

DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf14nk310>

Peran Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Angga Delima Sari

Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia; angga.delima.sari-2022@fkm.unair.ac.id (koresponden)

Sahrir Sillehu

STIKes Maluku Husada, Kairatu, Indonesia; sahrirmsmh@gmail.com

Satriya Wijaya

Kesehatan Masyarakat, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Indonesia; swijaya7@gmail.com

ABSTRACT

Remuneration has the potential to be an important means of shaping behavior to encourage performance. This study aimed to determine the effect of remuneration and work motivation on employee performance at the Muhammadiyah Babat General Hospital. The design used in this research was cross-sectional. This research involved 57 employees selected using a simple random sampling technique. The data collection technique applied for the three variables was filling out a questionnaire. Data were analyzed using a simple linear regression test. The results of the analysis showed p-value of 0.00. It was concluded that there is a simultaneous effect of remuneration and work motivation on employee performance at the Muhammadiyah Babat General Hospital.

Keywords: performance; work motivation; remuneration

ABSTRAK

Remunerasi berpotensi sebagai salah satu sarana penting dalam membentuk suatu perilaku untuk mendorong kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cross-sectional*. Penelitian ini melibatkan 57 karyawan yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang diterapkan untuk ketiga variabel adalah pengisian kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai $p = 0,00$. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Kata kunci: kinerja; motivasi kerja; remunerasi

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan, kesehatan rujukan, dan upaya kesehatan penunjang, didalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Rumah sakit institusi adalah pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.⁽¹⁾ Dalam sebuah rumah sakit diperlukan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.⁽²⁾ Keberhasilan suatu organisasi perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.⁽³⁾ Oleh karena itu dalam sebuah organisasi harus dapat memberdayakan semua komponen sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, sehingga SDM mampu meningkatkan kinerja. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan SDM yang berkualitas agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

Rumah sakit melibatkan berbagai tenaga profesional dalam proses pemberian pelayanan kepada pasien.⁽⁴⁾ Perbedaan profesi dan latar belakang pendidikan menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.⁽⁵⁾ Pengukuran kinerja rumah sakit saat ini sering menonjolkan sisi keuangan, manajemen sering dikatakan berhasil apabila telah mencapai tingkat keuntungan yang tinggi dari segi pendapatan sehingga imbalan untuk karyawan juga meningkat.⁽⁵⁾

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Remunerasi berpotensi sebagai salah satu sarana penting dalam membentuk suatu perilaku untuk mendorong kinerja. Semua pembayaran pada seorang pegawai akan dihitung sebagai remunerasi. Remunerasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan, wewenang, dan apresiasi. Sistem remunerasi karyawan yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan serta kinerja karyawan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat (RSUMB) baik dokter, perawat, bidan, dan karyawan non medis memiliki hak untuk memperoleh suatu imbalan yang layak dan sesuai dengan sistem remunerasi. Perhitungan dalam remunerasi ini juga bisa dimulai dengan melihat absensi masuk pegawai, keaktifan dalam setiap kegiatan yang diadakan serta status karyawan. Peneliti melakukan telaah terhadap dokumen evaluasi penilaian kinerja karyawan di mana dalam dokumen tersebut berisi absensi karyawan, keaktifan dalam kegiatan.

Data presensi karyawan RSUMB adalah 96% pada tahun 2020, 98% pada tahun 2021 dan 100% pada tahun 2022, berarti persentase kehadiran karyawan mengalami peningkatan di mana peningkatan tersebut secara rutin per tahun 2%, sehingga di tahun 2022 ini persentase absensi karyawan mampu mencapai angka 100% dengan jam kerja yang telah di tentukan oleh manajemen. Adapun data yang akan ditampilkan yaitu berupa data kegiatan yang di adakan oleh rumah sakit secara rutin setiap minggu.

Data kehadiran kegiatan karyawan RSUMB adalah 69% pada tahun 2020, 68% pada tahun 2021 dan 71% pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa kehadiran karyawan setiap kegiatan yang diadakan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen yakni 100%. Hasil yang didapatkan pada tahun 2022 ini masih jauh di bawah target yaitu 71%.

Adanya beberapa tunjangan yang juga diberikan oleh rumah sakit kepada karyawan meliputi beras, transportasi, BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan, tetapi pemberian ini dibedakan dengan karyawan yang memiliki jabatan. Dalam hal ini remunerasi di RSUMB ini masih belum menyeluruh ke seluruh karyawan. Hanya tenaga medis atau nakes saja yang mendapat remunerasi yaitu dengan pembagian jasa medis. Sedangkan untuk karyawan non nakes atau medis belum mendapatkan remunerasi. Jika dilihat secara umum dalam rumah sakit semua unit bekerja sama antara satu dengan yang lain, dengan adanya pembagian remunerasi diharapkan mampu membuat karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya lagi.

Dalam hal ini tingkat kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan lagi, karena permasalahan kesejahteraan ini sering dikaitkan dengan permasalahan kinerja. Rendahnya kesejahteraan biasanya menjadi alasan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Kesejahteraan merupakan kebutuhan dasar yang sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Apabila tingkat kesejahteraan pegawai terjamin, maka kinerja pegawai akan baik pula.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui peran remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUMB.

METODE

Penelitian ini dilakukan di tahun 2022. Jenis penelitian yang digunakan yaitu studi kuantitatif analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan RSUMB dengan besar populasi 131 karyawan. Ukuran sampel yang dilibatkan ditetapkan menggunakan rumus Slovin dengan *margin error* yang ditoleransi adalah 10%, maka didapatkan sampel sebesar 56,70 dibulatkan menjadi 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling*.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu remunerasi dan motivasi kerja; sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Ketiga variabel diukur menggunakan kuesioner, dimana kuesioner tersebut berisi beberapa pertanyaan baik informasi identitas individu sampai pertanyaan per variabel. Data dianalisis menggunakan uji regresi.

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan etika penelitian kesehatan dengan seksama. Seluruh karyawan yang terlibat bersedia mengikuti penelitian secara sukarela.

HASIL

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan remunerasi (91,3%), sebagian besar karyawan (93%) setuju bahwa motivasi kerja ini diperlukan dan mayoritas karyawan (94,8%) memberikan respon positif (setuju) terhadap kinerja yang akan dilakukan.

Hasil pengujian pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai $p = 0,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh peran remunerasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSU Muhammadiyah Babat.

Tabel 1. Hasil analisis data tentang remunerasi, motivasi dan kinerja karyawan

Variabel	Frekuensi	Persentase
Remunerasi		
Tidak setuju	5	8,7
Setuju	52	91,3
Motivasi		
Tidak setuju	4	7
Setuju	53	93
Kinerja		
Tidak setuju	3	5,2
Setuju	54	94,8

Tabel 2. Hasil analisis regresi

Pengaruh antar variabel	t	p
Remunerasi	2,289	0,026
Motivasi	12,799	0,000
Remunerasi dan motivasi	F = 86,745; p = 0,000	

PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh peran remunerasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh remunerasi kinerja pegawai.⁽⁶⁾ Temuan lain menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara.⁽⁷⁾ Remunerasi dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.⁽⁸⁾ Boedianto melaporkan bahwa remunerasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II Anak Blitar.⁽⁹⁾ Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi sangat diperlukan oleh semua karyawan. Pemberian remunerasi memiliki tujuan

antara lain meningkatkan *image* organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan motivasi karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUMB. Hasil pengukuran ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu seperti hasil penelitian Hartono yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁽¹⁰⁾ Studi lain melaporkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.⁽⁴⁾ Umar menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁽¹¹⁾ Sedangkan Rahmawani menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁽¹²⁾ Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *motivation factor* dan *hygieni factor*. *Motivation factor* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai masing-masing, sedangkan *hygieni factor* merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai.

Hasil pengujian pengaruh peran remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Terdapat beberapa penelitian yang sejalan dengan hasil peneliti seperti penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, *et al.* yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais.⁽¹³⁾ Demikian pula Fatanah yang menyimpulkan bahwa secara simultan remunerasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.⁽¹⁴⁾ Permatasari melaporkan bahwa remunerasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.⁽¹⁵⁾

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUMB. Disarankan agar pimpinan RSUMB memperhatikan pemberian tugas secara adil agar imbalan dapat selaras dengan apa yang telah dikerjakan; seperti pemenuhan kebutuhan pokok, imbalan tambahan dan jaminan asuransi kesehatan, serta promosi jabatan maka akan tercipta kepuasan tersendiri bagi pegawainya adapun memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi tiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sekretariat Negara RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Sekretariat Negara RI; 2009.
2. Widandari E, Gilang A. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Rumah Sakit Al-Islam Bandung. *eProceedings*. 2019;6(1):1346–52.
3. Pratama IW, Sukarno G. Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *J STEI Ekon*. 2021;30(02):20–32.
4. Sudarsono MF, Masyurrosyidi H, Chalidyanto D. Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Monita. *J Keperawatan Silampari*. 2021;5(1):115–24.
5. Hartati N. Pengaruh Persepsi dan Kepuasan Terhadap Sistem Remunerasi Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2019.
6. Sahaan YLO, Meilani RI. Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *J Pendidik Manaj Perkantoran*. 2020;5(2):141.
7. Nasution HM, Sudiarti S, Harahap I. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*. 2019;IV(1):66–8.
8. Putra RF, Ramli AT, Setiani MY. Pengaruh Remunerasi, Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resor Bima. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus*. 2022;5(3):561–73.
9. Boedianto S. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas Ila Anak Blitar. *J Ilmu Manaj Revital*. 2012;1(3):49–56.
10. Hartono B, Sulaeman S, Nopianna I, Sari K. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2019;4(2):24–30.
11. Umar A, Norawati S. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2022;5(1):835–53.
12. Rahmawani R, Syahrial H. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2021;2(1):27–40.
13. Febrianti R, Tirta P, Ningsih S, Basri H. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin Rumah Sakit Kanker Dharmais. *J Ilmu Ekon Manaj dan Akunt MH Thamrin*. 2022;3(2):1–14.
14. Fatanah M. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Staf Medis dan Paramedis RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2021.
15. Permatasari I, Mus R, Latief B. Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. *J Manag Sci (JMAS)*. 2022;3(1):21–9.