

NOVEGA, SKM., M.M.R.



KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI RS

**Dalam Perspektif Keadilan Prosedural,
Keadilan Distributif Dan Religiusitas**

**Komitmen Afektif Pegawai RS Dalam
Perspektif Keadilan Prosedural,
Keadilan Distributif Dan Religiusitas**

Komitmen Afektif Pegawai RS Dalam Perspektif Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Dan Religiusitas

Novega



Komitmen Afektif Pegawai RS Dalam Perspektif Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Dan Religiusitas

Penulis:
Novega, S.KM., M.MR.

Editor:
Ahmad Ruhardi

Layouter :
Tim Kreatif PRCI

Cover:
Rusli

Cetakan Pertama : Maret 2025

Hak Cipta 2025, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

**Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT**

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website : www.rcipress.rcipublisher.org
E-mail : rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2024 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I – : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2025
; 14,8 x 21 cm
ISBN 978-634-7148-61-2

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku ini dengan judul **"Komitmen Afektif Pegawai RS Dalam Perspektif Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, dan Religiusitas"** dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif pegawai rumah sakit, khususnya dalam konteks keadilan dan nilai-nilai religiusitas.

Dunia kesehatan merupakan sektor yang sangat dinamis dan menuntut tingkat profesionalisme serta loyalitas tinggi dari para pegawainya. Dalam konteks ini, keadilan prosedural dan distributif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara religiusitas dapat menjadi faktor intrinsik yang memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Melalui buku ini, kami berharap dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu

manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kesehatan, serta menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, dan pengambil kebijakan di sektor kesehatan.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menjadi inspirasi bagi para pembaca

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	III
BAB I KOMITMEN EFEKTIF APA DAN BAGAIMANA?	1
BAB II TEORI KeadILAN	4
A. Pengertian Konsep Teori Keadilan	4
B. Keadilan Organisasional	4
BAB III KONSEP KeadILAN DISTRIBUTIF	6
A. Imbalan atau kompensasi	7
B. Penghargaan	8
BAB IV KONSEP KeadILAN PROSEDURAL	11
BAB V KONSEP KeadILAN RELIGIUSITAS	14
A. Pengertian Religiusitas	14
B. Dimensi Religiusitas	16
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas	19
BAB VI PENTINGNYA MEMAHAMI KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI	23
A. Pengantar	23
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Proses Pemecahan Masalah	44
BAB VII KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI RS DALAM PERSPEKTIF KeadILAN PROSEDURAL, KeadILAN DISTRIBUTIF DAN RELIGIUSITAS	51

A. Gambaran Umum Rumah Sakit	51
B. Visi dan Misi, Motto Dan SDM	52
C. Sumber Daya Manusia	53
D. Uji asumsi SEM	56
E. Deskriptif data responden	62
F. Uji Model Goodnes of fit	74
G. Uji Hipotesis	76
H. Pembahasan Lanjutan	79
BAB VIII PENUTUP	84
DAFTAR PUSTAKA	88

BAB I

KOMITMEN EFEKTIF APA DAN BAGAIMANA?

Komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Seseorang merasa tingkat komitmen afektifnya tinggi untuk tetap berada dalam organisasi karena ia menyokong atas berdirinya organisasi tersebut dan mempunyai keinginan untuk membantu misi organisasi tersebut, Kondisi dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan dari organisasi, dan berharap untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment*

memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Ramamoorthy dan Flood (2004).

Affective commitment memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran self-reported dari keseluruhan hasil pekerjaan individu (e.g., Bycio, Hackett, & Allen; Ingram, Lee, & Skinner; Leong, Randall, & Cote; Randall, Fedor, & Longenecker; Sager & Johnston dalam Allen & Meyer, 1997). karyawan dengan affective commitment yang tinggi memiliki tingkah laku organizational citizenship yang lebih tinggi daripada yang rendah. Dalam penelitian yang diadakan pada perawat, affective commitment ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuan (*voice*) dan menerima sesuatu hal sebagaimana adanya mereka (*loyalty*) dan berhubungan negatif dengan tendency untuk bertingkah laku pasif

ataupun mengabaikan situasi yang tidak memuaskan (neglect). Individu dengan affective commitment yang tinggi cenderung untuk melakukan internal whistle-blowing (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan) dibandingkan external whistle-blowing (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang). Berdasarkan beberapa penelitian affective commitment yang tinggi berkorelasi negatif dengan keadaan stress yang dialami anggota organisasi.

BAB II

TEORI KEADILAN

A. Pengertian Konsep Teori Keadilan

Keadilan pada dasarnya merupakan bagian moralitas, tetapi pada sisi lain keadilan telah dirumuskan dalam aturan-aturan yang baku dan harus dilaksanakan dengan ketat. Secara umum keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya. Pemahaman akan makna keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya akan disebut keadilan organisasional, Greenberg (2005).

B. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi

kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi, Greenberg (2005).

Dua model faktor keadilan organisasional yaitu terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural. Melalui penggunaan model persamaan struktural, Antonio (2009).

BAB III

KONSEP KEADILAN DISTRIBUTIF

Keadilan distributif merupakan keadilan yang mengacu pada hasil yang sebenarnya diterima oleh seorang karyawan. Hasil tersebut berhubungan dengan perbandingan antara standar dan pengaruh kekuatan perasaan maupun penilaian adil atau tidaknya hasil yang didapat. Perlakuan yang adil telah diidentifikasi sebagai suatu komponen penting dalam meningkatkan komitmen pekerja. Keadilan distributif merupakan suatu anggapan mengenai keadilan hasil dalam hubungannya dengan individu atau input kelompok khususnya dalam hal bagaimana individu mengevaluasi dan bereaksi terhadap perlakuan yang berbeda, Ulupui (2005).

Keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana

sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan di alokasikan.

A. Imbalan atau kompensasi

Merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. usaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, antara lain :

1. terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai
2. efektifitas biaya untuk organisasi
3. keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan
4. peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

B. Penghargaan

Kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. penghargaan dibedakan menjadi penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Penghargaan ekstrinsik dibedakan menjadi penghargaan ekstrinsik langsung (gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja) penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteksi bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan). Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya penghargaan tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, penghargaan masyarakat dan harga diri. Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lain

yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif dan bonus.

Teori keadilan distributif menyatakan bahwa individu dalam organisasi akan mengevaluasi distribusi setiap hasil organisasi dengan memperhatikan beberapa aturan distribusi dan aturan yang paling sering digunakan yaitu aturan hak menurut keadilan. Keadilan distributif berfokus pada persepsi keadilan akan hasil bagi karyawan dalam sebuah organisasi dan didasarkan pada gagasan ekuitas.

keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya keadilan distributif, Foster (2007)

keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan imbalan tetapi juga dengan hukuman, akan tetapi hukuman dalam organisasi juga harus diberikan secara adil sesuai dengan perilaku negatif karyawan. Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli

diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif merupakan keadilan atas hasil kerja baik individu maupun kelompok, yang bukan hanya semua karyawan mendapatkan keadilan imbalan saja, akan tetapi keadilan hukuman juga harus diberlakukan secara adil bagi mereka.

BAB IV

KONSEP KEADILAN PROSEDURAL

Keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi. orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil, Kinicki (2003).

Keadilan prosedural berhubungan dengan kepercayaan anggota organisasi pada prosedur dan keadilan hasil, dan bukan prosedur dan hasil dalam pengertian yang lebih objektif, prosedur yang berbeda akan dipandang berbeda oleh individu yang berbeda dan dalam situasinya berbeda pula. Selanjutnya mereka mengungkapkan bahwa prosedur yang berbeda diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan yang berbeda.

Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski, (2012) keadilan prosedural adalah persepsi mengenai proses keikutsertaan untuk mencapai suatu hasil dengan menfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil seperti:

1. Konsistensi adalah Diterapkan secara konsisten terhadap orang dan waktu.
2. Akurasi adalah memastikan bahwa informasi yang akurat dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan.
3. Prosedur etis adalah Sesuai dengan standar pribadi atau sesuai dengan etika dan moralitas.
4. Bebas bias adalah memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian permasalahan dalam bentuk apapun.

Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan keadilan prosedural adalah persepsi dan pandangan karyawan terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi seperti keharusan

membayar imbalan, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*.

BAB V

KONSEP KEADILAN RELIGIUSITAS

A. Pengertian Religiusitas

Secara bahasa ada tiga istilah yang masing-masing kata tersebut memiliki perbedaan arti yakni religi, religiusitas dan religius. istilah tersebut dari bahasa inggris. Religi berasal dari kata *religion* sebagai bentuk dari kata benda yang berarti agama atau kepercayaan akan adanya sesuatu kekuatan kodrati diatas manusia. Religiusitas berasal dari kata *religiosity* yang berarti kesalihan, pengabdian yang besar pada agama, religiusitas juga berasal dari *religious* yang berkenaan dengan religi atau sifat religi yang melekat pada diri seseorang, Rasmanah (2003) .

Religiusitas berasal dari bahasa latin "*relegare*" yang berarti meningkat secara erat atau ikatan kebersamaan, Religiusitas adalah sebuah eksperimen spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum, yang berlaku dan ritual religius

sesorang terwujud dalam berbagai bentuk dan dimensi, yaitu :

1. Sesorang boleh jadi menempuh religiusitas dalam bentuk penerimaan ajaran-ajaran agama yang bersangkutan tanpa merasa perlu bergabung dengan kelompok atau organisasi penganut agama tersebut. Boleh jadi individu bergabung dan menjadi anggota suatu kelompok keagamaan, tetapi sesungguhnya dirinya tidak menghayati ajaran agama tersebut.
2. Pada aspek tujuan, religiusitas yang memiliki seseorang baik berupa pengamatan ajaran-ajaran maupun penggabungan diri kedalam kelompok keagamaan adalah semata-mata karena kegunaan atau manfaat instinsik itu, melainkan kegunaan manfaat yang justru tujuannya lebih bersifat ekstrinsik yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan ada empat dimensi religius, yaitu aspek instrinsik dan aspek ekstrinsik, serta sosial instrinsik dan sosial ekstrinsik.
- 3.

B. Dimensi Religiusitas

Terdapat lima dimensi dalam religiusitas, yaitu:

1. Religious(The Ideological Dimension)

Religious belief (the ideological dimension) atau disebut juga dimensi keyakinan adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada Tuhan, malaikat, surga dan neraka. Meskipun harus diakui setiap agama tentu memiliki seperangkat kepercayaan yang secara doktriner berbeda dengan agama lainnya, bahkan untuk agamanya saja terkadang muncul paham yang berbeda dan tidak jarang berlawanan. Pada dasarnya setiap agama juga menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya. Adapun dalam agama yang dianut oleh seseorang, makna yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Jadi dimensi keyakinan lebih bersifat doktriner yang harus ditaati oleh penganut agama. Dimensi keyakinan dalam agama Islam diwujudkan dalam pengakuan (syahadat) yang diwujudkan dengan membaca dua kalimat syahadat, Bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, dan nabi