UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Latar Belakang: RSUD Undata merupakan rumah sakit terbesar milik pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah berstatus BLUD dan rumah sakit rujukan dari rumah sakit kabupaten/kota. Tenaga perawat adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam pelayanan kepada pasien, yang ditunjang dengan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi perawat untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan perawat.

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja, kinerja perawat dan karakteristik individu terhadap persepsi keadilan kompensasi.

Metode Penelitian: Jenis penelitian kuantitatif analitik dengan rancangan *cross sectional Study*. Subjek penelitian adalah Perawat RSUD Undata yang bekerja dibagian rawat inap minimal 6 bulan baik sebagai tenaga perawat tetap maupun kontrak. Pengambilan sampel menggunakan *total population* dengan kriteria inklusi. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu persepsi keadilan kompensasi, variabel bebas adalah kepuasan kerja, kinerja perawat, Karakteristik individuanalisis. Adapun analisis yang digunakan yaitu univariabel, bivariabel, dan multivariabel.

Hasil: Total sampel sebanyak 149 perawat, tingkat kepuasan kerja kurang (92,7%) memilliki hubungan bermakna dengan probabilitas 21,6 kali terhadap persepsi keadilan kompensasi dibanding dengan kepuasan kerja baik (CI 6,57-7,81). Perawat dengan kinerja kurang (92,0%) memiliki hubungan tidak bermakna dengan probabilitas 3,9 kali terhadap persepsi keadilan dibanding dengan kinerja baik (CI 1,49-10,63). Adapun variabel umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja perawat tidak memiliki hubungan signifikan terhadap persepsi keadilan kompensasi.

Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan persepsi perawat terhadap keadilan kompensasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja di rawat inap RSUD Undata. Oleh karena itu, pemberian keadilan kompensasi harus mempertimbangkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Kata kunci: *Persepsi Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

Background: RSUD Undatais the largest hospital in Central Sulawesi Province governmentstatus BLUDand the referral hospital of the hospital district/city. In the implementation of hospital services, nursing is one profession in hospitals play an important role in patient care, which is supported by the fairness of awarding compensation for performance of nurses and nurses' satisfaction.

Objective: To determine the relationship perceptions of fairness compensation to job satisfaction, performance of nurses and individual characteristics.

Method: Quantitative research with cross sectional analytic. Research subjects are nurses who served in Inpatient Care RSUD Undata who met the inclusion criteria. Sampling using the total population with the inclusion criteria.

Result: There is a significant positive relationship between job satisfaction and perceptions of fairness of compensation as much as 92,7% of nurses with job satisfactionlacks the perception of fairness of compensation are less at risk 21,6 times greater than the nurses who had both job satisfaction (CI:6.57-7.81) was significant, nurses performance as much as 77,6%nurse's performance lacked the perception of fairness of compensation are less at risk 0,6 times greater than the nurses who have performed well with (CI:0.13-2.23) not significant. Meanwhile, the variabel such as age, education, lenghth work of are not associated to compensation justic perception of nurse.

Conclusion: Job satisfaction of nurses who are less related to the perception of fairness compensation less, nurses performance is less related to the perception of fairness compensation less. And nurse characteristics, age has been associated with the perception of fairness of compensation, whereas gender, education and length of work is not related to the perception of fairness compensation.

Keywords: *Compensation Justice Perception, Job Satisfaction, Nurse*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS

Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata merupakan rumah sakit milik Pemerintah propinsi sulawesi tengah sekaligus sebagai rumah sakit rujukan dari rumah sakit kabupaten/kota, berperan melayani rujukan dari berbagai rumah sakit dan puskesmas yang ada di sekitarnya, RSUD Undata memulai operasionalnya pada tanggal 7 Agustus 1972 berdasarkan SK Gubernur No 59/DH.TAP/72 RSUD Undata diberi nama RSUD "UNDATA" (obat kita) sebuah kata yang memiliki makna tentang pelayanan kesehatan yang kuratif, preventif dan rehabilitatif.

RSUD Undata ditetapkan sebagai rumah sakit tipe B non Pendidikan dengan Kepmenkes No 93/Menkes/SK/1995, dengan memberikan pelayanan utama kepada masyarakat, Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah No. 445/498/RSUD-GST/2010, Rumah Sakit Umum Daerah Undata ditetapkan sebagai BLUD. Hasil penelitian terhadap dokumen administratif RSUD Undata Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah mengeluarkan Keputusan No 445/31/RSUD Undata-GST/2011 RSUD Undata ditetapkan sebagai PPK-BLUD dengan status penuh.

Pelaksanaan pelayanan di RSUD undata keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit dengan jumlah yang paling dominan dan paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien dipelayanan rawat inap selama 24 jam.

Pelayanan rawat inap di RSUD undata dilengkapi dengan 335 TT yang tersebar dengan proporsi: VIP berjumlah 21 TT, Kelas 1 berjumlah 82 TT, Kelas II. Rumah sakit dan sumber daya manusia yang baik, perlu meningkatkan pendapatan rumah sakit untuk meningkatkan pendapatan kompensasi pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS

Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentiingan bersama (Kadarisman, 2012).

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan harus dapat meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarat setinggi-tingginya. Berbagai komponen berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas, salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang termasuk di dalamnya adalah SDM keperawatan.

Pelaksanaan Bedan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yang telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang terdiri dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dan mulai 1 Januari 2014 Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) secara serentak di Indonesia yang diselenggarakan BPJS, dalam pelaksanaan JKN di Rumah sakit dalam hal pemberian kompensasi telah memicu berbagai keluhan dari pegawai rumah sakit yang merasa kesenjangan dan cenderung tidak adil.

Pelaksanaan pelayanan kepada pasien BPJS telah diatur tentang jasa pelayanan untuk pasien BPJS ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 44% dari total pendapatan prosentasi untuk jasa pelayanan medis sebesar 40% dari total pendapatan diperuntukkan bagi tenaga medis, para medis atau setara, khusus untuk jasa pelayanan tindakan medik operatif ditetapkan sebesar 44%. Sedangkan jasa pelayanan untuk tenaga instalasi non profit yang terkait dengan pelayanan kesehatan (instalasi pemeliharaan sarana rumah sakit, sterilisasi, sanitasi, loundry, ITC) dialokasikan sebesar 2% dan jasa pelayanan untuk tenaga struktural dan non struktural ditetapkan sebesar 8%. (Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 440/184/RSU Undata, 2014).

Pemberian kompensasi belum memenuhi keadilan internal faktanya memperlihatkan bahwa kesenjangannya masi ada. Antara rasio jasa medik terendah dan tertinggi kesenjangannya sangat jauh. Sehingga kurang memotivasi karyawan untuk bekerja dan berprestasi.

Rumah sakit dan sumber daya manusia yang baik, perlu meningkatkan pendapatan rumah sakit untuk meningkatkan pendapatan kompensasi pegawai.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisman, 2012).

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan harus dapat meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarat setinggi-tingginya. Berbagai komponen berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas, salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang termasuk di dalamnya adalah tenaga keperawatan.

McQuilken *et al.*, (2013) tentang jaminan kompensasi, peran penting memperbaiki karyawan di Australia menunjukkan bahwa manajemen hotel dapat mengandalkan jaminan kompensasi kepada pemulihan kegagalan, menunjukkan bahwa kompensasi, memperbaiki keparahan kegagalan yang mempengaruhi pelanggan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang Sistem Kompensasi kepada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana hubungan kepuasan kerja, kinerja perawat dan karakteristik perawat di RSUD Undata dengan persepsi keadilan kompensasi.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat, kinerja perawat dan karakteristik perawat terhadap persepsi keadilan kompensasi.
2. Tujuan khusus penelitian ini adalah
   a. Mengukur karakteristik perawat di RSUD Undata.
   b. Mengukur persepsi tentang keadilan kompensasi di RSUD Undata.
   c. Mengukur kepuasan kerja perawat di RSUD Undata.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

d. Mengukur kinerja perawat di RSUD Undata.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pemberian keadilan kompensasi.
   b. Sebagai langkah awal bagi penelitian berikutnya yang terkait dengan keadilan kompensasi.
2. Manfaat Praktis

   Sebagai masukan bagi pihak pembuat dan pengambil kebijakan dalam membuat kebijakan tentang pemberian kompensasi di RSUD Undata.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian Sistem Kompensasi Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Undata belum pernah dilakukan meskipun penelitian serupa sudah pernah dilakukan di tempat yang berbeda adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tempat penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Peneliti Tahun	Topik	Tujuan	Metode	Hasil
Kurniawati, (2010)	Persepsi tentang penilaian kinerja perawat dengan menggunakan (DP3) di RSU PKU Muhamadiyah Yogyakarta	Mengetahui gambaran arti persepsi berdasarkan pengalaman perawat tentang penilaian DP3	Kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara indept interview	Penilaian kinerja menggunakan DP3 terdapat respon negatif dan respon positif dan kesenjangan komunikasi.
Dewi, (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Employee Engagement	Menganalisis Efisiensi kinerja	Kuantitatif (kuesioner)	Bahwa pemberian Gaji mem pengaruhi Efisiensi dan Kinerja Keuangan
Suroso, (2011)	Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat RSUD Banyumas	Menganalisis variabel keadilan kompensasi dalam komitmen organisasi	Kuantitatif. (kuesioner)	Hasil peng ujian reliabi lity menunju njukan dimensi yang ber hubungan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja karena ingin memperoleh kesejahteraan dalam hidup dan memenuhi semua kebutuhannya. Oleh karena itu seorang karyawan menghargai kerja keras dan semakin dan semakin menunjukan loyalitas terhadap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi kepada pegawai.

Kompensasi sendiri terdiri atas gaji, tunjangan-tunjangan yang menjadi pengeluaran pokok yang secara kritis mempengaruhi posisi kompetitif perusahaan. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut : terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh: Milkovich dan Newman (2005) mendefinikan kompensasi: *Compensation Refers to all form, Of financial Returns and Tangible Services and benefits employees Receive as part of an employment Relationship.* Bahwa kompensasi mengacu pada pada semua bentuk, pengembalian keuangan dan jasa dan manfaat yang nyata karyawan menerima sebagai bagian dari hubungan kerja.

Dessler (2005) *compensation*dan *benefit* dapat dibagi dalam masing-masing definisi yaitu: *Compensation:"Employee compensation refers to all forms of pay going to employees and arising from their employment. The phrase 'all forms of pay' in the definition does not include non-financial benefits, but all the direct and indirect financial compensations"*. Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Ungkapan 'semua bentuk pembayaran' didalam definisi tidak termasuk manfaat non-keuangan, tetapi semua kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan defini diatas, penulis mencoba menarik benang merah yaitu: kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai konsekuensi

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

kerja mereka pada perusahaan yang berupa finansial langsung berupa gaji, upah, komisi, insentif dan tak langsung berupa asuransi kesehatan, cuti dan fasilitas lainnya, non finansial berupa kebijakan, pekerjaan tambahan dan fungsi lingkungan kerja yang nyaman.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh yang signifikan. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi perusahaan memberi dampak pada kepuasan kerja, keterikatan karyawan, produktivitas, mutasi dan rotasi karyawan dalam sebuah organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam menyusun sistem kompensasi. Tujuan dapat tercapai dan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1). Ikatan kerja sama adalah dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2). Kepuasan kerja adalah dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3). Pengadaan efektif adalah jika program kompensasi dinyatakan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4). Motivasi adalah jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

5). Stabilitas karyawan adalah dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompensatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6). Disiplin adalah dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7). Pengaruh serikat buruh adalah dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8). Pengaruh pemerintah adalah jika program kompensasi sesuai dengan undang–undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Konsep Kompensasi

Konsep pembentukan sistem pembayaran kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2005) ada 4 aspek yaitu keadilan internal, keadilan eksternal, kontribusi karyawan, dan aturan perusahaan. Pada prinsipnya mulai menentukan upah diwajibkan untuk mengetahui terlebih dahulu berapa kebutuhan biaya total (*Total Financing Requirement*/TFR) dari mulai biaya operasional, biaya investasi dan sebagainya, dan di dalamnya sudah dianggarkan biaya untuk gaji, insentif atau reward untuk karyawan selama satu tahun.

Ada tiga issue penting dalam pengupahan atau insentif terhadap karyawan di rumah sakit yaitu:

1) Kewenangan direksi dalam menentukan besaran upah bagi seluruh karyawannya.
2) Menentukan total insentif yang layak bagi karyawan.
3) Cara mendistribusikan insentif bagi karyawan.

Dari ketiga issue ini yang paling rawan adalah cara menentukan sistem distribusi pengupahan atau insentif. Karena masing-masing kelompok baik itu kelompok dokter, karyawan maupun tenaga administrasif, merasa yang

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

paling berhak dan paling berjasa terhadap pendapatan rumah sakit, sering terjadi ketidak seimbangan dalam menentukan besaran insentif bagi masing-masing kelompok yang dapat memicu ketidakpuasan di salah-satu pihak. diperlukan transparansi dalam pemberian jasa pelayanan kaitannya dengan jumlah yang diberikan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi anatara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2014)

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena sesorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

Menurut Penelitian Eckles *et al*. (2006) kompensasi eksekutif seperti bonus, pembayaran saham perusahaan dan saham pilihan yang terkait dengan besarnya kesalahan kompensasi. Kelayakan selain masalah “keadilan” dalam pemberian kompensasi tersebut perlu pula diperhatikan masalah “kelayakan”. Pengertian “layak” sesuai dengan kebutuhan pokok minimum ataupun “upah minimum” sesuai dengan ketentuan pemerintah. Juga dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara pengupahan di perusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut *Eksternal Consistency*.

Penelitian oleh Brown dan Sturman (2003) menjelaskan hubungan antara organisasi, tingkat kompensasi dan kinerja organisasi dan secara khusus meneliti tentang struktur gaji dengan efisiensi sumber daya dan kinerja keuangan dan hasilnnya tingkat gaji berhubungan negatif dengan rata-rata lama menginap yaitu tingkat upah yang lebih tinggi.

Weisbach (2006) mengkritik tampilan standar kompensasi eksekutif yang menegosiasikan kontrak dengan pemegang saham yang memberikan insentif yang memotivasi mereka untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham dan manajer memiliki kontrol atas sistem kompensasi mereka.

Ivancevich (1995) dalam Kadarisman (2012) mengemukakan kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang

SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas- tugas organisasi. Pegawai tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Penelitian di Iran profesional keperawatan adalah sumber daya manusia yang paling penting yang memberikan perawatan di departemen darurat di rumah sakit. Oleh karena itu kompensasi yang tepat untuk layanan yang disediakan oleh mereka adalah dianggap sebagai prioritas menurut hasil perawat yang bekerja di rumah sakit lebih cenderung untuk menerima manfaat non tunai dari tunjangan tunai sebagai kompensasi (Mamikhani *et al*., 2013).

e. Keadilan Kompensasi

Konsep keadilan menurut J.S. Adam Shields (2007) dalam Made Tangkas (2010), karyawan menghubungkan adil atau tidaknya penghargaan yang diterima dengan usaha dan kualifikasi yang mereka miliki dan juga dengan karyawan lain yang sejenis di organisasi yang sama. Karyawan yang merasa kemampuan dan kualifikasinya lebih rendah atau lebih tinggi dari karyawan yang dianggap sepadan tetapi mendapat penghargaan yang sama akan merasakan ketidakadilan atas penghargaan tersebut.

Teori keadilan menyebutkan bahwa persepsi ketidakadilan muncul lebih karena pemahaman atas penghargaan lebih rendah dari apa yang dilakukan atau kualifikasi yang dimiliki *(over reward)* daripada penghargaan itu melebihi usaha atau kemampuan yang dimiliki. Keadaan emosi sangat dipengaruhi oleh persepsi dimana penghargaan lebih kecil dari harapannya (*over reward*).

2. Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi

a. Definisi Persepsi

Muchlas (2012) adalah sebagai proses di mana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresi sensorisnya supaya dapat memberikan arti kepada lingkungan sekitarnya (Robbins, 1993). Jadi persepsi jauh lebih kompleks dan luas daripada sensasi. Proses persepsi melibatkan interaksi yang kompleks dari seleksi, organisasi, dan interpretasi.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PROPINSI SULAWESI TENGAH
LONNY MUNIRFA, Dr. Tjahjono Koentjoro,MPH,Dr PH; Dr.dr.Andreasta Meliala,M.Kes.MAS
Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Perception can be defined as a process by which individuals organize and interpret their sensory impression in order to give meaning to their environment (Robbins, 1986 dalam Bedeni, 2013). Persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Pengertian ini sejalan dengan John R. Schermerhorn, *et al*., (1985) yang mengatakan "*The mechanism through which people receive, organize and interpret information from theirenvironment* (proses melalui mana seseorang menerima, mengorganisasi, dan menginterpretasi informasi dari lingkungannya (Badeni, 2013).

b. Definisi Keadilan Kompensasi

Simamora (2006) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2014). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Berdasar atas asas layak, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum regional yang dibuat pemerintah. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan kompensasi merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian yang dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan