

BAB II

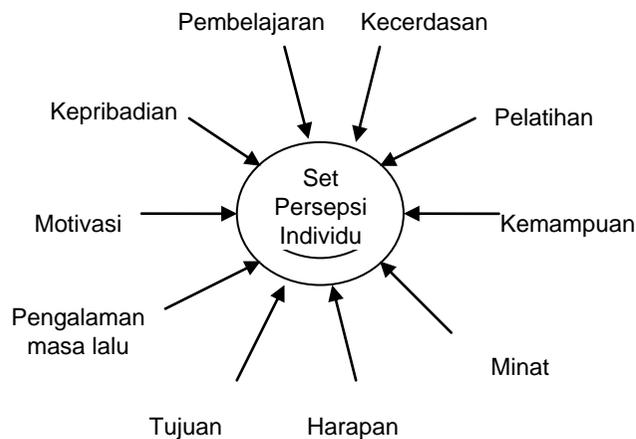
TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

Berdasarkan penjabaran yang diperoleh dari buku dan penelitian terdahulu, dapat diberikan penjelasan teoritis terhadap variabel penelitian ini sebagai berikut.

1. Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu, yaitu kepribadian, pembelajaran, kecerdasan, pelatihan, kemampuan, minat, harapan, tujuan, pengalaman masa lalu, dan motivasi. Oleh Laurie J. Mullins (2005) digambarkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2002), persepsi merupakan proses yang dilalui oleh individu dalam rangka menerima, mengatur, dan menafsirkan informasi dari lingkungan. Persepsi adalah cara membentuk kesan tentang diri sendiri, oranglain dan pengalaman hidup sehari-hari. Ketepatan persepsi seseorang, memiliki pengaruh besar terhadap tanggapannya untuk suatu situasi tertentu.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2013), persepsi adalah proses yang dilalui individu dalam memberi arti dari suatu lingkungan tertentu dengan melibatkan pengaturan dan proses interpretasi berbagai macam rangsangan ke dalam sebuah pengalaman psikologis. Oleh karena itu, secara umum sebagian besar orang memersepsikan rangsangan yang memenuhi kebutuhan, emosi, sikap, atau konsep diri. Individu mencoba mengartikan rangsangan lingkungan dengan melakukan pengamatan, pemilihan, dan penerjemahan. Proses persepsi mendapat masukan dari rangsangan lingkungan yang kemudian diamati, dipilih, dan diterjemahkan sehingga menghasilkan keluaran yang berupa sikap, perasaan dan motivasi.

Menurut Kinicki dan Kreitner (2013), persepsi merupakan proses kognitif yang memungkinkan seseorang untuk menafsirkan

dan memahami keadaan sekitar. Pengenalan obyek adalah fungsi utama dari proses ini. Kesadaran sosial adalah jalan yang biasa digunakan untuk mengamati, menafsirkan, dan menyiapkan tanggapan seseorang terhadap suatu kejadian atau individu lain. Aktivitas manajemen yang sangat beragam, proses organisasional, dan masalah kualitas kehidupan, semuanya dipengaruhi oleh persepsi.

Persepsi adalah fungsi mental dari pemberian makna informasi semacam bentuk, warna, gerakan, rasa, suara, sentuhan, aroma, rasa sakit, tekanan dan perasaan. Proses persepsi didasarkan atas keterbatasan individu (Mullins, L. J., 2005). Penyimpangan dan ketidakkak urutan persepsi mungkin tidak hanyamempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan, tetapi juga persepsi seseorang terhadap orang lain. Meskipun proses persepsi dapat diterapkan dengan cara yang sama untuk memersepsikan obyek atau seseorang. Sehingga untuk membuat keputusan tentang seseorang, penting untuk memersepsikan tujuan dan motivasi yang mendasari, tidak hanya akibat dari pelaku atau tindakan yang dilakukan.

Keakuratan persepsi dan penilaian yang dibuat tentang seorang individu lain dipengaruhi oleh:

- a. Sifat dari hubungan individu yang memersepsikan dengan individu yang dipersepsikan,
- b. Jumlah informasi yang tersedia untuk orang yang memersepsikan dan urutan dari informasi yang diterima,

c. Sifat dan luasnya interaksi antara kedua individu tersebut

Persepsi yang obyektif sangat jarang terjadi. Sebagian besar persepsi adalah subyektif, sehingga tidak akurat atau pasti terjadi penyimpangan. Terdapat 4 ciri utama yang dapat menimbulkan penyimpangan persepsi, yaitu:

a. Stereotip

Stereotip terjadi ketika muncul anggapan bahwa orang lain mempunyai sifat-sifat tertentu hanya karena termasuk ke dalam kelompok tertentu. Peran jenis kelamin adalah stereotip yang umum.

b. Efek Halo

Efek halo terjadi ketika individu membiarkan sifat yang menonjol dari seseorang mendominasi evaluasinya terhadap individu tersebut.

c. Proyeksi

Proyeksi terjadi ketika individu menghubungkan sikap atau perasaannya sendiri kepada orang lain.

d. Ramalan yang memenuhi diri sendiri

Di dalam banyak situasi pertemuan, peserta mengharapkan perilaku tertentu dari peserta lain dan perilaku tersebut dibayangkan terjadi, meskipun perilaku tersebut benar-benar

terjadi atau tidak terjadi, itu tidak penting. Terkadang harapan ini bersamaan dengan stereotip, efek halo atau proyeksi.

2. Remunerasi

Remunerasi adalah kata serapan dari kata Bahasa Inggris *remunrate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone)for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia (Alwi et al., 2007) kata remunerasi berarti pemberian hadiah, penghargaan atas jasa dan sebagainya, dan dapat diartikan pula sebagai imbalan. Remunerasi juga memiliki arti berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Menurut Surya, M. (2004) remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempatnya bekerja. Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada upah atau gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Remunerasi diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan bersifat rutin maupun tidak rutin. Menurut Cascio (dalam Panggabean, 2004) terdapat beberapa kriteria pendukung efektivitas remunerasi adalah sebagai berikut.

- a. Memenuhi kebutuhan dasar
- b. Mempertimbangkan adanya keadilan dengan pasar kerja eksternal
- c. Mempertimbangkan adanya keadilan internal perusahaan.

Sistem remunerasi harus menciptakan keseimbangan, serta dirancang dengan baik dan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya (Sofyandi, 2008). Faktor-faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Apabila lebih banyak penawaran kerja maka remunerasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan perusahaan dalam membayar.
- c. Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan.
- d. Biaya kehidupan, dan tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besaran remunerasi yang diberikan.
- e. Jabatan karyawan pada susunan organisasi instansi tingkat pendidikan dan pengalam kerja karyawan.
- f. Peraturan pemerintah, perusahaan harus mempertimbangkan keputusan pemerintah terkait dengan batasan penghasilan yang memungkinkan masyarakat untuk hidup layak.

Prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup tiga prinsip, yaitu:

- a. *Individual Equity* atau keadilan individual, dalam artian apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi.
- b. *Internal Equality* atau keadilan dalam yang berarti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima.
- c. *External Equality* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan (Surya, 2004).

3. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit

Hal yang menjadi poin penting pada Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 antara lain adalah bahwa perlu dilakukan penyusunan pedoman sistem remunerasi yang layak dan adil bagi pegawai BLU Rumah Sakit. Remunerasi ini diharapkan dapat mendorong motivasi bekerja dan kinerja serta pengembangan diri pegawai yang akan berdampak pada kualitas dan inovasi pelayanan rumah sakit. Pembuatan pedoman remunerasi bagi rumah sakit perlu mengacu pada pedoman dan lampiran Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010.

Penyusunan sistem remunerasi wajib memperhatikan kelayakan penerimaan bagi pegawai, yaitu didasarkan pada tingkat kewajaran kehidupan fisik dan sosial pegawai di lingkungan tempat pegawai ditugaskan. Remunerasi wajib didasarkan pada prinsip atau kesetaraan pada setiap komponennya, yaitu penghargaan atas pekerjaan didasarkan prinsip kesetaraan tingkat kompleksitas pekerjaan atau “*equal pay for jobs of equal value*”; penghargaan atas kinerja didasarkan pada kesetaraan tingkat pencapaian total target kerja “*equal pay for performance*” dan kesetaraan yang berkaitan dengan ketentuan-ketentuan berbasis perorangan yang didasarkan atas prinsip “*equal pay for people of equal value*”.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan indikator yang digunakan untuk menilai individu setelah melaksanakan suatu program kegiatan melalui kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Moeheriono (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok di dalam organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Mangkunegara, A. (2006) menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan persatuan periode waktu untuk melaksanakan tugas kerja sesuai tanggungjawab yang diberikan. Kinerja menggambarkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004).

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009), pengukuran kinerja karyawan didasarkan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai, dengan variabel sebagai berikut.

- 1) Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- 2) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi.
- 3) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- 4) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan dalam pencapaian hasil.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan Penerapan Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mamik Eko Supatmi, dkk. (2008)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.	Kuantitatif; Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan. 2. Kepuasan Karyawan meningkatkan kinerja karyawan. 3. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan
2.	Risni Fitria, dkk. (2014)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda	Kuantitatif; Analisis regresi linear berganda	Variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
3.	Misail Palagia, dkk. (2012)	Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak di Kota Makassar	Kuantitatif Analisis Regresi linier berganda	Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pajak di Kota Makassar
4.	Linda Khilyatul Azizah, dkk. (2017)	Pengaruh <i>Pay Satisfication</i> Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif; Analisis Regresi Linier	<i>Pay Satisfication</i> Remunerasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Nini Sangadi (2015)	Implementasi Program Remunerasi Dalam Rangka Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kinerja Aparatur di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara	Kualitatif; deskriptif	Program remunerasi belum dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara, yang disebabkan oleh adanya inkonsistensi antara realisasi program dengan pedoman program remunerasi.
6.	Wildan Avian Pratama dan Arik Prasetya (2017)	Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja di Perguruan Tinggi (Universitas Brawijaya)	Kuantitatif; eksplanatori, <i>path analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem remunerasi masih perlu diperbaiki, karena dianggap kurang proporsional dan setara. 2. Sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Universitas Brawijaya.

Berdasarkan Tabel 2.1 yang berisikan penelitian terdahulu yang menjadi panduan untuk melakukan penelitian ini, berikut adalah perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

1. Belum terdapat variabel persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi yang dilihat pengaruhnya terhadap variabel kepuasan terhadap sistem remunerasi itu sendiri dan kinerja karyawan.
2. Belum ada penelitian terkait remunerasi untuk melihat kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi itu sendiri.
3. Penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh sistem remunerasi di instansi pemerintah (negeri) sudah banyak dilakukan, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan lokasi Rumah Sakit Islam Klaten, yang merupakan rumah sakit swasta.

C. Landasan Teori

1. Persepsi

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Menurut Bimo Walgito (2004), persepsi merupakan suatu pengorganisasian,

proses interpretasi terhadap stimulus yang diterima oleh individu, sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu.

Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu tersebut. Oleh karena itu, perasaan, kemampuan berpikir, berbagai pengalaman yang dimiliki individu, dalam hal memersepsikan suatu stimulus, akan menghasilkan hasil persepsi yang berbeda-beda pula.

Setiap individu memiliki kecenderungan dalam melihat benda yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu pengetahuan, pengalaman dan sudut pandangnya. Persepsi juga bertautan dengan cara pandang seseorang terhadap suatu objek tertentu dengan cara yang berbeda-beda dan hal tersebut memunculkan penafsiran yang juga berbeda (Waidi, 2006).

Berdasarkan penjelasan beberapa teori tersebut, dapat ditarik satu kesamaan yang menjadi dasar dilakukannya pengukuran persepsi karyawan terhadap remunerasi di RS. Islam Klaten. Persepsi merupakan respon dari seorang individu terhadap sebuah stimulus, pada penelitian ini stimulus yang dimaksud berupa pemberian upah berdasarkan kinerja atau remunerasi. Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi persepsi seseorang, salah satunya adalah indikator pengetahuan. Pada penelitian ini, persepsi dapat diukur dengan melihat seberapa besar pengetahuan karyawan terhadap remunerasi di RS. Islam Klaten.

Menurut Zethaml dan Bitner (2003), persepsi individu juga mempengaruhi kepuasan. Persepsi yang baik, dilatar belakangi pula oleh pengalaman (kepuasan) terhadap sesuatu. Kepuasan yang terdapat pada seorang individu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas dirinya.

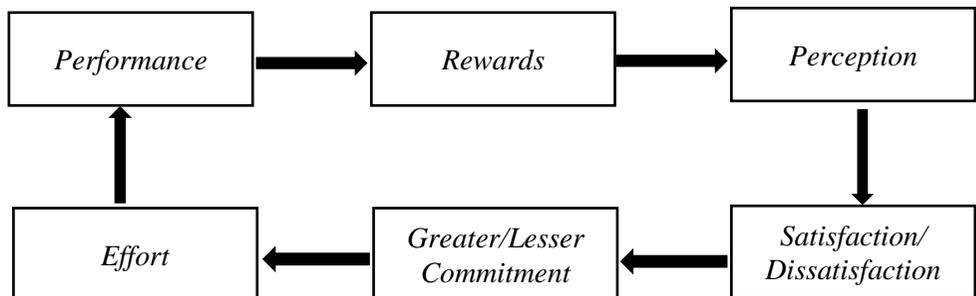
2. Kepuasan

Berdasarkan penelitian Rofiqoh Ma'un (2015), kepuasan dipengaruhi oleh kualitas informasi yang diterima oleh individu. Kualitas informasi mempengaruhi sebagian besar dari pemahaman individu terhadap suatu konsep. Kepuasan yang dimaksud secara umum berasal dari Bahasa Latin, *statis* artinya cukup baik, dan *factio* berarti melakukan atau membuat. Secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha atau membuat sesuatu dengan cukup baik.

Elemen kepuasan dapat dilihat berdasarkan 4 hal berikut (Sari, W., 2015); *Expectations* (Ekspektasi), *Comparison* (Perbandingan), *Confirmation* (Konfirmasi), *Performance* (Kinerja). Pada studi kasus remunerasi, karyawan memiliki ekspektasi mendapatkan nilai

remunerasi yang baik sehingga dapat meningkatkan pendapatan mereka. Jika karyawan tidak mendapatkan apa yang mereka ekspektasikan, lalu mereka membuat perbandingan, dengan cara membandingkan kinerja yang mereka lakukan dengan karyawanlain. Untuk memenuhi persepsi, karyawan akan melakukan konfrmasi melalui beberapa pihak, yaitu dengan rekan kerja dan pihak manajemen rumah sakit.

Berdasarkan konsep hubungan kinerja dan kepuasan yang diperkenalkan oleh Edward E. Lawler dan Lyman W. Porter (1967) pada Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2. 2 Hubungan kinerja, persepsi dan kepuasan.

3. Kinerja

Berdasarkan Gambar 2.2, diperoleh suatu konsep bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha, kepuasan dan persepsi individu terhadap sesuatu. Berikut adalah teori Gibson (1987) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dijelaskan pada Gambar 2.3 berikut.



Gambar 2. 3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

(Gibson, 1987). Sub factor yang diberi warna lebih hitam (*bold*) merupakan variabel yang digunakan pada penelitian ini.

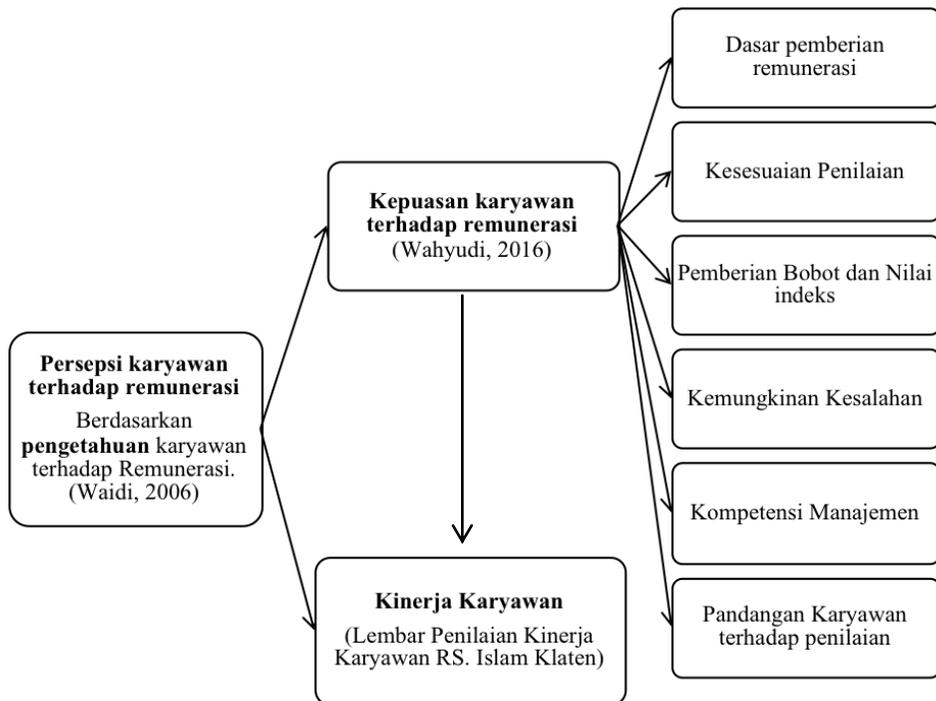
Pada Gambar 2.3, dapat dilihat bahwa pada faktor organisasi, kompensasi menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada penelitian ini, kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi finansial dalam bentuk remunerasi yang diberikan oleh manajemen rumah sakit. Pada faktor psikologis, persepsi diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdasarkan asumsi ini, peneliti dapat mengukur hubungan dan pengaruh persepsi terhadap kinerja karyawan di RS. Islam Klaten.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suprihati (2014), kinerja dipengaruhi oleh adanya pemberian bonus gaji yang dianggap sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh adanya imbalan yang sesuai (yang membuat karyawan merasa puas), bonus gaji dalam hal ini dinamakan remunerasi.

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan lembar penilaian kinerja karyawan RSI Klaten dengan rincian variabel sebagai berikut.

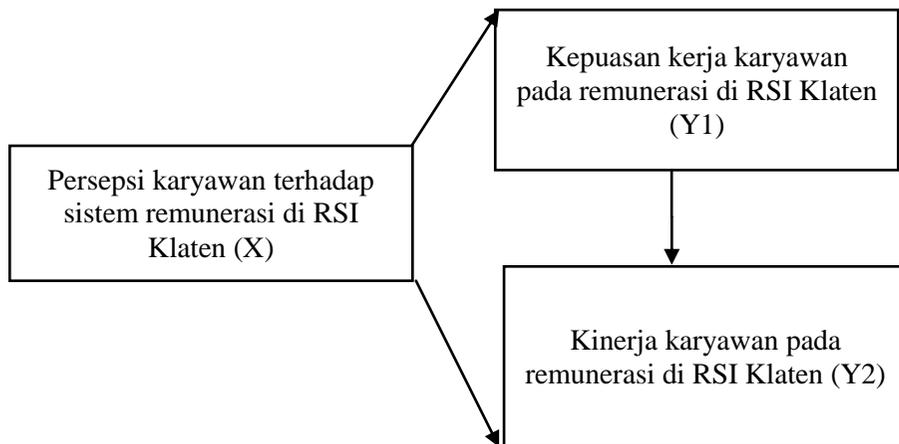
- a. Kemampuan Teknis, meliputi kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen pada pekerjaannya.
- b. Kemampuan Konseptual, meliputi kemampuan pelayanan, pengetahuan dan profesionalitas kerja.
- c. Kemampuan Hubungan Interpersonal, meliputi kerja tim, kepemimpinan, dan keikutsertaan pada program rumah sakit.

D. Kerangka Teori



Gambar 2. 4 Kerangka teori penelitian pengaruh persepsi sistem remunerasi di RSI Klaten terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RSI Klaten.

E. Kerangka Konsep



Gambar 2. 5 Kerangka konsep penelitian. pengaruh antara variabel persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan RSI Klaten.

Gambar 2.5 menunjukkan bahwa Persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten disimbolkan sebagai X merupakan variabel bebas pada penelitian ini. Sedangkan kepuasan karyawan terhadap remunerasi sebagai Y1 dan kinerja karyawan sebagai Y2, merupakan variabel terikat pada penelitian ini.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, rumusan masalah dan kerangka teori yang telah diuraikan, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Persepsikaryawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada sistem remunerasi di RS. Islam Klaten.

2. Persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi di RS. Islam Klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Islam Klaten.
3. Kepuasan karyawan terhadap remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Islam Klaten.