

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profile Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga

Industri Rumah Sakit belakangan ini telah berkembang kearah bisnis yang cukup menarik bagi investor. Meningkatnya pendidikan dan pendapatan masyarakat telah merubah status sosial dan gaya hidup masyarakat, sehingga ikut mendukung meningkatnya kebutuhan akan pelayanan rumah sakit yang memadai. Apabila bagi kelompok sosial tertentu (menengah keatas), kenyamanan serta pelayanan rumah sakit akan menjadi utama.

Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga (Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga) adalah sebuah fasilitas layanan kesehatan khusus bedah yang diselenggarakan oleh Yayasan Pengabdian Halmahera Husada, satu badan hukum non profit yang didirikan di depan notaris Komar Andasmita tanggal 9 Juli 1980, yang bergerak dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit ini mulai beroperasi pada tanggal 12 Juli 1992. Saat ini Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga beroperasi dengan jumlah 36 tempat tidur berada di lokasi yang strategis di pusat kota Bandung. Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga merupakan jasa pelayanan kesehatan yang bergerak pada bidang Orthopaedi dan Traumatologi.

Saat ini Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga secara proporsional telah dapat mewujudkan eksistensinya dan memainkan perannya sebagai lembaga kesehatan masyarakat pelayanan pembedahan terutama kasus orthopaedi. Pendiri Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah AHMAD DOJOSUGITO yang sangat berpengalaman di dunia kesehatan khususnya bidang bedah & tulang ini merupakan sosok penting dari Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga, selain menjabat presiden direktur beliau juga merupakan pendiri dari Klinik Utama Halmahera Medika. Perjalanan panjang sang profesor sudah tidak diragukan lagi dari tahun 80-an hingga sekarang pengabdiannya untuk dunia medis terus diemban, bahkan jabatan sebagai Direktur Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo & Kepala Dirjen Kesehatan di kementrian Kesehatan RI pernah ia sandang. Meski memiliki

pengalaman segudang Bapak 5 orang ini tetap menjadi sosok yang ramah dalam memimpin Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga, Quality and Friendly bahkan sempat tersemat pada logo perusahaan. Ia pun tak segan merangkul Dokter – Dokter baru untuk bekerjasama dengannya.

1.1.2 Pelayanan di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga

Pelayanan Medis :

- a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)
- b. Poliklinik (Rawat Jalan) :
 - 1) Orthopedi
 - 2) Sub Spesialis Bahu
 - 3) Sub Spesialis Sport injury
 - 4) Sub Spesialis Hip & Knee
 - 5) Sub Spesialis Spine
 - 6) Sub Spesialis Onkologi Tulang
 - 7) Bedah Digestive
 - 8) Bedah Umum
 - 9) Internist (Penyakit Dalam)
 - 10) Gigi
 - 11) Bedah Mulut
 - 12) Rehabilitasi Medis
 - 13) Saraf
 - 14) Jantung
 - 15) Telinga, Hidung, Tenggorokan
- c. Anestesi
- d. Rawat Inap
- e. Kamar Bedah
- f. High Care Unit
- g. Fisioterapi

Pelayanan Penunjang Medis :

- a. Radiologi : X-Ray, Ultrasonography, dan C-Arm
- b. Instalasi Laboratorium
- c. Instalasi Farmasi
- d. Instalasi Gizi
- e. Central Sterile Supply Department
- f. Rekam Medis

Pelayanan Penunjang Non Klinis :

- a. Laundry
- b. Instalasi Pemeliharaan sarana Rumah sakit
- c. Teknologi Informasi
- d. Kesehatan Lingkungan (Kesling)
- e. Administrasi
- f. Pemulasaraan Jenazah
- g. Keamanan (Security)
- h. Cleaning Service
- i. Ambulance

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Logo RSKB Halmahera Siaga

Sumber: Bagian dokumen RSKB Halmahera Siaga

Logo Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah sebagai berikut:

- a. Simbol warna biru bulat melambangkan bentuk kepala orang yang berarti mengutamakan kepercayaan, menenangkan, dan komunikatif.
- b. Simbol warna hijau seperti kedua tangan yang berarti saling merangkul dan martabat sebagai penyelenggaraan layanan kesehatan yang bermutu.
- c. Tipe tulisan “RSKB Halmahera Siaga” dengan huruf Extra Bold yang berkombinasi hijau dan biru memberikan ciri khas sebagai Perusahaan rumah sakit.

1.1.4 Visi Misi Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga

Visi dan Misi Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah:

Visi

“Menjadi Rumah Sakit rujukan Orthopaedi dan Traumatologi di Jawa Barat melalui pelayanan kesehatan terbaik yang menghasilkan kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan”

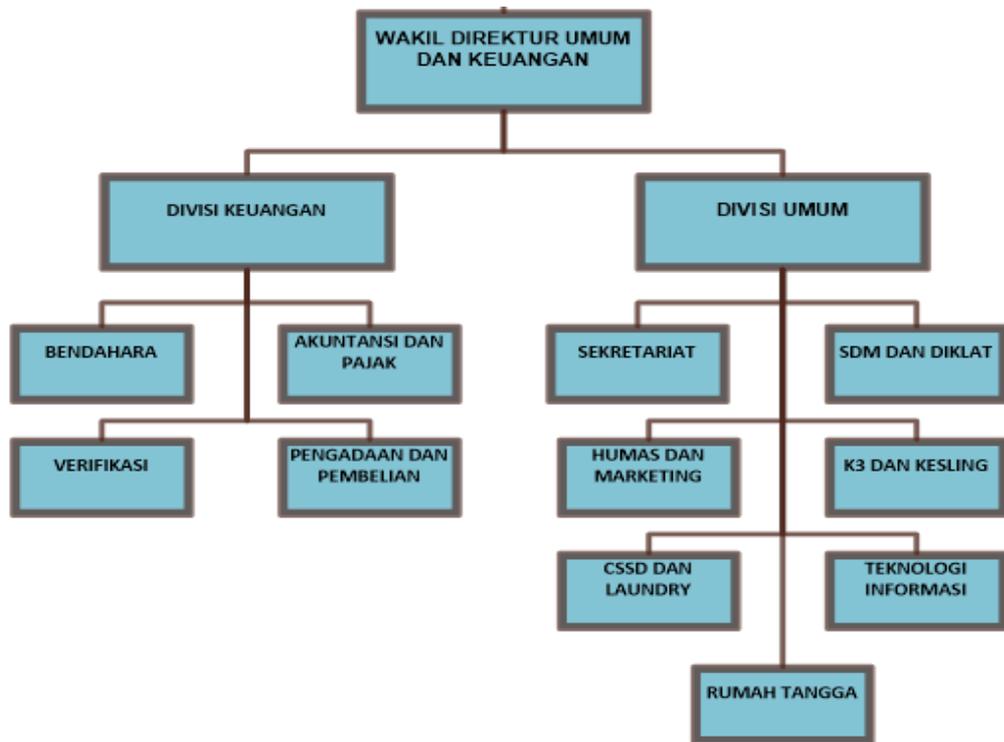
Misi

- a. Menyediakan pelayanan yang bermutu khususnya di bidang orthopaedi serta bedah secara umum.
- b. Menjalankan pelayanan dengan landasan nilai luhur profesi kedokteran, keperawatan, dan medis lain, serta pengelolaan manajemen keuangan, SDM, dan teknologi informasi yang efektif efisien.
- c. Memberikan manfaat bagi karyawan dari segi kesejahteraan, pengembangan kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian.

1.1.5 Struktur Organisasi

Unsur pemilik rumah sakit adalah Yayasan Pengabdian yang diketuai oleh ketua yayasan yang bersama bendahara yayasan dan sekretaris yayasan berperan sebagai pengurus harian yayasan. Bendahara yayasan berperan sebagai pengelola anggaran yayasan pengabdian dan merupakan atasan langsung bendaharawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga. Bendaharawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga dibantu oleh pembantu bendaharawan dalam menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang yayasan.

Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga di pimpin oleh seorang direktur dan dua wakil direktur. Dalam penelitian ini mengambil lokasi di unit organisasi bagian umum dan keuangan yang di pimpin oleh wakil direktur umum dan keuangan seperti pada gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bagian Umum dan Keuangan

Sumber: dokumen internal perusahaan

Wakil Direktur Keuangan dan Umum merupakan salah satu unit kerja sebagai unit pelayanan yang diberi amanah untuk mengelola keuangan (manajemen keuangan). mempunyai tugas memimpin, menentukan kebijakan, membina,

mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas dan fungsi bagian Keuangan dan Umum.

Pelaksana pengelolaan secara operasional/penyelenggaraan kegiatan administratif struktural dibantu oleh dua bagian yang bersifat struktural, yaitu :

- a. Bagian Keuangan, mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan akuntansi dan pajak, pengadaan dan pembelian, verifikasi, serta perbendaharaan.
- b. Bagian Umum Personalia dan Rumah Tangga, yang bertanggung jawab kepada pelaksana pengelolaan atas terselenggaranya tugas pokok dan fungsi di bidang manajemen umum, manajemen SDM dan manajemen barang.

Bendahara Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga yang merupakan alokator sumber daya dan bertanggung jawab kepada yayasan, dalam penyelenggaraan fungsi keuangan sehari-hari dibantu oleh pembantu bendaharawan, yang bertanggung jawab atas terlaksananya fungsi keuangan (menagih, menerima, mencatat, menyimpan, mengeluarkan uang) secara baik dan benar serta sesuai dengan sistem/prosedur/kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan, dan yang selalu harus berkoordinasi dengan pejabat struktural setingkat di bawah bagian keuangan (sub bagian penerimaan, pembukuan, dan pengeluaran) serta dengan pejabat struktural di bawah bagian administrasi (sub bagian rekam medik).

Bagian umum dalam membantu pelaksana pengelolaan melalui pelaksanaan fungsi manajemen keuangan, secara struktural dibantu oleh:

- a. Sub Bagian SDM dan Diklat, yang bertanggung jawab atas merencanakan dan mengkoordinasikan perekrutan karyawan yang berbakat, serta melakukan pelayanan karyawan.
- b. Sub Bagian Sekretariat, yang bertanggung jawab atas penyusunan program dan anggaran.
- c. Sub Bagian Humas dan Marketing, yang bertanggung jawab atas memberikan pelayanan terhadap publik.
- d. Sub Bagian Rumah Tangga, yang bertanggung jawab atas membantu kepala Bagian Keuangan dan Umum dalam perencanaan, penyelenggaraan, pembinaan, pengawasan dan pengembangan kegiatan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan mencipta, kemampuan berpikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan, dan keahlian.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya. Karena sumber daya manusia yang biasa disebut pegawai atau karyawan menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan pelayanan masyarakat. Karyawan akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (*financial*), yang dalam hal ini diwujudkan pada sistem penggajian (remunerasi) pegawai. Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk organisasi. 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 dihasilkan.

Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai /karyawan, sehingga mereka tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selain itu kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai/karyawan. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang dapat tercipta jika kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga memiliki sistem remunerasi seperti pada tabel 1.1 berikut ini:

TABEL 1.1
SISTEM REMUNERASI
RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH HALMAHERA SIAGA

No	Jenis		Kegiatan
1.	<i>Base Pay</i>	Gaji Dasar	Pemberian gaji dasar/pokok dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan.
2.	<i>Variable Cost</i>	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan yang diberikan karena status sebagai karyawan perusahaan, meliputi tunjangan hari raya, uang cuti dan beasiswa pendidikan. - Tunjangan yang diberikan karena posisi yang diduduki karyawan, yaitu pakaian kerja, sewa guna fasilitas kerja, uang representasi, bantuan uang transport.
		Insentif	Diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja diatas rata – rata dan dilakukan setiap triwulan dalam setahun dengan syarat apabila setiap triwulan perusahaan memperoleh keuntungan.
		Bonus	Diberikan setiap akhir tahun seperti gaji ke 13 dan 14 apabila perusahaan memperoleh keuntungan.
3.	<i>Benefit</i>	Jaminan Kesehatan	Perusahaan memberikan benefit ini untuk keperluan yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.
		Dana Pensiun	Diberikan setelah karyawan pensiun dari pekerjaannya.

Sumber : Bagian Remunerasi Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga

Sistem remunerasi yang diterapkan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga tidak berubah sejak lima tahun terakhir, namun ada perubahan jumlah nominal yang diberikan dari beberapa komponen remunerasi seperti, gaji dasar, tunjangan, bonus dan insentif. Untuk mengetahui kesesuaian perubahan

remunerasi tersebut dengan kebutuhan karyawan, maka penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terkait komponen remunerasi meliputi gaji dasar, tunjangan, insentif, bonus dan benefit kepada 10 karyawan bagian umum dan keuangan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

TABEL 1.2
HASIL KUESIONER PERSEPSI KARYAWAN

No	Komponen Remunerasi	Jumlah Responden				Total (%)
		Sangat Tidak Puas (%)	Tidak Puas (%)	Puas (%)	Sangat Puas (%)	
1	Gaji Dasar	10	50	40	0	100
2	Tunjangan	10	30	50	10	100
3	Insentif	20	50	30	0	100
4	Bonus	10	20	60	10	100
5	<i>Benefit</i>	0	40	50	10	100

Sumber: Hasil Pra Survey

Hasil dari pra survey menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga masih kurang puas dengan remunerasi yang diberikan perusahaan. Terlihat dari jawaban karyawan untuk gaji dasar dimana sebanyak lima orang menyatakan tidak puas dan satu orang sangat tidak puas dengan gaji dasar yang diberikan perusahaan. Dari keenam jawaban yang menyatakan alasan ketidakpuasan terhadap gaji dasar yang diberikan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan – karyawan tersebut merasakan gaji dasar yang diterima kurang sesuai dengan kebutuhan hidup dan terdapat selisih nominal yang terlalu jauh untuk setiap jabatan. Selain itu, jawaban karyawan terkait insentif cenderung menunjukkan ketidakpuasan dengan alasan insentif yang diberikan kurang tepat sasaran karena perusahaan kurang memperhatikan beban dan kinerja karyawan.

Beberapa karyawan beranggapan *benefit* terkait dana pensiun yang diterima kurang perencanaan dalam kesejahteraan karyawan sehingga dana pensiun yang diterima relatif kecil. Sedangkan tanggapan terkait jaminan kesehatan cukup baik. Untuk bonus yang diterima karyawan dianggap sudah sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kelompok jabatan karyawan. Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan, remunerasi yang diterima

karyawan bagian umum dan keuangan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga dapat disimpulkan belum mendapatkan tanggapan positif dari seluruh karyawannya atau dapat dikatakan belum sempurna.

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk efektif dan efisien.

Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai /karyawan, sehingga mereka tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selain itu kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai/karyawan. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang dapat tercipta jika kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Keberhasilan kinerja karyawan sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lamatenggo dan Hamzah, (2012: 102) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yaitu: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi, serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari karyawan/pegawai dikarenakan rendahnya gaji yang diterima. Bagi suatu organisasi, gaji merupakan salah satu pengeluaran atau biaya untuk penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu sistem balas jasa dapat dilihat sebagai sistem yang berada pada hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Selain itu, organisasi selalu mengaitkan antara balas jasa dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa atau gaji yang diberikan karyawan kepada organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kelangsungan organisasi. Dari sisi karyawan/pegawai, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya, terutama hidup sehari-hari.

Data kinerja karyawan bagian umum dan keuangan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga selama periode tahun 2015 - 2018 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

TABEL 1.3
KINERJA KARYAWAN SUB DIREKTORAT SDM RUMAH SAKIT KHUSUS
BEDAH HALMAHERA SIAGA BANDUNG TAHUN 2015 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Presentase Karyawan					Jumlah (%)
		Sangat Buruk (%)	Buruk (%)	Cukup (%)	Baik (%)	Baik Sekali (%)	
2015	91	7.70	2.20	2.20	25.30	63.00	100
2016	94	2.14	0.00	4.25	15.95	77.66	100
2017	95	4.21	2.15	1.00	11.64	81.00	100
2018	93	5.37	3.28	4.30	11.82	75.23	100

Sumber : Bagian Kinerja Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga (data diolah, 2018)

Dari tabel 1.3 di atas pada tahun 2015 karyawan yang kinerjanya sangat buruk, buruk dan cukup sebanyak 11 karyawan atau 12,1 % yang kinerjanya kurang bagus dan karyawan yang kinerjanya baik dan baik sekali sebanyak 89 karyawan atau 88,27% yang kinerjanya bagus. Pada tahun 2016 karyawan yang kinerjanya sangat buruk, buruk dan cukup sebanyak 6 karyawan atau 6,39% yang kinerjanya kurang bagus dan karyawan yang kinerjanya baik dan baik sekali sebanyak 94 karyawan atau 93,61% yang kinerjanya bagus. Pada tahun 2017 karyawan yang kinerjanya sangat buruk, buruk dan cukup sebanyak 7 karyawan atau 7,36% yang kinerjanya kurang bagus dan karyawan yang kinerjanya baik dan baik sekali sebanyak 93 karyawan atau 92,64% yang kinerjanya bagus. Sedangkan pada tahun 2018 karyawan yang kinerjanya sangat buruk, buruk dan cukup sebanyak 12 karyawan atau 12,95% yang kinerjanya kurang bagus dan karyawan yang kinerjanya baik dan baik sekali sebanyak 88 karyawan atau 87,05% yang kinerjanya bagus. Ada penurunan kinerja karyawan yaitu pada tahun 2017 -2018 kategori baik sekali dikarenakan adanya penurunan jumlah karyawan.

Remunerasi adalah sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam aorganisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak

dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional menurut Jusmaliani, (2011 : 110). Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas karyawan. Kenaikan gaji hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan/pegawai, serta ukuran/target yang bagaimana harus dicapai, dengan demikian setiap karyawan memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Dengan pengembangan sistem remunerasi karyawan/pegawai yang berdasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan serta kinerja karyawan, maka diharapkan dapat mengurangi terjadinya penyalahgunaan kewenangan berupa tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme dilingkungan perusahaan, karena erat kaitannya dengan moral individu. Pada awalnya perilaku ini merupakan upaya darurat untuk memenuhi kebutuhan yang tidak mencukupi. Tetapi pada tahap selanjutnya berkembang menjadi perilaku dan kebiasaan. Untuk mencegah hal tersebut maka remunerasi yang diterima oleh karyawan/pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara adil dan layak. Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2014:18) terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup:

- a. Kuantitas Kerja, meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra;
- b. Kualitas Kerja, meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan;
- c. Ketepatan waktu

Adapun hasil wawancara dengan Wakil Direktur Umum dan Keuangan mengenai kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

TABEL 1.4
HASIL WAWANCARA KINERJA KARYAWAN

Indikator Penilaian Kinerja	Uraian
Kuantitas Kerja	Kurangnya disiplin karyawan yang terlihat pada jam kedatangan (absensi)

	karyawan dan jam kerja masih belum dioptimalkan.
Kualitas Kerja	Terlihat pada sisi pelayanan kepada pasien yang masih lambat, lama dan tidak efektif.
Ketepatan Waktu	Sebagian karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Sumber: Hasil Wawancara, 2019

Berdasarkan tabel 1.4 diatas permasalahan yang menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah kurang disiplinnya karyawan. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) karyawan. Pada jam kerja terkadang karyawan masih belum dioptimalkan. Serta pelayanan tindakan pada pasien yang masih lambat dan lama. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sama baik bagi pegawai berkinerja tinggi maupun pegawai yang berkinerja rendah. Dan juga bagi pegawai yang telah mengabdikan selama 10 tahun lebih akan mendapatkan remunerasi yang sama dengan karyawan yang baru memiliki masa kerja 2 tahun.

Dilihat pada kenyataan yang terjadi, sistem remunerasi belum mendukung tercapainya perubahan yang relative signifikan terhadap kinerja, dan produktifitas karyawan. Penerapan gaji belum berdasarkan pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai. Selain itu tidak adanya sanksi terhadap pegawai yang berkinerja rendah ataupun memiliki perilaku yang tidak baik, mereka memiliki hak yang sama, sehingga mengakibatkan belum profesionalnya kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga. Penerapan sistem pemberian penggajian masih menjadi masalah yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan dilihat dari beberapa kondisi sebagai berikut:

- a. Sistem remunerasi yang berlaku tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan pada pangkat dan masa kerja.

- c. Perbandingan antara gaji karyawan yang baru dengan karyawan yang telah lama mengabdikan terlalu sedikit, sehingga kenaikan pangkat hanya diikuti dengan kenaikan penghasilan dan jumlah yang tidak berarti.
- d. Pemberian pesangon yang kurang menjamin kesejahteraan setelah memasuki masa pensiun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk menganalisis lebih mendalam mengenai hal tersebut, dengan judul “**Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Halmahera Group di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga**”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pemberian remunerasi di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga?
- b. Bagaimana kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga?
- c. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pelaksanaan dan pemberian remunerasi Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga.
- b. Mengetahui kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga.
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman yang nyata dalam pembelajaran dibidang manajemen khususnya manajemen Sumber

daya manusia tentang ilmu-ilmu dan teori-teori yang sudah diperoleh dalam perkuliahan yang dipakai untuk merumuskan penyelesaian permasalahan serta pemecahannya dengan melihat dari realita yang terjadi dimasyarakat umum.

- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisis peneliti khususnya mengenai analisis faktor-faktor *remunerasi* terhadap kinerja karyawan. Juga sebagai informasi hasil penelitian dan perangsang munculnya ide-ide penelitian baru lainnya yang bermanfaat bagi kemajuan bersama.
- c. Pihak lain yang berminat dengan bahasan penelitian, sebagai bahan referensinya sehingga dapat meneliti lebih jauh dan mendalam agar didapat penelitian yang lebih baik lagi terkait dengan topik penelitian ini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menyempurnakan pelaksanaan kepemimpinan transformasional untuk memperbaiki tata kelola perusahaan

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Halmahera Group di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga”. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Tinjauan Pustaka Penelitian, Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Jenis Penelitian, Variabel Operasional, Tahapan Penelitian, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Karakteristik Responden, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran mengenai Penelitian.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Januari 2019 sampai dengan April 2019. Bertempat di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga yang berlokasi di Jl. R.E. Martadinata No.28, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115