

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 42 responden.

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya

Berawal dari sebuah Klinik dan Labotarium Fertilitas, pelayanan Teknologi Reproduksi Berbantu (TRB atau Bayi Tabung) dimulai pada tahun 1990 yang diprakarsai oleh dr. Aucky Hinting., Sp.And, Phd dan tim dokter. Klinik dan Labotarium Fertilitas memberikan pelayanan diagnosis infertilitas secara lengkap mulai dari konsultasi ginekologi dan andrologi, pemeriksaan khusus seperti ultrasonografi sampai pada laparaskopi. Dalam perkembangannya mulai bulan September tahun 1994 Tim Fertilitas telah melaksanakan program satelit TRB di Rumah Sakit Budi Mulia, pada tahun 1998 Rumah Sakit Budi Mulia berubah nama menjadi Rumah Sakit Siloam Hospital Surabaya. Untuk memberikan pelayanan dan kenyamanan yang lebih baik pada tahun 2013 pelayanan dialihkan ke Klinik Utama Ferina di Jalan Irian Barat 7-11 Surabaya yang selanjutnya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Surabaya. Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya adalah Rumah Sakit tipe C.

Visi Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina adalah “Menjadi pusat unggulan (*center of excellence*) perawatan kesuburan yang unggul, mandiri, inovatif, dan bermartabat”. Misi Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina adalah 1). Memberikan perawatan kesuburan komprehensif mulai konsultasi sampai TRB yang mudah, aman, terjangkau, dan berhasil. 2). Memberikan perawatan kesuburan

komprehensif dengan pendekatan holistik, yakni medis, psikologis, sosial, dan spiritual. 3). Memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak yang bermutu dan aman. 4). Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia melalui pemberdayaan kemampuan.

Pelayanan Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina meliputi : Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Medis Fertilitas, Pelayanan Medis Kebidanan dan Kandungan, Pelayanan Medis Anak, Pelayanan Medis Andrologi, Pelayanan Medis Bedah, Pelayanan Medis Penyakit Dalam, Pelayanan Penunjang Medis (Laboratorium), Pelayanan Penunjang Klinis (Gizi, Farmasi, Rekam Medis, Psikologi), Pelayanan Penunjang Non Klinis (Ambulance, Laundry, Pemulasaran Jenazah). Ruang Rawat Inap terdiri dari : Ruang Rawat Inap VIP, Ruang Rawat Inap 1 Utama, Ruang Rawat Inap 1 A, Ruang Rawat Inap 1 B, Ruang Rawat Inap 2, Ruang Rawat Inap 3, *High Care Unit*, Ruang Perinatologi, *Neonatal Intensive Care unit*

5.1.2. Data Umum

Analisis univariat terhadap masing-masing variabel ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi untuk data kategorik yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja. Karakteristik responden berdasarkan data umum yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan data umum di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

No	Data Umum	Jumlah	Persentase
Umur			
1	21-35 Tahun	37	88,1
2	> 35 Tahun	5	11,9
Pendidikan			
1	Diploma	31	73,8

2	S1 Keperawatan	1	2,4
3	Ners	10	23,8
Lama Kerja			
1	< 3 tahun	18	42,8
2	≥ 3 tahun	24	57,2
Jumlah		42	100

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan data berdasarkan umur responden didapatkan data hampir seluruhnya berusia 21-35 tahun sebanyak 37 responden (88,1%), Berdasarkan pendidikan responden didapatkan data bahwa sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan diploma 3 keperawatan sebanyak 31 responden (73,8%). Berdasarkan lama kerja responden didapatkan data sebagian besar telah bekerja selama ≥ 3 tahun sebanyak 24 responden (57,2%). Berdasarkan ruang dan sifat pekerjaan didapatkan data sebagian besar perawat bekerja di ruang rawat inap sebanyak 28 responden (66,6%) dan berdasarkan jabatan didapatkan data hampir seluruhnya adalah perawat pelaksana sebanyak 35 responden (83,3%)

5.1.3. Data Khusus

Data khusus diperoleh berdasarkan pengisian instrument penelitian yang dikategorikan sesuai dengan variable independen (reward intrinsic dan ekstrinsik) dan variable dependen (kepuasan kerja). Hasil pengisian kuesioner tersebut dianalisis secara univariat dan didapatkan data sebagai berikut :

1. Reward Intrinsik

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan reward intrinsik di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

No	Reward intrinsic	Jumlah	Persentase
1	Baik	11	26,2
2	Cukup	27	64,3

3	Kurang	4	9,5
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup baik atas reward intrinsik yang diberikan oleh rumah sakit sebanyak 27 responden (64,3%).

2. Reward Ekstrinsik

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan reward ekstrinsik di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

No	Reward Ekstrinsik	Jumlah	Persentase
1	Baik	7	16,7
2	Cukup	30	71,4
3	Kurang	5	11,9
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup baik atas reward ekstrinsik yang diberikan oleh rumah sakit sebanyak 30 responden (64,3%)

3. Kepuasan

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

No	Kepuasan	Jumlah	Persentase
1	Puas	8	19
2	Cukup Puas	30	71,4
3	Kurang Puas	4	9,6
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 30 responden (71,4%).

5.1.4. Analisis Data Bivariat

1. Tabulasi Silang Antara Variabel Reward intrinsik Dengan Kepuasan kerja

Tabel 5.5 Tabulasi Silang Antara Reward intrinsik dengan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

Reward Intrinsik	Kepuasan						Jumlah	
	Kurang		Cukup		Puas		f	%
	f	%	F	%	F	%		
Kurang	1	25	3	75	0	0	4	100
Cukup	3	11,1	23	85,2	1	3,7	27	100
Baik	0	0	4	36,4	7	63,6	11	100
Jumlah	4	9,6	30	71,4	8	19	42	100
$\rho = 0,000 \quad \alpha = 0,05 \quad r = 0,603$								

Berdasarkan tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa dari 4 responden yang menyatakan reward intrinsik dalam kategori kurang sebagian besar menyatakan cukup puas dalam bekerja sebanyak 3 responden (75%) . Dan dari 27 responden yang menyatakan reward instrinsik dalam kategori cukup hampir seluruhnya menyatakan cukup puas sebanyak 23 responden (85,2%). Dan dari 11 responden yang menyatakan reward intrinsik dalam kategori baik sebagian besar menyatakan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 7 responden (63,6%)

Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai $\rho = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima berarti ada hubungan antara reward intrinsic dengan kepuasan kerja di RS ibu ddan anak Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai $r = 0,603$ maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

2. Tabulasi Silang Antara Variabel Reward Ekstrinsik Dengan Kepuasan kerja

Tabel 5.6 Tabulasi Silang Antara Reward ekstrinsik dengan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021

Reward Ekstrinsik	Kepuasan						Jumlah	
	Kurang		Cukup		Puas		f	%
	f	%	F	%	F	%		
Kurang	2	40	3	60	0	0	5	100
Cukup	2	6,7	25	83,3	3	10	30	100
Baik	0	0	2	28,6	5	71,4	7	100
Jumlah	4	9,6	30	71,4	8	19	42	100
$\rho = 0,000 \quad \alpha = 0,05 \quad r = 0,585$								

Berdasarkan tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa dari 5 responden yang menyatakan reward ekstrinsik dalam kategori kurang sebagian besar menyatakan cukup puas dalam bekerja sebanyak 3 responden (60%) . Dan dari 30 responden yang menyatakan reward extrinsic dalam kategori cukup hampir seluruhnya menyatakan cukup puas sebanyak 25 responden (83,3%). Dan dari 7 responden yang menyatakan reward extrinsic dalam kategori baik sebagian besar menyatakan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 5 responden (71,4%)

Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai $\rho = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima berarti ada hubungan antara reward extrinsic dengan kepuasan kerja di RS ibu dan anak ferina Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai $r = 0,585$ maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

5.2. Pembahasan

1. Reward intrinsik di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya

Reward intrinsik pada penelitian ini menunjukkan adanya penghargaan yang diterima dari dalam diri pribadi responden seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.2 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup baik atas reward intrinsic yang diberikan oleh rumah sakit sebanyak 27 responden (64,3%). Selain itu terdapat 11 responden (26,2%) yang menyatakan reward intrinsik dalam kategori baik. Sedangkan yang menyatakan reward intrinsic dalam kategori kurang sebanyak 4 responden (9,5%). Distribusi reward intrinsik sesuai indikator menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik atas penyelesaian tugas yang telah diberikan sebanyak 26 responden (61,9%), pada indicator pencapaian prestasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga merasa cukup sebanyak 28 responden (66,7%). Pada indikator reward intrinsik otonomi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 29 responden (69%). Pada indicator pertumbuhan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 23 responden (54,8%).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azman Al (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penerapan informasi dengan keterlibatan penilaian kinerja dalam menangani system penghargaan meningkatkan kepuasan bawahanya. Nitisesmito (2019) menjelaskan *reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Reward dapat diartikan sebagai upaya balas jasa yang dilakukan karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. *Reward* atau penghargaan menurut Kopelman dalam Nursalam, (2020) bahwa faktor penentu organisasi yaitu kepemimpinan dan sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja suatu individu atau organisasi melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi lainnya, yakni pendidikan, berpengaruh pada kinerja individu atau organisasi melalui variabel pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Menurut Manalu (2021) *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.

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya penghargaan secara *intrinsic* timbul dari dalam diri responden sendiri. Responden merasa mereka harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kewajibannya sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja yang baik dan positif. Selain itu karena responden merasa pekerjaan itu adalah tanggung jawab mereka sehingga mereka merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan dengan tepat dan cepat serta tidak memberikan dampak yang negative pada diri mereka. Adanya penghargaan yang berasal dari dalam diri responden ini mendorong mereka merasa semangat dan bergairah dalam bekerja, karena responden merasa rumah sakit mempedulikan dan memperhatikan nasib pekerjanya dan juga responden merasa kebutuhan mereka dapat terpenuhi dengan penghargaan secara *intrinsic* tersebut.

Hasil penelitian pada seluruh indikator reward intrinsik menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja karena mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga prestasi yang dicapai juga semakin baik dan mereka dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja rumah sakit secara optimal. Sedangkan pada responden yang merasa reward secara intrinsik masih kurang terjadi karena adanya perasaan yang kurang nyaman yang dialami responden karena kurang kondusifnya lingkungan yang mendukung proses pekerjaan sehingga mereka merasa kurang dalam menerima intrinsik reward.

2. Reward ekstrinsik di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya

Ekstrinsik reward yang diperoleh responden merupakan penghargaan atau reward yang berasal dari manajemen rumah sakit dalam bentuk finansial seperti gaji, tunjangan, promosi. Hasil penelitian tentang reward ekstrinsik dapat dilihat pada tabel 5.3 yang menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup baik atas reward ekstrinsik yang diberikan oleh rumah sakit sebanyak 30 responden (64,3%). Pada responden yang menyatakan reward ekstrinsik baik terdapat sebanyak 7 responden (16,7%) dan pada responden yang menyatakan reward ekstrinsik dalam kategori kurang sebanyak 5 responden (11,9%). Berdasarkan hasil penelitian perindikator reward ekstrinsik menunjukkan pada indikator gaji sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 23 responden (54,8%). Pada indikator Upah menunjukkan sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 34 responden (81%) . Pada indikator tunjangan menunjukkan bahwa

sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 35 responden (83,3%). Dan pada indikator reward atau penghargaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 34 responden (81%). Pada indikator promosi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik sebanyak 33 responden (78,6%).

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Stajkovic (2019) yang menjelaskan bahwa pemberian *reward* terhadap individu akan mendorong dan memotivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Pemberian gaji kepada akan memberikan kepuasan individu. Pemberian *reward* yang menarik akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Upaya yang digunakan suatu organisasi untuk membuat karyawan agar tetap puas terhadap kinerjanya adalah membuat *reward* menjadi lebih objektif melalui tujuan-tujuan yang didefinisikan dengan jelas dan definisi yang spesifik dari berbagai level kinerja. Saudagar & Pradana (2020) menyatakan reward merupakan salah satu bentuk alat sebagai satu pendorong, penyemangat dan motivasi agar seseorang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Hasibuan, (2018) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Faldian dalam Manalu (2021) *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* merupakan suatu strategi atau kebijakan yang

digunakan untuk mengapresiasi kontribusi seseorang didalam organisasi yang berupa finansial dan non-finansial dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. *ektrinsik reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Menurut peneliti ekstrinsik reward dalam penelitian ini sebagian besar dalam kategori cukup. Hal ini terjadi karena responden merasa dengan adanya penghargaan dari luar diri mereka seperti gaji, promosi dan sebagainya dari rumah sakit dapat memicu semangat responden untuk dapat menumbuhkan melaksanakan dan meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Sedangkan pada responden yang merasa ekstrinsik rewards yang diterima masih dalam kategori kurang terjadi karena adanya factor lain yang mempengaruhi hal tersebut seperti kebutuhan ekonomi atau juga kebutuhan hidup lainnya yang memicu perasaan tersebut. Dilihat dari indikator reward ekstrinsik menunjukkan bahwa sebagian responden merasa cukup baik dalam menerima reward ekstrinsik tersebut. Dimana dengan pembeiran gaji, upah dan tunjangan serta reward atau promosi kinerja akan memacu dan memotivasi responden dalam meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa dengan gaji yang cukup dan sesuai mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik untuk diri sendiri maupun keluarga, begitu pula dengan pemberian tunjangan atau penwaran promosi dan pemberian reward atau penghargaan dapat menjadi pemicu meningkatnya semangat kerja responden.

3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya

Kepuasan kerja menunjukkan adanya perasaan nyaman terhadap pekerjaan yang dijalani responden dan juga dari prestasi yang diperoleh baik secara pribadi ataupun prestasi yang diperoleh dari pihak manajemen rumah sakit. Hasil penelitian kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.4 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 30 responden (71,4%). Pada responden yang merasa puas terdapat sebanyak 8 responden (19%) dan responden yang tidak puas sebanyak 4 responden (9,6%). Hasil penelitian perindikator kepuasan menunjukkan bahwa dari indikator insentif sebagian besar responden merasa cukup puas sebanyak 31 responden (73,8%). Berdasarkan indikator otonomi keperawatan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas sebanyak 24 responden (57,1%). Berdasarkan indikator tuntutan tugas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas sebanyak 26 responden (61,95). Berdasarkan indikator kebijakan organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas sebanyak 21 responden (50%). Dan pada indikator interaksi menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga merasa cukup puas sebanyak 28 responden (66,7%).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016). Mangkunegara, (2017) menjelaskan mengukur kepuasan dapat dilakukan

dengan cara menghitung selisih yang apa seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai; teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai; teori dua faktor dari Herzberg (*two factor theory*) bahwa dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang karyawan dan faktor motivasi (*motivation factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat. Selanjutnya teori keseimbangan (*equity theory*) dengan komponen berupa *input*, *outcome* dan *comparasion person*, juga teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) bahwa kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Menurut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan responden sebagian besar dalam kategori cukup. Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh responden pada penelitian ini termasuk dalam kateogri puas. Hal ini terjadi karena responden merasa dalam melaksanakan pekerjaan lebih nyaman, suasana atau lingkungan kerja mendukung dan kondusif, jarang terjadi perdebatan dengan teman atau rekan sejawat sehingga responden dapat melakukan pekerjaan dengan tenang. Ketenangan dan kenyamanan responden dalam bekerja menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi responden sehingga

mereka akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan mampu memberikan prestasi kerja secara optimal bagi rumah sakit. Adanya kepuasan kerja yang tinggi tersebut membentuk sikap positif dan loyalitas yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja rumah sakit. Berdasarkan indikator kepuasan menunjukkan bahwa seluruh responden merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan oleh rumah sakit, otonomi keperawatan yang dapat dijalankan, tuntutan tugas yang tidak terlalu berat dan juga kebijakan organisasi yang tepat serta adanya interaksi di lingkungan pekerjaan yang kondusif memberikan rasa puas pada responden. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan memberikan perasaan nyaman responden dalam bekerja sehingga mereka akan merasa puas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja secara efisien. Responden yang tidak dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif yang akan menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja.

4. Hubungan Reward intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya

Penghargaan reward intrinsik yang berasal dari dalam diri responden dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja yang dijalannya. Seperti yang dijelaskan pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 4 responden yang menyatakan reward intrinsik dalam kategori kurang sebagian besar menyatakan cukup puas dalam bekerja sebanyak 3 responden (75%) . Dan dari

27 responden yang menyatakan reward instrinsik dalam kategori cukup hampir seluruhnya menyatakan cukup puas sebanyak 23 responden (85,2%). Dan dari 11 responden yang menyatakan reward intrinsic dalam kategori baik sebagian besar menyatakan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 7 responden (63,6%). Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai $\rho = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima berarti ada hubungan antara reward intrinsic dengan kepuasan kerja di RS ibu dan anak Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai $r = 0,603$ maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saudagar & Pradana, (2020) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung reward dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 2,867 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996, diperoleh hasil bahwa $2,867 \geq 1,996$, maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Menurut Handoko (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Nursaadah (2017) menyakan bahwa dengan adanya reward akan timbul kepuasan pada pegawai dimana pada akhirnya akan membuat pegawai

menjadi lebih produktif serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi serta rendahnya kepuasan kerja pegawai. Reward sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, karena reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sehingga apabila reward ditingkatkan maka kepuasan kerja bendahara pengeluaran akan meningkat pula.

Menurut peneliti hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya reward secara intrinsik atau yang berasal dari dalam diri responden sendiri dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Dimana dengan adanya penghargaan atas kinerja yang telah maka mereka akan merasa nyaman dan lam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang diterimanya akan tetapi jika responden tidak dihargai dengan hasil kerja yang telah dilakukan maka akan menunjukkan hal yang sebaliknya mereka akan merasa kurang puas dan akhirnya berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan dengan cukup yaitu sesuai dengan kebutuhan maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja, pemberian penghargaan harus adil yaitu dialokasikan secara proporsional dengan begitu karyawan akan puas sehingga akan memotivasi mereka agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5. Hubungan Reward ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya

Reward ekstrinsik yang diperoleh dari luar diri responden atau dari manajemen rumah sakit dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja yang dijalani

oleh responden, sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 5 responden yang menyatakan reward extrinsic dalam kategori kurang sebagian besar menyatakan cukup puas dalam bekerja sebanyak 3 responden (60%) . Dan dari 30 responden yang menyatakan reward extrinsic dalam kategori cukup hampir seluruhnya menyatakan cukup puas sebanyak 25 responden (83,3%). Dan dari 7 responden yang menyatakan reward extrinsic dalam kategori baik sebagian besar menyatakan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 5 responden (71,4%). Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai $\rho = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima berarti ada hubungan antara reward extrinsic dengan kepuasan kerja di RS ibu dan anak Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai $r = 0,585$ maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu, (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,008 > 0,005$ (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai t hitung $2,846 > 2,040$ t tabel. Menurut Mangkunegara, (2017) menjelaskan bahwa reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga menjadi terdorong untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Menurut peneliti adanya reward secara ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami oleh responden. Reward ekstrinsik dalam hal ini diantaranya hadiah, penghargaan atau imbalan yang di dapat atas prestasi yang telah dicapai, promosi jabatan atau jenjang karir. Reward yang diberikan oleh pihak rumah sakit bertujuan untuk terjalin kerja sama yang erat antara pimpinan dan bawahan. Selain itu kesejahteraan juga bertujuan agar bawahan memiliki kepuasan kerja. Dengan adanya reward yang sesuai dengan kinerja dan hasil kerja pegawai tersebut menunjang motivasi responden untuk tetap dapat meningkatkan kinerjanya dan juga loyalitasnya di terhadap rumah sakit.