

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penharagaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalanm yang tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, danan pensisun, gaji selama cuti santuanan musibah dan sebagainya (Surya, 2004)

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 625 Tahun 2010, pengertian Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh BLU Rumah Sakit, sebagai imbal jasa

kepada pegawai, yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan. Sehingga insentif hanya merupakan sebagian kecil dari sistem remunerasi yang luas.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Sedangkan pengertian remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah “Pembelian hadiah, (jasa Atau lainnya), imbalan. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Remunerasi yang ada ditubuh Kementerian Keuangan adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Nagara (TKPKN) dengan didasari atas tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/ pekerjaan yang di emban (Efendi, 2009).

b. Tujuan Remunerasi

Menurut Samsudin (2006) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi anatara lain sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Pegawai menerima remunerasi berupa gaji, upah, tau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

2) 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 output dan input.

3) Memajukan lembaga dan 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 yang tinggi hanya mungkin apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian remunerasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Menurut Herman (2011), remunerasi mempunyai beberapa fungsi yang penting untuk diketahui, yaitu:

- a) Mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun sehingga segala target yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan sesuai dengan harapan organisasi

- b) Menjadi daya tarik bagi SDM yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi
- c) Menjadi alat kontrol biaya
- d) Memotivasi semua anggota organisasi
- e) Memajukan kerjasama tim
- f) Meningkatkan fleksibilitas
- g) Mencapai prinsip keadilan

c. Strategi Remunerasi

Tujuan sistem balas jasa secara umum adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi sumberdaya manusia berkualitas, untuk itu manajemen sumberdaya manusia perlu mempertimbangkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Jika terdapat kelebihan penawaran tenaga kerja maka tingkat imbalan yang diberikan relative rendah. Sebaliknya jika terdapat kelebihan permintaan maka tingkat imbalan relative tinggi.

Pencapaian tujuan memotivasi sumberdaya manusia tergantung pada dasar sistem balas jasanya. Untuk sistem balas jasa berdasarkan kinerja dan kompetensi yang dimotivasi masing-masing adalah peningkatan kinerja dan peningkatan keterampilan/keahlian sumber daya manusia. Sedangkan sistem

balas jasa berdasarkan waktu dan senioritas dan berat ringannya pekerjaan lebih kepada pemberian penghargaan daripada memotivasi.

Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan enam prinsip dalam merancang balas jasa, sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Kesederhanaan sistem balas jasa sehingga mudah untuk dimengerti dan diterapkan.
- 3) Keadilan baik internal maupun eksternal.
- 4) Keserasian dengan misi, tujuan dan strategi perusahaan.
- 5) Fleksibilitas sehingga modifikasi-modifikasi atau penyempurnaan penyempurnaan yang diperlukan dapat tetap dilakukan.

Sementara proses perancangan sistem balas jasa mengikuti lima tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama: penentuan tujuan sistem bals jasa. Tujuan yang dimaksud tidak dapat ditetapkan begitu saja melainkan harus didahului oleh suatu pengkajian misi, tujuan, strategi dan budaya perusahaan.
- 2) Tahap kedua: penentuan dasar dan kriteria pemberian imbalan serta tingkat pentingnya kriteria dan banyaknya tingkatan per

- kriteria. Terdapat lima alternatif dasar pemberian imbalan yang dapat dikombinasikan masing-masing dasar membawa konsekuensi kriteria yang berbeda-beda, sistem balas jasa atas dasar kinerja, atas dasar kompetensi, atas dasar senioritas, atas dasar berat ringannya pekerjaan atas dasar waktu kerja.
- 3) Tahap ketiga: melakukan survei pasar. Untuk mengetahui tingkat penawaran dan permintaan sumberdaya manusia sehingga dapat diperkirakan tingkat imbalan yang kompetitif secara eksternal.
 - 4) Tahap keempat: menetapkan besarnya total balas jasa maksimum yang bergantung pada kuatnya motivasi yang diinginkan.
 - 5) Tahap kelima: menyusun petunjuk pelaksanaan sistem balas jasa untuk penerapan sistem yang telah dirancang.

d. Komponen Remunerasi

Remunerasi memiliki cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Menurut Ruky (2002) imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti)". Remunerasi dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

- 1) Imbalan langsung yaitu terdiri dari komponen imbalan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik oleh pekerja/karyawan. Termasuk didalamnya antara lain :
 - a) Upah/gaji pokok
 - b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu
 - c) Tunjangan hari raya keagamaan dan gaji ke 14, 15 dst
 - d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan
 - e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan
 - f) Segala jenis pembagian catu (in natura/in kind) yang diterima rutin.
- 2) Imbalan tidak langsung yaitu terdiri dari komponen imbalan yang tidak diterima secara rutin atau periodik yang diterima nanti atau bila terjadi sesuatu pada karyawan. Termasuk didalamnya adalah
 - a) Fasilitas/kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan, dan lain sebagainya.
 - b) Upah/gaji yang diterima oleh pekerja/karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.

- c) Bantuan dan santunan musibah.
- d) Bantuan biaya pendidikan cuma-cuma.
- e) Iuran jamsostek yang dibayarkan perusahaan.
- f) Iuran dana pensiun yang dibayarkan perusahaan.

e. Kebijakan Remunerasi

Kebijakan remunerasi merupakan cara distributor meningkatkan kinerja SDM dan distributor secara keseluruhan. Komponen yang paling penting adalah gaji, insentif dan bonus. Pemberian remunerasi ini tidak akan efektif jika tidak diatur dengan baik. Memnang untuk gaji, patokan utama untuk sales force adalah UMR, tetapi tidak menutup kemungkinan distributor mengubah paradigma itu untuk kepentingan kinerja perusahaan distributor. Disini bukan berarti distributor mengurangi hak karyawan, tetapi distributor akan memberikannya sesuai kinerja. Misalnya ada distributor yang gaji karawannya kecil tetapi insentifnya besar dan kalau dijumlahkan ternyata melebihi standar yang diberikan pemerintah.

Dalam praktiknya ternyata masih banyak distributor memberikan gaji, terutama untuk bagian penjualan, tetapi tidak memberikan dampak motivasi yang cukup baik bagi penjualan produknya. Tujuan distributor adalah penjualan yang maksimal.

Meskipun sales force diberikan remunerasi, dalam hal ini gaji pokok besar, tetapi tujuan penjualnya tidak meraih target yang diinginkan. Sementara itu, pada kondisi lain, gaji kecil ternyata cukup efektif karena insentif yang diberikan besar (Royan, 2011).

f. Sistem Remunerasi di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 43 Tahun 2014 tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul yang dikukuhkan melalui Surat Keputusan Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor : 129/IX/Tahun 2014 tentang Penetapan Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 43 Tahun 2014; Surat Keputusan Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor : 130/IX/Tahun 2014 tentang Penetapan Indeks Tidak Langsung Pada Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul; Surat Keputusan Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor: 131/IX/Tahun 2014 tentang Penetapan Besaran Jasa Langsung di Instalasi Pada Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul; Surat Keputusan Direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor : 132/IX/Tahun 2014 tentang Penetapan

jasa Langsung Perawat dan Bidan Pada Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Proporsi pembagian besaran jasa pelayanan berdasarkan kesepakatan antara dokter/ operator dan pelaksana / instalasi / unit sebagai berikut :

Tabel 1 Proporsi Pembagian Jasa Pelayanan

No	Jenis Pelayanan	Jasa Pelayanan	Dokter / Operator	Pelaksana / Instalasi / Unit
1	Dokter Umum			
	a. Pemeriksaan /Visite	100%	75%	25%
	b. Tindakan Kolaborasi/IGD	100%	40%	60%
	c. Tindakan Pendelegasian	100%	60%	40%
2	Dokter Spesialis			
	a. Pemeriksaan/Visite/Konsul	100%	77,5%	22,5%
	b. Tindakan	100%	77,5%	22,5%
	c. Tindakan Kolaborasi	100%	40%	60%
	d. Tindakan Pendelegasian	100%	60%	40%
3	Dokter Gigi Spesialis / Dokter Gigi			
	a. Pemeriksaan/Visite/Konsul	100%	77,5%	22,5%
	b. Tindakan Tim/Staf	100%	75%	25%
	c. Tindakan Kolaborasi	100%	60%	40%

4	Bedah Sentral			
	a. Tindakan dokter / Operator	100%	100%	0%
	b. Tindakan Tim/Staf	100%	0%	100%
	c. Tindakan Pendelegasian	100%	40%	60%
5	Perawat (Askep) Pelayanan Unit/Ruang	100%	0%	100%
6	Radiologi Pemeriksaan/Konsultasi	100%	45%	55%
7	Farmasi			
	a. Resep			
	-Pelayanan Resep	100%	0%	95%
	-Tindakan Bersama		0%	5%
	b. Konsultasi Obat		100%	0%
	c. Visite		100%	0%
8	Laboratorium			
	a. Konsultasi dokter Sp.PK	100%	80%	20%
	b. Pelayanan Laboratorium Klinik Pengambil Spesiment / Sample	100%	35%	65%
	c. Pelayanan Laboratorium Klinik Khusus (MDT DLL)	100%	60%	40%
	d. Pelayanan Laboratorium PA	100%	60%	40%
	e. Bank Darah	100%	30%	70%
9	Rehabilitasi Medik Tindakan	100%	35%	35%
10	Elektromedik			
	a. Pemeriksaan	100%	77,5%	22,5%
	b. Tindakan Kolaborasi	100%	40%	60%

11	Hemodialisa Tindakan Pendelegasian	100%	40%	60%
12	Ruang Bersalin			
	a. Tindakan dokter/Operator	100%	100%	0%
	b. Tindakan Tim/Staf	100%	0%	100%
	c. Tindakan Pendelegasian	100%	40%	60%
13	Elektro Kardio Grafik Tindakan Pendelegasian	100%	60%	40%
14	Gizi			
	a. Pelayanan	100%	30%	70%
	b. Konsul	100%	70%	30%
15	Visum et Repertum			
	a. Pemeriksaan/Pelaya nan	100%	70%	30%
	b. Surat Keterangan Diagnosa	100%	70%	30%
	c. Kelengkapan Asuransi	100%	70%	30%
16	Ambulance Pelayanan	100%	70%	30%
17	Pangkrukti Jenasah	100%	70%	30%
18	Onkologi / kemoterapi			
	a. Tindakan dokter/ Operator	100%	50%	40%
	b. Perawat			40%
	c. Farmasi			10%
19	Yankestradkom Pelayanan	100%	77,5%	22,5%

Pembagian jasa pelayanan yang dilaksanakan pada jam kerja/pagi sebagai berikut;

a) Jasa langsung sebesar 60% (enam puluh persen);

- b) Jasa tidak langsung medis sebesar 15 % (lima belas persen);
 - c) Jasa tidak langsung non medis sebesar 12 % (dua belas persen); dan Jasa manajemen sebesar 13% (tiga belas persen).
 - d) Jasa langsung yang diterimakan secara langsung kepada dokter, perawat/ pelaksana/ operator /staf/ instalasi/ unit sesuai dengan jumlah yang diterima setelah dikurangi kelompok jasa tidak langsung medis, tidak langsung non medis dan manajemen.
 - e) Jasa langsung yang diterima perawat dan bidan ditetapkan dengan keputusan Direktur.
 - f) Jasa tidak langsung medis untuk seluruh pegawai instalasi dan unit penghasil (medis) pembagiannya menggunakan sistem indeks individu.
 - g) Jasa tidak langsung non medis untuk seluruh pegawai non medis rumah sakit pembagiannya menggunakan sistem indeks individu.
- 2) Jasa manajemen pembagiannya sebagai berikut:
- a) Direktur sebesar 18 % (delapan belas persen);
 - b) Manajerial sebesar 62 % (enam puluh dua persen);

- c) Reward sebesar 10 % (sepuluh persen);
 - d) Dewan Pengawas sebesar 5 % (lima persen);
 - e) Biaya umum sebesar 5% (lima persen).
 - f) *Reward* diberikan kepada pegawai rumah sakit untuk memberikan motivasi kerja.
 - g) *Reward* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat terbentuk tunjangan hari raya, pakaian kerja pegawai dan program *learning organization*.
- 3) Data RSUD Panembahan Senopati Bantul

Jumlah tenaga kerja per bulan November 2015 sebanyak 835 terdiri dari 452 PNS/CPNS dan 383 pegawai non PNS. Jenis tenaga di RSUD Panembahan Senopati Bantul pada tahun 2015 adalah:

TENAGA KESEHATAN 2015**Tabel 2 Tenaga Kesehatan 2015**

No	Data Verifikasi Alumni	PNS	NON PNS	Jumlah per profesi
1	Dokter	42	8	52
2	Perawat	170	140	310
3	Asisten Perawat	-	19	19
4	Perawat Gigi	5	1	6
5	Bidan	29	10	39
6	Asisten Bidan	-	2	2
7	Apoteker	7	2	9
8	Asisten Apoteker	9	18	27
9	Teknisi Transfusi darah	-	5	5
10	Nutrisionis	11	3	14
11	Fisioterapis	6	-	6
12	Radiografer	9	2	11
13	Perekam Medis	16	13	29
14	Tehnik Elektro Medik	3	-	3
15	Sanitarian	4	-	4
16	Analisis Kesehatan	18	8	26
17	Struktural	21	-	21
18	Staf	102	152	254
	TOTAL	452	385	
	JUMLAH TOTAL PEGAWAI			837

Sumber data: Data Sekunder RL 4 RSUD PS 2015

**DATA SDM, PENERIMAAN RSUD DAN JASA YANG
DIBAGIKAN**

Tabel 3 Data SDM, Penerimaan, Jasa Pelayanan

Tahun	SDM	Pendapatan RS	Jasa Pelayanan
2012		68.279.749.772	
2013		81.453.541.803	
2014	682	137.256.541.986	29.356.534.041
2015 (per tanggal 31 agustus)	837	90.372.611.823	

Sumber: Data Sekunder Bidang Keuangan RSUD
Panembahan Senopati

DATA JASA PELAYANAN TAHUN 2014

Tabel 4 Data Jasa Pelayanan tahun 2014

No	Bulan	Jasa Pelayanan
1	Januari	1.952.684.248
2	Februari	-
3	Maret	-
4	April	471.272.716
5	April	2.379.760.518
6	Mei	2.746.319.982
7	Juni	2.564.928.936
8	Juli	2.887.188.532
9	Agustus	2.967.938.098
10	Agustus	2.734.415.064
11	September	2.778.189.612
12	Oktober	2.844.746.072
13	November	2.794.262.500
14	Desember	2.705.629.206

Sumber: Data Sekunder Bidang Keuangan RSUD
Panembahan Senopati

2. Jasa Pelayanan

a. Konsep Jasa Pelayanan

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) No. 560/Menkes/SK/IV/2003, pasal 1 angka 21 dinyatakan bahwa jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik, dan/atau pelayanan lainnya.

Sistem pembagian jasa pelayanan yang adil merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Bila sistem pembagian jasa pelayanan dianggap bernilai bagi karyawan, maka akan mendatangkan persepsi yang positif terhadap sistem pembagian jasa pelayanan tersebut. Apabila persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka kemungkinan karyawan akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini berarti, persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterima dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Nofrinaldi, dkk., 2006).

b. Pemberian Jasa Pelayanan

Bertambahnya jenis pelayanan akan menambah tenaga dokter terutama dokter spesialis. Dengan bertambahnya jumlah ketenagaan dengan berbagai keahlian, timbul masalah di rumah sakit terutama pada sistem pembagian jasa pelayanan, yakni timbulnya rasa ketidakpuasan dengan apa yang diterima, bila dibandingkan dengan kontribusinya terhadap rumah sakit. Selain itu, terdapat beberapa hal yang berpengaruh terhadap jasa pelayanan yang diterima antara lain (Nofrinaldi, dkk., 2006):

- 1) Waktu pembayaran jasa pelayanan.
- 2) Mekanisme pembagian dan penetapan indeks pengukuran yang digunakan.
- 3) Sistem pembagian dan perumusan sistem pembagian jasa pelayanan.

Berdasarkan Permenkes No. 19 tahun 2014, pasal 3 dinyatakan bahwa alokasi dana pembayaran jasa pelayanan kesehatan untuk setiap fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) ditetapkan sekurang-kurangnya 60% dari penerima dana kapitasi. Dana kapitasi merupakan besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka kepada FKTP berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan

kesehatan yang diputuskan. Selanjutnya pada Pasal 4 dinyatakan bahwa pembagian jasa pelayanan kesehatan kepada tenaga kerja kesehatan dan tenaga non kesehatan ditetapkan dengan mempertimbangkan dua variabel, yaitu jenis ketenagaan dan/atau jabatan; dan kehadiran.

Menurut Peraturan Bupati No. 22 tahun 2011 tentang sistem remunerasi di RSUD Panembahan Senopari Bantul, dalam melakukan pembagian jasa pelayanan tidak langsung untuk seluruh pegawai unit medis maupun non medis, pembagiannya menggunakan sistem indek individu. Indek adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai beban kerjanya. Perhitungan pembagian jasa pelayanan kesehatan dapat diformulasikan sebagai berikut:

- 1) Perhitungan jasa pelayanan medis sesuai dengan besaran total score individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah indek Individu}}{\text{Jumlah indek kelompok medis}} \times \text{Jumlah total pendapatan medis}$$

- 2) Perhitungan jasa pelayanan non medis sesuai dengan besaran total score individu pegawai yang bersangkutan dengan

rumus:

$$\frac{\text{Jumlah indek Individu}}{\text{Jumlah indek kelompok non medis}} \times \text{Jumlah total pendapatan non medis}$$

3. Tunjangan

a. Pengertian Tunjangan

Sebagian besar organisasi menyadari adanya tanggung jawab untuk memberikan asuransi dan program-program lainnya untuk kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan umum karyawan. Program-program tersebut disebut tunjangan. Tunjangan pada umumnya membebani perusahaan dengan uang, namun para karyawan menerimanya secara tidak langsung (Mondy, 2008).

Tunjangan menurut Soonyew, dkk (2008) diartikan sebagai berikut:

“any form of compensation provided by the organization other than wages or salaries that are paid in whole or in part by the employer”.

Mulyadi (2012) mengartikan tunjangan sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Ruky (2002) mengemukakan bahwa tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh perusahaan kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Fungsi atau tujuannya adalah sebagai suplemen (tambahan) dari gaji pokok. Dalam praktek di Indonesia, ditinjau dari aspek statusnya dikenal dua jenis tunjangan yaitu:

- 1) Tunjangan tetap, adalah suplemen gaji yang diberikan secara rutin atau periodik tanpa dikaitkan dengan persyaratan tertentu.
- 2) Tunjangan tidak tetap, merupakan suplemen gaji yang akan diberikan bila karyawan memenuhi syarat tertentu yang biasanya dihubungkan dengan kehadiran di tempat kerja.

b. Bentuk Tunjangan

Ruky (2002) mengemukakan beberapa bentuk tunjangan yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

- 1) Tunjangan hari raya keagamaan. Tunjangan hari raya keagamaan (THR) merupakan suplemen gaji yang tidak diberikan pada setiap tanggal gajian, tetapi biasanya menjelang hari raya keagamaan.
- 2) Transportasi. Masalah transportasi karyawan seringkali dapat menjadi sumber perselisihan. Dalam hal ini perusahaan harus membuat analisis secara berhati-hati dan teliti agar tidak membuat kebijakan yang dapat menimbulkan perselisihan. Masalah ini terutama dihadapi oleh perusahaan yang beroperasi di luar kota dan/atau di kawasan industri yang jauh dari daerah pemukiman.

- 3) Fasilitas kendaraan untuk manajer. Fasilitas kendaraan untuk manajer bagi perusahaan yang beroperasi di Indonesia masih menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan manajerial dan eksekutif.
- 4) Program pemeliharaan kesehatan. Program ini merupakan salah satu program kesejahteraan dan pemeliharaan kesehatan karyawan yang sangat penting setelah gaji. Dalam pemeliharaan kesehatan, perusahaan memiliki kebijakan dan cara sendiri dalam melaksanakan pemeliharaan kesehatan karyawan dan keluarganya. Adapun contoh kebijakan pemeliharaan kesehatan tersebut antara lain:
 - a) Klinik pengobatan khusus. Adanya klinik pengobatan khusus dapat memberikan perawatan bagi karyawan yang jatuh sakit atau mendapatkan kecelakaan selama bekerja.
 - b) Penunjukan dokter perusahaan khusus, apotik, dan rumah sakit. Dalam hal ini perusahaan menunjuk sejumlah dokter, apotik, dan rumah sakit pada setiap wilayah yang berbeda di mana jumlah karyawan yang bertempat tinggal diperkirakan cukup banyak. Karyawan dan anggota keluarga tidak perlu membayar tunai asalkan menunjukkan kartu identitas perusahaan yang masih berlaku. Pada setiap akhir periode dokter, apotik, dan rumah sakit yang

ditunjuk mengirimkan tagihan kepada perusahaan atas dasar tarif yang telah diperjanjikan.

- c) Sistem pengembalian biaya (reimbursement). Kebijakan ini perusahaan membebaskan karyawan dan/anggota keluarganya untuk pergi ke dokter, apotik, dan rumah sakit mana saja, tetapi karyawan harus membayar sendiri terlebih dahulu biaya konsultasi, perawatan, dan obat yang dibelinya.
- d) Program asuransi. Perusahaan asuransi tidak menyediakan dokter atau rumah sakit yang menangani perawatan, melainkan hanya mengambil alih tanggung jawab pembayaran dan administrasi biaya pemeliharaan kesehatan tersebut.
- e) Pembagian sisa dana pemeliharaan kesehatan tahunan. Melalui kebijakan ini, perusahaan menetapkan jatah biaya rawat/ berobat jalan bagi karyawan untuk satu tahun yang besarnya dibedakan bagi yang lajang, menikah tanpa anak, dan menikah dan mempunyai anak. Setelah satu tahun berlalu, seluruh pengeluaran baik dokter, apotik, maupun rumah sakit dihitung dan karyawan bisa mendapatkan pengembalian dari jatah biaya tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Prinsip Program Tunjangan

Simora dalam Huda (2015) menyatakan supaya program tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan, yaitu:

- 1) Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
- 2) Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
- 3) Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- 4) Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2012) kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Simanjuntak

(2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Campbell mengartikan kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, sehingga kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Garnasih dan Pramadewi, 2009). Kinerja (*performance*) menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* diartikan sebagai berikut (Sedarmayanti, 2013):

“1) to do or carry out execute; 2) to discharge of fulfil as a vow; 3) to portray, as character in a play; 4) to render by the voice or musical instrument; 5) to execute or complete an undertaking; 6) to act a part in a play; 7) to perform music; 8) to do what is expected of a person or machine”.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai segenap perilaku kerja karyawan dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan karyawan (Wungu & Brotoharsojo, 2003). Sirait (2006) mengemukakan bahwa penilaian kinerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup hal-hal seperti

menetapkan standar kerja; menilai kinerja karyawan secara nyata dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan; serta memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meninggalkan kinerja yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja yang sudah baik.

Penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan performance appraisal. Appraisal berasal dari kata Latin *appratiare* yang berarti memberikan nilai atau harga. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai pemberian nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Penilaian kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan penghargaan kepada karyawan (Simanjuntak, 2011).

Zameer, Ali, & Nisar (2014) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah:

“appraisal is the assessment in individual performance in a systematic way, performance can be measured in such factors e.g. job knowledge, quality and quantity of output, leadership ability, supervision, dependency, cooperation, judgement, versatility”

Gomes (Nurmianto, dkk., 2006) mengemukakan bahwa dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Quantity of work, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) Quality of work, kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Creativeness, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang timbul.
- 5) Cooperation, kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 6) Dependability, kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Initiative, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Personal qualities, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Bernadin menyampaikan bahwa terdapat enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu (Sudarmanto, 2009):

- 1) *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam *menyelesaikan* aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber *organisasi* (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat *menyelesaikan* pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

c. Metode pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai

degnan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi (Sedarmayanti, 2013).

Sirait (2006:145) mengemukakan bahwa terdapat beberapa metode pengukuran kinerja yang dapat digunakan. Salah satunya adalah pendapat dari Werther & Davis yang menjabarkan empat metode pengukuran kinerja, yaitu:

1) Metode penilaian yang berorientasi masa lalu

Penilaian ini mempunyai kecenderungan untuk melihat karyawan pada masa lalu yang tidak bisa diubah lagi. Tujuannya adalah bisa memperoleh umpan balik terhadap berbagai upaya yang telah dilakukan kepada karyawan.

2) Rating scale

Metode ini merupakan penilaian yang tertua yang digunakan. Skala ditetapkan dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi. Penilaian ini berdasarkan pendapat penilai sendiri. Pada umumnya, metode ini dilaksanakan oleh atasan karyawan langsung. Kelebihan metode rating scale adalah tidak mahal, mudah digunakan, dan dapat diterapkan pada karyawan dalam jumlah banyak, sedangkan kekurangannya adalah kemungkinan adanya subjektivitas dalam penilaian.

3) Critical incident method

Metode ini menuntut para penilai untuk merekam pernyataan-pertanyaan yang menguraikan perilaku ekstrim (sangat baik atau sangat buruk) dari karyawan dihubungkan dengan penampilan kerjanya. Dengan metode ini atasan menyimpan daftar kejadian-kejadian yang diinginkan dan tidak diinginkan dari setiap karyawan yang dikaitkan dengan pekerjaan.

4) Field review method

Metode ini dilakukan antara lain:

- a) Seorang perwakilan dari bagian kepegawaian datang ke lingkungan kerja.
- b) Membantu supervisor dalam melakukan penilaian.
- c) Mengumpulkan keterangan-keterangan tentang unjuk kerja karyawan.
- d) Memberikan evaluasi keterangan tersebut.
- e) Evaluasi diberikan pada supervisor untuk didiskusikan dengan karyawan yang dinilai.

Wungu & Brotoharsojo (2003) mengemukakan bahwa salah satu metode penilaian kinerja karyawan adalah Management by Objective (MbO). Metode penilaian ini berorientasi pada hasil

akhir. Pendekatan ini didasarkan pada perumusan sasaran-sasaran kinerja yang umumnya kuantitatif dan dapat diukur serta kerap kali ditentukan bersama oleh atasan dan bawahannya. Proses penilaian dengan metode ini memberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat penilaian atas hasil kerjanya sendiri. Hal ini diharapkan karyawan dapat memperoleh wawasan mendalam tentang bagaimana karyawan memperbaiki perilaku kerja demi mencapai kinerja yang lebih baik. Adapun kelebihan metode ini antara lain:

- 1) Tersedianya standar penilaian untuk setiap jabatan.
- 2) Berorientasi masa depan.
- 3) Lebih memotivasi karyawan guna mencapai target.
- 4) Komitmen karyawan yang tinggi karena terlibat langsung dalam penetapan target, sasaran, atau standar penilaian kinerja.
- 5) Memberikan umpan balik yang objektif bagi karyawan khususnya serta pada organisasi pada umumnya.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja dan ukuran

kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi perusahaan. Menurut Mahsun (2016) indikator kinerja meliputi:

1) Pelayanan yang tepat waktu

Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama. Kinerja yang tepat waktu dan selesai pada waktu yang telah ditentukan harus diketahui oleh konsumen.

2) Tingkat kesesuaian pendidikan dengan bidang kerja

Perlu adanya SDM berprestasi yang memiliki ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat dalam memegang bidang pekerjaannya. Dengan demikian mereka tidak akan mengalami hambatan atas kemampuan dalam menunjukkan prestasi dan bekerja secara efektif.

3) Pelayanan yang berkualitas

Pelayanan yang berkualitas ialah pelayanan yang memiliki tujuan lebih baik yang akan dicapai dimasa mendatang. Tujuan mampu menunjukkan arah kinerja individu, kelompok dan organisasi, sehingga mampu menggunakan waktu sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Kinerja yang optimal akan memenuhi kebutuhan dan keinginan para pelanggan sehingga cenderung diandalkan dan digunakan pelanggan untuk jangka waktu panjang.

4) Menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien

Dalam menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien perlu adanya evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja. Kinerja yang secara berkesinambungan dilakukan perbaikan akan meningkatkan pelayanan yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

5) Kesesuaian fasilitas pendukung

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa adanya fasilitas pendukung, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya (Wibowo, 2012)

B. Penelitian Pendahuluan

Penelitian tentang sistem remunerasi sebelumnya telah dilakukan antara lain:

1. Nassazi

Penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013) yang berjudul "*Effects Of Training On Employee Performance*". Tujuan dari tesis

ini adalah untuk mengevaluasi efek dari pelatihan terhadap kinerja karyawan, menggunakan industri telekomunikasi di Uganda sebagai studi kasus. Untuk memahami tujuan penelitian, empat tujuan dikembangkan dan ini difokuskan terutama untuk mengidentifikasi program pelatihan yang ada di industri, tujuan pelatihan yang ditawarkan, metode yang digunakan dan akhirnya efek pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada tiga studi kasus dari perusahaan telekomunikasi terbesar yang beroperasi di Uganda. Pendekatan penelitian kualitatif dari pengumpulan data diadopsi menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 pertanyaan yang didistribusikan ke 120 responden. Berdasarkan sampel ini, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat bermanfaat bagi manajer sumber daya manusia, pembuat keputusan kebijakan sumber daya manusia, serta lembaga pemerintah dan akademis. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

2. Caroline

Penelitian yang dilakukan oleh Caroline (2014) dengan judul *“Factors Influencing Employee Motivation And Its Impact On Employee Performance: A Case Of Amref Health Africa In Kenya.*

Desain penelitian deskriptif diadopsi, dengan Amref Health Africa di Kenya sebagai organisasi fokus. Populasi untuk penelitian adalah karyawan Amref Health Africa di Kenya karena ini adalah organisasi yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari total 412 karyawan dari berbagai fungsi. Teknik stratified random sampling digunakan untuk menggambar sampel sebanyak 96 responden. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur yang dibuat khusus oleh peneliti, khusus untuk penelitian ini. Satu set statistik deskriptif termasuk grafik batang dan tabel frekuensi digunakan untuk mempresentasikan hasil penelitian. Korelasi antara variabel dihitung menggunakan Paket Statistik untuk Ilmuwan Sosial (SPSS) versi 21. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa faktor ekstrinsik mempengaruhi aspek pencapaian motivasi karyawan dan motivasi afiliasi serta motivasi kompetensi. Faktor-faktor ekstrinsik ini termasuk, kondisi kerja, pembayaran, tunjangan dan lingkungan kerja antara lain. Selain itu, faktor ekstrinsik sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efisien melakukan tugas yang diperlukan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

3. Kamati *et all*

Penelitian yang dilakukan oleh Kamati (2014) *et all* dengan judul “*An Evaluation of the Factors Influencing the Performance of Registered Nurses at the National Referral Hospital in Namibia*”. Populasi mengacu pada kelompok yang diteliti. Ini adalah kelompok untuk siapa temuan penelitian dapat digeneralisasikan. Peneliti mengidentifikasi Perawat Terdaftar yang bekerja di rumah sakit rujukan dan pelatihan (KISH). Menurut daftar perubahan bulanan Rumah Sakit pada Desember 2012, total populasi RN di KISH diperkirakan mencapai 284.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perawat yang tersedia di KISH harus membawa beban kerja yang besar di atas tingkat optimal. Literatur mengungkapkan bahwa rasio perawat untuk pasien yang ideal adalah 1: 5 tetapi perawat di KISH mungkin harus menghadiri 20-30 pasien. Para perawat mengungkapkan bahwa rasio perawat terhadap pasien di KISH jauh dari optimal, sehingga ini mempengaruhi kinerja perawat karena kesempatan perawat membuat kesalahan medis meningkat karena kelelahan. Faktor lain yang berkontribusi besar ditemukan adalah kurangnya peralatan yang memadai di rumah sakit. Ini juga diperparah oleh keterlambatan dalam pengiriman pasokan medis yang mengakibatkan perawat harus

menghadiri banyak pasien yang frustrasi sekaligus. Perawat menyoroti bahwa sulit untuk menangani pasien-pasien ini, dan, akibatnya, masalah komunikasi kadang-kadang muncul. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

4. James *et all*

Penelitian yang dilakukan oleh James *et all* (2015) dengan judul “*Effect of reward system among health care workers performance: a case study of university of Calabar teaching hospital Calabar, Nigeria*”. Penelitian ini meneliti pengaruh sistem penghargaan pada kinerja pekerja perawatan kesehatan di Rumah Sakit Pengajaran. Itu memeriksa

hubungan antara penghargaan moneter dan non-moneter dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pendidikan Universitas Calabar (UCTH). Survei meja digunakan dalam mengumpulkan informasi yang relevan. Sumber utama adalah kuesioner, observasi dan wawancara,

sedangkan data sekunder dikumpulkan dari internet, buku pelajaran, jurnal dan perpustakaan. Alat statistik chi-square digunakan dan Temuan mengungkapkan hadiah uang memiliki dampak positif pada kinerja karyawan sementara imbalan non-moneter memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan

bahwa manajemen UCTH harus meningkatkan semangat mereka karyawan melalui sistem penghargaan yang adil dan adil. Studi ini lebih lanjut merekomendasikan bahwa manajemen harus efektif dengan

imbalan uang seperti bonus dan tunjangan tambahan untuk mendorong pekerja meningkatkan kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

5. Thulth & Sayej

Penelitian yang dilakukan oleh Thulth & Sayej (2015) dengan judul “*Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals*”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai faktor organisasi yang dipilih (beban kerja, sumber daya yang tersedia dan dukungan manajer) yang mempengaruhi kinerja perawat di wilayah tepi barat rumah sakit pemerintah untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan perawat profesional. Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan *stratified random sampling* dari 185 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keseluruhan faktor organisasi yang dipilih mempengaruhi kinerja perawat profesional tinggi (74,6%), beban kerja dinilai paling tinggi (79,2%) di antara

dimensi studi seperti yang dirasakan oleh perawat, manajer dukungan (72,0%) dan ketersediaan sumber data (69,8%). Juga ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

6. Sugeng Boedianto

Sugeng Boedianto pada tahun 2012 pernah melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar”. Tujuan diadakannya penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh antara pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai lembaga pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar, serta untuk menganalisa besarnya pengaruh yang signifikan antara variabelpemebrian remunerasi terhadappa peningkatan kinerja pegawai lembaga pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar.

Dalam penelitian ini penulis mengambil 60 responden. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi pada variabel bebas remunerasi (X) menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi (X) mengalami perubahan (meningkat) maka kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar juga akan berubah

secara positif (meningkat pula) dimana setiap kenaikan variabel bebas tersebut akan juga meningkatkan variabel terikatnya.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program Statistic Program For Social Science (SPSS) 17.0 menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X1) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X1) dan sasaran kinerja pegawai (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%) dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Persamaan penelitian Sugeng Boedianto ini adalah pada variabel remunerasi dan variabel kinerja yang diteliti. Persamaan lain adalah pada metode penelitian yaitu kuantitatif regresi. Adapun perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, responden penelitian, adanya variabel tunjangan dan penggunaan analisis regresi berganda.

7. Mulyadi

Mulyadi pada tahun 2012 pernah melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka”. Penelitian ini bertujuan untuk dapat menggambarkan pengaruh pemberian kompensasi yang ada di PT. BALAI PUSTAKA (PERSERO) publishing & security printing, yang beralamat: Pulogadung Industrial Estate, East Jakarta. Jln. Pulo Kambing Kav. J 15, pada bulan Januari 2012 sampai dengan bulan Februari 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan studi kepustakaan serta menggunakan variabel X atau pengaruh pemberian kompensasi dan variabel Y atau kinerja karyawan, dapat terbukti dengan hasil perhitungan sampel pada penelitian adalah para karyawan PT. BALAI PUSTAKA (PERSERO) publishing & security printing di Jakarta sebanyak 20 orang karyawan yang dipilih secara acak dari 30 orang karyawan yang ada.

Analisis yang digunakan meliputi analisa regresi dari data yang telah diperoleh berupa persamaan sebagai berikut : $Y = 52,73 + 0,46 X$. Berdasarkan pengujian yang di lakukan melalui analisa korelasi $r = 0,70$, dapat disimpulkan bahwa korelasi hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Untuk mengetahui kontribusi seberapa besar kontribusi variabel x dan y maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinansi $R^2 = 0,49$. Ini

mengandung arti bahwa Untuk mengetahui nilai korelasi menunjukkan hubungan sangat kuat dan negatif dilakukan uji hipotesis yaitu $t=5,80 > 2,101$. Dan berdasarkan hasil dari analisis yang telah dijelaskan, maka dapat dilihat diketahui bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan terjadi kinerja karyawan dalam bentuk bonus, insentif dan berupa tunjangan.

Persamaan penelitian Mulyadi ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel kinerja. Persamaan lain adalah pada metode penelitian yaitu kuantitatif regresi. Perbedaannya adalah pada variabel remunerasi dan tunjangan, teknik analisis data yang menggunakan regresi linier berganda, lokasi penelitian, dan responden penelitian.

8. Evi Dewi Yani

Evi Dewi Yani pada tahun 2012 pernah melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Meuraxa Kota Banda Aceh Tahun 2011”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Meuraxa Kota Banda Aceh tahun 2011. Adapun

yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh iklim organisasi dan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana.

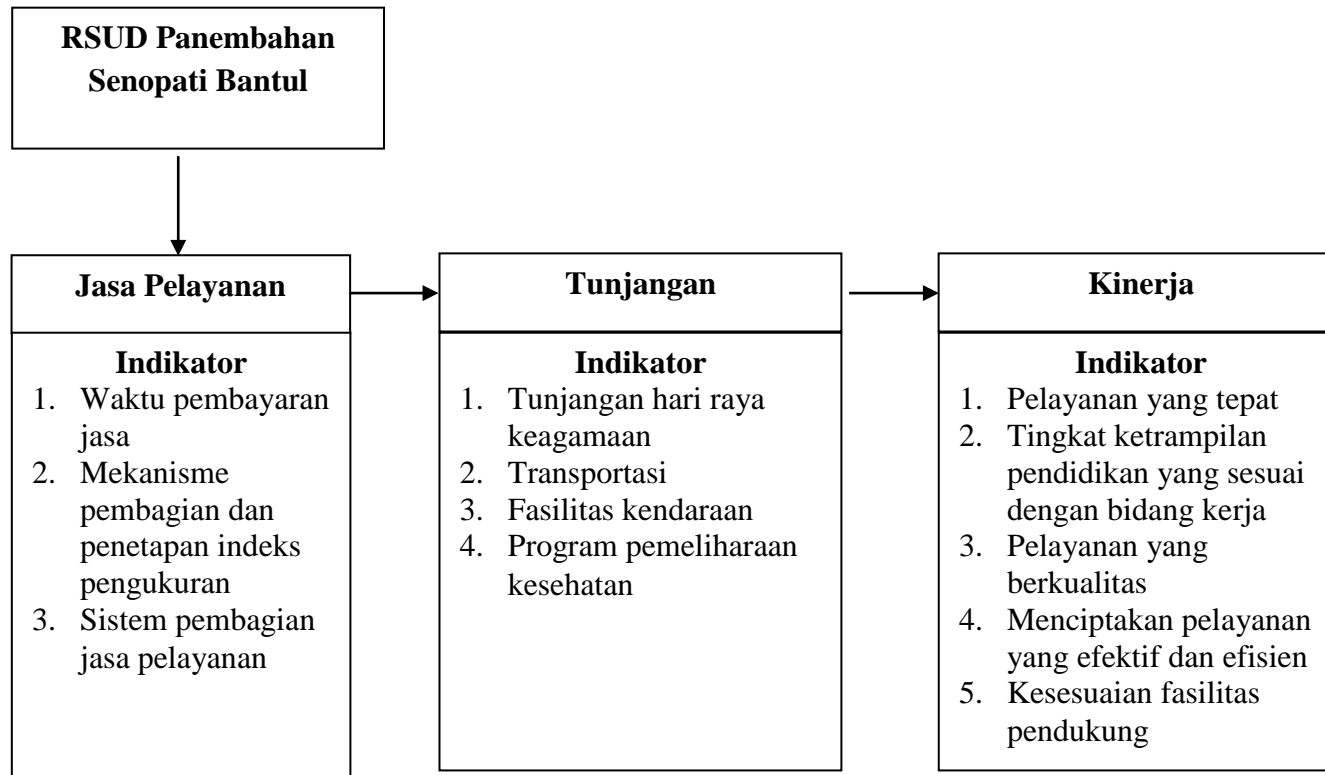
Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruangan rawat inap sebanyak 83 orang dan sampel yang diambil 46 orang. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel independen mencakup iklim organisasi (X1) dan imbalan (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja perawat pelaksana (Y). Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linear berganda (Multiple regression Analysis). Pengaruh variabel independen terhadap variabel diuji dengan menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% pada $\alpha = 0,05$. Dan uji t dengan $\alpha = 0,025$. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan imbalan berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Meuraxa Kota Banda Aceh baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Namun variabel imbalan lebih dominan memengaruhi kinerja perawat pelaksana. Unsur imbalan seperti tunjangan, promosi jabatan dan peningkatan karir masih dirasakan

kurang dan tidak merata bagi setiap perawat. Demikian juga iklim organisasi yang belum mendukung dalam penerapan struktur, standar kerja, pengakuan, dukungan, tanggung jawab serta komitmen perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan guna meningkatkan kinerja yang optimal.

Persamaan penelitian Evi Dewi Yani ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, responden penelitian, dan variabel bebas yaitu jasa tidak langsung dan tunjangan.

C. Kerangka Teori

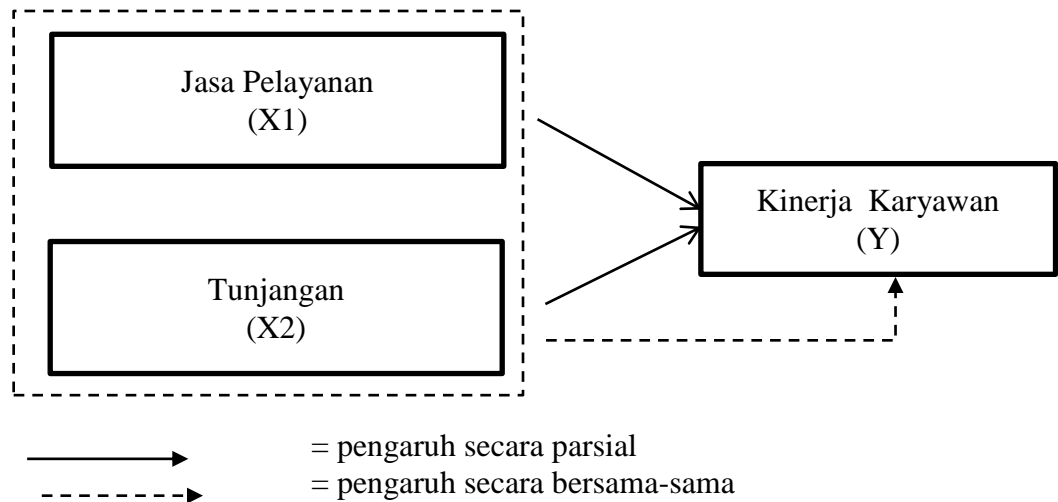


Gambar 1 Kerangka Teori Modifikasi

Sumber Nofrinaldi dkk (2006), Ruky (2002), Wibowo (2012)

D. Kerangka konsep

Kerangka Konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

- H1 = Jasa pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul.
- H2 = Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul.
- H3 = Jasa pelayanan dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul.