

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Motivasi

2.1.1 Pengertian motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner dan Freeman 1995). Motivasi adalah suatu set atau kemampuan perilaku yang memberikan landasan untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Soeroso 2004). Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan 1995 dalam Notoatmodjo 2007).

Motivasi adalah perasaan atau perilaku seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam 2014). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja (Mangkunegara 2000 dalam Nursalam 2014).

2.1.2 Bentuk motivasi

Bentuk motivasi (Stoner dan Freeman 1995 dalam Nursalam 2014) motivasi terdiri dari:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam individu manusia itu sendiri.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya dari luar individu.

3. Motivasi terdesak

Motivasi terdesak adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan menghentak dengan cepat sekali.

Jenis motivasi (Sadirman 2003 dalam Nursalam 2014) terdiri dari:

1. Motivasi internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internal. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua:

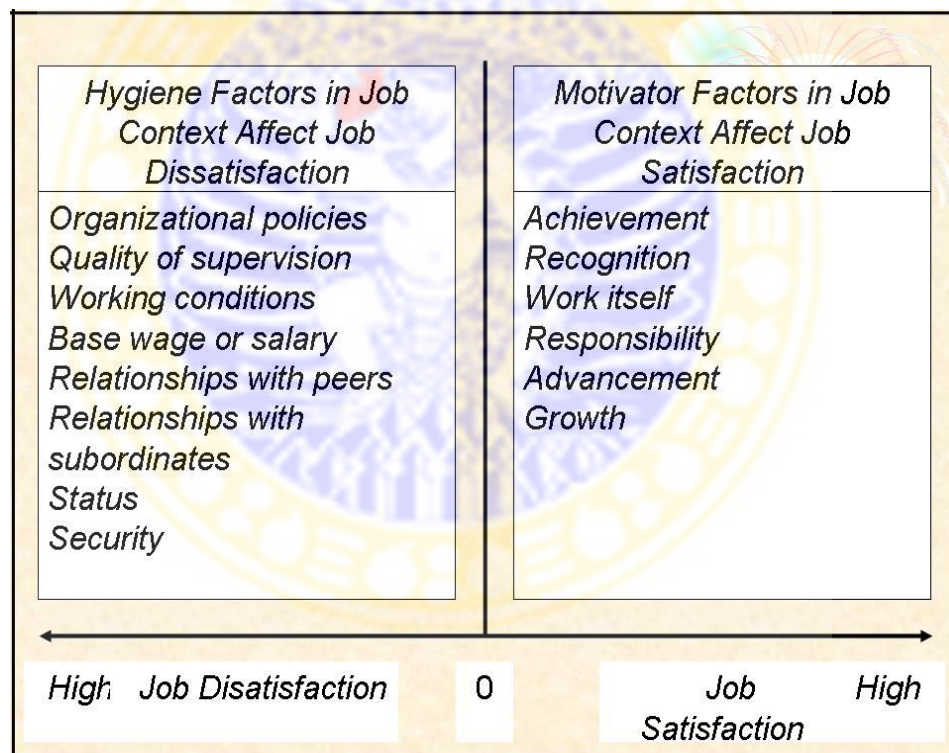
- 1) Fisiologi, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.
- 2) Psikologi, yang dapat dibedakan menjadi 3 kategori dasar:
 1. Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan kehangatan, keharmonisan, kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
 2. Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologi, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.

3. Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal tidak dapat dilepaskan dari motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan. Misalnya: motivasi eksternal dalam belajar antara lain berupa penghargaan, pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga.

2.1.3 Teori motivasi menurut Herzberg



Gambar 2.1 Motivasi kerja menurut Herzberg (Ivacevich 2007)

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal dengan sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, *motivator-hygine*, atau faktor ekstrinsik-instrinsik. Herzberg (1966) berpendapat dalam

Soeroso (2003) kepuasan kerja terdiri atas dua hal yang berbeda atau terpisah dan memiliki dimensi yang independen yaitu:

1. Dimensi pertama terkait dengan kepuasan kerja (ekstrinsik faktor).
2. Dimensi yang kedua terkait ketidakpuasan kerja (intrinsik faktor).

Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama adanya serangkaian kondisi *ekstrinsik*, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Gaji/kompensasi (uang)
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis
7. Kualitas hubungan interpersonal.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian disebut *satisfier* atau motivator, beberapa diantaranya adalah:

1. Pencapaian/prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu Sendiri
6. Kemungkinan untuk tumbuh

Beberapa implikasi manajerial yang penting dari teori Herzberg:

1. Seseorang yang dibayar dengan baik, memiliki rasa aman dengan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor (faktor *hygiene* ada = tidak ada ketidakpuasan kerja) dan diberikan tugas yang menantang, akan termotivasi.
2. Seseorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor (faktor *hygiene* ada = tidak ada ketidakpuasan kerja), tapi tidak diberikan penugasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (tidak ada motivator = tidak ada kepuasan kerja) tidak akan termotivasi.
3. Seorang karyawan yang tidak digaji dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan yang rendah, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor (faktor *hygiene* tidak ada = ketidakpuasan kerja tinggi), dan tidak diberikan penugasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (motivator tidak ada = tidak ada kepuasan kerja) tidak akan termotivasi.

Model Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukan konsep yang *undimensional*. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa dua *kontinum* diperlukan untuk menginterpretasikan kepuasan besar secara benar. Salah satu aspek menarik dari penjelasan Herzberg mengenai motivasi adalah bahwa terminologi tersebut berorientasi pada pekerjaan

Sebelum adanya penelitian Herzberg, mereka yang mempelajari motivasi memandang kepuasan kerja sebagai konsep yang *unidimensioanal*, ini berarti bahwa jika terdapat kondisi kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, pada satu ujung dari kontinum dan ketidakpuasan kerja pada ujung lain dari kontinum yang sama. Berarti bahwa jika terdapat kondisi kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, menyingkirkan kondisi tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Secara serupa, jika terdapat suatu kondisi kerja yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, menyingkirkannya akan menimbulkan kepuasan kerja.

2.1.4 Fungsi motivasi

Fungsi motivasi (Hasibuan 2003 dalam Notoatmodjo 2007) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan absensi (kehadiran kerja) karyawan.

Fungsi motivasi (Purwanto 2000 dalam Lukman 2009) adalah:

1. Mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat.
2. Menentukan arah perbuatan yaitu arah perwujudan tujuan atau cita-cita.
3. Menseleksi perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, dimana perbuatan tersebut haruslah serasi guna mencapai satu tujuan. Makin berharga tujuan tersebut maka makin kuat motivasi berbuat agar tujuan tersebut tercapai.

2.1.5 Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri motivasi (Worrel dan Stilwel 1981 dalam Nursalam 2014) adalah:

1. Memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam belajar dan pembelajaran.
2. Bekerja keras dan memberikan waktu kepada usaha tersebut.
3. Terus bekerja sampai tugas terselesaikan.

Ciri-ciri motivasi (As'ad 2001) ada 4, yaitu:

1. Motivasi dapat berubah.

Motivasi bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai kebutuhan.

2. Motivasi adalah majemuk.

Suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung sama-sama.

3. Motivasi berbeda bagi individu.

Dua orang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang sama tetapi terdapat banyak perbedaan motivasi.

4. Beberapa motivasi yang tidak disadari oleh individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh perilakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguatkan lalu di tekan dibawah alam sadarnya.

2.1.6 Model motivasi kerja

Model motivasi kerja (Notoatmodjo 2007) yaitu:

1. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu memberi insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik.

2. Model hubungan manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.

3. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya

sebagai karyawan. Model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka.

2.1.7 Metode atau cara motivasi kerja

Metode atau cara motivasi kerja (Notoatmodjo 2008) cara untuk meningkatkan motivasi, yakni:

1. Metode langsung (*Direct motivation*)

Pemberian materi ataupun non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada hari tertentu. Sedangkan pemberian materi non materi antara lain memberi pujian, memberi penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.

2. Metode tidak langsung (*Indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan berupa fasilitas atau sarana penunjang kerja atau kelancara tugas. Dengan fasilitas atau sarana-sarana penunjang karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong lebih bersemangat kerjanya.

Cara motivasi kerja (Sastrohadiwilyo 2011) membangun motivasi dapat dilakukan dengan cara:

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan untuk bekerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. McClelland menjelaskan bahwa

tingkat kebutuhan kinerja seseorang yang telah menjadi naluri kedua, merupakan kunci keberhasilan seseorang, biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan, atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam atau medali, dapat menjadi perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa uang atau barang.

3. Tantangan

Tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab

Rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Peningkatan mutu terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang, berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentungan oleh tanggung jawab subsistem dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau

matarantai dapat dikendalikan mutu produksinya, sehingga rasa tanggung jawab kelompok maka produk akhir merupakan hasil dari *Total Quality*.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsangan kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat. Pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya dapat pula kotak saran dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab, tetapi juga menimbulkan rasa mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat atas merupakan perangsangan yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

Pemberian motivasi dapat dilakukan juga dengan pemberian alat motivasi, (Notoadmodjo 2008) yakni:

1. Materiil

Alat motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya: kendaraan dinas atau rumah dinas, di samping gaji yang cukup diberikan juga bonus berupa uang.

2. Nonmateri

Alat motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa: medali, piagam dan sebagainya.

3. Kombinasi materiil dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materiil maupun nonmateri. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam ataupun medali.

Memberikan *reward* atau penghargaan, dan *punishment* atau hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini (Notoatmodjo 2007) membagi menjadi dua macam, yakni:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya memacu kinerja mereka lebih meningkat.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Teguran-teguran atau bila perlu dengan hukuman, akan mempunyai efek takut. Oleh karena itu maka seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

2.1.8 Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Mangkunegara 2000 dalam Nursalam 2014).

1. Prinsip partisipatif

Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan dalam memotivasi kerja

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas. Informasi ini jelas akan membuat kerja pegawai lebih mudah dimotivasi.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

4. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai harapan pimpinan.

5. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu, hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.9 Pengukuran motivasi

Motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi, yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan observasi perilaku (Notoadmodjo 2005).

1. Tes proyektif

Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada pada diri kita. Memahami apa yang dipikirkan orang, maka akan beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu tehnik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test* (TAT). Tes tersebut klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. Teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk power dan kebutuhan untuk berafeliasi. Cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi motivasi yang mendasari diri kita, berdasarkan konsep kebutuhan diats.

2. Kuesioner

Mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang dapat memancing motivasi klien.

3. Observasi perilaku

Observasi perilaku adalah cara dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasi. Perilaku yang diobservasi adalah apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambik kepuasan yang beresiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja.

Tehnik pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan cara menggunakan teori pengharapan (*expectation teori*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi (Sastrohadiwiryono 2005). Proses pengukuran motivasi dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Daftar pertanyaan

Berupa pertanyaan yang akan diajukan yang berhubungan dengan motivasi seseorang dalam bekerja.

2. Menghitung skor motivasi kerja

Hasil daftar dari pertanyaan digunakan untuk menghitung skor motivasi kerja. Setiap individu dapat dihitung dengan angka skor dapat dikombinasikan untuk suatu kelompok individu.

2.1.10 Indikator penilaian motivasi

Indikator penilaian motivasi (Hamzah 2009) :

1. Motivasi internal

- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan berprilaku
- 3) Adanya tujuan, harapan dan cita-cita yang dijelaskan masa depan

- 4) Memiliki perasaan senang dan ikhlas dalam berperilaku
2. Motivasi eksternal
 - 1) Adanya penghargaan atas perilaku
 - 2) Adanya lingkungan yang mendukung dan kondusif.

2.2 Konsep Remunerasi

2.2.1 Definisi remunerasi

Remunerasi/Kompensasi adalah kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora 1997 dalam Kadarisaman 2012). Remunersi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya yang diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, bonus dan sebagainya (Mackay 1997 dalam Rusli 2010). Tunjangan kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah (PP Kemenkes 2013).

2.2.2 Jenis-jenis remunerasi

Jenis remunerasi (Mondy dan Neo 1993 dikutip oleh Sancoko 2010):

1. Finansial

Finansial penghargaan yang diterima individu atas tenaga yang diberikan.

2. Nonfinansial

Nonfinansial adalah kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau susasana yang mendukung.

Jenis-jenis dari penghargaan (Ivancevich 2006) terdiri dari:

1. Penghargaan intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang dinilai langsung oleh karyawan itu sendiri seperti perasaan akan prestasi pencapaian.

2. Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik berhubungan dengan hal yang diluar dari pekerjaan dan diatur secara eksternal, contohnya gaji dan upah, tunjangan dan promosi.

2.2.3 Prinsip pemberian remunerasi/kompensasi

Prinsip-prinsip pemberian remunerasi/kompensasi (Soeroso 2003) :

1. Mudah dikelola

Mudah dikelola, dalam hal ini termaksud dalam hal ini mampu dipikul oleh organisasi.

2. Kompetitif

Kompetitif, dalam arti mampu bersaing dengan pesaing eksternal maupun internal mampu menimbulkan suasana persaingan yang positif.

3. Memotivasi

Memotivasi, mampu menimbulkan dorongan untuk bekerja dengan baik.

4. Adil

Adil, memberikan perasaan adil diantara karyawan.

Prinsip-prinsip remunerasi (Kadarsiman 2012) :

1. Kelayakan

Kelayakan adalah tingkat kecukupannya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar.

2. Bersifat wajar atau adil

Bersifat wajar atau adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (Eksternal organisasi/perusahaan) dan di lihat dari sudut kemampuan organisasi (internal/perusahaan)

3. Memperhatikan perbedaan

Memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi/perusahaan berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

2.2.4 Komponen remunerasi

Sistem remunerasi wajib meliputi tiga komponen (Kemenkes 2010) yaitu:

1. Pembiayaan untuk pekerjaan (*pay for position*)

Jenis remunerasi dalam komponen ini terkait langsung dengan pekerjaan yaitu berupa gaji pokok, dan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Komponen ini bersifat pembayaran tunai kepada pegawai berupa pendapatan langsung, yang sifatnya bersifat tetap dan rutin setiap bulan. Adapun tujuan komponen ini adalah untuk penghargaan kepada pegawai atas kesediaan dan komitmennya dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan mematuhi ketentuan yang berlaku sebagaimana ditentukan rumah sakit.

2. Pembiayaan untuk kinerja (*pay for performance*)

Jenis remunerasi dalam komponen ini terkait langsung dalam pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan rumah sakit. Komponen ini merupakan insentif atau bonus, bersifat tunai berupa pendapatan langsung, dan rutin secara periodik, sesuai ketentuan waktu yang ditentukan rumah sakit. Adapun besarnya tergantung pada tingkat pencapaian total target kinerja. Tujuan komponen remunerasi ini adalah sebagai penghargaan kepada pegawai terhadap pencapaian total kinerja individu, yang dikaitkan kinerja unit kerja, kinerja rumah sakit dan sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan rumah sakit.

3. Pembiayaan untuk perorangan (*pay for people*)

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait dengan kondisi-kondisi perorangan/individu yang dianggap oleh rumah sakit perlu untuk diberikan penghargaan melalui remunerasi dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit. Komponen ini diterima manfaatnya oleh pegawai, tergantung pada kondisi dan pertimbangan serta persyaratan yang ditetapkan rumah sakit, dengan tujuan yang bervariasi tergantung pada jenisnya, yaitu antara lain untuk memberikan penghargaan, perhatian, perlindungan, dan pembangunan citra rumah sakit. Komponen tersebut dapat berupa bantuan atau premi asuransi, uang jasa masa kerja, uang pensiun dan lainnya.

2.2.5 Tujuan remunerasi/kompensasi

Tujuan sistem remunerasi/kompensasi (Handoko 1994 dalam Soeroso 2003):

1. Memperoleh pegawai yang berkualitas

Biasanya suatu organisasi yang bersaing dipasar tenaga kerja, tingkat kompensasinya harus sesuai dengan kondisi *supply and demand* tenaga kerja. Suatu tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang baik

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan banyak karyawan yang akan keluar mencari tempat yang lebih memuaskan.

3. Menjamin keadilan

Keadilan internal maupun eksternal sangat penting untuk diperhatikan dalam menentukan tingkat imbalan/kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Sistem kompensasi yang efektif hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, dan tanggung jawab.

5. Mengendalikan biaya

Suatu program imbalan/kompensasi yang rasional akan membantu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6. Memenuhi peraturan legal

Sistem kompensasi menghadapi batasan dan peraturan bersifat legal. Program imbalan/kompensasi yang baik selalu mempertahankan hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur imbalan/kompensasi untuk karyawan.

Tujuan pemberian remunerasi menurut/kompensasi (Samsudin 2006), yaitu:

1. Pemenuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu organisasi.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan out put.

2.2.6 Sistem pemberian remunerasi

Sistem pemberian remunerasi (Sastrohadiwiryo 2005) dapat dilakukan dengan cara:

1. Individualitas

Sistem kompensasi perlu dicocokkan dengan kebutuhan dan gaya individu tenaga kerja, maupun keadaan lingkungan bekerjanya. Peningkatan kebutuhan dan gaya hidup disebabkan beraneka ragamnya kebutuhan tenaga kerja. Semakin besar kebutuhan gaya hidupnya, semakin besar keinginan mendapatkan uang sebanyak-banyaknya.

2. Proses kebutuhan terbuka

Dengan peningkatan keterbukaan, partisipatif, dan perlindungan hak, sistem imbalan perusahaan mungkin akan cocok dengan perubahan pada ciri angkatan kerja dan jenis tuntutan pemerintah yang mungkin diajukan kepada perusahaan dalam masyarakat kita yang sadar akan hak ini.

3. Imbalan berdasarkan kinerja

Pentingnya mengaitkan kinerja dengan imbalan menjadi tanggungan karena ada beberapa gejala yang menyebabkan sulitnya melakukan hal tersebut. Gejala tersebut, antara lain tuntutan yang adil dan layak, pertumbuhan industri jasa, serta meningkatnya ketidakpuasan atas imbalan. Gejala-gejala tersebut merupakan kenyataan yang harus ditempuh perusahaan dalam mengantisipasi perkembangan perusahaan serta angkatan kerja yang heterogen dengan pemberian imbalan berdasarkan kinerja.

4. Sistem kepastian yang merata

Tenaga kerja tidak begitu saja menerima kompensasi yang tinggi, tetapi tingkat upah seseorang tenaga kerja ikut menentukan apakah tenaga kerja tersebut berhak atas tunjangan khusus atau tidak. Pada perusahaan besar terdapat tingkatan yang berbeda-beda dalam menetapkan sistem imbalan. Pengaruh langsung yang terlihat adalah perusahaan terbagi-bagi dalam beberapa lapisan berdasarkan jenis imbalan yang diterima tenaga kerja.

2.2.7 Perhitungan tunjangan kinerja/remunerasi

Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 83 tahun 2013 tentang tunjangan kinerja, aspek yang dihitung adalah:

1. Kehadiran

Kehadiran dihitung berdasarkan hari dan jam kerja didalam suatu organisasi dan hari penugasan diluar satuan organosasi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dihitung secara proposionalberdasarkan nilai capaian SKP dan perilaku kerja.

SK Bupati Kabupaten Dompu (2013), unsur-unsur yang dinilai dalam

Remuneasi :

1. Pangkat golongan
2. Pendidikan
3. Beban kerja
4. Tanggung jawab
5. Pencapaian kerja/kinerja

6. Waktu pengabdian
7. Status kepegawaian
8. Lama kerja

2.2.8 Syarat-syarat sistem remunerasi

Syarat-syarat remunerasi (Kadarisman 2012) yakni:

1. Mempunyai daya tarik

Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi. Hal tersebut dikarenakan bahwa setiap organisasi bersaing dengan organisasi lainnya di pasaran kerja, kompensasi yang ditawarkan sedemikian rupa sehingga menarik bagi para pencari lapangan pekerjaan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan tinggi.

2. Mempertahankan tenaga yang sudah berkarya

Sistem imbalan harus merupakan daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi. Meskipun benar, bahwa kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor pengikat bagi para pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa apabila jumlah imbalan yang diperolehnya lebih rendah yang diterima oleh rekan-rekannya yang melakukan tugas sejenis diorganisasi lain, godaan berhenti dapat menjadi lebih kuat, apalagi pegawai yang bersangkutan memiliki pengetahuan atau keterampilan tertentu.

3. Mengandung prinsip keadilan

Untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem imbalan, yang dimaksud dengan prinsip keadilan bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapatkan imbalan yang sama pula.

2.3 Konsep Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja persamaan (*sinonim*) kata dari kinerja, kinerja adalah prestasi kerja yang diperlihatkan (Hizair 2013). Prestasi/Kinerja sendiri adalah pengalibahsaan dari bahasa inggris "*performance*" yang artinya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi (Prawirosentono 1999 dikutip oleh Sejati 2012). Dessler (2009) berpendapat kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat, juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lain. Prestasi Kerja/Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009).

Penilai prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. Penilaian prestasi kerja lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya saja, yaitu terhadap akhir dari proses manajemen prestasi kerja, manajemen kinerja harus dimulai dari sejak tahap perencanaan prestasi dengan menetapkan apa atau yang bagaimana harus dicapai, dan kegiatan apa saja yang

harus dilakukan untuk mencapainya, dan akhirnya evaluasi prestasi itu sendiri (Rucky 2006). Dari berbagai definisi diatas dapat didefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang didalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria tugas perawat secara umum adalah memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasiennya.

2.3.2 Aspek-aspek prestasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Mangkunegara 2009) adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realiti (*Knowledge and skill*). Artinya karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi yang maksimal.

2.3.3 Manfaat penilaian prestasi

Manfaat penilaian prestasi (Gary dan Dessler 1986 dalam Sirait 2008) adalah:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisiornya untuk menunjukkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir.

2.3.4 Indikator-indikator prestasi kerja

Indikator dari prestasi kerja (Heidjrahman 1990 dalam Sejati 2012) terdiri dari:

1. Kuantitas kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerja sama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korelatif, memberikan saran-saran untuk meningkatkan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Indikator-indikator keberhasilan kerja (Mangkunegara 2002 dikutip oleh Sejati 2012) terdiri dari:

1. Kualitas kerja

Kualitas tentang kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan,

mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian dalam bekerja.

4. Kerja sama

Kemampuan bekerja sama untuk menentukan kualitas.

5. Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan langsung dan juga rekan kerja.



2.4 Keaslian Penelitian

No.	Judul Artikel; Tahun	Penulis;	Metode (Desain, Sample, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian
1.	<i>Achievement of Organisational Goals and Motivation of Middle Level Managers Within the Context of the Two-Factor Theory</i> (Samuel, 2014)		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Descriptive survey</i> - 250 pegawai - Variabel penghargaan terhadap tujuan organisasi, motivasi maneger. - <i>Asked-developed</i> - <i>Chist-square test</i> 	Kedua faktor motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencaoaian organisasi
2.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Sancoko, 2010)		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Diskrtif-kualitatif</i> - 148 Pegawai - Variabel independen: Remunerasi. Variabel dependen : Pelayanan dan Motovasi - <i>Servqual-quetion</i> - <i>Spearmens</i> 	<p>Berdasarkan segi penyediaan informasi untuk memantau proses pelayanan 49,5% responden menilai baik dan 43,5% responden menilai sangat baik.</p> <p>Berdasarkan dari segi faktor pelayanan yang bebas dari pungutan liar 65,9% responden menilai sangat baik dan 31,8% responden menilai baik.</p>
3.	<i>A Study of Relationship between Statistfaction with Compensation and Work Motivation</i> (Ghanzanfer, 2011)		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Cros sectional study</i> - Pegawai layanan seluler di Lahoi - Variabel independen: Kepuasan Kerja. Variabel Dependen: Kompensasi dan Motivasi Kerja - <i>Self-administered quetionare</i> - <i>Gamma test</i> 	35,1% responden dengan motivasi kerja tinggi, memiliki kepuasan kerja tinggi, 8,7% responden dengan kompensasi dan memiliki kepuasan yang rendah, 21% responden dengan memiliki motivasi kerja rendah, kepuasan rendah, 64,9% motivasi kerja renda, kompensasi tinggi, memiliki kepuasan

			tinggi.
4.	<i>Influence of Motivation Andculture Organizational Commitmen and Performance of Employee of Medical Service</i> (Widyaningrum, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Explanatory Research</i> - 175 Responden - Variabel independen: motivasi dan budaya kerja. Variabel dependen: Komitmen organisasi dan kinerja - <i>Structural equition modeling (SEM).</i> 	Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
5.	Indeks Remunerasi Tenaga Keperawatan (Suprajitno, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Deskriptif</i>, studi terbagi menjadi dua: Level pertama adalah aurvei dan <i>focus group discussion</i> (FGD) dan level kedua menilai rumus indek remunerasi dengan simulasi. - Subjek untuk survei adalah 117 Perawat, sedangkan untuk FGD adalah 2 eksekutif manajemen dan 10 perawat. - <i>Goodness off fit index</i> 	82,7% dari rumus indeks remunerasi dapat dijelaskan oleh faktor-faktor ditempat kerja, pekarjaan tambahan dan jenis intervensi keperawatan 17,3% dari rumus indeks remunerasi dijelaskan faktor lain.
6.	Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecendrungan mengalami <i>Burnout</i> pada Perawat di RSUD Serui-Papua (Nurcholis, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Korelational - 120 responden - Variabel independen: Motivasi Kerja Perawat. - Variabel dependen: <i>burnout</i> pada Perawat. - Purposive sampling 	27,7% responden, motivasi kerja perawat memberikan kontribusi terhadap kecendrungan mengalami <i>Burnout</i> . 72,3% responden, dosebabkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kecendrungan mengalami <i>burnout</i> .
7.	Pemeringkatan Pekerjaan pada Semua Rumah Sakit Pendidikan Sebagai Bagian dari Pengembangan Sistem Remunerasi. (Rachmawati, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Deskriptif dan eksploratif - Anggota tim dari tiap bagian di Rumah Sakit - Variabel tidak ada - Instrumen: Lembar observasi 	Ditemukan 3 faktor pembanding, yaitu: beban kerja, tanggung jawab dan resiko untuk membandingkan pekerjaan yang satu dengan yang lainnya.