

## Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Rumah Sakit Al-Islam Bandung

### *The Effect of Remuneration on Employee Performance Unit of The Center Administration of Al-Islam Hospital Bandung*

Eka Widandari<sup>1</sup>, Alini Gilang, S.H., M.M<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1</sup>ekawidandari1@gmail.com , <sup>2</sup>alinigilang55@gmail.com

#### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Peran karyawan yaitu sebagai perencana dan pelaku terwujudnya tujuan perusahaan. Sebagai timbal balik atau balas jasa perusahaan kepada karyawannya, salah satunya adalah dengan pemberian remunerasi, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung dengan jumlah populasi 41 responden. Pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh.

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap remunerasi dengan dimensi gaji, tunjangan, *benefit*, insentif/bonus secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bidang Rumah Sakit Al Islam Bandung.

**Kata Kunci: Remunerasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Sederhana, Sampel Jenuh.**

#### Abstract

*Human resources are the most important capital and wealth in every human activity. The role of employee is as planner and achiever the realization of the company's goals. One form of compensation is remuneration that company gives to employee, it can the performance of employee. This study aims to determine the effect of remuneration on employee performance in employee of Department Administration*

*Center of Al-Islam Bandung Hospital The method used in this research is quantitative method with a descriptive study. Respondent in this study were employee of Department Administration Center of Al-Islam Bandung Hospital with a total popilations of 41 respondent. The sampling with the technique saturated sample.*

*The result showed that the remuneration with dimensions of the salary, allowances, benefits, and intensif or bonuses as a whole is in good categories. The result showed that the remuneration has influence on the performance of employee of of Department Administration Center of Al-Islam Bandung Hospital.*

**Keywords: Remuneration, employee performace, simple linear regression analysis, and saturated sampling.**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan 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 (Depkes RI, 2005)<sup>[1]</sup>.

Rumah Sakit Al- Islam adalah rumah sakit swasta satu-satunya didirikan oleh komunitas wanita di Bandung, tepatnya berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 644 Kota Bandung adalah buah pemikiran ibu-ibu yang tergabung dalam organisasi Badan Kerja Sama Wanita Islam (BKSWI) Jawa Barat yang anggotanya terdiri atas Ormas Kewanitaan Islam yang ada di Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan bidang Sumber Daya Insani (SDM), karyawan pelayanan kesehatan dan bagian keuangan dan data kuesioner pra penelitian yang disebarkan kepada karyawan, dapat diketahui bahwa remunerasi yang diterima oleh karyawan belum sepenuhnya sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan. Setelah selama melakukan observasi peneliti menemukan data penilaian kinerja yang standar bahkan rendah di antara unit lainnya. Yitu di Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

Oleh karena itu peneliti ingin meneliti remunerasi dengan kinerja di Bidang Administrasi Umum tersebut. Adakah penyebab atau pengaruh bagi kinerja karyawan dari remunerasi yang di telah diterima, maka dari itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja hal ini membuat peneliti menyebarkan kuesioner pra penelitian untuk mengetahui sejauh mana remunerasi dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan Rumah Sakit Al-Islam Bandung, setelah didapatkan hasil pra penelitian maka peneliti hendak melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Umum Al-Islam Bandung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah :

1. Bagaimana remunerasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?
3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Remunerasi Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
2. Kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
3. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

## 2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

### 2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014: 3)<sup>[2]</sup> sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Masalah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain, dan juga merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016: 6)<sup>[3]</sup> Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### 2.3 Remunerasi

Remunerasi berasal dari bahasa asing, yaitu *remuneration*. Menurut Sikula & Hasibuan (2013: 19) <sup>[4]</sup> remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Menurut Jusmalini (2011: 122) <sup>[5]</sup> remunerasi mencakup semua yang dikeluarkan oleh organisasi untuk pegawai dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung

### 2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016: 177) <sup>[6]</sup> manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempekerjakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

### 2.5 Hubungan antara Remunerasi dengan Kinerja Karyawan

Remunerasi adalah semua komponen remunerasi yang diterima secara langsung oleh pegawai/pekerja pada waktu-waktu tertentu atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan, menurut Ruky (2016: 8) <sup>[7]</sup> Bila seorang karyawan menerima upah/gaji yang rendah maka ini akan berdampak pada tingkat kesejahteraannya. Kondisi ini akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja atau produktivitas kinerja, bahkan bekerja tidak optimal atau setengah hati, dan juga cepat merasa jenuh

### 2.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 11) <sup>[8]</sup> metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Cooper & Schlander (2015: 184) <sup>[9]</sup> metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mencoba melakukan, pengukuran akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 254) <sup>[10]</sup> yang dimaksud dengan metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen :

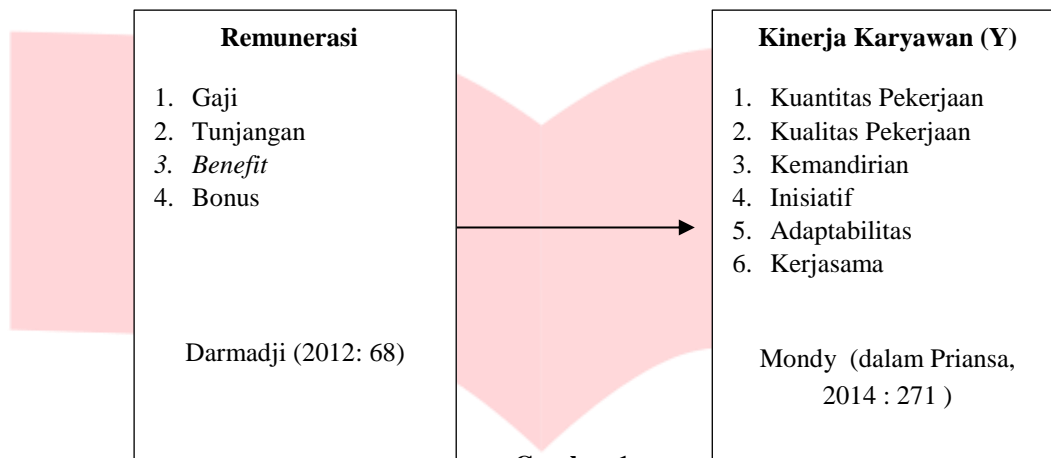
1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)  
Menurut Darmawan (2013:109) <sup>[11]</sup> Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu remunerasi kerja.
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)  
Menurut Darmawan (2013:109) <sup>[12]</sup> Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Populasi adalah keseluruhan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015: 80) <sup>[13]</sup>. Menurut Indrawati (2015: 164) <sup>[14]</sup> populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik penelitian untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung, sebanyak 41 orang. Sedangkan menurut Darmawan (2013:138) <sup>[15]</sup>, Sampel yaitu ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan.. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*, tepatnya berjenis *sampling jenuh*. Peneliti mengambil sampel sejumlah 41 responden yang merupakan populasi dari karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan melalui studi kepustakaan, penyebaran kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *Software Statistical Program of Science (SPSS) version 22 for windows* dalam perhitungan validitas dan realibilitas untuk mendapatkan data yang akurat serta meminimalisir

kesalahan dalam pengolahan data. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

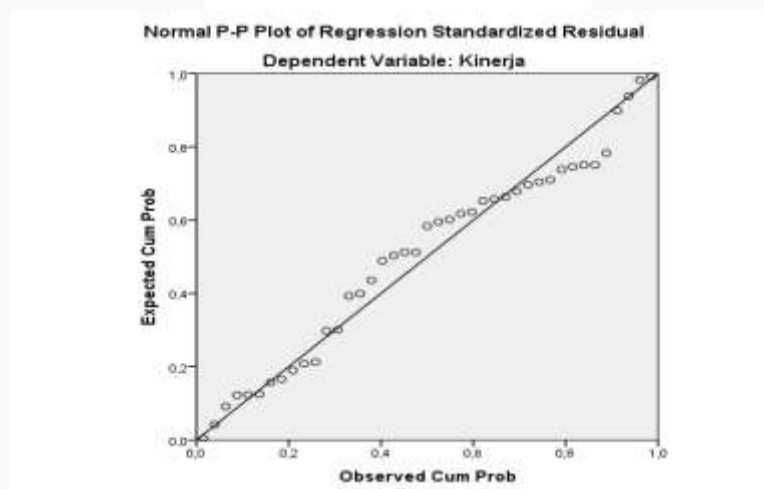


**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

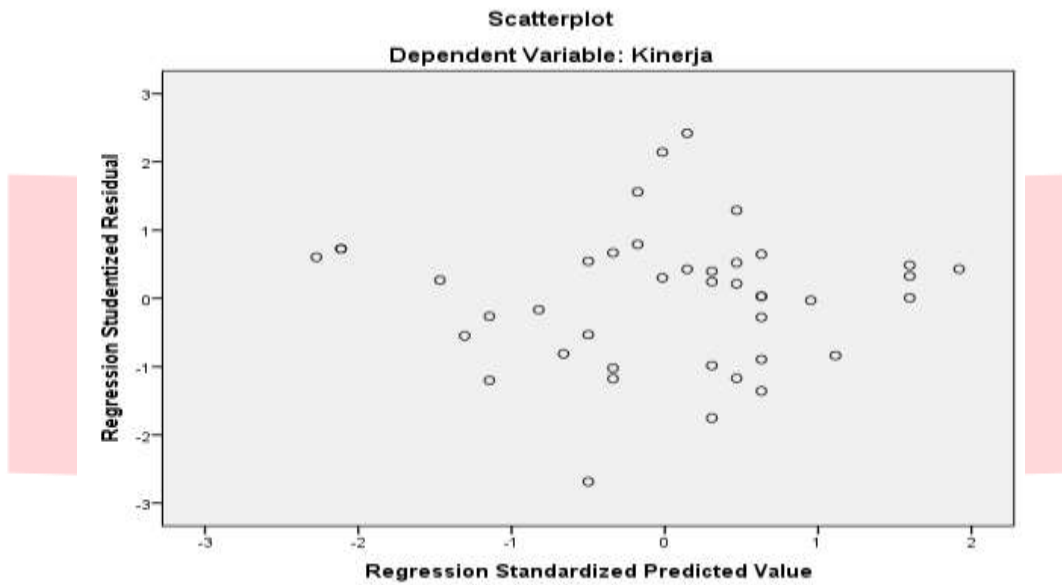
Berdasarkan uji normalitas, variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Grafik Hasil Uji Normalitas pada P-Plot**  
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2019)*

### 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas dalam regresi ini, yang artinya regresi layak dipakai, dengan hasil berikut :



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas pada Scatter Plot**  
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2019)*

**3.3 Uji Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,361	6,828		6,789	,000
Remunerasi	,192	,168	,179	1,139	,262

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2019)*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4,361 + 0,192 (X)$$

a = 4,361 yang berarti jika Remunerasi (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 4,361 satuan

b = 0,192 yang berarti jika Remunerasi (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,192 satuan.

### 3.4 Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghozali (2011: 98) , uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menrangkan variasi variabel *dependent*. Uji t menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Perumusan hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut:

Ho : Sistem remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

H1 : Sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada variabel remunerasi pada karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung yaitu:

Dapat diperoleh bahwa nilai t-hitung adalah 6,789. Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - k - 1 = 41 - 1 - 1 = 39$  diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,045. Karena nilai t-hitung (6,789) tidak  $>$  t tabel (2,045), maka Ho ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi dengan kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

### 3.5 Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:294), Koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3  
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 <sup>a</sup>	,227	,087	6,60105

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 16 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi untuk pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah sebesar:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \\ &= 0,477 \times 100\% \\ &= 22,7\% \end{aligned}$$

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh remunerasi sebesar 22,7% dan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar remunerasi.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh system remunerasi terhadap kinerja karyawan Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi yang di berikan oleh Rumah Sakit Al-Islam Bandung kepada karyawannya sudah dalam katergori yang baik dengan nilai presentase rata-ratanya sebesar **72,46%**.
2. Kinerja karyawa pada Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung sudah dalam kategori baik dengan presentase rata-ratanya sebesar **78,23%**.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara remunerasi dengan kinerja karyawan, dan tidak berpengaruh signifikan antara remunerasi dengan kinerja karyawan pada Bidang Administrasi Umum Rumah Sakit Al-Islam Bandung sebesar **22,7%**.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Departemen Kesehatan 2005. [Online] tersedia di :[http:// Departemen\\_depkes\\_Nomor\\_2005](http://Departemen_depkes_Nomor_2005) [Diakses 14 September 2018]
- [2] Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [4] Sikula & Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Jusmalini. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Ruky, A. (2016). *Strategi, Kebijakan dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- [8] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Cooper, E & Schindler, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Darmawan, D. (2013). *Meotde Penelitian Kuantitatif* (cetakan kesatu). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [12] Darmawan, D. (2013). *Meotde Penelitian Kuantitatif* (cetakan kesatu). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [13] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [14] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Darmawan, D. (2013). *Meotde Penelitian Kuantitatif* (cetakan kesatu). Bandung: PT Remaja Rosdakarya