penghargaan (*reward*)

Adalah imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk orang lain. Para karyawan menginginkan sistem pengkajian dan kebijaksanaan promosi yang dianggapnya adil, tidak diragukan dan sesuai dengan harapan mereka. Menurut Muchlas (2005), jika gaji yang diterima dianggapnya adil dan sesuai dengan tuntutan kerja, keterampilan individu dan standar masyarakat, maka kemungkinan akan meningkatnya kepuasan kerja akan terpenuhi.

Hal-hal yang harus dilakukan dalam pemberian reward adalah menawarkan jenis penghargaan yang diinginkan karyawan, menawarkan imbalan yang adil dan etis, jangan member janji lebih dari apa yang dapat diberikan, jelaskan kriteria pemberian penghargaan dan jelaskan secara sederhana, berikanlah penghargaan sesuai dengan janji jika syaratnya terpenuhi, gunakanlah penghargaan simbolis (tidak dengan cara manipulasi).

2) Dukungan kondisi/lingkungan kerja

Kondisi kerja merupakan faktor lain yang berperngaruh besar pada kepuasan kerja. kondisi kerja adalah lingkungan fisik tempat dilakukannya pekerjaan dan taraf ketidaknyamanan yang diakibatkannya. Para karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerjanya, baik kenyamanan maupun fasilitas kreatifitas kerja yang baik. Pendapat Muchlas (2005), beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang tidak berbahaya dan nyaman, serta lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggalnya.

3) Tanggapan/penilaian terhadap pekerjaan

Umumnya karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang dan dapat memberikan berbagai kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliknya, sesuai kemampuan dan tawaran dari berbagai tugas baru, kebebasan bekerja, serta penilaian terhadap pekerjaannya (Muchlas, 2005).

4) Perhatian atasan terhadap karyawan

Adalah hubungan dimana tujuan-tujuan dari para karyawan dapat diimbangi atau disinkronkan dengan kepentingan-kepentingan manajemen/manajer, kepentingan organisasi dan kepentingan publik (Gomes, 2001).

Iklim organisasi yang menciptakan suasana kerjasama secara kekeluargaan dalam mengelola perusahaan, serta adanya perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan akan menjadikan karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja atau perusahaan. Iklim yang demikian ini akan berguna dalam usaha untuk motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya dapat mencapai kepuasan serta meningkatkan produktifitas secara maksimal. Sebaliknya bila iklim yang ada bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

motivasi pribadi karyawan, dapat dipastikan motivasi kerja karyawan akan berkurang dan pada akhirnya gairah untuk bekerja juga berkurang.

5) Dukungan teman-teman sekerja

Karyawan bekerja untuk menunjang kehidupan mereka termasuk kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, wajarlah jika karyawan memiliki teman-teman sekerja yang bersahabat dan siap membantu kapanpun dibutuhkan, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Walaupun hal ini bukanlah faktor utama dalam penilaian kepuasan kerja karyawan. Namun dilain pihak, orang yang susah bergaul akan berpengaruh negatif terhadap peningkatan produktifitas kerjanya, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kepuasan kerja itu sendiri

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Hasibuan, 2001) antara lain :

a) Balas jasa yang adil dan layak
b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
c) Berat ringannya pekerjaan
d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Berdasarkan teori-teori mengenai kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tingginya kepercayaan pada pimpinan melalui penerapan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kepemimpinan yang sesuai dan semakin baiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

d. Pengukuran kepuasan kerja

Minnesota Statification Quesionnare (MSQ) merupakan alat ukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Weiss (1967). Focus MSQ adalah mengukur kepuasan kerja dengan melihat indikator penyesuaian seseorang dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian tersebut dapat diprediksi dengan mencocokkan lingkungan kerja dan kepribadian pekerja. *Minnesota Statification Quesionnaire* terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu dimensi intrinsik, ekstrinsik dan umum. Ketiga dimensi ini diukur dengan 20 indikator, yaitu:

1) *Ability Utilization* (kemampuan pemanfaatan kecapakan yang dimiliki individu)
2) *Achievement* (prestasi individu yang dicapai dalam bekerja)
3) *Activity* (segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja)
4) *Advancement* (kemajuan yang dicapai individu dalam pekerjaan)
5) *Authorithy* (wewenang dalam melaksanakan dan menyelasesaikan tugas)
6) *Company polices and practices* (kebijakan dan praktek yang dibuat perusahaan dalam melaksanakan tugas.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

7) *Compensation* (kompensasi yang diberikan kepada individu atas prestasi kerja berbentuk tangible)

8) *Co-workers* (rekan kerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan)

9) *Creativity* (kreativitas yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan)

10) *Independence* (kebebasan dalam melakukan tugas tanpa diatur atau dikontrol)

11) *Moral Value* (nilai moral pegawai dalam melaksanakan tugas)

12) *Reqognition* (pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk *tangible*)

13) *Responsibility* (tanggung jawab yang dimiliki individu)

14) *Security* (rasa aman dalam bekerja)

15) *Social Services* (perasaan sosial individu terhadap lingkungan kerjanya)

16) *Social Status* (derajat sosial yang dirasakan individu terhadap apa yang telah dikerjakan)

17) *Supervision-Human Relation* (dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaan)

18) *Supervison Technical* (bimbingan atau bantuan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai)

19) *Variety* (keragaman atau variasi yang dilakukan individu dalam pekerjaan)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

20) Kondisi Kerja (keadaan tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya).

Berdasarkan tujuan penelitian maka kepuasan kerja difokuskan pada kepuasan kerja intrinsik. Dimensi yang dianalisis adalah: *ability utilization, achievement, authorithy, creativity, independence, responsibility,* dan *security.*

5. Kepuasan Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah tepenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak (Ranupandjoyo, 2004).

Simamora (2004), menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti diatas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Gomes (2003), mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan " *a fair day's pay for a fair day's work*". Jadi karena standar keadilan per orang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari pada karyawan menurut karakteristiknya. .

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan.

Menurut Rivai (2005) setiap individu dipengaruhi oleh insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif merupakan akibat dari ditingkatkannya kepuasan akan kebutuhan pribadi. Akibat dari insentif positif adalah timbul adanya kepuasan karyawan. Adanya produktifitas karyawan, adanya rasa nyaman bekerja pada diri karyawan. Sedangkan insentif negatif merupakan akibat dari diturunkannya kepuasan pribadi. Adapun akibatnya adalah tidak adanya rasa puas pada diri karyawan, produktifitas karyawan yang tidak maksimal serta adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menumbuhkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun memotivasi karyawan (Simamora, 2004). Penelitian atas kepuasan kompensasi cenderung mendukung hal-hal sebagai berikut :

a. Individu cenderung lebih termotivasi dengan hadiah penghasilan daripada ketakutan kepada hukum yang akan mendorong sistem pengendalian manajemen lebih berorientasi reward (insentif positif).
b. Reward secara personal bersifat situasional. Kompensasi dengan uang merupakan cara penting untuk memuaskan kebutuhan tertentu.
c. Individu akan termotivasi jika mereka menerima laporan umpan balik.
d. Efektifitas insentif menurun secara cepat begitu berlalunya waktu.
e. Motivasi akan jelek jika sesorang ditargetkan untuk mencapai target yang tidak mudah dicapai.
f. Insentif yang dilengkapi dengan anggaran atau laporan lainnya paling baik manager berpartisipasi secara aktif bersama atasannya dalam proses pencapaian target yang ditetapkan.

6. Perawat

a. Definisi Perawat

Menurut Undang-undang Kesehatan RI (1997) mendefinisikan perawat sebagai orang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh dari pendidikan keperawatan (Gaffar, 1999).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Keperawatan adalah suatu profesi. Melalui seminar nasional keperawatan pengertian keperawatan yaitu suatu bentuk pelayanan professional sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan melalui aspek bio-spiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu,keluarga dan masyarakat yang sehat maupun sakit .yang mencakup siklus manusia (Gaffar, 1999).

Pelayanan keperawatan dilakukan dalam upaya meningkatkan derajad kesehatan, mencagah penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan dengan penekanan pada upaya pelayanan kesehatan utama untuk memungkinkan setiap penduduk mencapai kemampuan hidup sehat dan produktif yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dan etika profesi keperawatan (Gaffar, 1999).

b. Tugas Perawat

1) Bertanggung jawab membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (inform concern) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya.

2) Mempertahankan dan melindungi hak-hak klien, harus dilakukan karena klien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kesehatan yang paling lama kontak dengan klien, sehingga diharapkan perawat harus mampu membela hak-hak klien.

Seorang pembela klien adalah pembela dari hak-hak klien. Pembelaan termasuk didalamnya peningkatan apa yang terbaik untuk klien, memastikan kebutuhan klien terpenuhi dan melindungi hak-hak klien. Hak-Hak Klien antara lain :

a). Hak atas pelayanan yang sebaik-baiknya

b). Hak atas informasi tentang penyakitnya

c). Hak atas privacy

d). Hak untuk menentukan nasibnya sendiri

e). Hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian tindakan.

Hak-Hak Tenaga Kesehatan antara lain :

a). Hak atas informasi yang benar

b). Hak untuk bekerja sesuai standart

c). Hak untuk mengakhiri hubungan dengan klien

d). Hak untuk menolak tindakan yang kurang cocok

e). Hak atas rahasia pribadi

f). Hak atas balas jasa

3). Konselor

Konseling adalah proses membantu klien untuk menyadari dan mengatasi tekanan psikologis atau masalah sosial untuk membangun hubungan interpersonal yang baik dan untuk meningkatkan perkembangan seseorang. Didalamnya diberikan dukungan emosional dan intelektual.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Peran perawat :

a) Mengidentifikasi perubahan pola interaksi klien terhadap keadaan sehat sakitnya.

b) Perubahan pola interaksi merupakan "Dasar" dalam merencanakan metode untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya.

c) Memberikan konseling atau bimbingan penyuluhan kepada individu atau keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu.

d) Pemecahan masalah di fokuskan pada masalah keperawatan

4) Edukator :

Mengajar adalah merujuk kepada aktifitas dimana seseorang guru membantu murid untuk belajar. Belajar adalah sebuah proses interaktif antara guru dengan satu atau banyak pelajar dimana pembelajaran obyek khusus atau keinginan untuk merubah perilaku adalah tujuannya. Inti dari perubahan perilaku selalu didapat dari pengetahuan baru atau ketrampilan secara teknis.

B. Penelitian Terdahulu

1. Sentot Kristianto (2013) Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar Di Pt Indonesia Power Ubp Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Keadilan distributif berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Keadilan Interaksional

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Intensi Keluar.

2. Kadaruddin (2012), Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak Di Kota Makassar .Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak di Kota Makassar.
3. Titi Riansari (2012) , Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). Dalam penelitian ini dilakukan uji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja baik itu pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang).
4. Ruvendi (2005), yang meneliti imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini meneliti tentang keadilan kompensasi yang terdiri dari keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi.
5. Dwaa (2006), yang meneliti insentif dan kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Papua, disimpulkan bahwa ada hubungan positif bermakna antara pemberi insentif, baik berupa uang maupun jaminan sosial dengan kepuasan

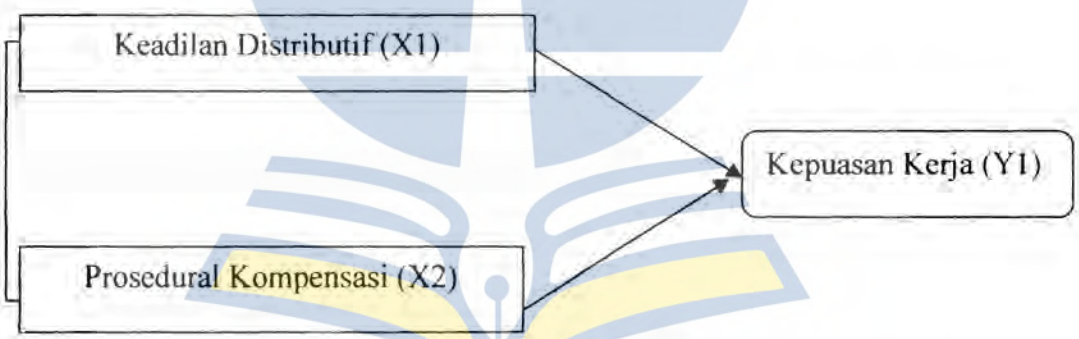
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja karyawan, walaupun hubungan tersebut tidak bermakna karena hubungan tersebut hanya sedang dan lemah.

C. Kerangka Berfikir

Dalam Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu indepen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel Terikat), yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini yaitu Keadilan Distributif (X1) dan Prosedural Kompensasi (X2). Dan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

Dari variabel X ini akan mempengaruhi terhadap variabel y, kemudian akan muncul pernyataan hubungan antara X1 terhadap Y , kemudian hubungan X2 terhadap Y, serta pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Adapun keadilan distributif yang mempengaruhi yaitu (1) Batasan egalitarian, (2) Kontribusi, (a) Upaya kerja keras, yaitu orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak; (b) Hasil/produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya; (c) Permintaan kepuasan.

Prosedural kompensasi antara lain ; (a) Konsisten, sejumlah prosedur diterapkan secara seragam terhadap karyawan-karyawan dan periode waktu yang berbeda. (b) Bebas bias/keragu-raguan, kepentingan setiap personal tidak masuk kedalam penerapan prosedur-prosedur tersebut. (c) Fleksibel, selalu ada prosedur untuk menonjolkan penentuan sistem pembayaran. (d) Ketetapan, penerapan prosedur-prosedur terkait harus didasarkan pada informasi yang terkini/actual. (e) Etis, prinsip-prinsip moral yang sudah disepakati harus memandu proses penerapan prosedur. (f) Representatif, semua karyawan yang telah terpengaruhi harus memiliki kesempatan untuk mengungkapkan perhatian mereka, yang diberikan pertimbangan yang serius oleh organisasinya. Sedangkan Kepuasan Kerja yaitu ; Berdasarkan tujuan penelitian maka kepuasan kerja difokuskan pada kepuasan kerja intrinsik. Dimensi yang dianalisis adalah: *ability utilization, achievement, authorithy, creativity, independence, responsibility,* dan *security*

D. Hipotesis

Berdasarkan atas permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya serta ditinjau dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian akan dirumuskan sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

H_{01} : diduga tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

H_{a1} : diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

H_{02} : diduga tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

H_{a2} : diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

H_{03} : diduga tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

H_{a3} : diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributive dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Operasional Variabel

Berikut ini dipaparkan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1.
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	
Keadilan Distributif (X1)	keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa perawat seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya	- Perlakuan adil - Ikut sumbangsih terhadap perusahaan - Memberikan keuntungan - Peran aktif - Bekerja dengan giat - Bekerja untuk sehari-hari - Upah kerja keras - Hasil/produktivitas - Permintaan kepuasan	Wardani (2005)
Procedural Kompensasi (X2)	Prosedur yang digunakanpada RSUD Kabupaten Kaur untuk kompensasi kepada para perawat yang sesuai dengan hasil kerja yang disumbangkan perawat kepada RSUD Kabupaten Kaur	- Prosedur ditetapkan secara seragam terhadap karyawan - Kepentingan personal tidak masuk - Mengutamakan kepentingan bersama - Informasi yang didapat akurat - Prosedur sesuai etika - Bebas mengemukakan pandangan - Prosedur dapat diterima karyawan	Pareke (2003)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lanjutan Tabel 2.1

Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat emosional yang dirasakan oleh perawat terhadap hasil yang diterima dengan harapan yang dimiliki	- *Ability utilization* - *Achievement* - *Authorithy* - *Creativity* - *Independence* - *Responsibility* - *Security*	Gomes (2013)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian diskriptif kuantitatif dengan rancangan penelitian *crosss ectional survey*. Penelitian *cross* sectional *survey*, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan *obyek* yang diteliti melalui data yang terkumpul dan pengamatan hanya dilakukan satu kali saja (Sugiyono, 2008).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek, yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap yang bekerja pada RSUD Kabupaten Kaur yang berjumlah 70 orang perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah seluruh populasi dengan metode pengambilan sampel menggunakan cara jenuh (metode sensus). Menurut Sugiyono (2008) metode sensus atau jenuh adalah teknik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang perawat. Adapun data perawat yang dijadikan sampel pada RSUD Kabupaten Kaur seperi pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Responden Penelitian

Tempat ditugaskan	Jumlah
Ruangan Rawat OK	8 orang
Ruangan Rawat Inap Penyakit Bedah	9 orang
Ruangan Rawat Inap Penyakit Anak	8 orang
Ruangan UGD	10 orang
Ruangan Poliklinik	17 orang
Ruang Perawatan Intensif Care Unit (ICU)	9 orang
Ruangan Rawat Inap Penyakit Dalam	9 orang
Total	**70 orang**

Sumber : RSUD Kabupaten Kaur, 2016

C. Instrumen Penelitian

1. Keadilan Distributif (X1)

Adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa perawat seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya. Dengan indikator :

a) Perlakuan adil

b) Ikut sumbangsih terhadap perusahaan

c) Memberikan keuntungan

d) Peran aktif

e) Bekerja dengan giat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

f) Bekerja untuk sehari-hari

g) Upah kerja keras

h) Hasil/produktivitas

i) Permintaan kepuasan

2. Prosedural Kompensasi (X2)

Merupakan prosedur yang digunakanpada RSUD Kabupaten Kaur untuk kompensasi kepada para perawat yang sesuai dengan hasil kerja yang disumbangkan perawat kepada RSUD Kabupaten Kaur. Dengan indikator :

a) Prosedur ditetapkan secara seragam terhadap karyawan

b) Kepentingan personal tidak masuk

c) Mengutamakan kepentingan bersama

d) Informasi yang didapat akurat

e) Prosedur sesuai etika

f) Bebas mengemukakan pandangan

g) Prosedur dapat diterima karyawan

3. Kepuasan Kerja (Y)

Merupakan Tingkat emosional yang dirasakan oleh perawat terhadap hasil yang diterima dengan harapan yang dimiliki.. Dengan indikator :

a) Ability utilization

b) Achievement

c) Authorithy

d) Creativity

e) Independence

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

f) Responsibility

g) Security

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan skor 1-6. Skor 1-6 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan sebagai berikut berikut:

1.	STS	: Sangat Tidak Setuju	skor 1
2.	TS	: Tidak Setuju	skor 2
3.	KS	: Kurang Setuju	skor 3
4.	CS	: Cukup Setuju	skor 4
5.	S	: Setuju	skor 5
6.	SS	: Sangat Setuju	skor 6

Sumber: Sugiyono, 2013

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilias

Validitas adalah menguji seberapa baik instrument yang dikembangkan, dalam mengukur konsep tertentu. Validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang benar (Tjahjono, 2009). Kuesioner penelitian yang merupakan alat penelitian, sebelum dipakai untuk meneliti terlebih dahulu kuesionernya dilakukan uji validitas. Keandalan berkaitan dengan ketepatan prosedur. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan kata yang sesungguhnya, sedangkan instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu benar-benar valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008).

Pada penelitian ini, jumlah responden untuk uji validitas berjumlah 70 responden, pengukuran validitas tiap butir pernyataan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Alasan menggunakan teknik ini karena menghasilkan kesalahan yang terkecil dibandingkan dengan teknik korelasi yang lain. Koefesien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, yaitu besarnya skor pada satu variabel terjadi bersamaan dengan besarnya skor pada variabel yang lain dan rendahnya skor pada satu variabel terjadi bersama dengan kecilnya skor pada yang lain.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Koefisien validitas hanya bermakna apabila mempunyai nilai positif. Semakin tinggi mendekati angka 1,0 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun dalam kenyataannya suatu koefisien validitas tidak akan pernah mencapai angka maksimal atau mendekati angka 1,0. Bahkan suatu koefisien validitas yng tinggi adalah lebih sulit untuk dicapai dari pada koefisien reliabilitas.

Reliabilitas alat ukur pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 1998).

Jumlah responden dalam uji reliabilitas pada penelitian ini berjumlah 70 responden. Pada penelitian ini peneliti mengambil responden untuk uji reliabilitas diambil dari pegawai perawat tetap atau perawat yang akan dijadikan sebagai responden pada RSUD Kaur. Keandalan butiran pernyataan kuesioner dinyatakan dalam suatu koefisien korelasi reliabilitas (r), dimana r hasil penghitungan adalah angka Alpha Cronbach. Jika r Alpha positif dan r Alpha > r dalam table maka pernyataan tersebut dapat diandalkan, dan jika r Alpha positif dan < r dalam table, maka pernyataan tersebut tidak dapat diandalkan (Sugiyono, 2008).

Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini diuji dengan alat uji reliabilitas Alpha. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti konsistensi antara hasil penggunaan dua tes yang dianggap pararel menghasilkan skor

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang satu sama lain berkorelasi rendah maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas hasil ukur tes tersebut tidak tinggi (Azwar, 1998).

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu penulis menguji dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas masing-masing pertanyaan diuji dengan melihat *corrected item – total correlation* masing-masing butir pertanyaan dan dibandingkan dengan r tabel. Maka setelah dihitung dengan SPSS, nilai r tabel. pada penelitian ini adalah r tabel didapat dari jumlah responden (N) dikurang 2 jadi sama dengan N-2. 70-2 = 68, dan angka 68 kemudian di lihat pada r Tabel pada kolom skala yang digunakan yaitu skala 0,05 jadi r Tabel = 0,235. Instrument dinyatakan valid jika nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dari r tabel artinya total korelasi harus lebih dari 0,235 (dinyatakan valid).

Uji validitas dan reliabilitas kuisioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Suatu instrument dinyatakan reliable apabila jawaban seorang responden terhadap kuisioner adalah konsisten.

Berdasarkan uji validitas kuesioner keadilan distributif dan prosedural kompensasi dan kepuasan kerja, didapatkan dari masing-masing aspek

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang diuji dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk kuesioner penelitian ini.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Keadilan Distributif, Prosedural Kompensasi dan Kepuasan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
KD1	0.824	0,235	Valid
KD2	0.846	0,235	Valid
KD3	0.872	0,235	Valid
KD4	0.862	0,235	Valid
KD5	0.833	0,235	Valid
KD6	0.889	0,235	Valid
KD7	0.892	0,235	Valid
KD8	0.871	0,235	Valid
KD9	0.846	0,235	Valid
PK1	0.807	0,235	Valid
PK2	0.844	0,235	Valid
PK3	0.884	0,235	Valid
PK4	0.850	0,235	Valid
PK5	0.857	0,235	Valid
PK6	0.917	0,235	Valid
PK7	0.914	0,235	Valid
PK8	0.886	0,235	Valid
KK1	0.857	0,235	Valid
KK2	0.881	0,235	Valid
KK3	0.887	0,235	Valid
KK4	0.785	0,235	Valid
KK5	0.761	0,235	Valid
KK6	0.903	0,235	Valid
KK7	0.820	0,235	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2016

Dari tabel 3.2 diperoleh hasil nilai validitas masing-masing pertanyaan diuji dengan melihat *corrected item – total correlation* masing-

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

masing butir pertanyaan dan dibandingkan dengan r tabel. Semua item pertanyaan pada kuisioner penelitian ini dinyatakan valid karena nilai *corrected item – total correlation > dari r table*.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliability Semua Variabel

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.967	0.967	9
0.967	0.967	8
0.954	0.954	7

Sumber : Hasil Output SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdiri dari 24 item pertanyaan untuk variabel Keadilan Distributif, Prosedural Kompensasi dan Kepuasan Kerja bersifat reliable karena memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. untuk tiap subskala tetaplah memuaskan karena untuk tes yang pendek, dengan jumlah item antara 10 sampai 15 buah, koefisien reliabilitas di atas 0.5 sudah memuaskan.

2. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2005).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah keadilan distributif dan procedural kompenasi, sedangkan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X_1= Keadilan Distributif

X_2= Prosedural Kompensasi

a = Konstanta

e = error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan uji signifikansi. Sebelum koefisien regresi pada $b_1X_1 + b_2X_2$ digunakan untuk melakukan interpretasi, terlebih dahulu harus dilakukan uji signifikansi terhadap angka-angka koefisien regresi dan korelasi tersebut. Apabila hasil uji koefisien variabel tersebut signifikan maka angka-angka koefisien tersebut dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

digunakan untuk melakukan interpretasi. Dan sebaliknya, bila hasilnya tidak signifikan maka angka-angka koefisien tersebut tidak dapat dipergunakan untuk melakukan interpretasi.

Uji signifikansi tersebut meliputi "uji signifikansi secara simultan" dan "uji signifikansi partial" yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H0 : keadilan distributif dan procedural kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Ha : keadilan distributif dan procedural kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

b) Uji Signifikansi Partial

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1, X_2 (keadilan distributif dan procedural kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H0 : keadilan distributif dan procedural kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Ha : keadilan distributif dan procedural kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a. Apabila angka probabilitas signifikani > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah Kaur

Rumah Sakit Umum Daerah Kaur didirikan pada tahun 2006 dan merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kaur. Pengoperasionalan RSUD Kaur diresmikan pada tanggal 06 Februari 2007 dengan kondisi Rumah Sakit memiliki 1 (satu) gedung, yaitu gedung rawat jalan. Pada tahun itu telah dibangun 1 (satu) gedung lagi yaitu gedung IGD, pada tahun 2008 dibangun gedung UTDR/ Lab, gedung Administrasi, gedung Radiologi, dan gedung Rawat Inap serta gedung Kebidanan.

Kepemimpinan RSUD Kaur pertama kali dipimpin oleh dr. Rillya Emilda (2007-2008), tahun (2009) dr. Edy Hutagalung tahun (2010) dr. Siregar (2010). Pada Tahun 2011 sampai dengan saat ini RSUD Kaur dipimpin oleh dr.H.Dendi Hestiawan. Pada Tahun 2012 RSUD Kabupaten Kaur melakukan penambahan pembangunan gedung yaitu 1 (satu) gedung Rawat Inap dan gedung Kamar Operasi, Tahun 2013 RSUD Kabupaten Kaur melaksanakan pembangunan Gedung ICU melalui anggaran APBN dan APBD beserta pengadaan peralatan medik dan non mediknya. Tahun 2014 RSUD Kaur membangun gedung Rawat Inap Anak, Gedung Laboratorium, Gedung Gizi dan Loundry serta IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah). Tahun 2015 akan dibangun gedung Ponek dan Gedung Farmasi serta

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Musholah. Perbaikan-perbaikan disemua lini terus digalakan sebagai tindak lanjut dari Studi Kelayakan Pengembangan RSUD Kaur. Sekarang ini RSUD Kaur dalam proses akreditasi untuk perubahan kelas.

Upaya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaur ini ditujukan kepada semua kalangan masyarakat yang memang membutuhkan jasa pelayanan kesehatan baik pasien umum, pasien yang memakai asuransi kesehatan maupun pasien tidak mampu (pasien miskin).

2. Visi dan Misi RSUD Kaur

a. Visi :

Meningkatkan pelayanan sesuai dengan standar operasional prosedur SOP di semua bagian

b. Misi :

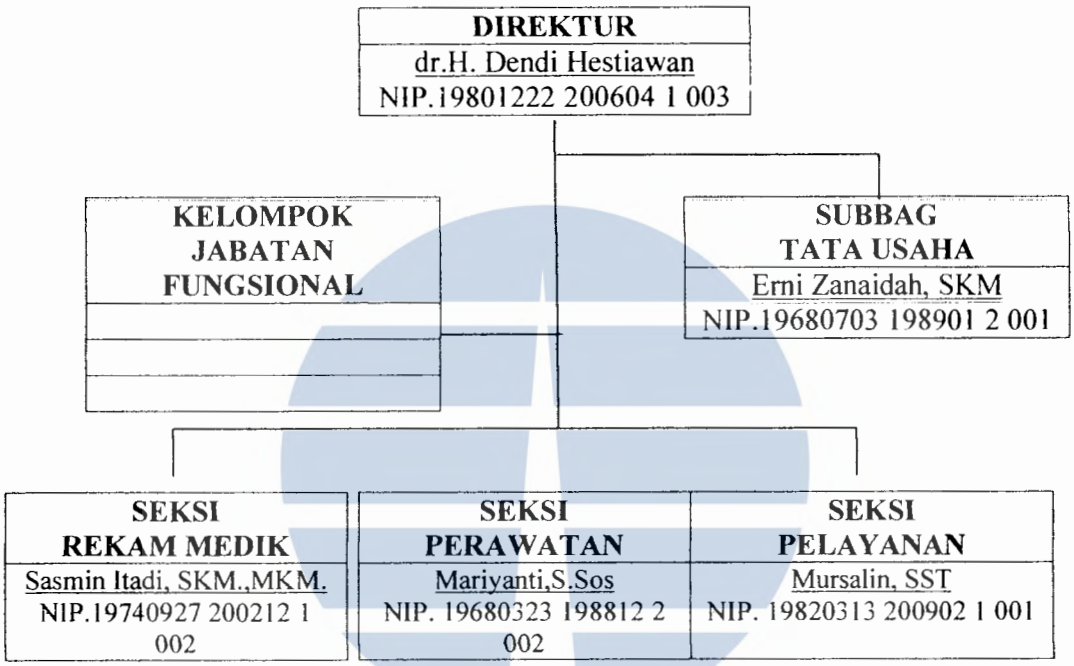
1) Meningkatkan mutu dan kualitas serta kuantitas SDM;
2) Meningkatkan nilai akreditasi RSUD Kaur;
3) Menjadikan RSUD Kaur sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD);
4) Meningkatkan kelas pelayanan RSUD Kaur;
5) Merencanakan, mempersiapkan, dan menata sarana dan prasarana medik, penunjang medik, dan peralatan medik yang memadai;
6) Melakukan monitor dan evaluasi rutin berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan disiplin serta kualitas karyawan;

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1) Menjalin kerjasama dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat akan keberadaan RSUD Kaur.

Motto : " 5 S. Senyum, Sapa, Salam, Sehat, Serius."

3. Struktur Organisasi RSUD Kaur



Bagan 4.2 Bagan Struktur Organisasi RSUD Kaur

a. Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kaur Nomor : 23 Tahun 2013. Tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur, Penjabaran mengenai tugas pokok, fungsi dan tata kerja adalah sebagai berikut :

1) Direktur

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kaur mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan.

b) Direktur dalam menyelenggarakan tugas Rumah Sakit Umum Daerah Kaur mempunyai fungsi :

(1) Perumusan program kerja dibidang pelayanan kesehatan

(2) Pelaksanaan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh jajaran rumah sakit umum daerah.

(3) Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian teknis baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

(4) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi-instansi terkait dalam rangka kelancaran tugas tugas dibidang pelayanan kesehatan.

(5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas dibidang pelayanan kesehatan.

(6) Pemberi saran dan pertimbangan kepada bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

c) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kaur sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

d) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur mempuyai tugas pokok adalah sebagai berikut :

(1) Melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(2) Menyusun rencana, program kerja, kegiatan, laporan kinerja, dan pertanggung jawaban pelaksana tugas

(3) Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Rumah Sakit Umum Daerah Kaur

(4) Memberi saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan

(5) Mendistribusikan tugas, memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan

(6) Menyelenggarakan pelayanan medis

(7) Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis dan non medis

(8) Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan

(9) Menyelenggarakan pelayanan rujukan

(10) Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan

(11) Melakukan monitoring dan Evaluasi Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kaur

2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha

a) Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok :

(1) Perumusan program kerja dibidang pelayanan kesehatan

(2) Menghimpun rencana kerja/program kerja seksi rekam medik, seksi keperawatan dan seksi pelayanan.

(3) Membagi tugas dan petunjuk kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.

(4) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(5) Mengelola ketatausahaan naskah rumah sakit meliputi : Penerimaan, pendistribusian, ekspedisi, pengagendaan, pengadministrasian, pengarsipan dan inventarisasi barang.

(6) Melaksanakan pengelolaan keuangan meliputi : perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan

(7) Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan.

b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

(1) Pengelolaan urusan rumah tangga rumah sakit meliputi : kehumasan, keprotokolan, dokumentasi, kebersihan, ketertiban, kenyamanan, tata ruang rumah sakit, pemeliharaan barang.

(2) Penyiapan data/informasi/statistic yang berkaitan dengan rumah sakit.

(3) Pengelolaan daftar hadir pegawai

(4) Penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya.

(5) Penyusunan dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan.

(6) Pelaksanaan pengolahan urusan tata usaha dan menginventaris barang.

(7) Pelaksanaan urusan kepegawaian yang meliputi usulan kepangkatan, pemberhentian/pension, mutasi, promosi, kenaikan gaji berkala, cuti, pembuatan karis/karsu, taspen, daftar urut kepangkatan dan lainnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(8) Pengaturan dan menyusun rekapitulasi absensi serta memonitor disiplin pegawai.

(9) Penyelenggaraan urusan administrasi keuangan.

(10) Pelaksanaan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan serta perhitungan evaluasi pembendaharaan.

(11) Penyusunan laporan keuangan rumah sakit umum daerah.

(12) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.

c) Kepala Sub Bagian Tata Usaha berada dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

3) Kepala Seksie rekam Medik

a) Kepala Seksi Rekam Medik mempunyai tugas pokok :

(1) Menyusun rencana/program kegiatan seksi rekam medik

(2) Melaksanakan kegiatan seksi rekam medic

(3) Menganalisa dan mengkaji kegiatan seksi rekam medik

(4) Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa serta menyajikan bahan kegiatan seksi rekam medik.

(5) Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya.

(6) Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan.

b) Kepala Seksi Rekam Medik mempunyai fungsi:

(1) Penyusunan rencana/program kegiatan bidang tugasnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(2) Penyiapan bahan perumusan tujuan, kebijakan dan program pendaftaran, pendataan dan pelaporan penduduk.

(3) Penyiapan, mengelola data, dan mengkaji pendaftaran, pendataan dan pelaporan penduduk

(4) Penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya.

(5) Penyusunan dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

(6) Penilaian hasil kerja bawahan.

(7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.

c) Kepala Seksi Rekam Medik berada dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

4) Kepala Seksie Keperawatan

a) Kepala Seksi Keperawatan mempunyai tugas pokok :

(1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan kebutuhan bidang pelayanan keperawatan.

(2) Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian dalam penggunaan fasilitas pelayanan keperawatan.

(3) Menyusun dan menyebarluaskan informasi tentang keperawatan

(4) Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(5) Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan.

(6) Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan.

b) Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Seksi Keperawatan mempunyai fungsi:

(1) Penyusunan rencana/program kegiatan bidang tugasnya.

(2) Pengumpulan bahan penyusunan laporan pelaksanaan program pelayanan kependudukan.

(3) Penghimpunan, data, dan menyajikan data hasil pemantauan serta evaluasi dalam seksi keperawatan

(4) Pelaksanaan penyiapan bahan perumusan kebijakan dalam melayani dan menyalurkan tenaga paramedic serta pelaksanaan pengelolaan keperawatan.

(5) Pelaksanaan kegiatan keperawatan berdasarkan standar keperawatan.

(6) Penyiapan bahan bimbingan, pengendalian dan penggunaan fasilitas pelayanan keperawatan.

(7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

c) Kepala Seksi Keperawatan berada dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

5) Kepala Seksie Pelayanan

a) Kepala Seksi Pelayanan mempunyai tugas pokok :

(1) Menyusun rencana/program kegiatan seksi pelayanan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(2) Menyelenggarakan kegiatan seksi pelayanan.

(3) Melaksanakan, program seksi pelayanan.

(4) Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan

(5) Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya

(6) Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan

b) Kepala Seksi Pelayanan dalam menjalankan tugasnya mempunyai fungsi:

(1) Penghimpunan dan mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan rumah sakit

(2) Pelaksanaan kegiatan sosialisasi undang-undang kedokteran dalam pencegahan terjadinya mall praktek.

(3) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penerapan standar therapy dan standar penunjang medis dibidang pelayanan.

(4) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan.

(5) Pelaksanaan dan pengorganisasian kegiatan penerapan kebijakan pelayanan medis serta etika profesi tenaga dokter.

(6) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengawasan dan pelaporan kegiatan penerapan standar therapy dan standar penunjang medis dibidang pelayanan.

(7) Penyusunan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

(8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c) Kepala Seksi Pelayanan berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

a) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya.

b) Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang koordinator mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan fungsional di bidang masing-masing sesuai dengan keahliannya.

c) Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala/Direktur.

d) Jenis dan jenjang jabatan fungsional tersebut diatur berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

7) Tata Kerja

a) Dalam melaksanakan tugas Direktur Rumah Sakit Umum Daerah wajib menyelenggarakan koordinasi dengan instansi yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

b) Dalam melaksanakan tugasnya setiap kepala satuan organisasi wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungan dinas maupun antar jabatan organisasi sesuai tugas.

c) Apabila seorang kepala satuan organisasi di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah berhalangan melaksanan tugas, maka yang bersangkutan dapat menunjuk satu orang pejabat minimal satu tingkat lebih rendah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dibawahnya, yang bertindak untuk dan atas nama pimpinan satuan organisasi yang bersangkutan.

d) Setiap Kepala satuan organisasi wajib mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e) Setiap kepala satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan pedoman serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.

4. Gambaran Situasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Sebagai Instansi Pemerintahan Rumah Sakit Umum Daerah Kaur yang merupakan rumah sakit Kelas C selalu menjunjung tinggi mutu layanan, Manajemen RSUD Kaur selalu berbenah diri untuk melengkapi sarana dan prasarana pendukung pelayanan kesehatan agar pelayanan menjadi optimal dan masyarakat sebagai pengguna jasa makin merasakan mutu layanan yang ada. Adapun jenis pelayanan yang diselenggarakan di RSUD Kaur saat ini meliputi :

1. Jenis pelayanan yang ada di RSUD Kaur
   a. Pelayanan Rawat Jalan terdiri 10 (sepuluh) Poliklinik yakni :
      1) Poliklinik Umum
      2) Poliklinik Spesialis Penyakit Dalam
      3) Poliklinik Spesialis Anak

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4) Poliklinik Spesialis Bedah
5) Poliklinik Spesialis Kebidanan dan Kandungan
6) Poliklinik Spesialis Syaraf
7) Poliklinik Gigi dan Mulut

b. Pelayanan Penunjang Medis, terdiri dari :

1) Pelayanan Radiologi
2) Pelayanan Radiodiagnostik : USG dan EKG
3) Pelayanan Laboraturium
4) Pelayanan Fisiotrapi
5) Pelayanan Farmasi
6) Pelayanan Gizi
7) Pelayanan Unit Tranfusi Darah (UTD)
8) Pemeliharan Sarana Rumah Sakit

c. Pelayanan Unit Gawat Darurat 24 jam

d. Pelayanan Ambulance 24 jam

e. Pelayanan Rawat Inap, terdiri dari

1) Rawat Inap Dewasa
2) Rawat Inap Penyakit Bedah
3) Rawat Inap Penyakit Anak
4) Rawat Inap Perinatologi
5) Rawat Inap Kebidanan dan Kandungan
6) Ruang Perawatan Intensif Care Unit (ICU)

f. Pelayanan Kamar Operasi

(sumber: Profil RSUD Kaur Tahun 2015)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan ,diperoleh gambaran mengenai karakteristik demografi dari 70 responden, yakni perawat RSUD Kabupaten kaur. Siagian (2008) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Peneliti menggunakan karakteristik dari para responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai Perawat RSUD di wilayah kerja Kabupaten Kaur, Bengkulu. Frekuensi dan persentase dari setiap karakteristik dijelaskan sebagai berikut.

Muchlas (2005) menyebutkan bahwa manusia berperilaku baik ataupun buruk ditentukan oleh 4 (empat) variabel yaitu karakteristik biografik, kemampuan, kepribadian dan proses belajar. Karakteristik biografik pada diri individu dapat berupa umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anggota dalam keluarga, pendapatan dan senioritas. Pernyataan ini menjelaskan bahwa faktor karakteristik manusia berupa umur dan jenis kelamin serta lama kerja mempengaruhi aktivitas bekerja seseorang.

Karakteristik dari para responden tersebut meliputi jenis kelamin,usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai kepala desa di wilayah kerja Kabupaten Kaur, Bengkulu. Frekuensi dan persentase dari setiap karakteristik dijelaskan sebagai berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. **Karakteristik Responden**

Pertanyaan pertama yang dianalisis adalah jenis kelamin. Karakteristik ini dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
laki-laki	22	31.4
Perempuan	48	68.6
Total	70	100.0

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa dari 70 responden perawat RSUD Kebupaten Kaur adalah perempuan sebanyak 48 orang (68,6%). Sedangkan perawat laki-laki kurang dari setengah jumlah perawat perempuan yaitu 22 orang (31,4%).

2. Usia

Pada penelitian ini, responden juga usia mereka saat disurvei berbagai varian. Usia dikategorikan menjadi dari $\leq$ 25 tahun, 26-35 tahun dan $\geq$ 35 tahun. Masing – masing kategori akan dijumlahkan kemudian akan dipersentasekan untuk melihat tingkat usia pada Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.2

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
<=25 thn	12	17.1
26-35 thn	40	57.1
>=36 thn	18	25.7
Total	70	100.0

Dari Tabel 4.2, memperlihatkan bahwa dari 70 responden perawat RSUD Kabupaten Kaur berusia <= 25 tahun sebanyak 12 orang yakni (17,1), diantara usia 26-35 tahun sebanyak 40 orang (57,1%). Sedangkan perawat RSUD yang telah dikategorikan senior berusia diatas ≥ 36 tahun hanya 18 orang (25,7%) dari 70 pegawai yang terlibat dalam responden. Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua

3. Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, responden juga diminta untuk menuliskan Pendidikan Terakhir mereka saat disurvei.Pendidikan terakhir dibagi menjadi tiga jenjang pendidikan yaitu : SPK, DIII dan S1. Seluruh responden pada kelompok pendidikan terakhir ini diharapkan dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menunjukkan bahwa pendidikan minimal untuk kriteria responden terpenuhi. Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden BerdasarkanPendidikan Terakhir

PendidikanTerakhir	Jumlah	Persentase
SPK	8	11.4
DIII	50	71.4
S1	12	17.1
Total	70	100.0

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa dari 70 responden 50 orang perawat RSUD Kabupaten kaur tamatan D3 perawat (71,4%) sedangkan untuk tamatan SPK atau setara dengan SMA perawat hanya 8 orang (11,4%) dan 12 orang reponden pendidikan S1 atau . Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

4. Lama Bekerja

Pada penelitian ini, responden juga diminta untuk menuliskan lama bekerja mereka saat disurvei. Lama Bekerja dibagi menjadi tiga waktu yaitu

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

: kurang dari (<) 1 tahun, antara 1-3 tahun dan Lebih dari (>) 3 tahun. Hasil frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Th	5	7.1
1-3 Th	25	35.7
>3 th	40	57.1
Total	70	100.0

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Dari Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari 70 responden perawat RSUD Kabupaten Kaur yang lama kerjanya kurang dari satu tahun sebanyak 5 orang (7,1%). Dan lama kerja dari 1- 3 tahun bekerja sebanyak 25 orang (35 %) dan sudah bekerja selama >3 tahun sebanyak 40 orang (57,1%) dari 70 responden pada RSUD Kabupaten Kaur.

2. Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Kaur

Berdasarkan pengumpulan data dari ketiga variabel yaitu X1 (Keadilan Distributif) X2 (Keadilan Prosedural) Y (Kepuasan Kerja) yang diperoleh peneliti dapat dilakukan tahapan analisisnya sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.5
Hasil Korelasi antar variabel

Variabel	X1	X2	Y
Keadilan Distributif (X1)	1		
Prosedural Kompensasi (X2)	0,899	1	
Kepuasan Kerja (Y)	0,871	0,895	1

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Menurut Sugioyono (2008) Mengatakan bahwa: Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien

Tabel 4.6

Tabel kriteria Koefesien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Maka dari Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel bersifat sangat kuat karena nilai korelasi berada di atas 0,871.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.7
Hasil Koefisien Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3817.207	2	1908.603	161.718	.000[a]
	Residual	790.736	67	11.802		
	Total	4607.943	69			

a. Predictors: (Constant), x2, x1
b. Dependent Variable: y
Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari sebuah variabel bebas secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel tidak bebas Y. Hipotesis Ho : $\beta = 0$ (model regresi Y terhadap variabel x1 dan x2 tidak signifikan) H1 : $\beta \neq 0$ (model regresi Y terhadap x1 dan x2 signifikan) Tingkat Signifika $\alpha = 0{,}05$. Daerah kritis F hitung > F tabel : Ho ditolak, H1 diterima, df1 = k-1 = 3-1 = 2, df2 = n-k = 70-3 = 67,

F tabel = 3,1. Keputusan Uji F hitung = 161,718 F tabel = 2,40. Karena F hitung > F tabel maka keputusannya adalah H0 ditolak. Kesimpulan Jadi dengan tingkat signifikansi 5 % didapatkan kesimpulan bahwa model regresi Y terhadap x1 dan x2 adalah sesuai atau memiliki arti.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.547	1.152		3.079	.003			
	x1	.271	.083	.358	3.243	.002	.871	.368	.164
	x2	.488	.093	.577	5.234	.000	.895	.539	.265

a. Dependent Variable:
Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2016

Uji Hipotesis H0 jika nilai konstanta tidak signifikan ; tidak dapat memprediksikan kepuasan kerja, Ha jika nilai konstanta signifikan ; dapat memprediksikan kepuasan kerja. Dalam hipotesis tiga (H3) yaitu adanya hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Uji dengan taraf keyakinan 95% atau nilai alpha 0,05, maka:

Jika t hitung > t tabel = H0 ditolak Ha diterima (Signifikan). t tabel = 1,294 t hitung = 3,079 jadi t hitung > t tabel = H0 tolak, Ha diterima.

Kesimpulan Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa skor Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi dapat memprediksikan kepuasan kerja.

a. Pengujian variabel X1 (Keadilan Distributif) terhadap kepuasan Kerja Perawat

   Hipotesis awal (H1) yaitu :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Keadilan Distributif Perngaruh terhadap Kepuasan Kerja RSUD Kabupaten Kaur.

Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa menjelaskan H1 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya keadilan distributive kompensasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kaur.

Uji Hipotesis

H0 : nilai koefisien tidak signifikan ; keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha : nilai koefisien signifikan ; keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian terhadap hipotesis Dengan taraf keyakinan 95% atau nilai alpha 0,05, maka: Jika t hitung > t tabel = H0 ditolak Ha diterima t tabel = 1,294 t hitung = 3,243 t hitung > t tabel = H0 tolak, Ha diterima (Berpengaruh Signifikan)

Jadi Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengujian variabel X2 (Prosedural Kompensasi) terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Kabupaten Kaur

1. Uji Hipotesis

H0 : nilai koefisien tidak signifikan ; prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ha : nilai koefisien signifikan ; prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 4.8 diatas dengan taraf keyakinan 95% atau nilai alpha 0,05, maka: Jika t hitung > t tabel = H0 ditolak Ha diterima t tabel = 1,294 t hitung = 5,243 t hitung > t tabel = H0 tolak, Ha diterima.

Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesusai dengan tjahjono (2008) dalam jurnalnya yaitu : Berkaitan dengan gaji, keadilan procedural adalah persepsi keadilan karyawan mengenai proses atau mekanisme alokasi gaji yang mereka terima. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keadilan procedural berpengaruh pada sikap dan reaksi mereka

Maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = a + b1X1 + b2X2$

$Y = 3,547 + 0,271\ X1 + 0,488\ X2$

Dari tanda nilai koefisien (+), variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y.

a. Interpretasi variabel X1: Peningkatan sebesar 1 satuan variabel X1 (keadilan distributif) akan meningkatkan variabel Y (kepuasan kerja)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sebesar 3,243 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan.

b. Interpretasi variabel X2: Peningkatan sebesar 1 satuan variabel X2 (prosedural kompensasi) akan meningkatkan variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 5,234 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kaur. Dengan teknik analisis data yang menguji pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat maka dapat diketahui signifikansi pengaruh antara kedua variabel ($p < 0,05$) serta mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dua variabel tersebut dari koefisien reliabelitas alfha yang telah dikategorisasikan menurut Sugiyono (2008).

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen(X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja perawat dengan analisis determinasi (R^2). Jika R^2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikitpun sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka prosentase

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan setiap penambahan 1 skor salah satu variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen (kepuasan kerja perawat). Berdasarkan analisis diatas, maka dalam penelitian ini dapat kita jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh keadilan distributive terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kaur hipotesis Dengan taraf keyakinan 95% atau nilai alpha 0,05, maka: Jika t hitung > t tabel = H0 ditolak Ha diterima t tabel = 1,294 t hitung = 3,243 t hitung > t tabel = H0 tolak, Ha diterima. Hal ini sesuai dengan terori yang diungkapkan oleh Colquit (2002).Keadilan distributif berkaitan erat dengan distribusi hasil (Colquit, 2002 dalam Tjahjono, 2008) dan telah menjadi pertimbangan fundamental dalam teori keadilan selama 40 tahun terakhir. Pembahasan mengenai keadilan distributif berfokus pada keadilan keputusan terhadap hasil-hasil. Keadilan distributif dapat dicapai ketika penerimaan dan masukan (input) dan hasil-hasil sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Kaur dalam hal keadilan distributif kompensasi pada dasarnya sudah berusaha memberikan yang terbaik kepada setiap staf baik itu bagian keperawatan, kebidanan, maupun staf non medis sesuai dengan prinsif distributif, prinsip distributif ini menyangkut ketetapan dan kaedah. Ketetapan atau kaidah yang menjadi pedoman yang membagi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

atau sumber daya kesempatan. Berkaitan dengan upaya pemerataan, pada umumnya yang dapat disorot adalah distribusi yang adil. Diasumsikan bahwa terjadinya kesenjangan bersumber pada distribusi sumber daya yang kurang adil. Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan perlu diterapkan prinsip-prinsip keadilan distributif. Permasalahannya, banyak prinsip keadilan distributif yang satu dengan yang lainnya tidak selalu selaras. Oleh karena itu, untuk menerapkan prinsip-prinsip yang dimaksud harus didasarkan pada berbagai pertimbangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari data distribusi frekwensi perawat yang diteliti di RSUD Kabupaten Kaur masih dominannya perawat yang kurang puas terhadap sistem kompensasi baik itu dalam hal distributif maupun dalam hal prosedural ini juga didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh dari keadilan distributive dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur. Semakin tinggi tingkat kepuasan perawat maka akan semakin meningkatnya kinerja yang diberikan dalam hal pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini juga ditunjang oleh hasil dari penelitian yang menyatakan adanya pengaruh Hal yang sama juga mengenai konsep keadilan distributif, bahwa keadilan distributif organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada organisasi yang sama maka kepuasan kerja (*job satisfication*) tercapai. Selain reward yang sesuai dengan pengorbanan juga kebijakan-kebijakan yang dapat mempengaruhi kerja dan karir mereka,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, serta jaminan kesejahteraan yang baik. Harapan-harapan tersebut kemudian berkembang menjadi tuntutan yang diajukan karyawan terhadap organisasi sebagai sesuatu yang harus dipenuhi. Dengan semakin tingginya tuntutan terhadap organisasi, maka semakin penting peran karyawan terhadap organisasi. Hal ini mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi, atau memilih tempat kerja yang lebih menjanjikan (Robbins, 2006). Kepala Sub Bagian Tata Usaha RSUD Kabupaten Kaur mempunyai fungsi: a) Pengelolaan urusan rumah tangga rumah sakit meliputi : kehumasan, keprotokolan, dokumentasi, kebersihan, ketertiban, kenyamanan, tata ruang rumah sakit, pemeliharaan barang. b) Penyiapan data/informasi/statistic yang berkaitan dengan rumah sakit. c) Pengelolaan daftar hadir pegawai. d) Penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya. e) Penyusunan dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan. f) Pelaksanaan pengolahan urusan tata usaha dan menginventaris barang. g) Pelaksanaan urusan kepegawaian yang meliputi usulan kepangkatan, pemberhentian/pension, mutasi, promosi, kenaikan gaji berkala, cuti, pembuatan karis/karsu, taspen, daftar urut kepangkatan dan lainnya. h) Pengaturan dan menyusun rekapitulasi absensi serta memonitor disiplin pegawai. i) Penyelenggaraan urusan administrasi keuangan. j) Pelaksanaan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan serta perhitungan evaluasi pembendaharaan. k) Penyusunan laporan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

keuangan rumah sakit umum daerah. l) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan. Rumah Sakit Umum Daerah Kaur memiliki Kepala Seksi Keperawatan mempunyai tugas pokok : a) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan kebutuhan bidang pelayanan keperawatan. b) Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian dalam penggunaan fasilitas pelayanan keperawatan. c) Menyusun dan menyebarluaskan informasi tentang keperawatan. d) Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya. e) Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan. f) Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kaur dalam hal sistem kompensasi sudah berusaha menerapkan sistem pemerataan mengutamakan kebutuhan didorong oleh semangat kebersamaan. Kondisi sosial yang ada perlu dicermati dengan seksama agar sesuai dengan tugas pokok masing-masing sub bagian seperti yang telah diuraikan agar pemilihan prinsip keadilan distributif yang akan diterapkan dapat benar-benar menyelesaikan masalah kesenjangan yang ada.

2. Keadilan Prosedural Kompensasi

Teori tentang keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan dalam organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadp

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kinerja perawat dengan taraf keyakinan 95% atau nilai alpha 0,05, maka: Jika t hitung > t tabel = H0 ditolak Ha diterima t tabel = 1,294 t hitung = 5,243 t hitung > t tabel = H0 tolak, Ha diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005). Pemberian kompensasi yang memadai juga akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebab sesuai dengan teori maslow (Hasibuan, 2005) menyatakan bahwa kebutuhan akan kelangsungan hidup atau kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, sandang dan papan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat bertahan hidup. Pada saat bekerja, seseorang atau karyawan harus terpenuhi kebutuhan-kebutuhan materinya. Rumah Sakit Umum Daerah Kaur pada kenyataannya masih terdapat beberapa keluhan dari beberapa karyawan mengenai prosedur-prosedur dalam pemberian kompensasi.

Menurut Ayuningtyas (2006) pemberian kompensasi atau insentif kepada tenaga kesehatan harus mengacu kepada prinsip keadilan dan keterbukaan. Dalam hal ini harus transparan masyarakat, tenaga kesehatan, maupun pihak lain yang berkepentingan harus mengetahuinya. Pemberian insentif yang bersifat tertutup atau diam-diam hanya akan menimbulkan kecurigaan yang justru dapat menggagalkan pemberian insentif.

Kemajuan dalam berbagai bidang juga mempunyai konsekuensi pada masalah keadilan. Tuntutan masyarakat tidak sebatas pada distribusi yang adil, tetapi juga pada proses penentuan distribusi tersebut. Dalam terminology keadilan, hal ini dikenal sebagai keadilan prosedural. Masalah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ini tampaknya semakin dirasakan penting karena letaknya yang strategis, dalam arti dapat mendahului distribusi itu sendiri. Tampaknya keadilan prosedural ini memiliki pengaruh sosial yang lebih besar dibandingkan dengan keadilan distributif, terutama ketika suatu komonitas atau masyarakat telah berada pada tingkat pengetahuan dan kesejahteraan yang relatif tinggi.

Konsep keadilan prosedural menjelaskan bahwa individu tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi hasil-hasil, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut. Ditemui di RSUD Kabupaten kaur perawat yang masih mengeluh mengenai prosedur pemberian kompensasi yang kurang fair dan terbuka sehingga menimbulkan rasa saling curiga satu sama lainnya yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan prosedur-prosedur dalam pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur.

Manajemen terkait telah berusaha untuk menjalankan prosedur-prosedur pemberian kompensasi secara fair, menurut kasie keperawatan dibutuhkan adanya kerjasama tim yang baik agar tercipta situasi dan kondisi yang sesuai dengan prosedur dan sebagai perawat hendaknya mampu bersaing bukan saja di bidang keperawatan namun untuk pembenahan RSUD Kabupaten Kaur kedepannya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji secara empiris tentang Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Kaur, didapatkan hasil yang telah disimpulkan sebagi berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keadilan distributive terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keadilan distributive akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat, semakin tinggi tingkat keadilan distributive maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada perawat RSUD Kabupaten Kaur. Hal in dapat disimpulkan bahwa semakin bagus procedural kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat pada RSUD Kabupaten Kaur
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keadilan distributive dan prosedural kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kaur

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Saran

Penulis menyadari bahwa referensi dan pengetahuan yang dimiliki penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Perawat RSUD Kabupaten Kaur Bengkulu harus selalu bersemangat dalam pekerjaan, pegawai harus menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai harus berkomitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai harus percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus bisa mengontrol emosi pada saat bekerja melayani pelanggan dan emosi saat sesama teman sekerja.
2. Menurut hasil pengolahan kuesioner untuk variabel kompensasi bahwa RSUD Kabupaten Kaur hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan kinerja yang dimiliki perawat, supaya perawat RSUD Kabupaten kaur memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga seluruh pegawai akan datang bekerja tepat pada waktunya dan kinerja meningkat.
3. Adanya kontribusi keadilan distributif dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Kebupaten Kaur, maka peneliti berharap kepada pihak RSUD untuk lebih memperhatikan mengenai keadilan distributif tersebut. Keadilan distributif adalah penting untuk semangat karyawan dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memenuhi kebutuhan-kebutuhannya agar kelangsungan hidup mereka terpenuhi.

4. Studi sekarang hanya menggunakan 70 responden pada satu RSUD. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti beberapa RSUD lain diluar Kabupaten Kaur sejenis yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmito, W. (2012). *Sistem Kesehatan*. Jakarta : PT Raja Gravindo Persada.

Alsalem, M dan Alhaiani, A. (2007). Relationship between Organizational Justice and Employees Performance. *Aledari*, (108) : 97-110. Al Zu'bi, H.A. 2010. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12) : 102-109

As`Ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Ayunigtyas, D.Setiadi, G. (2006). Sistem Pemberian Insentif Yang Berpihak Pada SDM Kesehatan Daerah Terpencil. Jurnal Managemen Pelayanan Kesehatan. Vol 09.No.2. Hal 87-93.

Azwar, S., (1998). Sikap Manusia. Teori, dan Pengukurannya edk 3. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Budiarto, Y and Rani, P.W.(2005) Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada perusahaan. Fakultas Psikologi universitas Tarumanegara.Jakarta.*Jurnal psikologi* Vol 3, No.2

Djestawana, I.G.G. (2012). Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan,Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan KinerjaPegawai Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. 6 (6) : 261-266.

Dwaa, S. S. (2006). Insentif dan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Propinsi Papua, Universitas Gajah Mada.

Gaffar .L.O.J. (1999), *Pengantar Keperawatan Profesional*, EGC: Jakarta

Ghozali, Imam.(2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset

Gomes,F. C.(2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.

Greenberg, J., dan Baron, RA.,(2003)."Behavior in organizations. Eightr Edition, prentice No. 'l.141-152 PT Refika Mirch Hall,New Delhi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Handoko, T.H. (2001). Manajemen Personalia dan Manajemen SDM. Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi Aksara

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmarini,D.P. dan Ahyar.Y.(2008)"Pengaruh Prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen efektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol 17 No 1

Hidayah, S dan Haryani. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*. (35) : 1-15.

Kadarudin.Abdul Rahman Kadir.(2012). " Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan procedural dan keadilan interaksional terhadap kepuasan pegawai pajak di Kota Makasar"

Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo, (2003) ."Perilaku Strategi Organisasi", salemba Empat, Jakarta Vol. 17 No. 1

Muchlas, M. (2005), Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit.

Munandar, AS. (2001), *Psikologi Industry dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia Press: Jakarta.

Pareke, Fahrudin JS. (2003). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional*. Media Ekonomi dan Bisnis, XV (1), 40-53.

Parker, R.J., dan Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : *a research note. Accounting, Organizations, and Society* (30) : 357-369

Pohan, Imbalo S.(2003), *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan*, Dasar-Dasar Pengertian : Jakarta.

Ranupandjoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, (2004). *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-2, Yogyakarta:BPFE.

Riansari,titi.(2012)." Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Rivai, Veitzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafiko Persada.

Robbins, S. P,(2006).*Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia

Ruvendi, R. (2005). "Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor" , Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, No.01.

Salam, J., Ikhtiar, M. Nurhayani. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal AKK*, 2 (2) : 29-34

Sentot.K.(2013) Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan dampaknya Terhadap Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP.Bali.Tesis. Magester Management.Universitas Udayana.

Siagian, S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sigit, Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: BPFE UST.

Simmamora, Henry.(2004). *Manajemen sumber daya manusia.*Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND.* Alfabeta: Bandung.

Suhartini, (2005), Keadilan dalam Pemberian Kompensasi, Jurnal Siasat Bisnis, ISSN: 0853-7665, Hal 103-104.

Tjahjono,H,K, (2008). Pengaruh keadilan keorganisasian Dan Modal Sosial Pada Outcomes. Yogyakarta.Unit Penerbit Fakultas Ekonomi. UMY.

Tjipto F dan Candra. (2011)."Service. Quality end Satisfaction. Yogyakarta : penerbit andi

Dawis, Rene V.,David J. Weiss (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No:22), Minneapolis: University of Minnesota

Widyaningrum, ME. (2010). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan OCB Pegawai (Studi Kasus di RS Bersalin Pura RaharjaSurabaya). *Majalah Ekonomi Tahun XX No.1*

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Rumah sakit Umum Derah Kaur.(2015) Profil Rumah Sakit Umum Derah Kaur. Kabupaten Kaur.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

LAMPIRAN

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 1. **Pengantar Kuesioner**

Kepada Yth:
Bapak/ Ibu Perawat
RSUD Kabupaten Kaur
di- Kaur

Bersama dengan ini dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir Program (TAPM) yang berjudul " **Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaur**"

Penelitian ini bersifat ilmiah, independent dan tidak ada hubungannya dengan reputasi Bapak/Ibu sebagai perawat di lingkungan RSUD Kaur. Semua informasi yang diterima baik subjek dan hasil kuesioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan, serta tidak ada maksud tertentu dalam penelitian ini, melainkan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan dan pertanyaan. Silahkan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan terhadap setiap pertanyaan dan pernyataan yang ada. Tidak ada jawaban yang benar atau salah.Peneliti berharap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu rasakan sendiri (tidak ada data yang diisikan oleh orang lain, ataupun data rekayasa). Atas perhatian, waktu dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

EKSA JUNISA PITRI
NIM.500633983

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 2

KUESIONER

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia!

Keterangan:

STS	: Sangat Tidak Setuju	skor 1
TS	: Tidak Setuju	skor 2
KS	: Kurang Setuju	skor 3
CS	: Cukup Setuju	skor 4
S	: Setuju	skor 5
SS	: Sangat Setuju	skor 6

1. Pernyataan yang berkaitan dengan Keadilan Distributif Kompensasi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	CS 4	S 5	SS 6
1	Kompensasi yang saya terima atas pekerjaan saya diberikan secara tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kompensasi saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kompensasi yang saya terima mencerminkan kontribusi kepada Rumah Sakit .	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya telah diberi kompensasi yang adil berdasar pertimbangan pengalaman yang saya miliki.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya telah diberi kompensasi yang adil berdasar atas besarnya usaha yang saya lakukan untuk Rumah Sakit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

		1	2	3	4	5	6
7	Saya telah diberi kompensasi yang adil terhadap beban pekerjaan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja telah sesuai dengan kinerja saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

II. Pernyataan Tentang Keadilan Prosedural Kompensasi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	CS 4	S 5	SS 6
1	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga dapat diterima dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja telah diaplikasikan secara konsisten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja mengekspresikan pandangan dan perasaan saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja didasarkan dengan etika dan standar moral	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

		1	2	3	4	5	6
7	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
8	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja mengutamakan kepentingan bersama	☐	☐	☐	☐	☐	☐

III. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5	6
1	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
2	Saya tertarik dan bersungguh-sungguh dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
3	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karier	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
4	Saya mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan kreativitas yang saya miliki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
5	Saya puas terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi di tempat saya bekerja	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
6	Dalam melaksanakan tugas saya selalu mendapatkan dukungan dan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4	5	6
7	Saya merasa berprestasi jika menyelesaikan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 3

C. PROFIL DEMOGRAFI

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Saudara/i. Silahkan menjawab dengan memberi tanda (√) pada kotak yang menurut Saudara/i paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta. Hanya ada satu pilihan jawaban yang paling tepat. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian semata dan hasilnya disajikan secara kelompok bukan secara individu.

1. Jenis pekerjaan :.....

2. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Usia : ☐ ≤ 25 tahun ☐ 26-35 tahun ☐ ≥ 35 tahun

4. Pendidikan terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1

5. Lama bekerja : ☐ ≤ 6 bulan ☐ 6-1 tahun ☐ ≥ 1Tahun

6.Sebelum bekerja di RSUD Kaur, saudara/i pernah bekerja dimana :.....(Sebutkan)

Silahkan Saudara/i memberikan saran/pendapat terkait tentang keadilan distributf dan procedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam bekerja di RSUD Kaur

.....

.....

.....

.....

Terima kasih atas partisipasi Saudara/i ☺

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

PEMERINTAH KABUPATEN KAUR

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAUR

Jl. Cahaya Batin Kec. Semidang Gumay Kab. Kaur

SURAT IZIN PENELITIAN
Nomor : 445/ 153 /RSUD-K/IV/2016

Dasar : Surat permohonan izin Penelitian dari Universitas Terbuka Nomor : 239/UN31.26/AK/2016, tanggal 24 Maret 2016.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mursalin, SST
Nip : 19820313 200902 1 001
Jabatan : Kasie Pelayanan

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Eksa Junisa Pitri
NIM : 500633983
Jurusan : Magister Manajemen
Judul : Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaur.

Untuk melakukan mengadakan penelitian di wilayah instansi RSUD Kaur. Selama waktu yang dibutuhkan oleh mengadakan penelitian.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan : Cahaya Batin
Pada tanggal : 04 April 2016
An. Kasie Pelayanan
RSUD KAUR

PEMERINTAH KABUPATEN KAUR
RSUD KAUR

MURSALIN, SST
NIP. 19820313 200902 1 001

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

PEMERINTAH KABUPATEN KAUR

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAUR

Jl. Cahaya Batin Kec. Semidang Gumay Kab. Kaur

Cahaya Batin, 11 April 2015

Nomor : 445/163 /RSUD-K/IV/2015
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth,
Kepala UPBJJ-UT Bengkulu
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Permohonan Izin Penelitian Nomor 239/UN31.26/AK/2016, tanggal 24 Maret 2016, untuk mengadakan penelitian di wilayah Rumah Sakit Umum Daerah Kaur dari tanggal 04 s/d 09 April 2016. Maka dari pada itu kami dari pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kaur menerangkan sebagai mana berikut :

Nama : Eksa Junisa Pitri
NIM : 500633983
Program Studi : Magister Manajemen

Benar telah melakukan mengadakan penelitian di wilayah Rumah Sakit Umum Daerah Kaur, dari tanggal 04 s/d 09 April 2016 telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Kaur.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

An. Direktur RSUD Kaur
Kasi Pelayanan

PEMERINTAH KABUPATEN KAUR RSUD KAUR

MURSALIN, SST
NIP. 19820313 200902 1 001

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 6

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

No	Keadilan Distributif (X1)										Prosedural Kompensasi (X2)									Kepuasan Kerja (Y)							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	8	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	Jlh
1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	24	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	2	18
2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4	4	5	4	4	5	5	31
3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	29	2	2	3	3	2	3	2	2	19	3	2	2	3	3	3	2	18
4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	21	3	3	3	2	3	4	2	20
5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	47	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	6	6	5	5	4	36
6	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	3	4	4	3	4	3	4	3	28	4	3	3	3	4	4	4	25
7	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	4	5	4	4	5	4	30
8	2	3	3	3	2	2	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	3	3	2	2	2	2	16
9	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	3	22
10	6	6	3	3	5	3	2	2	2	32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	4	3	4	3	3	4	24
11	2	2	1	2	1	2	1	2	2	15	2	2	2	4	4	4	4	1	23	1	3	2	3	3	3	3	18
12	2	3	2	2	2	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	3	3	2	2	1	15
13	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	1	2	13
14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	2	2	2	1	1	1	1	1	11	2	3	3	2	3	3	3	19
15	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	1	1	2	3	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13
16	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	8
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	2	2	2	10
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	4	23
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	22
21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	4	4	4	23
22	3	3	3	5	3	3	3	4	5	32	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	3	3	4	5	25
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	3	4	4	4	3	3	24
24	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	4	4	3	3	3	23
25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	4	4	4	3	3	24
26	2	2	3	5	3	3	3	3	4	28	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	5	3	3	3	4	5	26
27	2	2	3	3	3	4	2	3	2	24	3	2	2	3	3	4	4	4	25	5	5	4	3	4	5	4	30
28	2	2	5	4	1	2	2	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	3	4	5	1	26
29	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	35
30	2	2	3	5	2	5	5	5	5	34	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	6	5	5	4	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	6	5	5	5	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	3	5	5	5	5	37	5	5	5	4	3	5	5	32
33	2	5	2	2	5	5	4	2	2	29	5	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14
34	2	2	5	2	5	3	3	3	5	30	5	2	3	3	5	5	5	3	31	5	5	3	3	2	5	3	26
35	2	2	5	2	5	3	3	3	5	30	5	2	3	3	5	5	5	3	31	5	5	3	3	2	5	3	26
36	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	1	1	2	12
37	2	2	4	4	3	3	3	3	2	26	3	2	3	2	3	4	4	4	25	4	5	4	3	3	5	4	28
38	6	5	6	5	6	5	6	5	6	50	6	5	6	5	4	6	4	5	41	6	5	5	5	6	5	5	37
39	6	5	5	5	6	6	5	5	5	48	5	6	5	5	6	5	6	5	43	5	6	5	6	5	6	5	38
40	4	4	4	3	4	4	3	4	2	32	2	6	5	5	6	5	6	5	40	5	6	5	6	5	6	5	38
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	6	3	2	16
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	6	3	2	1	16

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	1	1	1	1	2	9	2	2	3	2	1	2	2	14
44	2	4	4	5	4	4	3	4	4	34	4	4	5	2	3	5	5	4	32	5	4	6	6	4	4	5	34
45	2	2	1	1	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	9
46	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	14
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	1	1	1	1	1	11	2	2	2	3	3	3	3	18
48	2	2	1	1	2	2	2	1	1	14	2	2	2	1	1	1	1	2	12	2	2	2	2	1	1	1	11
49	5	5	4	6	5	5	5	5	5	45	5	4	3	5	4	5	5	3	34	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35
51	3	6	6	6	6	5	5	6	5	48	3	6	6	4	2	6	5	6	38	6	6	6	4	4	6	5	37
52	5	5	6	6	4	5	5	6	6	48	5	4	6	3	4	6	5	5	38	4	5	4	6	6	6	4	35
53	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	2	3	3	3	2	2	3	20	2	2	2	3	2	2	3	16
54	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	5	4	5	4	5	31
55	2	2	2	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	2	3	3	2	2	20	3	3	2	2	2	3	3	18
56	2	2	3	3	3	2	2	2	2	21	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19
57	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	1	2	2	14	2	1	1	2	1	2	1	10
58	2	2	2	3	3	2	3	2	3	22	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	3	15
59	2	2	2	3	3	2	3	2	3	22	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	3	15
60	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3	3	4	4	4	3	3	24
61	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	3	2	2	20	3	3	2	3	2	3	2	18
62	3	3	3	3	3	4	3	2	2	26	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21
63	3	3	3	3	3	4	3	2	2	26	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21
64	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	3	3	4	3	3	4	3	4	27	4	3	3	3	4	4	3	24
65	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	4	3	4	3	4	3	24
66	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	4	5	4	4	5	4	30
67	2	2	3	2	2	3	3	2	3	22	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20
68	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	2	3	2	3	3	2	3	20	3	2	2	2	2	2	3	16
69	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	2	3	3	2	3	2	17
70	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	3	3	3	4	4	3	4	3	27	4	4	3	3	3	4	4	25

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 7

Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Keadilan Distributif

No	Pertanyaan	Skala					
		1	2	3	4	5	6
1.	Kompensasi yang saya terima atas pekerjaan saya diberikan secara tepat waktu	8	27	18	8	6	3
2.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	9	19	20	6	13	3
3.	Kompensasi saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki	11	13	18	17	8	3
4.	Kompensasi yang saya terima mencerminkan kontribusi kepada Rumah Sakit	10	11	20	14	11	4
5.	Saya telah diberi kompensasi yang adil berdasar pertimbangan pengalaman yang saya miliki.	10	13	24	10	10	3
6.	Saya telah diberi kompensasi yang adil berdasar atas besarnya usaha yang saya lakukan untuk Rumah Sakit	9	16	19	13	12	1
7.	Saya telah diberi kompensasi yang adil terhadap beban pekerjaan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas	9	13	27	10	10	1
8	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja telah sesuai dengan kinerja saya	7	23	18	11	9	2
9.	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari	8	17	19	11	13	2

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Prosedural Kompensasi

No	Pertanyaan	Skala					
		1	2	3	4	5	6
1.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga dapat diterima dengan baik	9	18	18	12	12	1
2.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu)	9	20	19	11	8	3
3.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja telah diaplikasikan secara konsisten	9	18	23	9	8	3
4.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja mengekspresikan pandangan dan perasaan saya	11	13	27	11	8	0
5.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat	11	13	22	12	10	2
6.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja didasarkan dengan etika dan standar moral	12	10	21	13	11	3
7.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi	10	15	16	14	13	2
8	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja mengutamakan kepentingan bersama	9	17	20	12	11	1

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skala					
		1	2	3	4	5	6
1.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya	5	20	20	10	13	2
2.	Saya tertarik dan bersungguh-sungguh dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	5	16	21	10	14	4
3.	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karier	5	17	23	9	13	3
4.	Saya mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan kreativitas yang saya miliki	3	16	27	12	5	7
5.	Saya puas terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi di tempat saya bekerja	6	17	22	14	8	3
6.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu mendapatkan dukungan dan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja saya	5	13	21	11	16	4
7.	Saya merasa berprestasi jika menyelesaikan pekerjaan.	7	15	22	11	15	0

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kd1	24.71	94.381	.824	.964
kd2	24.46	91.672	.846	.964
kd3	24.41	91.695	.872	.962
kd4	24.27	91.186	.862	.963
kd5	24.43	92.886	.833	.964
kd6	24.43	92.306	.889	.962
kd7	24.49	93.587	.892	.962
kd8	24.54	93.266	.871	.962
kd9	24.37	92.643	.846	.964

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	21.20	73.177	.807	.966
pk2	21.27	72.172	.844	.964
pk3	21.27	71.708	.884	.961
pk4	21.36	74.378	.850	.964
pk5	21.20	71.843	.857	.963
pk6	21.10	69.512	.917	.959
pk7	21.09	69.848	.914	.960
pk8	21.21	71.997	.886	.961

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	19.66	49.330	.857	.946
kk2	19.49	48.137	.881	.944
kk3	19.59	48.652	.887	.943
kk4	19.53	50.572	.785	.952
kk5	19.69	51.233	.761	.953
kk6	19.37	47.802	.903	.942
kk7	19.66	50.345	.820	.949

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Frequencies

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	31.4	31.4	31.4
	Perempuan	48	68.6	68.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=25 tahun	12	17.1	17.1	17.1
	26-35 tahun	40	57.1	57.1	74.3
	>=36 tahun	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPK	8	11.4	11.4	11.4
	DIII	50	71.4	71.4	82.9
	S1	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	5	7.1	7.1	7.1
	1-3 tahun	25	35.7	35.7	42.9
	>3 tahun	40	57.1	57.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Correlations

Correlations

		Keadilan Distributif (X1)	Prosedural Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Keadilan Distributif (X1)	Pearson Correlation	1	.889**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
Prosedural Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.889**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.871**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prosedural Kompensasi (X2), Keadilan Distributif (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910[a]	.828	.823	3.435

a. Predictors: (Constant), Prosedural Kompensasi (X2), Keadilan Distributif (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3817.207	2	1908.603	161.718	.000[a]
	Residual	790.736	67	11.802		
	Total	4607.943	69			

a. Predictors: (Constant), Prosedural Kompensasi (X2), Keadilan Distributif (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.547	1.152		3.079	.003
	Keadilan Distributif (X1)	.271	.083	.358	3.243	.002
	Prosedural Kompensasi (X2)	.488	.093	.577	5.234	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42385.pdf

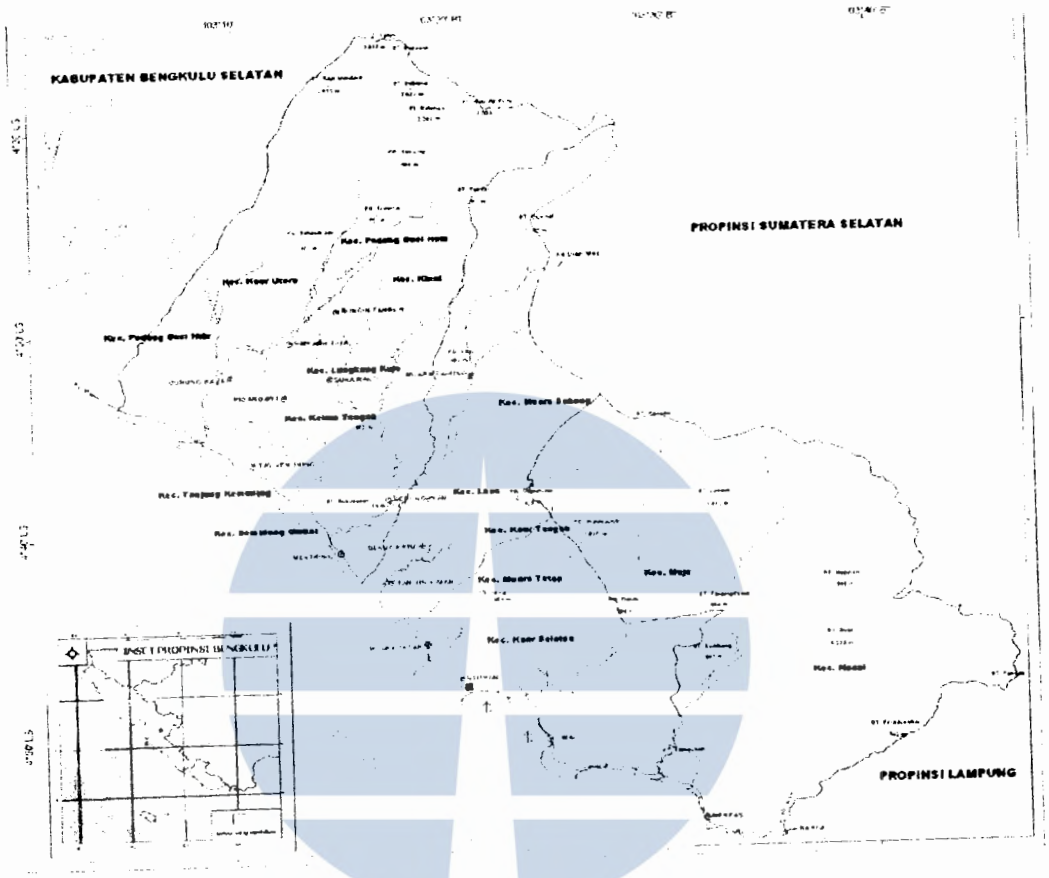
Lampiran 9

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAUR

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 10

PETA KABUPATEN KAUR



: Lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Kaur

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka