

PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI NON PNS DI RUMAH SAKIT DUNGUS MADIUN

Ririn Widiayanti¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Email: ririnwidiayanti200110@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

Email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

Email: robbeyvan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai NON PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran langsung kepada pegawai NON PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan smartPLS Versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun. *Reward* tidak berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun. *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui *Perceived Organizational Support* Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun

Kata Kunci: *Reward*, Kepuasan Kerja dan *Perceived Organizational Support*.

Abstract

This research aims to empirically prove the effect of giving rewards on job satisfaction through perceived organizational support as a mediating variable for non-civil servant employees at Dungus Madiun Hospital. This research is a quantitative study with a sample size of 109 people. The sampling method is using saturated samples. Data were collected using a questionnaire which was distributed directly to NON PNS employees at Dungus Madiun Hospital. The data analysis technique uses a test tool in the form of Structural Equation Modeling (SEM) with smartPLS Version 3.0. The results of this research show that rewards influence the job satisfaction of NON PNS employees at Dungus Madiun Hospital. Rewards have no effect on Perceived Organizational Support for NON PNS Employees at Dungus Madiun Hospital. Perceived Organizational Support influences the Job Satisfaction of NON PNS Employees at Dungus Madiun Hospital.

Rewards have no effect on Job Satisfaction through Perceived Organizational Support for NON PNS Employees at Dungus Madiun Hospital

Keywords: *Reward, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus ditingkatkan secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan didalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu (Jati, 2016). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi, diberbagai bidang perusahaan yang bergerak dalam sektor perindustrian, infrastruktur, property, perbankan dan pelayanan kesehatan.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk berkontribusi secara maksimal yaitu dalam bentuk pelayanan kesehatan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, maka pelayanan kesehatan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, terutama semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat dan menghadapi pesatnya bidang pelayanan kesehatan diteknologinya, hal ini mempengaruhi praktisi kesehatan di sistem pelayanan kesehatan yang salah satunya adalah tenaga medis di badan pelayanan kesehatan ini adalah perawat. Keberhasilan perawat dalam mencapai kesuksesan bekerja ditunjang oleh salah satu aspek yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan pekerjaan, dapat diselesaikan dengan baik seluruh tugas pekerjaan baik dari pengetahuan atau keterampilan yang merupakan komponen penting.

Perbedaan status pekerjaan dalam pekerjaan dapat menyebabkan suatu masalah. Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada

masyarakat juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu (Gibson, 2006). Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran berbagai disiplin tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit termasuk perawat, karena sebagian besar pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Kepuasan kerja perawat diyakini sangat menentukan terbentuknya kepuasan pasien yang berdampak besar terhadap mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan suasana yang memotivasi dan meningkatkan produktivitas (Bustami, 2011).

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun didirikan pada tanggal 5 juli 1939 diatas tanah milik Pemerintah kolonil Belanda. Rumah Sakit Paru Dungus di tetapkan menjadi Rumah Sakit Paru berdasarkan pada Perda Nomor 37 Tahun 2000 serta Pergub Nomor 26 Tahun 2002 dikembangkan dengan memberikan pelayanan umum selain paru. Pada Tahun 2011 ditetapkan sebagai Rumah Sakit terakreditasi 5 pelayanan dasar, Pada Tahun 2012 ditetapkan sebagai PPK Unit kerja dengan status penuh. Rumah Sakit Paru Dungus Madiun merupakan rumah sakit khusus paru tipe C dan sedang berproses dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan untuk menjadi rumah sakit khusus paru tipe B yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sendiri memiliki jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 197 dan diantaranya pegawai PNS Sebanyak 89 orang, pegawai Non PNS sebanyak 104 orang, dan KSO sebanyak 4 orang yang mempunyai 3 gelombang jam masuk kerja pegawai. Untuk Shif pagi mulai pukul 07.00 – 14.00 WIB, untuk shif siang mulai pukul 14.00 – 21.00 WIB, dan untuk shif malam mulai pukul 21.00 – 07.00 WIB. Adapun karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 data jumlah karyawan tenaga medis, paramedis dan tenaga administrasi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Keterangan	Jumlah	Status	
			PNS	Kontrak
1	Tenaga Medis	53	41	12
2	Paramedis	82	27	55
3	Tenaga Adminitrasi	68	21	47
Jumlah		203	89	114

Sumber : Divisi MSDM Rumah Sakit Paru Dungus Madiun (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk karyawan bagian tenaga medis memiliki jumlah yang paling besar yaitu sebanyak 82 karyawan dengan jumlah karyawan yang sudah diangkat menjadi PNS sebanyak 27 karyawan. Hal ini dikarenakan pada suatu rumah sakit seperti pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun memang sangat membutuhkan karyawan bagian paramedis. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa dari seluruh karyawan pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, masih banyak pegawai yang belum di angkat menjadi PNS, bisa saja tergantikan oleh Pegawai P3K, disini peran *perceived organizational support* sangat menentukan dalam fenomena yang ada di pegawai Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Fenomena yang tampak saat ini adalah kurangnya kedisiplinan kerja pada pegawai Non PNS dalam hal tepat waktu dan kehadiran. Padahal Rumah Sakit Paru Dungus Madiun memiliki aturan dan sanksi yang berupa larangan dan kewajiban pegawai yang sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Adapun bentuk *reward* yang diberikan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun kepada pegawainya yang Non PNS dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 1.3 Pemberian *reward* oleh Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Kepada Pegawai NON PNS

No	Jenis <i>reward</i>	Periode
1	Bonus Bulanan (Dalam bentuk uang)	1 bulan sekali
2	Bonus tahunan	1 tahun sekali
3	Inssentif	Apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan yang sulit
4	Penghargaan (berupa barang ex : elektronik, barang rumah tangga)	Apabila pegawai tersebut berprestasi

Sumber: Observasi Langsung dengan Divisi MSDM RSUD Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan oleh Rumah Sakit Paru Dungus Madiun kepada pegawai non PNS yang memiliki setiap kebutuhan dan jenis dari kebutuhan tersebut, dan dijelaskan dalam memberikan *reward* ini Rumah Sakit Paru Dungus Madiun harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan kepuasan kinerja pegawai NON PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Pemberian *reward* yang dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja

karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi *Standar Operasional Produser* (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *reward* yang diberikan hanya pada saat mendapat pekerjaan lembur, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun terkadang diabaikan.

Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi. Pada kenyataannya masih banyak perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit Paru Dungus Madiun mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para pegawai. Pegawai Rumah Sakit Paru Dungus Madiun masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para pegawai dengan melakukan pemberian *reward* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Tingkat kepuasan para pegawai Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun masih sangat kurang, masih banyak dari para pegawai yang tidak hadir setiap bulannya dan masih banyak juga dari para pegawai yang datang terlambat setiap harinya dan banyak dari pegawai yang tidak memperdulikan jam kerjanya serta tidak memperdulikan dari kebijakan yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang berupa pemotongan insentif dari jasa pelayanan dan pemberian sanksi tertulis yang bisa mempengaruhi pemindahan bagian kerja di rumah sakit. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dapat digunakan beberapa alternatif pemecahan masalah, diantaranya yaitu dari pihak rumah sakit seharusnya selalu memberikan dukungan, masukkan dan memberlakukan sistem *reward* yang sudah dibuat secara semestinya yang berupa penambahan insentif dari jasa pelayanan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan performa kehadiran dan dapat berpengaruh dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja dari para pegawai, disiplin kerja serta semangat kerja dari para

pegawai untuk bisa berubah menjadi pegawai yang berkualitas, berdisiplin dan bekerja lebih maksimal.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri & Setyaningrum (2024), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi berperan memperlemah pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z. Penelitian lain yang dilakukan oleh Foenay et al. (2020), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatinnisa et al. (2020), yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui dukungan organisasi.

Reward

Budaya dalam menerapkan *reward* dapat memainkan peran penting dalam memotivasi staf. Implikasi atas *reward* dapat membentuk nilai, norma, dan pola perilaku apa pun yang telah tumbuh dan dikembangkan dari waktu ke waktu, untuk memandu kompensasi dan motivasi staf mereka menuju pencapaian tujuan dan target. Rewards dapat berupa benefit gabungan dari moneter dan non-moneter yang diperoleh untuk pekerjaan yang dilakukan seperti yang dipersyaratkan oleh perusahaan (Addar et al., 2022). Menurut Darmawati et al. (2024), *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk memuaskan karyawan karena sudah bekerja melebihi kapasitas atau bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support dapat didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Sadhana & Satrya, 2020). Menurut Eisenberger et al. (2020), mengemukakan jika *Perceived Organizational Support* adalah penafsiran karyawan tentang seberapa jauh apresiasi institusi melakukan evaluasi terhadap kontribusi karyawan dan mau memedulikan tingkat kemakmuran yang diterima oleh karyawan.

Hipotesis

Melalui kajian teoritis dan empiris yang dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : *Reward* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun.
- H2 : *Reward* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Perceived Organizational Support* Pada Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun.
- H3 : *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun.
- H4 : *Reward* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Pada Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun.

B. METODE PENELITIAN

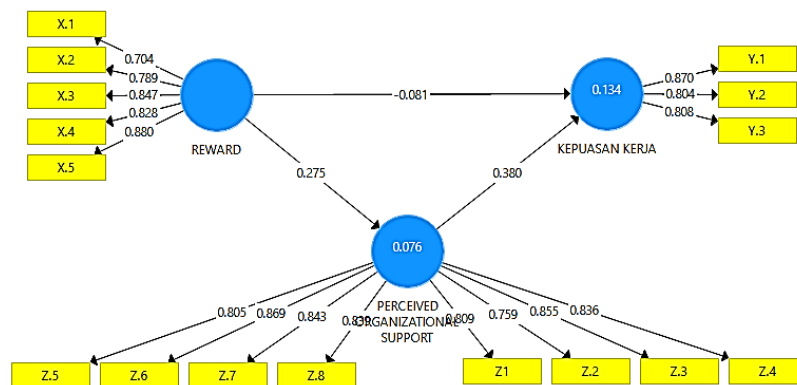
Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek pada Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner secara langsung). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai NON PNS di

Rumah Sakit Dungus Madiun. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh seluruh Pegawai NON PNS di Rumah Sakit Dungus Madiun yang berjumlah 114 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS dengan Karakteristik dari pengumpulan data pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan terakhir, domisili dan lama bekerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Berdasarkan operasional variabel penelitian ini, bentuk model penelitian kemudian diolah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji validitas model. Untuk menguji validitas model menggunakan outer model (model pengukuran)



Gambar 1. Uji Outer Model

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Tabel 3. Hasil Analisis Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Reward (X1)	0.585
Perceived Organizational Support (Z)	0.619
Kepuasan Kerja (Y)	0,653

Sumber: Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) variabel *Reward*, *Perceived Organizational Support* dan *Kepuasan Kerja* > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)**Tabel 3. Hasil Analisis *Cronbach's alpha***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0.922	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i> (Z)	0.979	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.964	Reliabel

Sumber: Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Reward* sebesar 0.922, *Perceived Organizational Support* sebesar 0.979 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.964. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan *reliabel* (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis Model Struktural (Inner Model)**Uji *R-square* (R2)****Tabel 4. Hasil Uji *R-square* (R2)**

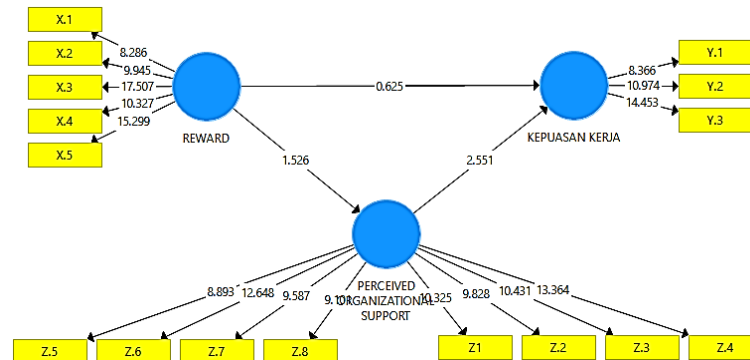
Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Perceived Organizational Support</i> (Z)	0,274	0,259
Kepuasan Kerja (Y)	0,800	0,807

Sumber: Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-square* Kepuasan Kerja sebesar 0,800. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini sebesar 80%, dan nilai *R-square adjusts* Kepuasan Kerja sebesar 0,807 atau sebesar 80% sedangkan *R-square adjusts Perceived Organizational Support* sebesar 0,274 atau sebesar 27%, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Perubahan nilai *R-square* (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas atau variabel independent tertentu terhadap variabel terikat apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Hipotesis

Model Persamaan Struktural



Gambar 4.2 Uji Inner Model

Sumber : Hasil SmartPLS (2024)

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Reward -> Kepuasan Kerja	0.214	0.226	0.068	3.127	0.002
Reward -> Perceived Organizational Support	0.007	0.013	0.182	0.041	0.967
Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja	0.357	0.342	0.176	2.026	0.045

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai *t statistics* > *t tabel* $3.127 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.002 < 0.05$
2. *Reward* tidak berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* karena nilai *t statistics* < *t tabel* yaitu $0.041 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.967 > 0.05$
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai *t statistics* > *t tabel* $2.026 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.045 < 0.05$

Uji Mediasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Mediasi

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Reward -> Perceived Organizational Support - > Kepuasan Kerja</i>	0.003	0.023	0.050	0.053	0.003

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui *Perceived Organizational Support* karena nilai *t statistics* < *t tabel* yaitu $0.053 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.958 > 0.05$

D. SIMPULAN

Setelah melalui tahap analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pertama menunjukkan bahwasanya *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, tambahan imbalan diluar gaji, bonus tersebut mampu membuat pegawai NON PNS merasa puas, senang, dan dihargai oleh instansi apa lagi dengan status mereka yang masih NON PNS. Pegawai NON PNS Rumah Sakit Dungus Madiun mendapatkan insentif yang sama dengan pegawai lain. Saat target terpenuhi Pegawai NON PNS Rumah Sakit Dungus Madiun menyatakan mendapatkan bonus yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Bonus dikatakan sangat penting bagi karyawan karena bonus merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan kontribusi yang luar biasa dari seorang karyawan.

Pegawai NON PNS Rumah Sakit Dungus Madiun menyatakan bahwasanya mereka akan diangkat menjadi PNS jika mencapai target yang sudah diberikan, kesempatan itu salah satu *reward* yang diberikan oleh pihak instansi dan kesempatan tersebut didapatkan oleh semua pegawai yang belum diangkat menjadi PNS. Variabel kedua *Reward* tidak berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support*, organisasi tidak terlalu peduli terhadap pegawainya terkait pemberian *reward*, organisasi tidak

menerima keluhan dari pegawainya, organisasi juga tidak terlalu peduli terkait kesejahteraan Pegawai NON PNS dan pegawai non pns juga tidak dihargai terkait usaha ekstra mereka. Budaya dan nilai-nilai organisasi mungkin sudah terlalu kuat sehingga *reward* tidak mempengaruhi persepsi karyawan tentang dukungan yang mereka rasakan, bahkan dari jenis atau bentuk *reward* yang diberikan mungkin tidak relevan atau tidak sesuai dengan apa yang dianggap berharga oleh karyawan, sehingga tidak mempengaruhi persepsi mereka.

Variabel ketiga menunjukkan hasil *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan merasakan bahwa *Perceived Organizational Support* membuat mereka lebih teliti dalam bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaannya bahkan pekerjaan yang menurut mereka sulit tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik, bertanggung jawab saat tugas yang diberikan dan pegawai sudah ditetapkan sesuai dengan kemampuan mereka, dengan itu mereka dapat memperoleh kepuasan kerja tersendiri dari kebijakan yang sudah diterapkan oleh organisasi.

Pegawai NON PNS yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memberikan arahan kepada pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai dapat berusaha untuk mencapai target organisasi. Variabel terakhir menunjukkan bahwa *Reward Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Perceived Organizational Support*, *reward* tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan mereka, perusahaan tidak memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawainya, pegawai merasa keluhannya tidak diperhatikan organisasi, pemberian *reward* hanya berlaku sesuai standar organisasi dan mereka tidak mendapatkan *reward* terkait kesejahteraan mereka, kesejahteraan mereka tidak terlalu diperhatikan oleh organisasi.

E. SARAN

Bagi pihak Rumah Sakit Dungus Madiun, Intansi harus terus mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengelolaan karyawan, termasuk kepuasan kerja dan manajemen sumber daya manusia. Penerapan *Reward* dan *Perceived Organizational Support* selalu adil baik di pegawai PNS maupun di NON PNS agar pegawai tersebut memiliki kepuasan kerja. Bagi Penelitian Peneliti selanjutnya diharapkan mampu

mencari sampel pada objek lain atau bahkan berada dikota dan provinsi lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Addar, B. Al, Joko Suyono, & Elisabeth, D. R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 01(01), 45–57.

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media : Yogyakarta.

Bustami. (2011). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya*. Jakarta : Erlangga.

Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 104–116. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12738>

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.

Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support (Studi Pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Industri Otomotif Di Kawasan Jababeka). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 791–804.

Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 11(1), 83–98.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Universitas Diponegoro Semarang.

Gibson, R. B. (2006). Sustainability assessment: Basic components of a practical approach. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 24(3), 170–182.

Hidayatinnisa, N., Adisaksana, H., & Fauziah. (2020). Efektifitas Pemberian Reward Intrinsik dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Salesmen dimasa

Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 60–75.

Jati, B. R. G. (2016). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi* (Vol. 19, Issue 5).

Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.

Sadhana, I. P. D., & Satria, I. G. B. H. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Marga Yumna Adventur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2830–2851.