



ABSTRAK

B. Heru Surjadi : Pemberian Kompensasi Ditinjau dari Segi Keadilan dan Kelayakan Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Panti Rapih sudah adil dan layak. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus.

Pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 1997. Subyek penelitian ini adalah karyawan R.S. Panti Rapih dari berbagai jenjang jabatan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kombinasi antara *purposive sampling* dengan *convenient sampling*, sedang teknik pengumpulan data adalah observasi dan dilengkapi dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu untuk menghitung nilai relatif pekerjaan dengan metode *point system*, untuk mencari struktur kompensasi menurut evaluasi jabatan dengan *least square*, untuk mengetahui keadilan internal dan eksternal menggunakan uji beda mean *t test*, dan alternatif lain untuk mengetahui kelayakan dengan metode



yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang *significant* antara gaji atau upah yang ditetapkan R.S. Panti Rapih dengan gaji atau upah dari evaluasi jabatan untuk berbagai jenjang jabatan dapat diterima. Pengujian hipotesis kedua menghasilkan $W > KHM$ ($KHM = Rp\ 134.619,00$), dan dari data menunjukkan bahwa karyawan mampu menabung. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaji atau upah yang diterima karyawan R.S. Panti Rapih sudah dapat memenuhi KHM dan kebutuhan masa depan bagi karyawan juga dapat diterima. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa $t = 0,068$ juga terletak di daerah penerimaan ($- 2,048 < t < 2,048$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang *significant* antara gaji atau upah yang diberikan oleh R.S. Panti Rapih dengan gaji atau upah yang diberikan oleh R.S. Bethesda sebagai rumah sakit pembanding untuk jenis pekerjaan yang sama juga dapat diterima.

Dengan diterimanya hipotesis tentang tidak adanya perbedaan yang *significant* antara gaji atau upah yang ditetapkan R.S. Panti Rapih dengan gaji atau upah dari evaluasi jabatan untuk berbagai jenjang jabatan, maka secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan R.S. Panti Rapih kepada para karyawan sudah adil. Selanjutnya dengan diterimanya hipotesis tentang sudah dapat dipenuhinya KHM dan kebutuhan masa depan karyawan dengan gaji atau upah yang mereka terima dan hipotesis tentang tidak adanya perbedaan yang *significant* antara gaji atau



ABSTRACT

**B. Heru Surjadi : Compensation Viewed from Internal and External Consistencies
A Case Study in Panti Rapih Hospital in Yogyakarta**

The objective of this research was to identify whether the compensation given by Panti Rapih Hospital bore either internal or external consistencies, or both of them. This research was a case study in nature.

This research was carried out in Panti Rapih Hospital from July to August 1997. The subjects of this research were the employees of Panti Rapih Hospital of different levels.

This research used a combination of two sampling technique, that is, purposive sampling and convenient sampling whereas the data gathering technique was observation which was accompanied by interview, documentation and questionnaire. The data obtained were analyzed by using some techniques : point system method was used to calculate the relative value of the job; least square analysis was used to identify compensation structure from job evaluation process; t test was used to identify internal and external consistencies; and an additional alternative technique



hypothesis which stated that there was no significant difference between the salary or wage given by Panti Rapih Hospital and that suggested by job evaluation for different levels of employees could be accepted. The second hypothesis resulted in $W > KHM$ ($KHM = Rp 134, 619.00$), and from the data it could be identified that the employees had ability to save. The second hypothesis which stated that the salary or wage received by the employees of Panti Rapih Hospital had met the Minimum Living Standard (KHM) and the employees' future need could, therefore, be accepted. From the testing result of the third hypothesis it was identified that $t = 0,068$ which was within the range of acceptance ($-2,048 < t < 2,048$). Therefore, the third hypothesis which stated that there was no significant differences between the salary or wage given by Panti Rapih Hospital and that given by Bethesda Hospital as a comparator institution could be accepted.

From the acceptance of the hypothesis stating that there was no significant difference between the salary or wage given by Panti Rapih Hospital and that suggested by job evaluation for different levels of employees, it generally could be said that the compensation given by Panti Rapih Hospital to its employees had borne internal consistency. The acceptance of the hypothesis stating that the KHM and the