

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Remunerasi atau kompensasi, yang merupakan bagian dari manajemen imbalan, dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan mempengaruhi moral serta motivasi pegawai (Apriliani & Hidayah, 2020), khususnya dalam bentuk tunjangan kinerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Tunjangan kinerja, yang mencakup bonus dan insentif finansial, diharapkan memberikan motivasi ekstra kepada pegawai untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Dengan pemahaman lebih dalam, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang bagaimana remunerasi, melalui tunjangan kinerja, dapat mendorong peningkatan kinerja dan sejauh mana kebijakan remunerasi dapat dioptimalkan untuk hasil yang optimal.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Nurhandayani, 2022). Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi perilaku kerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi

tantangan. Dalam konteks Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan, meningkatkan kreativitas, dan menghasilkan inovasi yang berguna bagi pengembangan pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi yang memainkan peran penting dalam hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dialami. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Sutrisno et al., 2022). Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks pada Bagian Perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memicu motivasi dan kinerja pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman yang mendalam tentang pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang,

serta peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Meskipun remunerasi dan motivasi kerja dianggap penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara kedua variabel ini dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Kurangnya pemahaman ini dapat menghambat kemampuan manajemen dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam dan komprehensif untuk mengeksplorasi hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang guna memberikan pemahaman yang lebih baik serta rekomendasi yang lebih akurat untuk pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja organisasi.

Penelitian ini berfokus pada pegawai perempuan karena ingin memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi potensi perbedaan dalam remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja antara pegawai perempuan dan laki-laki, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang dinamika spesifik yang memengaruhi pengelolaan dan kesejahteraan pegawai perempuan di sektor layanan kesehatan, serta memberikan dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan adil dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Kepuasan kerja dipilih sebagai mediasi karena memiliki potensi untuk menjelaskan hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Kepuasan kerja merupakan respons psikologis yang positif terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan melakukan yang terbaik dalam tugas mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memoderasi pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, penelitian dapat menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang secara lebih komprehensif.

Penelitian ini penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang akan memberikan wawasan berharga bagi organisasi terkait dalam merancang program pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga kerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diambil langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas

dan produktivitas pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Demikianlah latar belakang penelitian mengenai pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan panduan bagi pengembangan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi atau remunerasi terhadap kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?
3. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?

5. Apakah terdapat interaksi antara kompensasi atau remunerasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.
3. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Hasil penelitian dapat melengkapi literatur akademik yang ada dan memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di bagian pegawai perempuan.

2. Manfaat Instansi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang dalam pengambilan keputusan terkait pemberian remunerasi, peningkatan motivasi kerja, dan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Implikasi penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan dan program pengelolaan kinerja pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Manfaat Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung bagi pegawai Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang dengan meningkatkan pemahaman tentang pentingnya remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini dapat mendorong kesadaran dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas tentang pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tesis

Susunan dan struktur tesis dibuat dengan maksud dapat memberikan garis-garis besar dari penulisan sehingga hubungan antara bab satu dengan bab yang lain dapat terlihat dengan jelas. Adapun susunan dan struktur proposal tesis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta susunan dan struktur proposal tesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA PUSTAKA

Pada bab ini berfokus pada tinjauan pustaka atau landasan teori yang menjadi dasar penelitian. Dalam bab ini, akan diuraikan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, seperti kompensasi atau remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hubungan antara variabel-variabel tersebut juga akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Selain itu, akan dibahas kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel-variabel tersebut. Pada akhir bab, akan dirumuskan hipotesis penelitian yang menjadi dasar pengujian dalam penelitian ini. Bab 2 ini memiliki peran penting dalam membangun landasan teori dan kerangka konseptual penelitian, serta memberikan dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bagian yang berfokus pada metodologi penelitian. Dalam bab ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta alat analisis yang digunakan. Penjelasan tentang validitas dan reliabilitas instrumen juga akan disertakan. Selain itu, akan diuraikan prosedur pengumpulan data dan langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data. Bab 3 ini bertujuan untuk memberikan pemahaman

yang jelas tentang kerangka metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian yang berfokus pada hasil dan pembahasan. Hasil analisis data akan disajikan secara deskriptif dan inferensial, dengan interpretasi temuan yang mendalam untuk mengungkap hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja. Implikasi temuan akan didiskusikan dalam konteks praktik dan manajemen sumber daya manusia, memberikan rekomendasi kepada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang untuk pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dari rangkaian penelitian yang dilakukan terhadap penelitian yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Pada bab ini akan dibahas kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian yang sudah dijalankan oleh peneliti.

LAMPIRAN

Berisi lampiran pendukung dari penelitian