

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG

Juairiah dan Rosyidah Umpu Malwa
 Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Abdi Nusa Palembang
 mumumozhart@yahoo.co.id
 rosyidahumpumalwa@gmail.com

ABSTRACT

This study determines whether there is a relationship between the remuneration to the employee performance at the Islamic Hospital Siti Khadijah Palembang. The hypothesis of this study is no significant relationship between the remuneration to the employee performance in The Islamic Hospital Siti Khadijah Palembang. There are two variables in the study of variable remuneration X and Y performance. The method used is quantitative correlation. The sampling technique in studies using stratified random sampling, and found the number of sampling as many as 50 people. Instrument collecting data in this study using a scale of remuneration and performance scale. Hypothesis testing using a hypothesis test analysis of SPSS version 22.0 for Windows. The results of data analysis based on the analysis of the Kernal Person Product Moment showed that there is a significant correlation ($r_s > r_{table}$) = 0.666 > 0.279 with significance level of 0.05. This indicates the higher administration remuneration the employee's performance will increase.

Keywords: Remuneration, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Variabel dalam penelitian ada dua yaitu variabel X pemberian remunerasi dan variabel Y kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *Stratified Random Sampling*, dan didapatkan jumlah sampling sebanyak 50 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala remunerasi dan skala kinerja. Pengujian hipotesis menggunakan analisis uji hipotesis dari *SPSS versi 22.0 for windows*. Hasil analisis data berdasarkan analisis *Product Moment* dari *Kernal Person* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan ($r_s > r_{tabel}$) = 0,666 > 0,279 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian remunerasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci : Remunerasi, Kinerja

Pendahuluan

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. 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.

Remunerasi adalah sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional menurut Jusmalini, (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. Tingkat penghasilan yang rendah dihadapkan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi akan mempengaruhi karyawan/pegawai untuk melakukan korupsi, kolusi, nepotisme untuk memenuhi kebutuhannya. 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. Selain itu permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan/pegawai. Perubahan yang terjadi dilingkungan tempat kerja ini tidak hanya mempengaruhi tipe pekerjaan tetapi juga terhadap kehidupan karier individu yang bekerja (Byrd, 1998). Remunerasi merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerjanya. Remunerasi merupakan bentuk reinforcement yang positif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motifasi. Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotifasi karyawan untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah adalah kurang disiplinnya karyawan. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) karyawan. Pada jam kerja terkadang karyawan masih santai duduk-duduk baca Koran, bermain game dengan laptopnya, dan bermain facebook. Serta pelayanan tindakan pada pasien yang lambat dan lama. Dilihat pada kenyataan yang terjadi, sistem remunerasi belum mendukung tercapainya

perubahan yang relative signifikan terhadap kinerja, produktifitas belum mendukung dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

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. Selain itu permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan/pegawai. Perubahan yang terjadi dilingkungan tempat kerja ini tidak hanya mempengaruhi tipe pekerjaan tetapi juga terhadap kehidupan karier individu yang bekerja (Byrd, 1998). Remunerasi merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerjanya. Remunerasi merupakan bentuk reinforcement yang positif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motifasi. Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotifasi karyawan untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah adalah kurang disiplinnya karyawan. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) karyawan. Pada jam kerja terkadang karyawan masih santai duduk-duduk baca Koran, bermain game dengan laptopnya, dan bermain facebook. Serta pelayanan tindakan pada pasien yang lambat dan lama. Dilihat pada kenyataan yang terjadi, sistem remunerasi belum mendukung tercapainya perubahan yang relative signifikan terhadap kinerja, dan produktifitas karyawan.

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. 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 Islam Siti Khadijah Palembang. Penerapan sistem pemberian penggajian masih menjadi masalah yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan dilihat dari beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Sistem remunerasi yang berlaku tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan pada pangkat dan masa kerja.
3. 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.
4. Pemberian pesangon yang kurang menjamin kesejahteraan setelah memasuki masa pensiun.

Landasan Teori

Berikut ini beberapa konsep yang dijelaskan oleh para ahli mengenai definisi remunerasi diantaranya: Jusmalini, (2012: 122) Remunerasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non uang. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah

diberikannya. Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung Adapun Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi adalah sebagai berikut:

1. UU No. 28/1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. UU No. 43/1999 tentang perubahan atas UU No. 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
3. Konvensi ILO No.100 tahun 1999, bunyinya, *Equal remuneration for jobs of equal value* (Pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapat imbalan yang sama)

Handoko, (2011 : 156) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktifitas.
- b. Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan. Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
- c. Memajukan Lembaga atau Perusahaan. Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

- d. Meningkatkan Produktifitas Kerja
Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang diterapkan dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian remunerasi yang sesuai dengan yang diharapkan, akan dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan, sehingga termotivasi untuk selalu berusaha menjadi yang terbaik, hal ini akan dapat bermanfaat bagi karyawan dan organisasi.

Siagian,(2014 : 269) mengatakan adapun unsur remunerasi diantaranya adalah :

- a. Gaji, yaitu tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) yang diberikan secara tetap baik secara jumlah dan waktu pemberiannya secara konsisten
- b. Insentif, yaitu bayaran perorangan sesuai dengan komponen penilaian komponen pekerja. Insentif didapatkan dari potongan pendapatan organisasinya.
- c. *Benefit* (bonus) yaitu Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.

Menurut Cascio, (dalam Jusmalini 2011 : 124) pada dasarnya ada dua komponen dalam remunerasi, yaitu yang berbentuk uang seperti upah/gaji, bonus, komisi dan penghargaan lainnya yang diberikan dalam bentuk uang. Sedangkan imbalan non uang seperti program-program proteksi, member kesempatan berpartisipasi dalam membuat keputusan, bahkan dapat hanya berupa penghargaan, sertifikat ataupun sekedar perhatian. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi merupakan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja melainkan disesuaikan dengan kopetensi, dan diberikan

secara adil sesuai dengan kebutuhan dasar karyawan.

Menurut Handoko, (2011 : 157) mengemukakan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam rancangan sistem remunerasi adalah:

- a. Asas adil dan proposional Adil yang dimaksud adalah objektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan harus sesuai dengan proporsional seperti :

1. Tanggung jawab
2. Jabatan yang diemban
3. Jenis pekerjaan
4. Prestasi kerja karyawan
5. Resiko pekerjaan yang dihadapi

Adil tidak boleh diartikan dalam konteks bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang harus sama namun mempertimbangkan dari yaitu : kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan, adil berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar dimasa mendatang.

Sedangkan disisi pekerjanya, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya.

- b. Layak dan wajar.
Hal ini dimaksudkan bahwa remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun pekerjanya. Namun yang harus diakui bahwa ada parameter yang digunakan untuk menetapkan upah dan gaji karyawan diperusahaan yaitu ketentuan normative yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Ketentuan normative yang dimaksud ialah batasan minimal yang tidak boleh dilanggar.
- c. Sistem merit
Remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.

- d. Bersifat kompetitif
Maksudnya adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.
- e. Transparan
Artinya adanya keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya yang masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau karyawan. Tetapi harus diingat bahwa pemberian atau tingkat remunerasi yang berlaku di tiap perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya.

Pedoman Teknis Pembagian Remunerasi di RS. Islam. Siti. Khadijah.

Berdasarkan SK Direktur Utama Nomor.320/KPTS/DIR/1.6/III/2014 tentang pedoman teknis pembagian remunerasi di RS.ST.Khadijah Palembang.

1. Latar Belakang Sistem Remunerasi yang akan diberikan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang adalah berdasarkan analisis jabatan yang terdiri dari : *Compensable Faktor*, tingkat pendidikan dan profesi (jabatan) baik struktural maupun fungsional. *Compensable Faktor* terdiri dari: tanggung jawab (*responsibility*) kapasitas kerja, resiko terhadap pelanggaran dan penampilan individu.
2. Tujuan diadakannya sistem remunerasi adalah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan kesehatan melalui peningkatan motivasi pegawai RS. Islam Siti. Khadijah Palembang.
3. Ruang lingkup
Sistem remunerasi ini akan diselenggarakan bagi seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang baik medis

maupun nonmedis berdasarkan analisis jabatan.

4. Sumber dana Anggaran Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2014.
5. Metode penilaian Metode penilaian besarnya persentasi nilai remunerasi berdasarkan KPI (*Key Perform Indicator*) KPI ini dibuat berdasarkan kesepakatan pegawai di unit masing-masing dan akan dinilai oleh atasan masing-masing pegawai di unit tersebut. KPI dibuat berdasarkan bimbingan konsultan remunerasi yang penilaiannya objektif dan terukur sesuai kinerja masing-masing karyawan/pegawai. Besaran remunerasi akan diperoleh setelah KPI bulanan dimasukkan formula. Pada formula remunerasi kami gunakan job nominal dikalikan rupiah yang telah ditentukan untuk setiap scor pegawai baik yang berada di jajaran struktural maupun fungsional. Besaran remunerasi akan berbeda-beda setiap orang setiap bulannya, karena tergantung pencapaian KPI masing-masing pegawai. Dalam hal ini diperlukan peran aktif masing-masing pegawai, atasan langsung dan bagian kepegawaian, karena diperlukan kerjasama antara mereka untuk merekap KPI setiap bulan setiap orang.

Prosentase Pembagian Remunerasi

a. Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Masa Kerja	% Pembagian Remunerasi	Ket
1	Pegawai Tetap	>1 tahun	100%	Remunerasi 100%(f)
2	Calon Pegawai (Capeg)	0-3 Bulan 4-12 Bulan	- 50%	Belum mendapat remunerasi Remunerasi 50% dari hasil KPI
3	PKWT(full time)	0-3 Bulan 4-12 Bulan >1 tahun	- 50% 100%	Tidak mendapat remunerasi Remunerasi 50% dari hasil KPI. Remunerasi 100% (Full) dari hasil KPI
4	PKWT Non Aktif	-	0%	Tingkat kehadiran

tidak full
tidak
mendapatkan
remunerasi.

b. Berdasarkan Absensi (Tingkat Kehadiran

No	Absensi	% Potongan Remunerasi
1.	Telat > 3 kali	2.5%
2.	Telat > 6 kali	5%
3.	Sakit/izin > 3 kali	2.5%
4.	Sakit/izin > 6 kali	5%
5.	Alpa	3%

Catatan: Perhitungan besarnya remunerasi dengan yang diterima berdasarkan lama hari kerja pada bulan tersebut. Apabila ketidakhadiran > 6 kali dalam satu bulan akan dihitung berdasarkan lama hari kerja.

Pegawai yang tidak mendapatkan remunerasi

- a. Pegawai yang mendapatkan Surat Peringatan Tertulis (SP) maka pegawai tersebut tidak mendapatkan remunerasi terhitung masa berlakunya SP.
- b. Pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dikarenakan : cuti melahirkan, cuti luar tanggungan, cuti pendidikan (dalam waktu lebih 1 bulan) tidak menerima remunerasi terhitung lamanya waktu cuti.

Pelaksanaan

Manual sistem remunerasi ini diselenggarakan setiap bulan dimulai bulan Januari 2014. Pembagian remunerasi akan dibagikan setiap tanggal 15, bulan berikutnya untuk penilaian bulan sebelumnya (sesuai kondisi keuangan rumah sakit). Pelaksanaan teknisnya adalah sebagai berikut:

- a. Form KPI diprint dan dinilai oleh atasan langsung untuk setiap pegawai di unit/instalasi masing-masing.
- b. Form KPI yang telah dinilai tadi diserahkan ke Tim Remunerasi paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya untuk penilaianulansebelumnya

c. Form KPI yang diserahkan kepada Tim Remunerasi diatas tanggal 05, maka remunerasi akan dipotong sebesar 5% dari total KPI dibagikan pada pembagian remunerasi bulan berikutnya.

d. Pembagian hasil remunerasi dilaksanakan pada tanggal 15 bulan berikutnya untuk penilaian bulan berikutnya.

Misalnya: untuk penilaian KPI bulan Januari 2014 pengumpulan hasil KPI paling lambat tanggal 5 Februari 2014 dan pembagian remunerasi diadakan tanggal 15 Februari 2014.

e. Pembagian remunerasi diberikan secara tunai

Terdapat beberapa pengertian kinerja, menurut Whitmore, 1997 : 104 (dalam Lamatenggo dan Uno, 2012 : 59) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu pengertian yang dianggapnya representative, akan tergambar dari tanggungjawab yang besar dari pekerjaan seseorang kinerja. menurut Simamora (dalam Uno dan Lamatenggo, 2012: 62) kinerja adalah keadaan atau perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sementara itu,dengan kalimat yang senada, Bernandin dan Russel seperti yang dikutip Gomes 1997 : 35 (dalam Uno dan Lamatenggo, 2012 : 62-63) menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu, dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya. Ahli lain seperti Galton dan Simon, Routledge & Paul 1994 : 15 - 17 (dalam Lamatenggo dan Uno, 2012 : 65) memandang bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya

unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri sendiri.

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Dari definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Bahkan menurut Hodgson dan Kuratko, 1994 : 231 dalam (Lamatenggo dan Uno, 2012 : 118) menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan Menurut, Uno dan Lamatenggo (2012 : 140) kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrument pengumpulan data tentang kinerja seseorang. Adapun yang menjadi indikator kinerja adalah, kejelasan posisi kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, kerjasama. Sedangkan menurut Handoko, (2011 : 112) mengemukakan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam rancangan sistem remunerasi adalah: adil dan proporsional, layak dan wajar, sistem merit, bersifat kompetitif, transparan. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan

kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan dan disiplin. Jika kinerja karyawan baik maka akan sangat berpengaruh pada pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Sehingga tujuan organisasi akan dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Pelaksanaan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang dalam pembahasan penelitian ini digambarkan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor remunerasi. Oleh karena itu sistem remunerasi mempunyai pengaruh yang amat besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Rencana penelitian ini difokuskan dengan melihat dan menganalisis, pengaruh ke 1 (satu) faktor variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yaitu remunerasi sebagai variabel bebas.

Maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara pemberian remunerasi dengan kinerja pada karyawan RSI Siti Khadijah Palembang”?

Metode Penelitian

Variabel merupakan suatu konsep tentang atribut ataupun sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang beraneka ragam secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) adalah suatu variabel yang variasinya dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu : 1. Variabel Bebas (X): Pemberian Remunerasi 2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 Orang karyawan laki-laki dan perempuan yang mewakili seluruh karyawan RSI Siti Khadijah Palembang yang berjumlah 500 orang. Yang terdiri 20 orang karyawan Instalasi gizi, 10 orang karyawan Satuan pengamanan (SATPAM), 5 orang perawat ICU, 5 orang staff keuangan, 5 orang staff logistik dan 5

orang staff administrasi rawat jalan. Jumlah keseluruhan karyawan laki-laki sebanyak 14 orang, karyawan perempuan sebanyak 36 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Arikunto, (2006: 134). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pemberian remunerasi dan skala kinerja dengan menggunakan angket. Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan pada subjek untuk mengungkap kondisi atau keadaan yang ada pada diri subjek untuk diketahui.

Menurut Sugiyono, (2012 ; 224) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Uji hipotesis yang akan digunakan pada data penelitian nanti adalah korelasi *Product Moment*, perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS, (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0 for windows

Pengambilan data dilakukan dengan cara membagi kedua skala ,yaitu skala remunerasi dan skala kinerja. Semua skala yang diajukan atau disajikan dalam bentuk angket disebarkan kepada 50 responden dan memenuhi syarat sebagai sumber data. Kedua skala itu perlu menjalani proses uji alat ukur terlebih dahulu untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya.

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penyebaran skala pada 50 karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, maka data yang diperoleh dari skala harus diuji validitasnya terlebih dahulu untuk dapat melihat berapa jumlah aitem yang dapat dinyatakan valid dan

berapa pula jumlah aitem yang dinyatakan gugur. Selanjutnya, dilakukan pula uji reliabilitas pada semua data yang valid. Sebelum melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas, peneliti menetapkan kriteria kategori dari skala pemberian remunerasi dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian yang dilakukan lebih bermanfaat dan memberikan lebih banyak gambaran subjek penelitian melalui computer program SPSS 22.0 for windows. Data diperoleh dengan menggunakan 45 butir pernyataan untuk angket skala pemberian remunerasi dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden sebanyak 50 orang, diperoleh data dengan Mean 39.880, nilai minimum sebesar 30.00 dan nilai maksimum sebesar 58.00 dengan nilai jumlah sebesar 1994.00. Standar deviation 6.2258.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa dua variabel yang di teliti memiliki sebaran data yang berdistribusi tidak normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang menunjukkan angka sebesar 0,196 pemberian Remunerasi, dan 0,341 untuk variabel Kinerja. Untuk mengetahui adanya hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja maka digunakan rumus Korelasi Product Moment dari *Kearl Person* dengan rumus (rx) dengan program SPSS ver.22.0 untuk mengetahui apakah Hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Hipotesis yang diajukan adalah H_a berbunyi ada hubungan antara pemberian remunerasi dengan kinerja karyawan di RSI Siti Khadijah Palembang dan H_o berbunyi tidak ada hubungan antara pemberian remunerasi dengan kinerja karyawan di RS Siti Khadijah Palembang. Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) atau r-hitung 0.666. dengan $N=50$, r-tabel sebesar 0,279 (r-hit > r-tabel). hal ini berarti H_a diterima H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di

RSI.Siti Khadijah Palembang. Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) atau r -hitung 0,666. dengan $N=50$, r -tabel sebesar 0,279 (r -hit > r -tabel). hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di RSI.Siti Khadijah Palembang Dan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment dari Karl Pearson* dengan SPSS ver 22.0 diperoleh r -hitung 0,666 Hasil r -hitung ternyata lebih besar dari r -tabel dengan $N=50$ sebesar 0,279 (r -hit > r -tabel).Ini. berarti ada hubungan sebesar 66,6% yang sisanya 36,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini misalnya pemberian uang THR, uang imbalan jasa, dan insentif. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan RSI. Siti Khadijah Palembang

Pemberian remunerasi merupakan upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal dan untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi atau instansi dimata masyarakat khususnya dibidang pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sistem penggajian (remunerasi) ini sangat bermanfaat untuk memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Siagian (2014 : 265), manajemen sumber daya manusia pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Pemberian remunerasi sangat diharapkan berbagai kebutuhan hidupnya, terutama untuk kehidupan sehari-hari. Remunerasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh karyawan, baik

dalam bentuk uang maupun non uang. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya..Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Jusmalini, 2012 : 122)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan RSI.Siti Khadijah Palembang maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di RSI.Siti Khadijah Palembang. Artinya semakin tinggi pemberian remunerasi semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data dan penelitian pemberian remunerasi terhadap kinerja ternyata ada hubungan yang signifikan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan pemberian remunerasi terhadap karyawan ,maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi dewan direksi dan yayasan rumah sakit Peneliti menyarankan agar pemberian remunerasi diberikan di sesuaikan dengan beban kerja karyawan bukan berdasarkan tingkat pendidikan dan Jabatan,dan disesuaikan juga dengan masa kerja karyawan. Sehingga tidak akan menimbulkan kesenjangan sosial antara bawahan dan atasan. Peneliti berharap pemberian diberikan secara adil dan sesuai dengan harapan. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan pula remunerasi terhadap karyawan.
2. Bagi karyawan diharapkan agar dengan pemberian remunerasi yang meningkat

maka kinerja karyawan harus lebih baik dan maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai untuk menjadikan rumah sakit unggulan yang bernuansa Islami

3. Bagi pasien diharapkan untuk dapat memberikan masukan dan kritik terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan ditingkatkan sehingga pelayanan yang memuaskan dan maksimal akan dapat dirasakan.
4. Bagi para peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang memiliki hubungan dan mempunyai pengaruh terhadap remunerasi dan dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan sampel yang berbeda dan lebih banyak sehingga hasilnya nanti akan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu Psikologi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, Panji, 2005. *Psikologi Kerja* : Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar Saifuddin 2005, *Penyusunan Skala Psikologi* Cetakan ke V Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamzah, Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- BPFE [http : /www. Scribd. Com/doc/1092008/ Nambah-Ilmu-Tentang Konsep Kinerja](http://www.Scribd.Com/doc/1092008/Nambah-Ilmu-Tentang-Konsep-Kinerja). Jusmalini, 2011. *Pengelolaan Sumber*

Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksa
 Peraturan Tertulis: SK Direktur Utama Nomor: 320/KPTS/DIR/1.6/III/2014 tentang pedoman teknis pembagian remunerasi di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

- Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dengan Metode R&D* Bandung:CV Alfabeta.
- Siregar, 2010 *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Aplikasi SPSS ver 22.of windows*: Jakarta Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada
- Sopiah, 2008, *Prilaku Organisasional*, Yogyakarta, Andi Offse
- Trihendradi, 2010. *Analisa Data Statistik SPSS ver 18 of windows*: Yogyakarta, Andi Offset
- Wijoyono, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi* Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke 3, Jakarta: Rajawali Pers