BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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, 2017). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan konstribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi, diberbagai bidang perusahaan yang bergerak dalam sektor perindustrian, inrastruktur, property, perbankan dan pelayanan kesehatan.

Salah satu perusahaan yang dituntun 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.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Menurut Nangoi et al. (2014), mengatakan bahwa perawat di Indonesia jumlahnya paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak Rumah Sakit tidak hanya perilaku *in role* atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role*. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah 40-60 % di Rumah Sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit, yaitu sekitar 40 – 60 %.

Menurut Mulyono (2004) dalam pandangan manajemen modern, perawat merupakan sumber daya manusia (*human resources*) sekaligus merupakan asset paling penting, yang apabila kinerjanya bagus mampu memberikan prestasinya dengan baik. Perawat merupakan tenaga yang paling lama berinteraksi dan

berhubungan dengan pasien selama jam kerjanya sehingga baik buruknya kinerja di rumah sakit sangat dipengaruhi kepuasan kerja perawat itu sendiri (Kusumaningrum, 2012). Peraturan Menteri Kesehatan No. 1199 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah tahun 2004, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam pemenuhan sarana kesehatan, maka dalam jangka waktu tertentu diperlukan tenaga kesehatan di luar Jalur PNS. Tenaga kesehatan di luar Jalur PNS ini diperoleh melalui pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja sehingga diperoleh tenaga kesehatan sesuai kebutuhan.

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. Menurut Marquis (2010), menyampaikan bahwa kualitas pelayanan keperawatan tidak hanya tergantung dari personel keperawatan saja tetapi juga tergantung dari dukungan pihak manajerial malalui fungsi manajemennya yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, sehingga mampu menciptakan organisasi yang memungkinkan pekerja tumbuh, meningkatkan motivasi dan produktivitas, menunjukan penghargaan yang positif terhadap pekerja, mengakui prestasi serta mendorong tercapainya kepuasan kerja.

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). Kepuasan kerja adalah rasa psikologis kepercayaan dan kepuasan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keinginan dan harapan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dan loyalitas untuk bekerja (Elarabi & Johari, 2014). Hasil penelitian Newman et al. (2014), bagi perawat rumah sakit melakukan survei kuesioner dan menemukan dampak positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menentukan sikap dan tolak ukur perasaan setiap individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai elemenpenting bagi perusahaan.

Menurut Zulkarnain & Setyaningrum (2022), menyatakan bahwa rasa puas saat bekerja sebagai salah satu hal utama dan perusahaan diharuskan memperhatikan hal tersebut karena hal ini salah satu tolak ukur perasaan karyawan ketika melakukan pekerjaannya dan perasaan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karena rasa puas yang tercipta dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa dorongan atau motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan menjadi lebih produktif. Salah satunya adalah berkurangnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan yang berstatus kerja paruh waktu maupun kontrak ditemukan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang merupakan pegawai tetap. Kepuasan kerja yang tinggi dibutuhkan dalam hal ini

karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mengerahkan usaha (*effort*) yang lebih besar dalam bekerja (Brown, 1996).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2017), yang menyatakan bahwa di sebuah rumah sakit di Jawa Tengah menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat karena kurangnya penghargaan yang diberikan pada perawat, penghargaan tersebut tidak hanya dalam bentuk gaji atau upah yang diterima saja melainkan bentuk pujian dari kepala ruang, sehingga perawat memiliki motivasi kerja yang cukup rendah. Selain itu pekerjaan dengan gaji tinggi dan berbagai benefit lainnya atau bisa disebut sebagai *reward* dalam pekerjaan merupakan kriteria pekerjaan paling ideal untuk karyawan (Adinda et al., 2023), hal tersebut juga menjadi pendorong timbulnya rasa kepuasan kerja. Salah satu cara bagi perusahaan untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk berprestasi di tempat kerja adalah dengan pemberian *reward*. Penghargaan (*reward*) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja (Hasibuan, 2010)

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. Penghargaan atau *reward* dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran – sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

reward tidak semata hanya pada pemberian *reward* misalnya upah, gaji, bonus, tunjangan kesehatan, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward* (finansial). Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward* (non finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan (Widuri et al., 2016)

Organisasi juga dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. Sistem *reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Menurut Jati (2017), *reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Hal itu diyakini bisa meningkatkan tingkat prestasi kerja. Tingkat prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan ukuran dari *reward* yang sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi agar tujuan organisasi atau perusahaan berjalan efektif dan efisien secara optimal (Foenay et al., 2020)

Tidak hanya dilihat dari pemberian *reward*, dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja berjalan secara maksimal maka kepuasan antar karyawan akan

meningkat. Riset yang ditemukan oleh Sun (2019), menyatakan bahwa *Percieved Organizational Support* hendaknya mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan emosi positif, serta partisipasi kerja karyawan, kemauan untuk bertahan dalam perusahaan serta mengurangi tekanan kerja. Kemauan secara sukarela serta mengurangi tingkatan sikap penarikan diri, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas organisasi. Persepsi dukungan perusahaan atau organisasi atau lebih dikenal sebagai *Percieved Organizational Support* didefinisikan sebagai persepsi individu atau karyawan tentang bagaimana kedepannya dalam perusahaan untuk berkehendak menunjang dukungan kepada karyawan dan sejauh mana perusahaan atau organisasi mampu untuk memfasilitasi dukungan berupa bantuan kepada mereka.

Menurut Sun (2019), mengungkapkan bahwa anggapan karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusinya serta kesejahteraan karyawan tersebut. Persepsi dukungan orgnaisasi yang dialami akan meningkatkan kepercayaan komprehensif yang dibangun oleh penilaian tiap karyawan terhadap strategi serta proses organisasi yang bersumber pada pengalamannya terhadap prosedur yang telah terbentuk serta kebijakan yang berlaku. dan penerimaan sumber daya manusia, serta interaksinya dengan karyawan lainnya dalam organisasi. Dukungan perusahaan atau organisasi adalah persepsi individu atau karyawan bahwa perusahaan dimana karyawan bekerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Asumsi bahwa pemberi kerja menghargai karyawannya akan meningkatkan keyakinan diri pekerja bahwa perusahaan ingin memenuhi kesejahteraanya untuk memahami perilaku dan sikap pekerja dan kepuasan kerja.

Bentuk penghargaan ini dapat berupa kenaikan jabatan, penghargaan secara verbal seperti mengucapkan terimakasih atas kerja baiknya atau bisa juga kenaikan gaji karyawan. *Perceived Organizational Support* mempengaruhi perasaan terhadap setiap individu yang berada di setiap perusahaan. Perasaan yang timbul dari dorongan yangdidapatkan dari dalam perusahaan dapat berpengaruh mendorong adanya rasa kepuasan kerja. *Perceived organizational support* yang diterima oleh setiap individu menimbulkan rasa keyakinan dan rasa dihargai oleh perusahaan atas peningkatan kinerjanya (Nadesan & Shah, 2020). Berdasarkan penjelasan serta sari beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. 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. Dengan 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 (2022)

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 membutuhkaan 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 menentukkan dalam fenomena yang ada di pegawai Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Besarnya kontribusi pegawai pada masa kerja bisa diukur dengan

produktivitas kinerja pegawai tersebut. Berikut tabel masa kerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Masa Kerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	> 3 tahun	62
2	3-5 tahun	33
3	5 < tahun	19
Jumlah		**114**

Sumber: Data Primer divisi MSDM Rumah Sakit Paru Dungus Madiun (2024)

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa masa kerja pegawai non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun rata-rata kurang dari 5 tahun pegawai Non PNS dan ada pegawai yang sudah 5 tahun keatas belum diangkat PNS. Bentuk *reward* di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah penambahan insentif dalam bentuk jasa pelayanan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat berpengaruh dalam performa kepuasan pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut. 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 *reward*	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 perkerjaan 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. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku, sehingga para pegawai non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja, hal ini bisa dilihat pada table penilaian kerja pegawai PNS dan non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Tabel 1.4 Penilaian Kerja pegawai PNS dan non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Status Jabatan	Tahun	Penilaian Kinerja					
			Displin	Inisiatif	Kerja sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Rata-Rata Nilai
1	Pegawai PNS	2021	82	84	80	82	85	83
		2022	84	88	78	82	85	84
		2023	87	90	83	89	87	87
2	Pegawai non PNS	2021	78	88	79	80	83	82
		2022	81	88	81	82	81	83
		2023	82	90	80	81	86	84

Sumber: Data Primer divisi MSDM Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Dari data diatas menunujukan bahwasanya pegawai non PNS kinerjanya masih dibawah pegawai PNS, tetapi dari tahunnya memiliki kenaikan kinerja hal ini dikarenakan pemberian *reward* yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan data absensi yang didapatkan dari Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 Pegawai Non PNS sebanyak 104 orang, masih menemukan keterlambatan kerja dan ketidak hadiran kerja pegawai Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 1.5 Absensi pegawai Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah Hari Kerja x Jumlah pegawai	Jumlah hadir seluruh Pegawai	% hadir	Jumlah tidak hadir seluruh pegawai	% khadir
1	Juli	114	27	2.808	2.597	92	211	8
2	Agustus	114	25	2.600	2.449	94	151	6
3	Septeber	114	26	2.704	2.523	93	181	7
4	Oktober	114	26	2.704	2.588	95	116	5
5	Novemb er	114	27	2.808	2.704	96	104	4
6	Desembe r	114	27	2.808	2.437	86	371	14

Sumber : Data primer divisi MSDM Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa persentase keterlambatan pegawai Non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun bulan Juli 2023 hingga bulan Desember 2023 terus mengalami peningkatan sebesar 2% setiap bulannya. Pada bulan Juli 2023 persentase keterlambatan pegawai sebesar 8%, bulan Agustus 2023 persentase keterlambatan pegawai sebesar 6%, bulan September 2023 persentase keterlambatan pegawai sebesar 7%, bulan Oktober 2023 persentase keterlambatan

pegawai sebesar 5%, bulan November 2023 presentase keterlambatan pegawai sebesar 4%, dan bulan Desember 2023 persentase keterlambatan pegawai sebesar 14% yang seharusnya 0% dari target keterlambatan rumah sakit. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang masih kurang di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang dilihat dari rata-rata persentase ketidakhadiran dan persentase keterlambatan waktu kedatangan pegawai masih terus meningkat. Rata-rata persentase ketidakhadiran dari bulan Juli 2023 hingga bulan Desember 2023.

Hal ini menunjukkan bahwa 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. Jika dibiarkan terus menerus dapat mengakibatkan semangat kerja dari para pegawai semakin menurun dan dapat mempengaruhi para pegawai yang kinerjanya bagus. Sehingga dapat berpengaruh dari hasil kerja yang didapatkan. 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 sehingga dapat terbentuk disiplin kerja pegawai yang baik dan akhirnya dapat menghasilkan kepuasan kerja dalam diri pegawai.

Riset 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 perusahaan industri otomotif di kawasan jababeka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Foenay et al. (2020), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di pdam tirta lontar kabupaten kupang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatinnisa et al. (2020), yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui dukungan organisasi. Berdasarkan fenomena dan beberapa riset yang sudah dijelaskan diatas dapat ditemukan hasil riset tentang *reward*, kepuasan kerja, *perceived organizational support* merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari uraian diatas penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun"**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini terdapat Batasan masalah yang bertujuan untuk menghindari permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan meliputi *reward* (X), Kepuasan Kerja (Y) dan *Perceived Organizational Support* (Y).
2. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun?
4. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empririk mengenai pengaruh Untuk membuktikan secara empiris mengenai Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Pada Pegawai Non PNS Di Rumah Sakit Dungus Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja melalui *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya *rewrad* dalam upaya mengurangi meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja ataupun dampak positif *reward* terhadap kepuasan kerja melalui *perceived organizational support*.

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat dan penelitian di dalam perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi kepuasan kerja pegawainya agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.

b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.