

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang berkomitmen untuk mewujudkan clean and good governance dalam menjalankan organisasi pemerintahan. Namun, keadaan saat ini menunjukkan bahwa hal tersebut masih jauh dari harapan. Kepentingan politik, KKN, kurangnya integritas, dan kesejahteraan sumber daya manusia yang masih kurang adalah beberapa masalah yang membuat pemerintahan yang baik masih belum bisa tercapai. Untuk mencapai good governance dalam tata pemerintahan di Indonesia, maka clean and good governance hendaknya ditegakkan dalam berbagai institusi pemerintahan.

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan clean and good governance. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasil dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur (SDM). Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang harus

diperhatikan dan dibenahi kinerjanya, karena sumber daya manusia, atau yang biasa disebut aparatur negeri, menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (financial), dalam hal ini diwujudkan pada sistem penggajian (remunerasi) pegawai.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktifitas instansi dan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama

organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pelaku organisasi mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap pegawai harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi. Tidak hanya dalam suatu organisasi pada umumnya, dalam pemerintahan sekalipun perlu dibina tata cara pengembangan kinerja pegawai yang handal. Contohnya dalam pemerintahan, banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan atasan atau kepala bagian namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Alhasil menimbulkan hasil yang kurang maksimal sehingga berdampak pada ketidaksihinggaan antara perintah dan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga menjadi sorotan yang harus diperhatikan pemerintah, mengingat bahwa pemerintah merupakan asset terbesar masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Budaya Organisasi yang mengalami perkembangan dan pemberian remunerasi yang lebih tinggi di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai . Menurut Handoko (2015) , kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan melihat pekerjaan mereka . Kepuasan kerja menggunakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya , hal tersebut terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi dilingkungan kerjanya , Secara historis , karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik , sehingga kinerja pegawai tersebut juga akan bertambah .

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para pekerja. Remunerasi bermakna sangat strategis

terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi mempunyai maksud berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Remunerasi pun tidak dapat disangkal, karena merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Remunerasi juga menunjukkan keterkaitan antara remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya, motivasi untuk melakukan perbaikan terus menerus, dan menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu.
2. Sistem remunerasi memberikan informasi kepada para pimpinan-pimpinan unit kerja yang diperlukan untuk mengarahkan bawahan dalam mencapai sasaran, dan remunerasi dapat mendorong terjadinya kerja sama yang lebih baik

Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and administrasion*) merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijaksanaan (*policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Dengan cara ini, kebijaksanaan menyalurkan pemikiran para anggota agar konsisten dengan tujuan organisasi .

Sedangkan yang dimaksud kinerja itu sendiri yakni hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016). Wibowo (2013) "kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Mangkunegara (2015) "kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja dapat disimpulkan hasil akhir dari apa yang telah dilakukan sesuai dengan tugasnya.

Di dukung oleh penelitian yang dilakukan Rizki Amalia (2017) yang berjudul “Sistem Remunerasi dan Penetapan Sasaran Kerja Efeknya terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, penetapan sasaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, remunerasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, penetapan sasaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, remunerasi dan penetapan sasaran kerja terhadap motivasi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Yang menjadi masalah saat ini adalah program kesehatan pemerintah untuk masyarakat Indonesia, seperti Badan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mana sebelumnya sering dikenal dengan Askes (asuransi kesehatan). Lalu terhitung pada tahun 2014, Askes mulai mengganti namanya menjadi BPJS Kesehatan. BPJS merupakan badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Pada BPJS ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu yang pertama, PBI (Penerima Bantuan Iuran) yang diperuntukkan bagi masyarakat miskin dan kurang mampu dari pemerintah, sedangkan yang kedua adalah Non – PBI (Bukan - Penerima Bantuan Iuran) yang mana masyarakat setiap bulannya membayar tagihan berdasarkan kelas yang dipilihnya saat awal pendaftaran. Program pemerintah ini cukup membuat banyak rumah sakit yang kerepotan dengan ini. Masalahnya adalah prosedur yang harus dilakukan oleh pihak rumah sakit cukup rumit dan kurangnya informasi bagi pengguna BPJS, seperti perawat ruangan rawat inap harus selalu memantau batas limit plafon tarif BPJS dan sulitnya untuk merujuk ke rumah sakit lain yang kelasnya diatas RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang jika tidak sangat emergency , selain itu sama

halnya dengan perawat , karyawan non medis yang meliputi sekretariat , HRD, admisi , administrasi dan keuangan dan lain sebagainya juga secara tidak langsung mendapatkan dampak dari membludaknya pasien . Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menangani pasien/ pelanggan, karena dapat berdampak pada turunnya semangat melayani pelanggan. Oleh sebab itu motivasi sangat diperlukan untuk karyawan agar selalu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang. Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang adalah Amal Usaha Kesehatan milik Persyarikatan Muhammadiyah, tepatnya dibawah kelola Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sepanjang. RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang telah menerapkan bonus semenjak ikut bergabung dalam pelayanan BPJS sebagai penghargaan atas kinerja karyawan pada setiap bulannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Bonus tersebut dituangkan pada kebijakan Direktur RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang No. 058/KEP/IV.6.AU/C/2015 tentang penetapan pembagian bonus tanggal 20 Januari 2015 Serta RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang dalam memberikan imbalan atas kinerja mereka memberikan pengupahan yang di sesuaikan dengan kemampuan rumah sakit karena rumah sakit ini dalam kepemilikan yayasan Muhammadiyah, meskipun begitu manajemen RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pada saat pemerintah mengesahkan BPJS, Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang juga ikut berperan penting sebagai fasilitas kesehatan tingkat lanjutan. Seringkali manajemen mendapatkan surat

komplain terkait dengan pelayanan yang diberikan, padahal banyak upaya yang telah dilakukan, seperti pemberian remunerasi, insentif, bonus, dan rekreasi untuk mendongkrak kinerja karyawan RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang, melalui pemberian kompensasi, pemenuhan fasilitas, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat berimbas pada mutu pelayanan dan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Remunerasi ,Kebijakan dan Administrasi Perusahaan Serta Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Office (Non Medis) Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan obyek penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel Remunerasi , Kebijakan dan Administrasi , Pengupahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
2. Apakah variabel Remunerasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
3. Apakah variabel Kebijakan Administrasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang



4. Apakah variabel Pengupahan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
5. Variabel manakah antara Remunerasi , Kebijakan Administrasi Perusahaan , Pengupahan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penerapan remunerasi , kebijakan dan administrasi perusahaan,pengupahan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan remunerasi terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan Kebijakan Administrasi terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan Pengupahan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel (Remunerasi,Kebijakan Administrasi Perusahaan , Pengupahan) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berusaha memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Aspek Akademis

Sebagai pembelajaran bagi penulis terhadap penerapan teori yang telah di peroleh selama masa perkuliahan dan mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh secara teori di lapangan.

2) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan suatu karya penelitian dan menambah kajian ilmu yang dapat mendukung dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya , agar bisa lebih di kembangkan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa atau berhubungan dengan penelitian ini dimasa mendatang.

3) Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan , umpan balik dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang untuk mengevaluasi karyawan tentang motivasi serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja.