

Pengaruh Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik, Sikap Karyawan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Aqidah

The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards, Employee Attitudes on the Perception of Organizational Support on Aqidah Hospital Employees

Akhmad Yusli Farchani¹✉, Liza Nora², Dede Suleman³

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

³Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang, Indonesia.

✉Corresponding author: 23030600004.ahmadyuslifarchani@student.umj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghertahui pengaruh imbalan instrinsik dan ekstrinsik, sikap karyawan terhadap persepsi dukungan organisasi pada karyawan Rumah Sakit Aqidah. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sample dalam penelitian ini sejumlah 72 karyawan di Rumah Sakit Aqidah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara positif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi (Y). Hal ini ditunjukkan dengan thitung > ttabel yakni $3,132 > 1,600$. Sikap Karyawan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi (Y). Hal ini ditunjukkan dengan dengan nilai thitung > ttabel yakni $4,292 > 1,600$. Dan nilai signifikansi regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dan secara simultan variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik (X1) dan Sikap Karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi (Y) yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $10,705 > 3,13$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 10,279 + 0,249X_1 + 0,481 X_2$. Dengan koefisien determinasi sebesar 24,2% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Abstract

The purpose of this study is to find out the influence of intrinsic and extrinsic rewards, employee attitudes on the perception of organizational support in employees of Aqidah Hospital. This research is a quantitative research. The sample in this study was 72 employees at Aqidah Hospital. The results of the study showed that partially the variables of Intrinsic and Extrinsic Rewards (X1) had a positive effect on the Perception of Organizational Support (Y). This is shown by the calculation of t value, namely $3,132 > 1,600$. Employee Attitude (X2) has a positive effect on the Perception of Organizational Support (Y). This is shown by the F value of t value, which is $4,292 > 1,600$. And the regression significance value of 0.000 is smaller than 0.050. And simultaneously, the variables of Intrinsic and Extrinsic Rewards (X1) and Employee Attitudes (X2) had a positive effect on the Perception of Organizational Support (Y), namely $F_{hitung} > F_{tabel}$ of $10.705 > 3.13$. With the value of the multiple regression equation $Y = 10.279 + 0.249X_1 + 0.481 X_2$. With a determination coefficient of 24.2%, the rest of which was influenced by factors that were not studied.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Akhmad Yusli Farchani, Liza Nora, Dede Suleman.

1. Pendahuluan

Persepsi dukungan organisasi merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena seiring berkembangnya zaman, persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi penilaian karyawan terhadap suatu organisasi. Oleh karena itu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka agar tujuan organisasi dapat tercapai. Masalah yang ada di Rumah Sakit Aqidah adalah persepsi dukungan organisasi, karena karyawan yang merasakan bahwa mereka didukung oleh organisasi dapat diharapkan membala perlakuan tersebut dengan melakukan sesuatu hal dengan lebih baik, dibandingkan mereka yang merasakan tingkat dukungan rendah, balasan yang diterima ini bisa berupa sikap karyawan yang negatif yang ditampilkan oleh seorang karyawan.

Fenomena yang terlihat di Rumah Sakit Aqidah menyatakan bahwa imbalan yang diberikan masih belum optimal yang mengakibatkan sikap karyawan kurang baik terhadap organisasi sehingga menyebabkan persepsi dukungan organisasi masih belum berjalan dengan baik.

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan pada saat survey awal di Rumah Sakit Aqidah diketahui karyawan kurang puas pada pekerjaannya karena prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas kurang mendapat imbalan sesuai dengan beban tugas mereka. Sistem imbalan mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari pekerjaannya.

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya bila rumah sakit menyediakan sistem imbalan. Pemberian sistem imbalan akan membuat karyawan merasa dihargai kontribusinya di rumah sakit. Sehingga dengan adanya sistem imbalan ini karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menyukai pekerjaannya. Selain itu, pemberian sistem imbalan akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaiknya kepada rumah sakit.

Permasalahan tersebut dapat dihindari jika dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik.

Akibatnya yang dirasakan oleh rumah sakit adalah beberapa karyawannya menjadi tidak percaya bahwa rumah sakit menjamin kesejahteraan mereka yang mengakibatkan sikap karyawan menjadi kurang baik dalam bekerja seperti karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, menjadi tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing karena karyawan berpikir rumah sakit pun kurang menilai kontribusi yang telah mereka berikan terhadap rumah sakit.

Permasalahan tersebut dapat dihindari jika rumah sakit memberikan kesejahteraan kepada semua karyawannya seperti imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang adil dan merata untuk semua karyawan, sikap karyawan juga akan bepengaruh menjadi lebih positif terhadap pekerjaan mereka karena karyawan rumah sakit dapat memberikan kesejahteraan terhadap semua karyawan.

1.1. Tinjauan Pustaka

1) Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Bila dilihat dari literatur-literatur yang ada, pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian: Manajemen sebagai suatu proses, Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia, Manajemen sebagai ilmu dan sebagai seni, M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:1). Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:3).

2) Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Mujiasih, 2015) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasaan kerja. Menurut (Rasheed et al., 2013) persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat

dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi tersebut akan membantu karyawan saat mereka membutuhkan bantuan untuk menjalankan pekerjaan dan tugas mereka secara efektif.

2. Metode

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen yaitu Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik (X_1), Sikap Karyawan (X_2) dan dengan variabel dependen yaitu Persepsi Dukungan organisasi (Y).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan tehnik *simple random sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 237, kemudian dihitung dengan menggunakan rumus slovin menjadi 70 sampel, Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda sebagai tehnik analisis data.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik, Sikap Karyawan, serta variabel terikat Persepsi Dukungan Organisasi. Pengukuran variabel menggunakan *skala likert* 1-5. Data yang dikumpulkan melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung. Metode analisis data penelitian ini menggunakan SPSS V. 23.

2.1. Metode Analisis data

Terdiri dari (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas (3) Uji Normalitas (4) Linieritas (5) Uji Multikolinieritas (6) Uji Heteroskedastisitas (7) Regresi Sederhana dan Berganda (8) Koefesien Determinasi (9) Uji Hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

- 1) Variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik berdasarkan hasil uji validitas instrumen Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai r_{hitung} dari variabel kompensasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,235.
- 2) Variabel Sikap Karyawan berdasarkan hasil uji validitas instrumen Budaya Organisasi menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai r_{hitung} dari variabel kompensasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,235.
- 3) Variabel Persepsi Dukungan Organisasi berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kinerja Karyawan menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai r_{hitung} dari variabel kompensasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,235.

3.2. Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki $>$ nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik	0,644	Reliabel
Sikap Karyawan	0,643	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,777	Reliabel

3.3. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	70
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	4,78631247
	Absolute
Most Extreme	0,177
	Positive
Differences	0,078
	Negative
	-0,117
	0,117
Test statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.019 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel diatas, Nilai Asymp. Sig. nya sebesar 0,019 artinya nilai sig. > alpha (0,05), maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

3.4. Uji Linieritas

Uji linieritas untuk menghentahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriteria (Y), dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linieritas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan uji linieritas yaitu nilai signifikan lebih dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriteria (Y).

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa pada variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik (X1) nilai sig linieritas untuk variabel data tersebut adalah sebesar $0,102 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Sikap Karyawan (X2) nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0,194 > 0,05$.

3.5. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menghentahui apakah tiap-tiap variable saling berhubungan secara linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variabel Inflation Faktor (VIP) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variable independen manakah yang dijelaskan variable independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIP > 10 . Jika nilai VIP tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lulus uji multikolinieritas).

Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) menunjukkan bahwa VIF $1,236 < 10$ dan tolerance $0,809 > 0,1$ yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas dan layak digunakan.

3.6. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah variable residualnya bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variable independen dengan nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($\text{sig} > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) menunjukkan bahwa variabel independen nilai pasar memiliki sig 0,060, variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik memiliki nilai sig 0,740 dan Sikap Karyawan memiliki nilai sig 0,487, maka dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun

variabel independen yang signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, maka H_0 diterima.

3.7. Koefisien Determinasi

- 1) hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa besarnya sumbangannya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12,6% dan sisanya 87,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2) Dapat diketahui bahwa besarnya sumbangannya Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
- 3) dapat diketahui bahwa besarnya sumbangannya Kelamatan dan Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2% dan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

3.8. Regresi linier sederhana

Dari persamaan sebelumnya dapat diketahui:

- 1) Konstanta sebesar 22,196 artinya jika Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik nilainya 0, maka tingkat Persepsi Dukungan Organisasi nilainya sebesar 22,196. Koefisien regresi Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik sebesar 0,467 artinya Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik mengalami kenaikan satu satuan maka, Persepsi Dukungan Organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap;
- 2) Konstanta sebesar 16,217 artinya jika Sikap Karyawan nilainya 0, maka tingkat Persepsi Dukungan Organisasi nilainya sebesar 16,217. Koefisien regresi Sikap Karyawan sebesar 0,586 artinya Sikap Karyawan mengalami kenaikan satu satuan maka, Persepsi Dukungan Organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,586 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 Constant)	10,279	6,630			1,618	0,110
Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik	0,249	0,155	0,189	1,601	0,114	
Sikap Karyawan	0,481	0,150	0,379	3,204	0,002	

- 1) Koefisien sebesar 10,279 artinya jika Imbalan Instrinsik dan ekstrinsik, Sikap Karyawan finansial nilainya 0 maka tingkat Persepsi Dukungan Organisasi nilainya sebesar 10,279.
- 2) Koefisien regresi variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik 0,249 artinya jika Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik mengalami kenaikan nilai satu-satuan, maka tingkat Persepsi Dukungan Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya yang bernilai tinggi.
- 3) Koefisien regresi variabel Sikap Karyawan 0,481 artinya jika Sikap Karyawan mengalami peningkatan satu-satuan maka, tingkat Sikap Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai tetap.

3.9. Uji Hipotesis F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 10,705 > F_{tabel} = 3$, menunjukkan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik, Sikap Karyawan Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi pada Rumah Sakit Aqidah.

4. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menghertahui Pengaruh Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi di Rumah Sakit Aqidah. Dan untuk menghertahui variabel mana yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t, dapat dinyatakan bahwa variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama adalah "Adanya pengaruh Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Pada Rumah Sakit Aqidah tidak terbukti. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikan variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik yang lebih besar dari 0,05 ($0,114 > 0,05$) dengan nilai thitung $1,601 <$ ttabel $1,667$.
- 2) Berdasarkan hasil uji t, dapat dinyatakan bahwa variabel Sikap Karyawan berpengaruh terhadap Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua adalah "Adanya pengaruh Sikap Karyawan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Pada Rumah Sakit Aqidah" terbukti. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikan variabel Sikap Karyawan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan nilai thitung $4,292 >$ ttabel $1,667$.
- 3) Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa variabel Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik, Sikap Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga adalah "Adanya pengaruh Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik, Sikap Karyawan yang signifikan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Pada Rumah Sakit Aqidah. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F dimana Fhitung diperoleh sebesar $10,705 >$ Ftabel sebesar $3,13$.

Daftar Pustaka

- Basro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRDH
- Fred Benu, Agus Benu. 2019 Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gitusudarmo, Indrio dan I Nyoman Sudita. 2000. Perilaku Organisasi Yogyakarta: BPFE
- Hanif, Rifki 2015. Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasaan Kerja (Studi Pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur). STIE ASIA MALANG. Jurnal JIBEKA, vol.9, No. 2
- Juliansyah, Noor 2016 Metodologi Penelitian. Jakarta : Pranadamedia Group.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- M. Anang Firmansyah, Budi.W. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement. Jurnal Psikologi Undip, 14(1): 40-51.
- Nurdiansyah, Haris & Rahman, Robbi Saepul. 2019. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Purwanto, Edy. 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasheed, Adnan., et al . 2013. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement: The Case of Pakistan", Journal of Business Studies Quarterly, Vol 4, No. 4. Pp 183-200
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2018. Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Umrana, Siti 2017. Pengaruh Imbalan Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari). Universitas PPNI Kendari. Jurnal PREVENTIF Vol.2, No. 2