

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSUD SULTAN IMANUDDIN PANGKALAN BUN
KALIMANTAN TENGAH**

**EFFECT OF COMPENSATION FAIRNESS ON NURSE'S WORKING
SATISFACTION AT REGION GENERAL HOSPITAL OF SULTAN IMANUDDIN
PANGKALAN BUN MIDDLE OF KALIMANTAN**

Eny Lestari¹, Heru Kurnianto Tjahjono²

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat dapat mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja tersebut diantaranya dapat dicapai melalui keadilan kompensasi. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada prestasi kerja yang menurun. Mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD Sultan Immanudin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *population sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 152 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Keadilan distributif berpengaruh positif singnifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Keadilan prosedural tidak berpengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Keadilan interpersonal berpengaruh positif singnifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Keadilan informasional berpengaruh positif singnifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Keadilan kompensasi berpengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun.

Kata kunci: Keadilan kompensasi, kepuasan kerja, perawat

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana MMR UMY

² Dosen Program Pascasarjana MMY UMY

ABSTRACT

Nurse's working satisfaction can push nurse's productivity and performance. Working satisfaction can affect performance and increasing working motivation. Working satisfaction namely can be accomplished by compensation fairness. Dissatisfaction on compensation will impact on decreasing work achievement. This research aim is to know effect of compensation fairness on nurse's working satisfaction at Region General Hospital of Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. This research is quantitative research using cross sectional approach. Research population is nurse that work at Region General Hospital of Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. Sampling technique in this research is population samplings with sample number are 152 people. Data collection uses questionnaire. Data analysis uses double regression analysis. Distributive fairness significantly has positive effect on nurse's satisfaction. Procedural satisfaction do not significantly affect on nurse's working satisfaction. Interpersonal fairness significantly has positive effect on nurse's working satisfaction. Compensation fairness significantly affect on nurse's satisfaction at Region General Hospital of Sultan Imanuddin Pangkalan Bun.

Keywords: compensation satisfaction, working satisfaction, nurse

¹Student of Postgraduate Program of MMR UMY

² Lecturer of Postgraduate Program of MMR UMY

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu sumberdaya manusia terbesar dalam sebuah rumah sakit. Profesi perawat dirumah sakit berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya.¹

Tindakan keperawatan merupakan tindakan yang penuh resiko, baik resiko kepada pasien atau kepada perawat itu sendiri baik langsung maupun tidak langsung. Dalam melakukan pekerjaannya perawat membutuhkan semangat kerja. Semangat kerja dapat diwujudkan melalui apa yang perawat dapatkan di tempat kerja seperti fasilitas yang didapatkan, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, hubungan kerja antar pekerja serta pimpinan, dan

kelayakan kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit sesuai dengan pekerjaan serta tugas karyawan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.² Kompensasi merupakan imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja, kerena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangtenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.³

Berbicara tentang kelayakan kompensasi yang diterima oleh perawat pada saat ini berkembang isu hangat profesi keperawatan nasional yaitu isu tentang jasa keperawatan. Jasa keperawatan merupakan jasa pelayanan yang diterima perawat berupa imbalan dari pelayanan yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, perawatan, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik atau jasa pelayanan lainnya termasuk jasa managemen.⁴ Jika isu ini tidak

di tanggapi dengan benar oleh manajemen rumah sakit dan pihak profesional dikhawatirkan akan menghambat upaya pelayanan yang berfokus kepada kepentingan pasien dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, menghambat perkembangan rumah sakit dan mendapat menghambat perkembangan keperawatan sebagai profesi. Dalam hal ini jasa keperawatan merupakan salah satu kompensasi yang di berikan rumah sakit kepada perawat yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat membuat perawat merasa ingin tetap bekerja instansi rumah sakit, bersedia berkorban dengan mengerahkan kemampuan kerja terbaiknya demi pencapaian tujuan instansi. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, meningkatkan motivasi kerja, rasa aman, dan lama kerja perawat. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran

karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi, selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini, pada akhirnya berakibat pada timbulnya stres kerja karyawan.⁵

Begitu juga keadilan kompensasi pada industri kesehatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya khususnya perawat yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima serta tidak adanya penyelesaian, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun.

Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada penetapan insentif pelayanan tenaga perawat di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun pada awal tahun 2012 adalah di temukan beberapa kenyataan bahwa ada perbedaan penerimaan insentif tenaga keperawatan. Sistem pemberian penghargaan belum memperhatikan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional. Ketimpangan penerimaan insentif pelayanan

tenaga keperawatan ini disebabkan oleh sistem pembagian insentif yang ada hanya berdasarkan kepada tatanan bangsal keperawatan dan penetapan skor hanya berdasarkan kepantasan sehingga dirasa kurang adil terutama bagi perawat. Ketidakadilan yang dirasakan tersebut sangat mempengaruhi status, harga diri, dan perasaan-perasaan mereka terhadap rumah sakit. Hal ini berdampak pada produktifitas, moral kerja dan kepuasan perawat. Jasa pelayanan merupakan salah satu bentuk insentif sehingga termasuk kedalam paket kompensasi.

Berdasarkan latar belakang teoritik di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah (1)Apakah keadilan kompensasi distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun? (2) Apakah keadilan kompensasi prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun? (3)Apakah keadilan kompensasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD

Sultan Imanudin Pangkalan Bun ?

(4) Apakah keadilan kompensasi informasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Imanudin Pangkalan Bun?

BAHAN DAN CARA

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif yang terdiri dari satu variable dependen dan empat variable independen. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional* dimana data diambil dalam suatu saat. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuisioner berupa pertanyaan tertutup. Objek penelitian ini adalah RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. Subjek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Sultan Immanudin yang berjumlah 152 perawat. Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah *analisis regresi berganda* dengan mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi komputer SPSS versi 17.

HASIL

Deskripsi Responden

Karakteristik

Tabel 1. Deskripsi Frekuensi Karakteristik Repsonden Berdasarkan di RSUD Sultan Immanudin

No	Karakteristik Responden	Frekwensi	Persentase
1.	Jenis kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	38 114	25,0 75,0
2.	Umur: a. 20 – 40 tahun b. 41 – 65 tahun	145 7	95,4 4,6
3.	Pendidikan: a. SPR/SPK b. AKPER c. S I Keperawatan	21 115 16	13,8 75,7 10,5
4.	Status kepegawaian: a. PNS b. Honorer c. Kontrak	126 3 23	82,9 2,0 15,1
5.	Lama Kerja: a. 1 – 5 tahun b. 6 – 10 tahun c. 11 – 15 tahun d. 16 – 20 tahun e. 21 – 25 tahun	83 30 29 7 3	54,6 19,7 19,1 4,6 2,0
Total		152	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2012

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebanyak 75% responden berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 25% responden berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan umur diketahui sebanyak 95,4% responden berumur 20-40 tahun dan

sebanyak 4,6% responden berumur 41-65 tahun. Karakteristik responden menurut pendidikan diketahui mayoritas responden berpendidikan AKPER sebesar 75,7%. Frekuensi terkecil responden yang berpendidikan S I Keperawatan sebesar 10,5% dan yang berpendidikan SPR/SPK sebesar

13,8%. Hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian diketahui sebanyak 82,9% responden berstatus PNS, sebanyak 15,1% responden berstatus pegawai kontrak dan paling sedikit sebanyak 2% adalah pegawai honorer. Hasil analisis deskriptif

karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui mayoritas responden mempunyai lama kerja 1-5 tahun sebesar 54,6%. Responden paling sedikit yang telah bekerja 21-25 tahun sebanyak 2%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1.762	1.607		1.096	.275
Keadilan_Distributif	.308	.098	.272	3.145	.002
Keadilan_Prosedural	.104	.078	.119	1.320	.189
Keadilan_Interpersonal	.461	.150	.225	3.069	.003
Keadilan_Informasional	.231	.092	.219	2.510	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data primer diolah 2012

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,272 X_1 + 0,119 X_2 + 0,225 X_3 + 0,219 X_4$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi keadilan kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Apabila

keadilan kompensasi semakin rendah maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Uji t (secara parsial)

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Hasil statistik uji t pada variabel keadilan distributif diperoleh nilai t hitung sebesar 3,145 dengan tingkat signifikansi 0,002, karena signifikansi lebih kecil dari

0,05 ($p<0,05$), maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Hasil statistik uji t pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t hitung sebesar 1,320 dengan tingkat signifikansi 0,189, karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$), maka hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Hasil statistik uji t pada variabel keadilan interpersonal diperoleh nilai t hitung sebesar 3,069 dengan tingkat signifikansi 0,003, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p<0,05$), maka hipotesis diterima. Hasil statistik uji t pada variabel keadilan informasional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,510 dengan tingkat signifikansi 0,013, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p<0,05$), maka hipotesis diterima.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.986	4	218.496	33.791	.000 ^a
	Residual	950.514	147	6.466		
	Total	1824.500	151			

a. Predictors: (Constant), Keadilan_Informasional, Keadilan_Interpersonal, Keadilan_Distributif, Keadilan_Prosedural

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data primer diolah 2012

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 33,791 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p<0,05$), maka hipotesis diterima. Hal ini berarti keadilan kompensasi meliputi keadilan distributif, prosedural,

interpersonal dan informasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.465	2.54285

a. Predictors: (Constant), Keadilan_Informasional, Keadilan_Interpersonal, Keadilan_Distributif, Keadilan_Prosedural

Sumber: Data primer diolah 2012

Hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi keadilan kompensasi sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian diketahui keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun ($p<0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa keadilan distributif kompensasi yang ada di RSUD Sultan Immanudin telah dirasakan baik oleh perawat. Keadilan distributif yang baik memberikan kontribusi positif

terhadap tercapainya kepuasan kerja perawat. Keadilan distributif di RSUD Sultan Immanudin secara nyata telah dirasakan oleh perawat. Distribusi kompensasi di RSUD Sultan Immanudin diberikan dengan berdasar pada status kepegawaian, golongan/pangkat serta masa kerja. Karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) distribusi gaji dan kompensasi sesuai dengan aturan yang telah diterapkan oleh pemerintah. Besarnya gaji yang diterima pegawai yang berstatus PNS berbeda sesuai dengan golongannya yaitu golongan D, C, B atau A. Pada karyawan PNS masa kerja akan mempengaruhi golongan kepegawaian yang secara otomatis akan mempengaruhi kompensasi yang diterima. Karyawan yang

berstatus pegawai honorer dan pegawai kontrak distribusi gaji dan kompensasi diatur oleh manajemen internal rumah sakit. Besarnya gaji dan kompensasi diberikan atas dasar pertimbangan jabatan pegawai dan lama kerja pegawai. Pegawai dengan jabatan strategis seperti kepala perawat memperoleh gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat pelaksana. Selain itu lama kerja juga menjadi pertimbangan pemberian gaji dan kompensasi. Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih lama akan memperoleh gaji dan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru dengan aturan distribusi yang telah diatur oleh rumah sakit.

Selain itu kompensasi juga diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Kompensasi atas dasar prestasi merupakan bentuk penghargaan rumah sakit kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Kompensasi ini diberikan secara berkala dengan berbagai kriteria prestasi seperti kehadiran 100%, kehadiran dan pulang tepat waktu serta kinerja yang professional. Rumah sakit mempunyai tim khusus

yang akan menilai prestasi kerja karyawan. Distribusi kompensasi di RSUD Sultan Immanudin diupayakan untuk dilakukan secara layak dan adil bagi seluruh karyawan

Hasil ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail (2009) dengan hasil penelitian keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶ Kesamaan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keadilan distributif merupakan komponen penting dalam mencapai kepuasan kerja perawat. Keadilan distributif merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan perawat. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Hal ini didukung dengan teori yang menyebutkan perlakuan yang adil telah diidentifikasi sebagai satu komponen penting dalam meningkatkan komitmen pekerja, dengan kata lain dapat dikatakan semakin tinggi keadilan distribusi semakin tinggi pula kepuasan kerja dan demikian pula sebaliknya.⁷

Hasil penelitian ini diketahui keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin ($p>0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa keadilan prosedural pembagian kompensasi di RSUD Sultan Immanudin tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan karena perawat sebagai karyawan, biasanya tidak terlalu mementingkan prosedur pembagian kompensasi. Hal utama yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan adalah kompensasi itu sendiri bukan prosedur pembagiannya.

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi untuk mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan. Keadilan prosedural dikatakan baik apabila prosedur atau aturan yang diterapkan oleh rumah sakit memberikan keuntungan bagi semua pihak yang ada di rumah sakit yaitu bagi pihak manajemen maupun karyawan termasuk perawat. Prosedur

pembagian kompensasi di RSUD Sultan Immanudin sebenarnya telah dibuat dengan secara baik. Walau demikian, prosedur pembagian kompensasi yang baik tersebut bukanlah inti dari kepuasan perawat. Sumber utama kepuasan perawat adalah kompensasi itu sendiri bukan prosedurnya yang baik atau buruk. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan perawat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat tanpa melihat prosedur pembagian kompensasinya.

Berdasarkan teori pertukaran ekonomi dan social, tujuan karyawan bergabung dengan perusahaan adalah mendapatkan sejumlah kesejahteraan, dengan demikian perspektif keadilan distributif primer, saat alokasi distribusi dipersepsikan adil, maka karyawan cenderung tidak mempedulikan keadilan prosedural. Artinya keadilan procedural tidak lagi bermakna mempengaruhi kepuasan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa fokus utama karyawan dalam bekerja adalah memperoleh kesejahteraan dalam hal kompensasi. Apabila karyawan

dalam hal ini perawat telah merasakan keadilan dalam distribusi kompensasi maka, perawat cenderung tidak mempedulikan lagi prosedur pembagian kompensasi tersebut. Hal ini terjadi karena perawat sudah merasakan kepuasan atas distribusi kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit dan tidak lagi melihat prosedur pembagian kompensasi yang diterapkan oleh rumah sakit.⁸

Hasil penelitian ini tidak didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2011) dengan hasil keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR di Provinsi DIY. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena perbedaan prosedur yang diterapkan serta perbedaan cara menerapkan prosedur. Prosedur yang mampu mengakomodasi kepentingan perawat serta dilaksanakan secara konsisten, adil dan tidak memihak pada kepentingan tertentu akan mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Didukung dengan teori keadilan prosedural memegang peranan penting menjelaskan reaksi

karyaan dalam organisasi berkaitan dengan sikap-sikap, nilai-nilai dan perilaku karyawan.

Hasil penelitian membuktikan keadilan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin ($p<0,05$). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa perawat mempunyai persepsi yang baik terhadap keadilan interpersonal di RSUD Sultan Immanudin sehingga berdampak pada peningkatkan kepuasan kerja perawat. Keadilan interpersonal merupakan bentuk perlakuan adil kepada karyawan sebagai individu. Sebagai individu setiap karyawan termasuk perawat butuh untuk dihargai yang diwujudkan dalam bentuk rasa hormat, empati maupun sopan santun dalam lingkungan pekerjaan. Keadilan interpersonal yang ada di RSUD Sultan Immanudin mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat yang artinya perawat mempunyai persepsi yang baik terhadap keadilan interpersonal yang ada di rumah sakit. Hal tersebut dapat terlihat dari pola hubungan kerja antara manajemen dan perawat

yang terjalin dengan baik. Pola hubungan kerja yang baik ini akan mendukung dalam pelaksanaan kerja perawat menjadi lebih semangat.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2011) dengan hasil keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR di Provinsi DIY. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan interpersonal mempunyai peran yang penting dalam terciptanya kepuasan kerja perawat. Sebagai individu, perawat butuh untuk dihargai, dihormati dan diperlakukan secara sopan di lingkungan kerja. Manajemen rumah sakit yang mampu memberikan keadilan interpersonal kepada perawat dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja pada perawat. Keadilan interpersonal merupakan aspek sosial dari keadilan karena *sensitivity* dapat membuat seseorang merasa kebih baik dan dapat mempengaruhi *outcomes* pekerjaan.⁹

Hasil penelitian menunjukkan keadilan informasional

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin ($p<0,05$). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa rumah sakit mampu memenuhi kebutuhan informasi tentang prosedur kompensasi secara adil kepada perawat. RSUD Sultan Immanudin telah mengupayakan untuk memberikan keadilan informasional kepada karyawannya termasuk kepada perawat. Keadilan informasional diwujudkan RSUD Sultan Immanudin dengan kejujuran, penjelasan yang jelas tentang prosedur kompensasi, penjelasan tentang alasan pembuatan prosedur dan disampaikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemenuhan keadilan kompensasi tersebut mampu menumbuhkan persepsi positif pada perawat yang ada di RSUD Sultan Immanudin tentang keadilan informasional.

RSUD Sultan Immanudin selalu mensosialisasikan setiap ada kebijakan kepada seluruh karyawan. Informasi diberikan secara terbuka baik secara tertulis maupun secara lisan. Kondisi ini akan menciptakan suatu keterbukaan informasi pada

seluruh karyawan sehingga karyawan mampu memahami setiap kebijakan yang diterapkan oleh rumah sakit dengan baik.

Persepsi positif perawat di RSUD Sultan Immanudin tentang keadilan informasional menunjukkan adanya kepuasan perawat terhadap pola pemberian informasi yang telah dilakukan secara adil oleh manajemen rumah sakit. Keadilan informasional memungkinkan perawat untuk dapat memahami secara lebih baik tentang prosedur kompensasi yang ada di rumah sakit. Kondisi ini akan mempermudah tercapainya kepuasan kerja pada perawat.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2011) dengan hasil penelitian keadilan informasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR di Provinsi DIY. Kesamaan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan informasi merupakan komponen penting tercapainya kepuasan kerja perawat. Melalui keadilan informasional perawat mampu

memahami dengan lebih baik prosedur pemberian kompensasi karyawan. Hal ini akan membuat perawat merasa puas dengan manajemen rumah sakit sehingga mendukung terciptanya kepuasan kerja perawat. Didukung juga dengan teori yang menyebutkan kompensasi informasional semakin adil apabila informasi tersebut dipersepsikan masuk akal dan mengandung kejujuran akan membentuk persepsi karyawan mengenai keadilan informasional akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.¹⁰

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini diketahui keadilan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,5% pada kepuasan kerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan kompensasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut: Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun. Keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun. Keadilan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun. Keadilan informasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sultan Immanudin Pangkalan Bun.

DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI. (2001). *Sumber Asuhan Keperawatan, Direktorat Rumah Sakit Umum dan Pendidikan Dirjen Yanmed Depkes RI.* Jakarta
2. Hasibuan.M (2005). *Sumber Daya Manusia.* Sunarlimenegemenbolspot. Com
3. Sastrohadywiryo.D.R. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Bumi Baskara
4. Darmawan.I (2008). *Analisis Penetapan Insentif Pelayanan Tenaga Perawat di RSUD Dr.Soewondo Kendal.* Tesis UNDIP
5. Lawler,E.E.,(1971), *Pay and Organization Effectiveness: A Psychological View*, McGraw Hill, New York, USA.
6. Ismail.A. (2007) *the indirect effect of distributive justice in the relationship between pay structure and work attitude and behaviore.* Eropan Economic Jurnal
7. Setiawan. D. 2011. *Pengaruh Keadilan Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Propinsi Yogyakarta.* MM UMY: Yogyakarta

8. Tjahjono, Heru K. (2011).
The Configuration Among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Individual Satisfaction.
International Journal of Information and Management Sciences. Vol 22. Pp. 87-103
9. Tjahjono, Heru K. (2008).*Pengaruh Keadilan Keorganisasian dan Model Sosial pada Outcomes,*
Cetakan pertama,
Yogyakarta: UPFE UMY
10. Tjahjono, Heru K. (2010).
The Extension of Two Factor Model of Justice: Hierarchical Regression test and sample split, Cina-USA Business Review, Volume 9, No.7