

*"THE EFFECT OF REMUNERATION ON THE PERFORMANCE OF HALMAHERA GROUP EMPLOYEES
IN HALMAHERA SIAGA SURGICAL HOSPITAL "*

**"PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HALMAHERA GROUP DI
RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH HALMAHERA SIAGA".**

Said Muhammad Rauf Dr. Ir. Syarifuddin, M.M.
Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom
Saidrauf897@gmail.com syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Halmahera Group di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana remunerasi yang diberikan kepada karyawan, mengetahui gambaran kinerja karyawan, mengetahui besarnya pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* pada *Non Probability Sampling*, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Metode analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa remunerasi memiliki nilai 82.08% termasuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan sebesar 90.57% termasuk dalam kategori sangat baik. Pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja karyawan sebesar 93.7% sedangkan sisanya sebesar 6.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian lain.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga.

Kata kunci: Remunerasi, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of remuneration on the performance of Halmahera Group employees at the Special Hospital for Surgery in Halmahera Siaga. The purpose of this research is to find out and analyze how the remuneration given to employees, knowing the description of employee performance, knowing the magnitude of the effect of remuneration on employee performance.

The type of research used is associative research with a quantitative approach. With the type of data needed for this study there are primary data and secondary data. Sampling is done by purposive sampling method on Non Probability Sampling, where the number of samples taken is 50 people. The statistical analysis method used is simple linear regression analysis. The data analysis used is descriptive analysis, classic assumption test and simple linear regression analysis.

From the results of data processing, it is known that remuneration has a value of 82.08% included in the good category and employee performance of 90.57% is included in the excellent category. The effect of remuneration on employee performance is 93.7% while the remaining 6.3% is influenced by other variables not examined in other studies.

This study concluded that remuneration had a positive influence on employee performance at the Special Hospital for Halmahera Siaga Surgery.

Keywords: Remuneration, Employee Performance, Special Hospital for Halmahera Siaga Surgery

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

1.2 Latar Belakang Masalah

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 1.1 dibawah ini :

TABEL 1.1
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	Benefit	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.

Menurut [5] terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup:

- Kuantitas Kerja, meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra;
- Kualitas Kerja, meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan;
- 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 1.2 berikut:

TABEL 1.2
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 1.2 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 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

- 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 rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 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.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [3] manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyalangan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut [2] manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

2.2 Remunerasi

Pengertian remunerasi menurut [7] menjelaskan bahwa imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti).

Indikator remunerasi menurut [6] adalah sebagai berikut ini:

- a. Gaji
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan.
- b. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.
- c. *Benefit*
Hal-hal yang termasuk dalam kategori *benefit* adalah *service* (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas-fasilitas.
- d. Bonus dan Komisi
Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan.
- e. Tunjangan
Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

2.3 Kinerja

Menurut [7] Kinerja pegawai adalah tingkat produktivitas kerja terhadap para pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai seorang pegawai dalam suatu kurun waktu tertentu.

Menurut [4] penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- b. Kuantitas (jumlah)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
- c. Waktu (jangka waktu)
Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d. Penekanan biaya
Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan
Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.
- f. Hubungan antar karyawan
Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.4 Hubungan Antara Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1] remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Remunerasi dalam bentuk tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan terhadap instansi/perusahaan. Remunerasi ini bertujuan

untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal, lebih berprestasi dan membawa Citra baik instansi di masyarakat.

Hasil penelitian [1] menyatakan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Remunerasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dan populasi tidak diketahui secara pasti, pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling*, dan metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, dan analisis regresi linier sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pembahasan Hasil Variabel Remunerasi (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan 50 responden yang telah penulis sebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Halmahera Siaga termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata skor total Remunerasi dari lima indikator variabel X adalah sebesar 82.08%. Tanggapan responden terhadap 8 item pernyataan dari variabel X sangat bervariasi. Hasil tertinggi pada variabel Remunerasi yaitu terdapat pada dimensi Insentif adalah sebesar 90% yang berarti termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan pemberian insentif kepada karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga yang bekerja sesuai dengan waktu lembur. Kemudian hasil terendah adalah sebesar 78.8% yang berarti termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut karena para karyawan secara umum merasakan manfaat yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial kerja. Penilaian ini berdasarkan masing-masing individu tiap karyawan.

4.2 Pembahasan Hasil Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan 50 responden yang telah penulis sebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Halmahera Siaga termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata skor total Kinerja Karyawan dari enam indikator variabel Y adalah sebesar 90.57%. Tanggapan responden terhadap 12 item pernyataan dari variabel Y sangat bervariasi. Hasil tertinggi pada variabel Remunerasi yaitu terdapat pada dimensi Hubungan Antar Karyawan adalah sebesar 96.8% yang berarti termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan beberapa karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga yang menyatakan bahwa mereka bisa bekerja sama dengan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu bersosialisasi dengan baik antar individu yang lain. Kemudian hasil terendah pada variabel Y yaitu terdapat pada indikator pengawasan adalah sebesar 88% yang berarti termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut karena para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa ada pengawasan dari atasan. Penilaian ini berdasarkan masing-masing individu tiap karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Pengaruh Variabel Remunerasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan menunjukkan nilai konstanta adalah sebesar 3.912 dan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.914. Hal ini menyatakan bahwa jika Remunerasi yang dilaksanakan perusahaan tidak mengalami peningkatan atau nilai $X = 0$, maka kinerja para karyawan adalah sebesar 3.912. kemudian jika remunerasi yang dilaksanakan perusahaan mengalami peningkatan atau nilai $X = 1$ dan variabel lainnya konstan maka kinerja para karyawan akan bertambah sebesar 0.914 yaitu menjadi 26.271.

Hasil penelitian pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 26.671. Hal ini berarti nilai t hitung > t tabel yaitu $26.671 > 1.660$, artinya variabel bebas atau remunerasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan. Lalu nilai signifikansinya yang hasilnya adalah sebesar $0.000 < 0.05$. hal tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai r adalah 0.928 dan r² adalah 0.937. nilai koefisien determinasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan sesuai rumus yang telah

disajikan sebelumnya, yaitu sebesar 93.7% dan 6.3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, akan tetapi motivasi memiliki persentase yang cukup besar yaitu 93.7%

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Rumah Sakit Khusus bedah Halmahera Siaga mencapai nilai 82.08% yang termasuk ke dalam kategori baik. Artinya Remunerasi telah berhasil memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal, lebih berprestasi dan membawa Citra baik instansi di masyarakat.
- b. Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus bedah Halmahera Siaga mencapai nilai 90.57% termasuk ke dalam kategori sangat baik. Artinya secara umum karyawan memiliki hubungan yang sangat baik antar setiap individu karena dapat bekerja dengan baik serta mampu bersosialisasi dengan karyawan lain dan pimpinan.
- c. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, adanya pengaruh sebesar 0.937 atau 93.7% yang menyatakan bahwa Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Apriyanti, D. (2018). *Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan-Kemendikbud)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- [2] Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* , - . Cengage Learning: Mason OH: South Western.
- [3] Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)* .Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [5] Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Pora, d. A. (2011). *Remunerasi - Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.