

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Rumah Sakit Al-Islam

Rumah Sakit Al- Islam berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 644 Kota Bandung adalah buah pemikiran ibu-ibu yang tergabung dalam organisasi Badan Kerja Sama Wanita Islam (BKSWI) Jawa Barat yang anggotanya terdiri atas Ormas Kewanitaan Islam yang ada di Jawa Barat.

Rumah Sakit Al-Islam mulai dioperasikan pada 1 Agustus 1990. Pada saat itu luas bangunan Rumah Sakit Al-Islam masih sekitar 1.200 m² dengan hanya memiliki 28 tempat tidur. Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah-Nya, kepercayaan masyarakat dari tahun ketahun terus meningkat seiring dengan jumlah donatur maupun pasien yang terus mengalir. Rumah Sakit Al-Islam Bandung ialah satu dari sekian layanan kesehatan milik Organisasi Islam Kota Bandung yang berbentuk RSU, dinaungi oleh Organisasi Islam dan termasuk kedalam Rumah Sakit Kelas B. Layanan Kesehatan ini telah teregistrasi semenjak 23/02/2013 dengan Nomor Surat Ijin 445.1/kep.81/I.25.b/IPRSU-B-BPPT/2012 dan tanggal Surat Ijin 07/11/2012 dari BPPT Jawa Barat dengan Sifat, dan berlaku sampai 07/11/2017. Sehabis melangsungkan Prosedur AKREDITASI Rumah Sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pertahan III (16 Pelayanan) akhirnya ditetapkan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit RSU ini di JL. Soekarno Hatta 644 Bandung, Kota Bandung, Indonesia.

Rumah Sakit Al-Islam mempunyai tujuh nilai dasar yang di miliki di dalam organisasinya yakni :

- a. Kasih sayang
- b. Bersih
- c. Jujur
- d. Disiplin
- e. Tanggung Jawab
- f. Kerjasama
- g. Ridho Allah

Dan memiliki atribut 4 SGRT yakni :

- a. Senyum
- b. Salam
- c. Sopan Santun
- d. Gesit
- e. Responsitif
- f. Terimakasih

Rumah Sakit Al-Islam Bandung mempunyai beberapa gedung yang dimana berfungsi untuk kelangsungan fasilitas bagi pasien. Diantaranya gedung rawat inap Firdaus, perawatan VIP gedung Rudhoh, Gedung 6 lantai Ibnu Sina, gedung raat jalan, Gedung unit gawat darurat (UGD), gedung pelayanan Rehabilitas Medik, dan Gedung pelayanan Hermodialisa.

1.1.2 Logo Rumah Sakit

Rumah Sakit Al-Islam Bandung mempunyai logo atau lambang yang mempunyai makna dan menjadi ciri khas tersendiri bagi Rumah Sakit Al-Islam Bandung, logo tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Logo Rumah Sakit Al-Islam Bandung

Sumber: Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018

Makna Logo adalah sebagai berikut :

- a. Logo Rumah Sakit Al-Islam Bandung terdiri dari sebuah kotak berwarna hitam yang menggambarkan Ka'bah sebagai lambang tauhid kepada Allah SWT, bahwa dalam sistem pengelolaan rumah sakit harus membawa seluruh komponen pelayanan rumah sakit mengabdikan kepada Allah Subhanau Wata'ala pemilik Ka'bah.

- b. Gambar bulan sabit merah di pojok kiri kotak hitam yang menggambarkan lambang pelayanan kesehatan.
- c. Tulisan “RSAI” huruf besar miring berwarna hijau didalam bingkai warna hijau sebagian di dalam kotak hitam dan sebagian menonjol ke kanan luar untuk menggambarkan bahwa Rumah Sakit Al-Islam Bandung memberi pelayanan di dalam dan di luar gedung, sedangkan huruf miring menggambarkan sikap tawadhu dan dinamis yang harus menjadi karakter karyawan Rumah Sakit Al-Islam Bandung dalam memberi pelayanan.

1.1.3 Visi dan Misi Rumah Sakit Al-Islam

Visi

Menjadi rumah sakit yang Unggul, Terpercaya, dan Islami dalam pelayanan dan pendidikan

Misi

- a. Melaksanakan dan menerapkan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh aspek pelayanan maupun pengelolaan rumah sakit.
- b. Mendukung dan membantu program Pemerintah dalam bidang kesehatan dan pendidikan.
- c. Melakukan kerjasama lintas sektoral dan ikut berperan aktif dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- d. Melaksanakan pelayanan kesehatan dengan memberi kepuasan kepada konsumen sehingga melebihi apa yang di harapkannya.
- e. Melaksanakan pendidikan secara komprehensif baik dari sisi intelektual, mental, spiritual, dan keterampilan untuk mewujudkan peserta didik yang memiliki karakter ahlaqul karimah dan professional.
- f. Mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki.

Keyakinan Dasar Iman

- a. Beriman kepada Allah SWT

- b. Beriman kepada malaikat-malaikatNya
- c. Beriman kepada kitab-kitabNya
- d. Beriman kepada utusan-utusanNya
- e. Beriman kepada hari akhir
- f. Beriman kepada takdir baik dan buruk

Keyakinan Dasar Islam

- a. Syahadat : bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan sesungguhnya Muhammad itu utusan Allah
- b. Menegakkan solat
- c. Mengeluarkan zakat
- d. Berpuasa di bulan Ramadhan
- e. Berhaji ke baitullah jika sanggup perjalanan ke sana

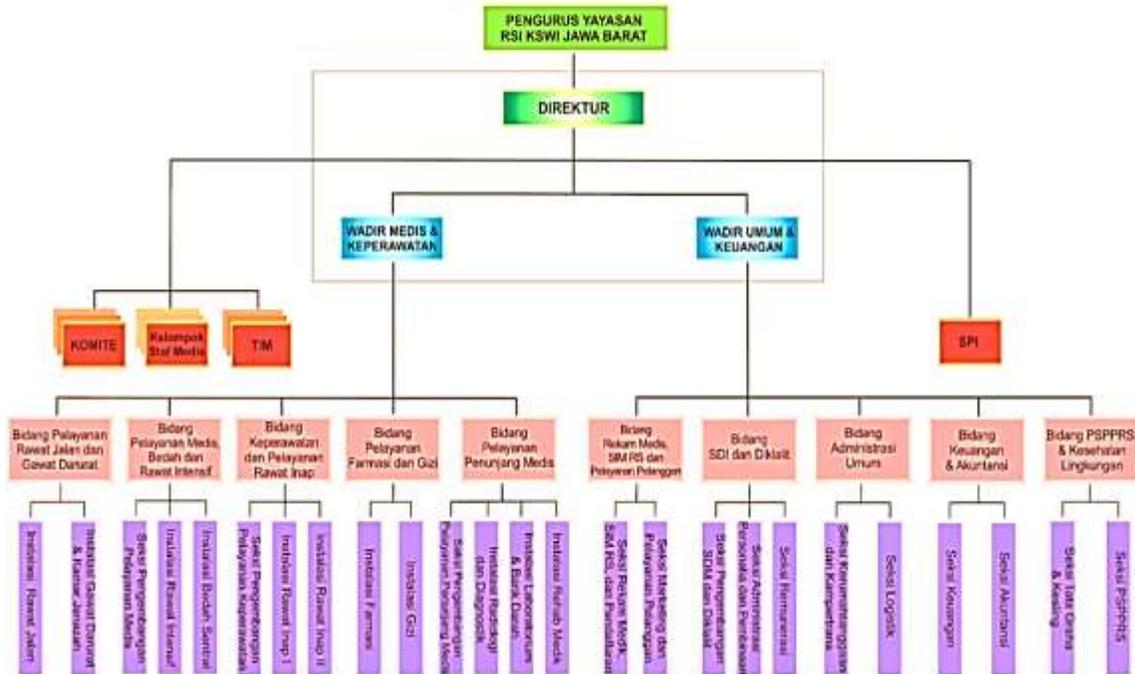
Keyakinan Dasar Ihsan

Mengabdikan kepada Allah seakan-akan melihatNya, maka jika kita belum dapat melihatNya , maka sesungguhnya Dia melihat kita.

1.1.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Al-Islam

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu gambaran yang dimana suatu bagan atau tingkatan hierarki yang menunjukkan suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap bagian atau divisi di suatu perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, begitupun dengan struktur organisasi Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang dapat dilihat pada gambar berikut:

STRUKTUR ORGANISASI RS AL ISLAM BANDUNG



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Al-Islam Bandung

Sumber : Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018

Penjelasan :

- Pengurus yayasan adalah organ yayasan yang melaksanakan kepemimpinan pada yayasan RSI KSWI Jawa Barat.
- Direktur adalah pimpinan tertinggi di Rumah Sakit yaitu seseorang yang diangkat menjadi Direktur Rumah Sakit oleh Ketua Pengurus Yayasan RSI KSWI Jawa Barat.
- Wakil Direkur Medis & Keperawatan

Adalah pejabat yang membantu direktur dalam pelayanan medis dan keperawatan, yang dalam penyelenggaraannya wakil direktur Medis dan Keperawatan bertanggungjawab kepada Direktur.

Wakil Direktur Medis dan Keperawatan membawahi Kepala Bidang :

- Bidang Pelayanan Medis, Bedah dan Rawat Intensif;
- Bidang Pelayanan Rawat Jalan dan Gawat Darurat;

- 3) Bidang Keperawatan dan Pelayanan Rawat Inap;
 - 4) Bidang Pelayanan Farmasi dan Gizi;
 - 5) Bidang Pelayanan Penunjang Medis.
- d. Wakil Direktur Umum & Keuangan
- Adalah pejabat yang membantu direktur dalam bidang umum dan keuangan, yang dalam penyelenggaraannya Wakil Direktur Umum dan Keuangan bertanggung jawab kepada Direktur.
- Wakil Direktur Umum & Keperawatan membawahi kepala bidang :
- 1) Bidang Rekam Medis, Sistem Informasi Rumah Sakit dan Pelayanan Pelanggan;
 - 2) Bidang Sumber Daya Insani;
 - 3) Bidang Administrasi Umum;
 - 4) Bidang Keuangan dan Akuntansi;
 - 5) Bidang Pemeliharaan Sarana, Prasarana Peralatan Rumah Sakit dan Kesehatan Lingkungan;
- e. Satuan Pemeriksaan Internal adalah wadah non struktural yang anggotanya diangkat oleh Direktur dan bertugas melaksanakan pemeriksaan dan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan di Rumah Sakit agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku.
- f. Komite adalah wadah non struktural yang terdiri dari tenaga ahli atau profesi, dibentuk untuk memberikan pertimbangan strategis kepada pimpinan Rumah Sakit dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan Rumah Sakit;
- g. Kelompok Staf Medis (KSM) adalah wadah non struktural para anggota staf medis sesuai dengan profesi dan keahliannya masing-masing.
- h. Bidang adalah unit pelayanan yang mengelola sumber daya untuk menyelenggarakan pelayanan Rumah Sakit.
- i. Seksi adalah Perangkat rumah sakit yang dibentuk sesuai kebutuhan untuk membantu kepala Bidang dalam hal konsep 5 M (*Man, Material, Money, method, machine*) di unit kerjanya.

- j. Instalasi adalah Unit pelayanan yang menyediakan fasilitas untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien, pendidikan dan penelitian sesuai dengan misi rumah sakit (*Mission centre*).

1.1.5 Struktur Organisasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam

Struktur Organisasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Bidang Administrasi Umum

Sumber : *Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018*

1.2 Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan, kesehatan rujukan, dan upaya kesehatan penunjang, didalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Depkes RI, 2005).

Kota Bandung sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Barat tentunya memiliki berbagai macam Rumah Sakit baik pemerintah maupun swasta. Tidak sedikit pula Rumah Sakit di Bandung yang berkelas dan memiliki kualitas baik sudah menjadi rujukan. Rumah Sakit Al-Islam Bandung sebagai salah satu Rumah Sakit swasta semestinya harus memberikan pelayanan yang maksimal agar dapat bersaing dengan Rumah Sakit lainnya di Jawa Barat.

Tuntutan perkembangan rumah sakit yang pesat perlu di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif di masa mendatang, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Sutrisno, (2014: 3), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Masalah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain, dan juga merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Karyawan akan merasa puas dan merasa terjamin kesejahteraannya, untuk mencapai suatu kebutuhan ekonomi (*financial*) maka perusahaan seharusnya memberikan remunerasi yang baik dan sesuai bagi karyawannya, seperti yang diungkapkan Siagian (2014: 262) sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau produk yang di hasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Al-Islam Bandung, terdapat empat komponen remunerasi yang diterapkan antara lain:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. *Benefit*
- d. Bonus/ Insentif

Dapat kita ketahui remunerasi atau kompensasi yang di berikan kepada karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan, jangan sampai remunerasi

yang di berikan kepada pegawai membuat para karyawan tidak semangat atau memberikan dampak buruk terhadap kinerja yang dilakukan, remunerasi merupakan imbal jasa atas hasil kinerja karyawan di tempat kerja, Rumah Sakit Al-Islam menerapkan remunerasi kepada karyawannya dengan komponen berikut:

TABEL 1.1

RAGAM REMUNERASI RUMAH SAKIT AL-ISLAM BANDUNG

No.	Ragam Remunerasi	Penjelasan
1	Gaji	Diberikan setiap satu bulan sekali berdasarkan ketentuan perusahaan.
2	Tunjangan	Diberikan sesuai jabatan, ketentuan perusahaan, dan hasil penilaian kinerja .
3	<i>Benefit</i>	Diberikan sesuai jabatan dan hasil penilaian kinerja empat kali dalam satu tahun (per tri wulan) seperti penghargaan, dan pelayanan pinjaman.
4	Bonus/Insentif	Diberikan sesuai jabatan dan hasil penilaian kinerja empat kali dalam satu tahun (per tri wulan).

Sumber : Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018

Rumah Sakit Al-Islam Bandung memberikan remunerasi terhadap karyawannya berdasarkan basis 3p yaitu, *pay for person*, *pay for position*, dan yang terakhir adalah *pay for performance*.

a. P1 Tarif Grade (*Pay for Person*)/bulan

- 1) Jenjang Pendidikan SMK
- 2) Jenjang Pendidikan S1
- 3) Jenjang Pendidikan S2
- 4) Jenjang Pendidikan S3

- b. P2 Tunjangan Jabatan (*Pay for Position*)/bulan
 - 1) Struktural
 - a) Kepala Bidang
 - b) Kepala Seksi/Kepala Instalasi
 - c) Supervisor
 - 2) Fungsional
- c. P3 Imbalan Kinerja (*Pay for performance*)/tri wulan
 - 1) Nilai kinerja organisasi
 - 2) Data kehadiran
 - 3) Nilai kompetensi individu
 - 4) Nilai sasaran kinerja

Rumah Sakit Al-Islam Bandung mempunyai kriteria nilai tersendiri dalam mengukur kinerja bagi karyawannya di setiap posisi atau jabatan sebagai berikut:

TABEL 1.2

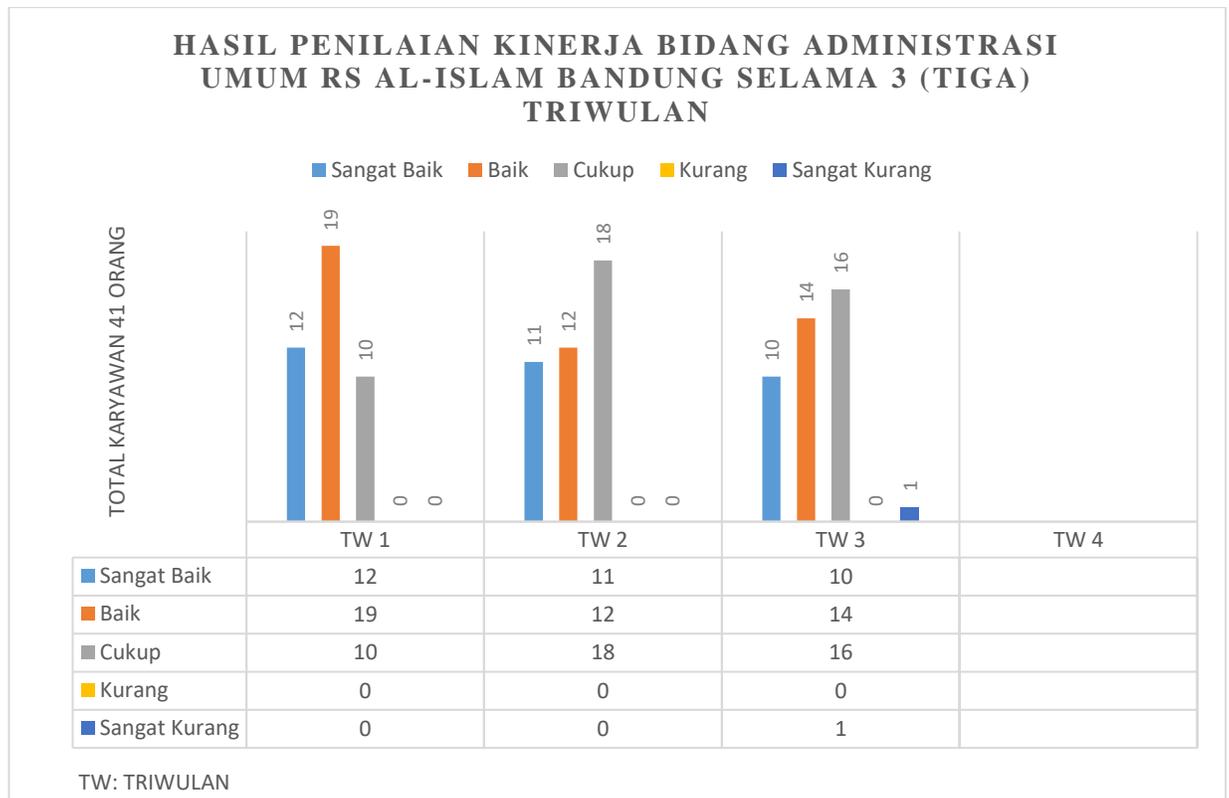
NILAI UKUR KINERJA KARYAWAN

No	Kriteria Nilai	Posisi			
		Kepala Bidang	Kepala Seksi	Supervisor	Fungsional
1	Sangat Baik	171 - 185	145 - 157	120 - 130	432 - 469
2	Baik	156 - 170	132 - 144	109 - 119	394 - 431
3	Cukup	141 - 155	119 - 131	98 - 108	356 - 393
4	Kurang	126 - 140	107 - 118	88 - 97	318 - 355
5	Sangat Kurang	111 - 125	94 - 106	78 - 87	281 - 317

Sumber : *Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018*

Dari data hasil penilaian kinerja selama periode 2018 di 3 triwulan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung tidak mengalami peningkatan, dapat dilihat hasil kinerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 1.3
HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN



Sumber : *Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018*

Dari Tabel 1.3 dapat terlihat bahwa *chart* yang berwarna biru muda merupakan jumlah karyawan yang berstatus sangat baik, *chart* berwarna jingga merupakan jumlah karyawan berstatus baik, *chart* berwarna abu merupakan jumlah karyawan berstatus cukup, *chart* yang berwarna biru muda merupakan jumlah karyawan yang berstatus kurang, dan yang terakhir berwarna oren merupakan jumlah karyawan berstatus sangat kurang. Dalam tabel tersebut triwulan pertama jumlah karyawan yang berstatus sangat baik dan baik merupakan jumlah tertinggi dibandingkan dengan triwulan kedua maupun ketiga, jumlah karyawan yang berstatus kurang cenderung fluktuatif antara triwulan pertama sampai ketiga dan jumlah tertinggi terjadi pada triwulan kedua,

karyawan yang berstatus sangat kurang terdapat di triwulan ketiga. Maka untuk mengetahui kondisi penerimaan remunerasi, penulis melakukan kuesioner pra penelitian kepada karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung dengan memberikan pertanyaan (kuesioner) kepada sepuluh karyawan Rumah Sakit Al-Islam sebagai berikut :

TABEL 1.4

HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN

Sumber: Olahan pribadi, 2018

No	Ragam Remunerasi	Penilaian Karyawan					Total
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
1	Gaji Pokok	1	8	1	0	0	10
2	Tunjangan	0	5	4	1	0	10
3	<i>Benefit</i>	0	5	2	2	1	10
4	Bonus	0	6	4	0	0	10

Berdasarkan tabel 1.4 dapat terlihat bahwa dari sepuluh karyawan satu orang menilai sangat puas, delapan orang menilai puas, dan satu orang menilai kurang puas terhadap gaji pokok yang diterima, terdapat lima orang menilai puas, empat orang masih merasa kurang puas dan satu orang menilai tidak puas, terhadap tunjangan yang telah di berikan oleh perusahaan. Lima orang menilai puas, dua orang menilai kurang puas, dua orang menilai tidak puas, dan satu orang menilai sangat tidak puas, terhadap benefit yang telah di berikan oleh perusahaan, adapun untuk bonus, enam orang karyawan menilai puas, dan empat orang menilai kurang puas. Penelitian awal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bidang Administarsi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung belum semua puas terhadap remunerasi yang diterima.

Besar kecilnya gaji/upah berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/karyawan dan ini berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Keuntungan atau manfaat yang didapat adalah terjadinya perubahan besar, baik dalam bentuk perilaku maupun kinerja pekerja (produktivitas meningkat) sehingga pada akhirnya memperoleh output berupa keuntungan secara finansial bertambah besar juga (Pora,

2011: 3). Apabila penghargaan yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan dan dapat memuaskan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha atau kinerjanya (Moeheriono, 2012: 268).

Menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Robbins dalam Fitria R (2014: 5) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja seseorang/karyawan dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu organisasi.

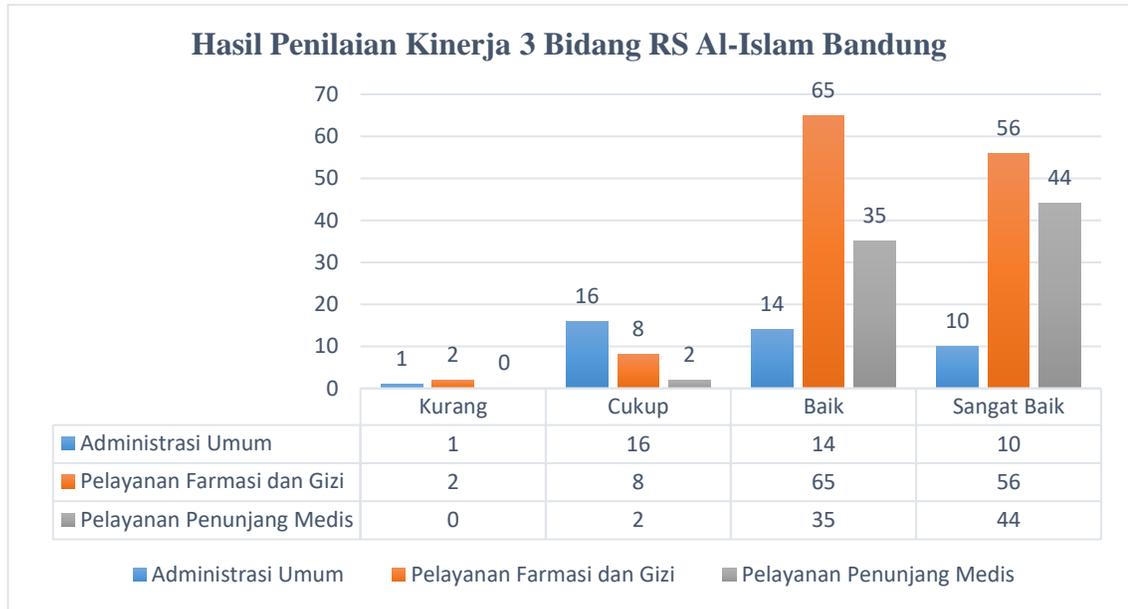
Berdasarkan informasi dari salah satu karyawan bagian Remunerasi Sumber Daya Insani (SDI), penilaian kinerja dilakukan satu bulan sekali, dimana penilaian tersebut digunakan sebagai sumber informasi bagi manajemen untuk menetapkan berbagai keputusan dan remunerasi lainnya, diantaranya :

- a. Perubahan pangkat/golongan
- b. Sistem Insentif Berbasis Kinerja (IBK)
- c. Promosi dan mutasi ataupun demosi
- d. Penetapan status karyawan (kontrak atau tetap)
- e. Program pelatihan yang akan diberikan
- f. Pembinaan dan pengembangan
- g. Pemberian sanksi

Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam merupakan penerima bonus paling rendah dibandingkan dengan bidang lainnya. Berikut data penilaian hasil kinerja di beberapa bidang:

TABEL 1.5

HASIL PENILAIAN KINERJA BIDANG



Sumber : *Bidang SDI Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2018*

Dari Tabel 1.5 dapat terlihat bahwa *chart* berwarna biru merupakan tanda dari Bidang Administrasi Umum, oren untuk Bidang Pelayanan Farmasi dan Gizi, abu untuk Bidang Pelayanan Penunjang, dimana nilai pencapaian kinerja Bidang Administrasi Umum masih di bawah rata-rata dibandingkan dengan bidang lain.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Al-Islam Bandung dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana remunerasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?

- b. Bagaimana kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?
- c. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Remunerasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
- b. Kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
- c. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini merupakan hasil dari pembelajaran mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, tentang kompensasi atau remunerasi dan kinerja karyawan pada prodi S1 Administrasi Bisnis Universitas Telkom. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan remunerasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam pengambilan keputusan bagi Rumah Sakit Al-Islam agar kebijakan di bagian Unit Poliklinik Medika Rumah Sakit Al-Islam Bandung dapat diperbaiki atau dikembangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan khususnya di bagian Unit Poliklinik Medika Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

1.5.3 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penelitian skripsi disusun secara sistematis dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini teori tentang manajemen sumber daya manusia, remunerasi, kinerja karyawan, dan hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan. Serta rangkuman dari penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan bagaimana menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab dan menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai cara pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab yang menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan rekomendasi/saran berdasarkan hasil penelitian.