Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan
2017, Vol. 6, No. 1, 18-29

Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSU DR. H. RM. SOESELO, di Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah

Sulaefi*
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

This research examines the organizationa justice include distributive justice compensation and pocedural justice compensation to employess performance both directly and indirectly influenced by job satisfaction. The population in this study were all nurse employees in RSU DR. H. RM. SOESELO in Slawi, Tegal District are totaling 142 people. Data were collected by survey method is to provide a list of questionnaires directly to the resp4.ondent. Data analysis techniques in this study using analysis of SEM (Structural Equation Modeling) program operated by AMOS 21. The results showed that distributive justce compensation significant positive effect on job satisfaction, procedural justice compensation significant positive effect on job satisfaction, distributive justice compensation are not significsantly to employees performance, procedural justice compensation are not significantly to employees performance, job satisfaction significant positive effect on employees performace, job satisfaction as a mediating influence of distributive justice compensation and procedural justice compensation to employees performance.

Keywords : *Distributive and Procedural Justice, Job Satisfaction, Employees Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tenaga perawat merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran sangat penting dalam menangani pasien, dalam keseharian di rumah sakit. Secara umum, pasien dan pengguna jasa lebih banyak berinteraksi dengan tenaga perawat sehingga mereka berperan juga sebagai wajah organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja perawat tersebut menjadi salah satu penentu kinerja organisasional di rumah sakit.

* Korespondensi : Sulaefi, Prodi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, UMY Yogyakarta. Email : sulaefi2005@yahoo.co.id

Saat ini masalah penting yang berkaitan dengan tenaga perawat adalah kepuasan kerja dan kinerja. Banyak di kalangan tenaga perawat merasa peran mereka belum sesuai dengan kompensasi yang mereka peroleh, khususnya apabila dibandingkan dengan mitra kerja mereka yaitu para dokter. Salah satu kasus di rumah sakit di daerah-daerah adalah perasaan ketidakadilan perawat dengan dokter di rumah sakit.

Studi keadilan merupakan bagian penting kajian motivasi di tempat kerja yang berawal dari keadilan distributif sampai dengan keadilan prosedural sebagai sentral kajian keadilan di tempat kerja. Studi ini berbasis pada salah satu teori klasik keadilan yang disebut dengan teori *equity*, di mana orang mengevaluasi kontribusi yang diberikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi tersebut. Kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat diperbandingkan. Sedangkan, keadilan prosedural yang merupakan keadilan atas mekanisme munculnya alokasi keadilan distributif. Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Dalam studi eksperimennya, Tjahyono (2011) menjelaskan bahwa keadilan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Secara konseptual, kompensasi adalah salah satu praktik penting pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan erat dengan kinerja (Tjahjono, 2014). Oleh karena itu kompensasi baik dari sisi distribusi maupun prosedural akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi pada kepuasan dan kinerja perawat di rumah sakit pemerintah RSU DR. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Keadilan distributif, kepuasan dan kinerja perawat.

Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan alokasi *outcome* atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan (Folger & Konovsky, 1989; Masterson *et al*, 2000). Tjahyono (2014) menambahkan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan. Karyawan termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan jangka panjang, sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Clayton & Opotow (2003).

Menurut Tyler (1994) menyatakan bahwa ketika orang bekerja pada organisasi, maka kesejahteraan mereka tergantung pada distribusi sumberdaya di dalam organisasi. Pandangan tersebut dikenal dengan pendekatan sumberdaya (*resource-based model*). Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian Tjahyono (2014) bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subyektif personal. Orang mempunyai kecenderungan

menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan organisasi.

Secara empiris, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keadilan distributif berdampak pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja (Folger & Konvsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993: Tang & Baldwin, 1996; Skarlicky & Folder, 1997; Colquitt, 2011; Colqitt, *et al* 2001; Viswesvaran & Ones, 2002). Dengan demikian, hipotesis penelitian dalam setting kebijakan kompensasi perawat adalah sebagai berikut:

H_1: Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat di RSU DR. H.RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

H_2: Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif pada kinerja perawat di RSU DR. H. RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

2. 2. Keadilan prosedural, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Keadilan prosedural menjelaskan bahwa orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil, tetapi juga melakukan evaluasi prosedural untuk menentukan alokasi tersebut (Taylor *et al*, 1995; Tyler & Blader, 2003). Tjahyono (2011) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Hal tersebut dijelaskan Thibaut & Walker (1978) yang berbasis pada kepentingan pribadi, serta Lind & Tyler (1988) yang berbasis pada nilai-nilai kelompok.

Secara empiris, sejumlah penelitian telah menjelaskan bahwa keadilan prosedural berdampak positif pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja (Folger & Konvsky, 1989: McFalin, Sweeney & McFalin, 1993; Tang & Baldwin, 1996; Skarlicky & Folger, 1997; Colquitt, 2001; Colquitt, *et al* 2001; Viswesvaran & Ones, 2002). Dengan hipotesis dalam *setting* kebijakan kompensasi perawat sebagai berikut:

H_3: Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat di RSU DR. H.RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

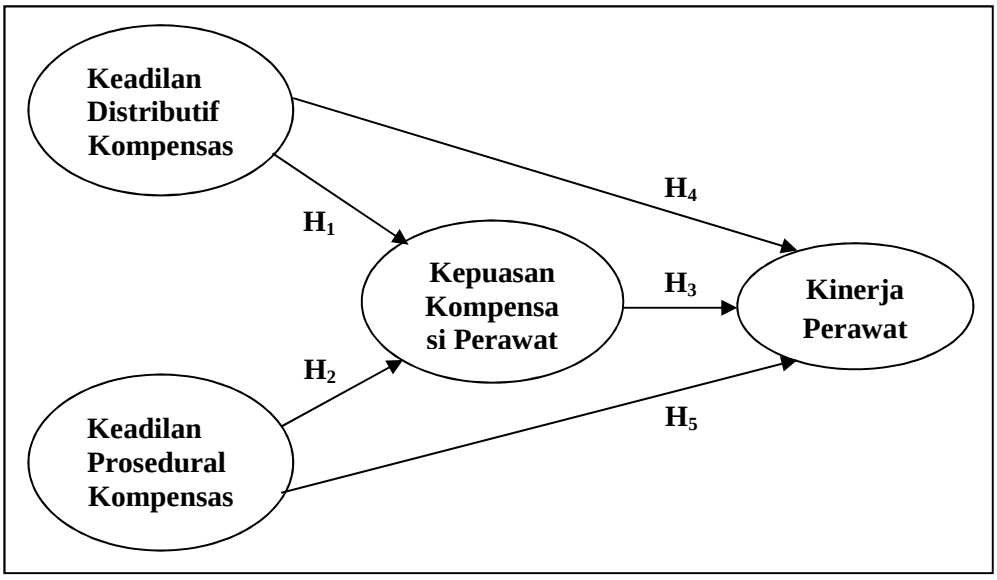
H_4: Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif pada kinerja perawat di RSU DR. H.RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

Dalam perspektif teori-teori maka pemenuhan kepuasan akan mendorong pada penigkatan motivasi yang lebih tinggi. Hal tersebut dipaparkan oleh Maslow, Aldelfer (lihat Kinicky & Fugate, 2013) bahwa pemenuhan keutuhan pada level individu ini berdampak pada sejumlah perilaku dan *outcomes* positif termasuk di dalamnya adalah kinerja individu. Hal tersebut diperjelas oleh Kinicky & Fugate (2013) bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang menjadi kunci utama dalam bekerja sehingga manajemen berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan

demikian hipotesis penelitian dalam *setting* kebijakan kompensasi peawat adalah sebagai berikut:

H_5: Kepuasan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja perawat di RSU DR. H.RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODA PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian berjumlah 443 tenaga paramedis yang terdiri dari 235 orang perawat, teknisi medis 22 orang, Pegawai khusus terapi 10 orang, Pegawai khusus bidan 23 orang, pagawai khusus gizi 7 orang, kesehatan masyarakat 10 orang dan tenaga non kesehatan 142 orang di rumah sakit pemerintah yaitu RSU DR.H.RM SOESELO, yang beralamat di Jl.Dr. Sutomo No.63, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Dalam penelitian ini, data diambil secara random yaitu membagikan kuesioner ke sejumlah 200 perawat. Setelah sekitar 1 bulan kemudian, kuesioner yang kembali sebanyak 160 kuesioner yang sudah terisi, dengan *response rate* sebesar 80 %, dan kuesioner yang tidak lengkap sebanyak 18 kuesioner sehingga kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 142 kuesioner. Penelitian ini dilakukan sekitar 8 bulan mulai bulan awal Juni 2016.

3.1. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Berikut ini definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Sumber
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	FGD dipandu Tjahyono dan Atmojo
Kepuasan Kompensasi	Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman terhadap kompensasi perawat. Variabel kepuasan kerja menggambarkan kesesuaian harapan yang timbul dengan imbalan yang didapatkan dari pekerjaannya.	Roberts dan Reeds, 1996 dimodifikasi Tjahyono, 2011.
Keadilan Distributif Kompensasi	Keadilan distributif merupakan keadilan atas hasil yang diterima perawat berdasarkan hasil kerja para perawat.	Tjahyono, 2014
Keadilan Prosedural Kompensasi	Keadilan Prosedural merupakan keadilan yang dirasakan para perawat dalam hubunganya dengan prosedur atau aturan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi.	Tjahyono, 2014

3.2. Profil Responden

Reponden dalam peneitian ini secara demografi terdiri atas 53 % wanita dan 47 % pria. Berasarkan usia terdiri atas usia 21-30 tahun 26 %, 31-40 tahun 32 %, 42-50 tahun 28 % dan 51-60 tahun 14 %. Berdasarkan masa kerja sebagai perawat adalah dengan masa kerja < 5 tahun 10,5 %, 5-10 tahun 38,8 %, 11-15 tahun 9, 0 %, 16-20 tahun 6,9 % dan > 20 tahun 32, 8 %.

3. 3. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Jogianto, 2004).

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indicator memiliki *loading factor* < 0,50 sehingga hasil perhitugan tersebut telah memenuhi valitidas atau dinyatakan valid.

3. 4. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidenfikasikan sebuah variabel bentukan yang umum.

Hasil empiris dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item *reliable* atau konsisten sebagai alat ukur.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*C.R*	Keterangan
Keadilan distributif dan prosedural	-	-
Keadilan distributif kompensasi	0.964	Reliabel
Keadilan procedural kompensasi	0.920	Reliabel
Outcomes	-	-
Kepuasan Kompensasi	0.911	Reliabel
Kinerja	0.889	Reliabel

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana distribusi data pada masing-masing variabel penelitian (Hair, *et al* 1998). Nilai multivariate uji normalitas sebesar 22,607 tidal memenuhi asumsi normalitas karena berada di luar rentang $\pm$ 2, 58. Untuk menguji apakah model yang tidak normal masih dapat diterima maka dilakukan uji *bootstrapping.* Dalam hal ini peneliti menggunakan *bootstrap* ML (*Maximum Likehold*) dengan standar *bootstrap* sebesar 15 maka didapat hasil dengan nilai Bolten-Stine bootstrap p = 0,063 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil *bootstrapping* menunjukkan dengan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden pernyataan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Kecenderungan jawaban responden akan dilihat untuk semua variabel penelitian, seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Kategori Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Keadilan distributive kompensasi	3.63	Sedang Tinggi
Peadilan procedural kompensasi	3.30	Sedang
Kepuasan kompensasi	3.29	Sedang
Kinerja karyawan	3.88	Sedang Tinggi

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa secara umum praktek kompensasi perawat dipersepsikan sedang tinggi untuk keadilan distributif kompensasi dan rata-rata sedang untuk keadilan prosedural. Demikian pula kepuasan kompensasi perawat yang mereka peroleh masuk kategori rata-rata sedang. Kategori lainnya adalah kinerja perawat yang mereka persepsikan secara umum sedang tinggi.

4.2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Tabel 4. Uji Model Goodness of Fit

Goodness of fit Index	*Cut off value*	Hasil Analisis Sebelum M.I	Hasil Analisis Sesudah M.I	Evaluasi Model
X^2 Chi-square	Diharapkan < Chi-square tabel 170,808	631.851	446.085	Unfit
X^2-significance probability	≥ 0,05	0.000	0.000	Unfit
Rellative X2 (CMIN/DF)	≤ 2,00	2.568	1.889	Fit
GFI	≥ 0,90	0.741	0.807	Marginal
AGFI	≥ 0,80	0.684	0.758	Marginal
TLI	≥ 0,90	0.857	0.920	Fit
NFI	≥ 0,90	0.812	0.864	Marginal
CFI	≥ 0,08	0.871	0.932	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0108	0.09	Fit

Dalam uji *Goodness of fit index* peneliti melakukan sebanyak dua kali dikarenakan belum ada hasil evaluasi yang dinyatakan baik. Maka dengan memanfaatkan salah satu fasilitas dari amos untuk melakukan *modification index*. Sehingga didapatkan hasil yang lebih baik yaitu terdapat perubahan pada CMIN/DF, TLI, CFI dan RMSEA dari marjinal ke baik. Adapun data dari indikator variabel yang dilakukan *modification index* adalah sebagai berikut:

Tabel. 5 Data dari Indikator Variabel yang dilakukan *Modification Index*

	M.I	Par Change
KINI <--- KEP5	18.668	.014
KEP5 <---- KINI	15.634	.293
KEP5 <---- KIN4	15.365	.279
KIN2 <---- KIN1	15.224	.221
KIN5 <---- KIN6	14.066	.205
KIN1 <---- KIN2	13.832	.214
KIN6 <---- KEP5	12.771	-.159
KIN8 <---- KEP5	12.037	-.152
KIN6 <---- DIS4	11.198	-.152
PROS1 <---- KIN8	10.421	.279

Keseluruhan indikator tersebut dilakukan modifikasi karena memiliki nilai M.I yang lebih besar dibandingkan indikator lainnya. Artinya keseluruhan indikator variabel itu dapat dikoreksikan sehingga akan ada tambahan sebuah parameter yang menyebabkan mengecilnya nilai *chi-square*. Modifikasi dilakukan pada indikator KEP5 dan KIN1, KIN1 dan KEP5, KIN4 dan KEP5, KIN6 dan KIN5, serta KIN1 dan KIN2, KIN2 dan KIN1, KEP5 dan KIN6, KEP5 dan KIN8, DIS4 dan KIN6, KIN8 dan PROS1.

Tabel 6. Hasil uji Hipotesis

	Estimate	**S.E.**	**C.R.**	**P**	**Keterangan**
Kep.Kerja <--- K.Distribusi	.221	.077	2.875	.004	Signifikan
Kep.Kerja <--- K.Prosedural	.643	.089	7.256	***	Signifikan
Kinerja <--- K.Distribusi	.146	.085	1.722	.085	Tidak Signifikan
Kinerja <--- K.Prosedural	.139	.108	-1.294	.196	Tidak Signifikan
Kinerja <--- Kep.Kerja	.426	.186	2.297	.022	Signifikan

Tabel 7. Standaredized Indirect Effect

	K.Prosedural	**K.Distribusi**	**Kep.Kerja**	**Kinerja**
Kep.Kerja	.690	.222	.000	.000
Kinerja	**-.233**	**.228**	.666	.000
Kep.Kerja	.000	.000	.000	.000
Kinerja	**.459**	**.148**	.000	.000

4. 3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model fit tersebut akan dilakukan pengujian terhadap 5 (lima) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *p-value* dari suatu kausalitas sebagai hasil pengolahan SEM yang secara ringkas tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	*Estimate*	*p-value*	Ket.
H_1	Keadilan distributif kompensasi → Kepuasan kompensasi	0,222	0,040	Signifikan (5%)
H_2	Keadilan distributif kompensasi → Kinerja Pegawai	0,145	0,084	Tidak Signifikan
H_3	Keadilan prosedural kompensasi → Kepuasan kompensasi	0,644	0,000	Signifikan (5%)
H_4	Keadilan prosedural kompensasi → Kinerja pegawai	0,138	0,195	Tidak Signifikan
H_5	Kepuasan kompensasi → Kinerja pegawai	0,425	0,023	Signifikan (5%)

Hasil penelitian meunjukkan konsistensi dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Keadilan distributif kompensasi perawat berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat. Dengan demikian, H_1 dalam penelitian ini didukung secara empiris. Demikian pula H_3 yang menjelaskan bahwa keadialan prosedural kompensasi perawat berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat di rumah sakit. Meskipun H_2 dan H_4 dalam penelitian ini tidak didukung secara empiris, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi perawat tidak berpengaruh pada kinerja, namun kepuasan kompensasi berpengaruh pada kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi perawat memediasi pengaruh keadilan distibutif dan keadilan prosedural kompensasi perawat pada kinerja. Dengan demikian pengaruh keadilan distributif pada kinerja bersifat tidak langsung, yaitu melalui kepuasan kompensasi. Demikian pula pengaruh keadialan prosedural kompensasi pada kinerja juga melalui kepuasan kompensasi.

4.4. Pengaruh keadilan distributif kompensasi, kepuasan dan kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif tunjangan kinerja berpengaruh positif pada kompensasi. Hasil ini sejalan dengan studi awal keadilan distributif bahwa pada dasarnya karyawan berafiliasi dengan organisasi atau perusahaan agar mereka bisa mencapai sejahtera. Apabila kesejahteraan terpenuhi secara adil berkaitan dengan alokasi distribusi maka karyawan tersebut merasa nyaman dan puas. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keadilan distributif berdampak pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja (Folger & Kovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Sweeny & McFarlin, 1993; Tang & Baidwin, 1996; Skarlicky & Folger, 1997; Colquitt, 2001; Colquiit, *et al* 2001; Viswesvaran & Ones, 2002).

Namun secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil lain menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja. Kedua hasil tersebut menjelaskan bahwa sebenarnya hasil empiris tersebut tidak terlalu berbeda dengan kajian sebelumnya. Hasil justru menunjukkan bahwa pengaruh positif keadilan distributif pada kinerja terjadi melalui mediasi atau variabel antara yaitu kepuasan kompensasi. Dengan demikian, studi tersebut menjelaskan adanya peran mediasi kepuasan kompensasi perawat terhadap pengaruh keadilan distributif kompensasi pada kinerja perawat.

4.5. Pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja perawat

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat. Demikian pula keadilan prosedural kompensasi juga berpengaruh positif pada kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keadila prosedural berdampak pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja (Folger & Konvsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993; Tang & Baldwin, 1996; Starlicky & Forger, 1997; Colquitt, 2001; Colquitt, *et al* 2001; Viswesvaran & Ones, 2002). Berkaitan dengan kinerja terlihat bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh pada kinerja perawat. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi berdampak positif pada kinerja. Hasil empiris tersebut justru menunjukkan bahwa keadilan prosedural tetap berpengaruh pada kinerja, namun bersifat tidak langsung yaitu melalui kepuasan perawat.

Secara konseptual, prosedur yang adil menggambarkan kapabilitas organisasi atau perusahaan yang lebih profesional sehingga dapat mengakomodasi kepentingan jangka pendek dan jangka panjang para perawat di rumah sakit RSU DR.H. RM. Soeselo untuk berkinerja dengan jauh lebih baik lagi.

5. KESIMPULAN

Praktek kompensasi di rumah sakit berdampak penting pada kepuasan dan kinerja para perawat. Aspek keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi dan kinerja perawat. Hasil juga menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kompensasi perawat terhadap pengaruh keadilan distributif pada kinerja para perawat di RSU DR. H. RM. SOESELO, di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pratek kompensasi di rumah sakit ini belum optimal karena dipersepsikan rata-rata sedang oleh para perawat. Hal tersebut dapat dilihat pada tiga aspek, meliputi: keadillan distributif dan prosedural kompensasi, kepuasan kompensasi para perawat.

Penelitian ke depan perlu menganalisis aspek-aspek kepribadian karyawan untuk menjelaskan model keadilan pada *outcomes* di dalam organisasi, karena persepsi keadilan sangat erat hubungannya dengan subyektifitas personal. Demikian pula perbandingan dengan SDM rumah sakit lainnya seperti dokter dan karyawan non medis atau bahkan perbandingan para perawat antar bangsal yang berbeda level kesejahteraannya.

DAFTAR PUSTAKA

Clayton, S., & Opotow, S. (2003). Justice and Identity: changing perspectives on what is fair. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 298-310.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson , M. J., Porter, C. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effect of procedural and distributive justice on reaction to pay raice decisions. *Academic of Management Journal.* 32(1), 115-130.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. I., & Black ,W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Jogiyanto, H. M. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman.* Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.

Kinicki, A., & Fulgate, M. (2013). *Organizational Behaviour*. 5th Edition. McGraw Hill Education.

Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Planum.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. P. (1992). Distributive and Procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal.* 35(3), 626-637.

Roberts, G. E., & Reed, T. (1996). Performance appraisal participation, goal setting and feedback. *Review of Public Personnel Administration*, Fall, 29-60.

Skarlicky, D. P., & Folger, R. (1997). Retalition in the work place: the role of distributitive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.

Sweeney, P. D., & McFalin, D. B. (1993). Woekers' evaluation of the "Ends" and the "Means": an examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* (55), 23-4.

Tang, T. L., & Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedureal justice as related to satisfaction and commitment. *Sam Advanced Management Journal*, 25-31.

Taylor, M. S., Tracy, K. B., Renald, M. K., Harrison, J. K. & Carrol, S. J. (1995). Due process in performance appraisal: a quasi-experiment in procedural justice. *Administrative Science Quarterly*. 40, 495-523.

Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*. 66, 541-566.

Tjahjono, H. K. (2011). The configuration pattern distributive and procedural justice and its consequences to satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, 22(1), 87-103.

Tjahjono, H. K. (2014). The fairness of organization's performance appraisal, social capital, and the impact toward affective commitment. *International Journal of Administrative Sciences & Organization*, 21(3), 173-179.

Tyler, T. R. (1994). Psychology models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 850-863.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Examining the contruct of the organizational justice: A Meta-Analytic evaluation of relation with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38, 193-203.