

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa profesi kesehatan yang tergabung di dalam sebuah rumah sakit sudah lama menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) rumah sakit. Beragam latar belakang pendidikan kesehatan akan menghasilkan individu praktisi kesehatan dengan idealisme yang berbeda. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki manajemen SDM yang baik. Sebuah manajemen SDM rumah sakit yang berfungsi dengan baik akan memiliki kebijakan, aturan dan program pada proses seleksi dan perekrutan karyawan dan perumusan hak dan kewajiban anggota.

Salah satu hak karyawan rumah sakit adalah mendapatkan pendapatan sesuai dengan kinerjanya. Pada penelitian ini, pendapatan berdasarkan kinerja dapat disebut dengan sistem remunerasi. Penelitian yang dilakukan ini dilatar belakangi oleh adanya sejumlah pertanyaan dan keluhan terkait nominal remunerasi yang didapatkan oleh karyawan Rumah Sakit Islam Klaten. Kebijakan remunerasi di RS. Islam Klaten telah diperbarui pada bulan September 2017 lalu. Alasan pembaharuan kebijakan terkait remunerasi tersebut juga disebabkan oleh banyaknya keluhan karyawan terhadap sistem remunerasi yang pertama diterapkan di RS. Islam Klaten.

Pada sistem remunerasi yang pertama diterapkan di RS. Islam Klaten, nominal remunerasi yang diperoleh karyawan dihitung berdasarkan keuntungan seluruh unit pelayanan yang ada di RS. Islam Klaten. Hal ini menyebabkan adanya rasa tidak puas dan kurang mendapatkan keadilan pada nominal remunerasi karyawan RS. Islam Klaten. Pada penerapan sistem remunerasi ini manajemen rumah sakit belum pernah melakukan penelitian tentang bagaimana persepsi karyawan terhadap penerapan remunerasi di RS. Islam Klaten.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa imbalan kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja SDM. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan pekerja, maka semakin giat orang tersebut akan bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *income* yang diterima. Pratheepkanth (2011) menyebutkan bahwa setiap organisasi harus memperhatikan keseimbangan kontribusi organisasi tersebut kepada karyawan dan juga kontribusi karyawan kepada organisasi tersebut. Sebaliknya apabila penggajian tersebut kurang sesuai (tidak seimbang) maka akan merusak motivasi karyawan untuk bekerja.

Oleh karena itu, setelah mengetahui persepsi karyawan terhadap remunerasi yang dilakukan di RS. Islam Klaten, peneliti juga bermaksud melihat pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Urgensi

dilakukannya hal tersebut adalah supaya manajemen SDM rumah sakit dapat mengetahui cara meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan oleh rumah sakit tersebut, yang dalam hal ini adalah remunerasi. Sebab selama ini banyak muncul pertanyaan yang berasal dari karyawan terhadap penerapan atau pemberian remunerasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat persepsi karyawan yang kurang baik terhadap remunerasi yang dilakukan di RS. Islam Klaten.

Remunerasi berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengaitkan imbalan (*rewards*) dengan prestasi kerja (*performance*). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi pula imbalannya. Di dalam penelitiannya, Boedianto (2012) menyimpulkan bahwa pemberian remunerasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga evaluasi yang didapatkan adalah bahwa pemberian remunerasi ini perlu dilanjutkan agar reformasi birokrasi dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap penerapan remunerasi di RS. Islam Klaten, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini sangat penting terhadap penerapan kebijakan remunerasi di RS. Islam Klaten. Sehingga manajemen SDM dapat mengetahui apakah setiap kebijakan yang berhubungan dengan pemberian remunerasi membuat karyawan menjadi puas sehingga meningkatkan kinerjanya.

Dalam penerapannya, remunerasi di Rumah Sakit Islam Klaten juga memerlukan adanya evaluasi dari semua pelaksana remunerasi di RS. Islam Klaten. Masalah pertama yang muncul adalah bagaimana persepsi karyawan terhadap pengambilan kebijakan dalam hal pemilihan indeks untuk menentukan standar remunerasi di rumah sakit tersebut. Setelah itu, bagaimanapersepsi ini akan mempengaruhi kepuasan karyawan pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh RS. Islam Klaten.

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persepsikaryawan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi dan kinerja karyawan RS. Islam Klaten. Penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana pengaruh persepsiterhadap kepuasan karyawan pada sistem remunerasi dan kinerja karyawan RS. Islam Klaten?” Untuk menjawabnya, pertanyaan utama diperinci menjadi tigapertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh persepsi terhadap kepuasan karyawan pada sistem remunerasi di RS. Islam Klaten?
2. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi dengan kinerja karyawan RS. Islam Klaten?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan pada pelaksanaan remunerasi terhadap kinerja karyawan di RS. Islam Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap kepuasan karyawan pada sistem remunerasi di RS. Islam Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi dengan kinerja karyawan RS. Islam Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan pada pelaksanaan remunerasi terhadap kinerja karyawan di RS. Islam Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini dapat melengkapi kajian remunerasi yang diterapkan pada rumah sakit swasta, khususnya di daerah Klaten, Jawa Tengah.

- b. Penelitian ini memberikan analisis variabel baru pada penelitian tentang remunerasi, yaitu variabel persepsidan kepuasan terhadap remunerasi itu sendiri, yang belum digunakan pada penelitian - penelitian sebelumnya.
- c. Penelitian ini dapat memberikan gambaran pengaruh persepsiterhadap kepuasan karyawan pada penerapan remunerasi di RS. Islam Klaten dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan kebijakan lanjutan tentang penerapan remunerasi di RS. Islam Klaten.
- b. Penelitian ini dapat diterapkan sebagai bahan evaluasi pada sistem remunerasi di RS. Islam Klaten.