

SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN**

*Skripsi Ini Dibuat dan Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Mendapatkan Gelar Sarjana Keperawatan*



Oleh:

HELEN

R011211103

Dosen Pembimbing: Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep

PROGRAM STUDI SARJANA ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2024

HALAMAN JUDUL

**Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Perawat di
Rumah Sakit Universitas Hasanuddin**



DISUSUN OLEH:

HELEN

R011211103

Dosen Pembimbing: Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep

PROGRAM STUDI SARJANA ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim Penguji Akhir pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 5 Desember 2024
Pukul : 10.00 – 11.00 WITA
Tempat : KP 112

Oleh:

HELEN
R011211103

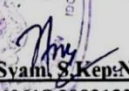
dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 19810925200604009

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin


Dr. Yuliana Syam, S.Kep:Ns., M.Si
NIP. 19760618 2002122002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Helen

Nomor mahasiswa : R011211103

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi yang seberat-beratnya atas perbuatan tidak terpuji tersebut.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan sama sekali.

Makassar, 12 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Helen

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul “Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Keperawatan di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, baik secara moril maupun material. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih atas arahan, bimbingan, semangat, dan motivasi yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini, serta menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp., M.Si selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.
2. Dr. Yuliana Syam, S.Kep., Ns., M.Si selaku Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.
3. Nur Fadilah S.Kep., Ns, MN selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing saya selama proses perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
4. Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku dosen pembimbing, penulis ucapkan terima kasih yang tulus atas kesabaran, kebijaksanaan, dan arahan yang penuh makna dalam setiap tahap penulisan skripsi. Dukungan dan bimbingan beliau

sangat berarti, tanpa itu penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Dr. Rosyidah Arafat, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.KMB dosen penguji I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Nurmaulid, S.Kep., Ns., M. Kep. dosen penguji II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin yang banyak membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi penulis.
8. Dengan penuh cinta dan kerinduan, kupersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan terima kasih kepada almarhum ibuku, kasihku dan cintaku sepanjang masa. Terima kasih atas setiap doa, pengorbanan, dan kasih sayang yang tiada tergantikan, yang selalu menjadi kekuatan dan semangatku. Meski raga tak lagi bersamaku, kehangatan cintamu terus menyertai setiap langkahku. Karya ini kutulis dengan sepenuh hati, sebagai bukti bahwa cintamu abadi dalam hidupku.
9. Dengan penuh rasa hormat dan cinta, kupersembahkan skripsi ini kepada Bapak tercinta, sosok yang tak pernah lelah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, serta nasihat bijak yang selalu menjadi pedoman dalam setiap langkahku. Semoga karya

ini dapat menjadi bukti kecil dari rasa terima kasihku atas semua yang telah Bapak berikan. Keberhasilanku adalah buah dari cinta dan perjuanganmu.

10. Terima kasih yang tak terhingga untuk Bundaku tercinta, yang selalu menjadi sumber kasih sayang dan doa di setiap langkahku. Semua pencapaian ini adalah buah dari kesabaranmu yang tak terbatas dan cinta tanpa syarat yang selalu menguatkan. Semoga kebahagiaan ini menjadi hadiah kecil untuk semua yang telah Bunda berikan.
11. Seluruh pihak Rumah Sakit Universitas Hasanuddin atas bantuan pengurusan surat penelitian dan kepada para perawat di lima ruang rawat inap yang telah bersedia menjadi responden, penulis ucapkan terima kasih.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir terima kasih untuk diriku sendiri atas keberanian, keteguhan, dan usaha yang tak kenal lelah, hingga akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan segala perjuangan. Kamu telah melakukan yang terbaik, dan itu sangat berarti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan selanjutnya. Akhir kata mohon maaf atas segala khilaf dari penulis.

Makassar, November 2024

Penulis

ABSTRAK

Helen. R011211103. **HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN**, dibimbing oleh Indra Gaffar.

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian *reward* dan *punishment*.

Tujuan Penelitian: Mengetahui hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

Metode: Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner langsung oleh responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 81 perawat dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Analisis data penelitian menggunakan uji univariat dan bivariat, analisa bivariat menggunakan uji *chi-square*.

Hasil: Karakteristik responden penelitian ini yaitu berumur fase dewasa awal, yaitu 26-35, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, pendidikan sebagian besar perawat adalah S1 Ners, masa kerja 1-5 tahun, dan jenjang klinis yaitu PK 1 serta mayoritas perawat adalah pegawai Non ASN. Pada hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat didapatkan p-value 0.016 dan hubungan pemberian *punishment* dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikan 0.002, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat di rumah sakit Universitas Hasanuddin.

Kesimpulan: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat di rumah sakit.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Perawat*

ABSTRACT

Helen. R011211103. **THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARD AND PUNISHMENT WITH NURSES PERFORMANCE AT HASANUDDIN UNIVERSITY HOSPITAL**, supervised by Indra Gaffar.

Background: The performance of nurses is the result of work measured by the quality and quantity in carrying out tasks according to the responsibilities assigned to them. Several factors that can influence performance are the provision of reward and punishment.

Research Objective: To determine the relationship between the provision of rewards and punishments on the performance of nurses at Hasanuddin University Hospital.

Method: This research is a type of quantitative study with a cross-sectional approach. The data used in this study were obtained from questionnaires directly from the respondents. The sample used in this study consisted of 81 nurses with a total sampling technique. Data analysis in this study used univariate and bivariate tests, with bivariate analysis employing the chi-square test.

Results: The characteristics of the respondents in this study are in the early adulthood phase, namely 26-35 years old, the majority of the respondents are female, most of the nurses have a Bachelor's degree in Nursing, with work experience of 1-5 years, and the clinical level is PK 1, with the majority of the nurses being non-civil servant employees. In the relationship between the provision of rewards and nurse performance, a p-value of 0.0016 was obtained, and the relationship between the provision of punishment and nurse performance had a significant value of 0.002. Therefore, it can be stated that there is a significant relationship between the provision of rewards and punishment and nurse performance at Hasanuddin University Hospital.

Conclusion: The results of this study indicate a significant relationship between the provision of rewards and punishments and the performance of nurses in the hospital.

Keywords: *Reward, Punishment, Nurse Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Signifikansi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kesesuaian Penelitian dengan Roadmap Prodi	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum Karakteristik Individu	10
B. Tinjauan Umum Reward	14
C. Tinjauan Umum <i>Punishment</i>	20
D. Tinjauan Umum Kinerja Perawat	24
E. Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat	35
F. Hubungan Pemberian Punishment dengan Kinerja Perawat	36
G. Originalisasi Penelitian.....	37
H. Kerangka Teori	39
BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	40
A. Kerangka Konsep	40
B. Hipotesis.....	40

BAB IV METODE PENELITIAN.....	41
A. Rancangan Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Variabel Penelitian.....	43
E. Instrument Penelitian.....	46
F. Manajemen Data.....	48
G. Alur Penelitian.....	52
H. Uji Validitas dan Reabilitas	53
I. Etika Penelitian.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN.....	58
A. Gambaran Karakteristik Responden.....	59
B. Hasil Variabel Independen dan Dependen.....	60
C. Gambaran Karakteristik Responden dengan Pemberian <i>Reward</i>	69
D. Gambaran Karakteristik Responden Dengan Pemberian <i>Punishment</i>	71
E. Gambaran Karakteristik Responden dengan Kinerja Perawat.....	72
F. Jawaban atas Pertanyaan Penelitian	74
BAB VI PEMBAHASAN.....	75
A. Karakteristik Perawat Di Rumah Sakit	75
B. Gambaran Pemberian <i>Reward</i> Di Rumah Sakit.....	79
C. Gambaran Pemberian <i>Punishment</i> Di Rumah Sakit	82
D. Gambaran Kinerja Perawat Di Rumah Sakit	83
E. Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	86
F. Hubungan Pemberian <i>Punishment</i> dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	89
G. Implikasi dalam Praktik Keperawatan	92
H. Keterbatasan Penelitian	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	44
Tabel 6.1 Uji Validitas Kuesioner <i>Reward</i>	52
Tabel 6.2 Uji Validitas Kuesioner <i>Punishment</i>	53
Tabel 7.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	58
Tabel 7.2 Distribusi Frekuensi Pemberian <i>Reward</i>	59
Tabel 7.3 Nilai Frekuensi Item Pernyataan Pemberian <i>Reward</i>	60
Tabel 7.4 Distribusi Frekuensi Pemberian <i>Punishment</i>	61
Tabel 7.5 Nilai Frekuensi Item Pernyataan Pemberian <i>Punishment</i>	62
Tabel 7.6 Distribusi Frekuensi Pemberian Kinerja Perawat.....	64
Tabel 7.7 Nilai Frekuensi Item Pernyataan Kinerja Perawat.....	64
Tabel 7.8 Hubungan Pemberian <i>Reward</i> dengan Kinerja Perawat.....	67
Tabel 7.9 Hubungan Pemberian <i>Punishment</i> dengan Kinerja Perawat.....	68
Tabel 7.10 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Pemberian <i>Reward</i>	68
Tabel 7.11 Tabulasi Silang Status Pegawai dengan <i>Reward</i>	70
Tabel 7.12 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Pemberian <i>Punishment</i>	70
Tabel 7.13 Tabulasi Silang Status Pegawai dengan <i>Punishment</i>	70
Tabel 7.14 Tabulasi Silang Karakteristik Responden berdasarkan Kinerja Perawat.....	71
Tabel 7.15 Tabulasi Silang Status Pegawai dengan Kinerja Perawat.....	71

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Teori.....	39
Bagan 3.1 Kerangka Konsep.....	40
Bagan 5.1 Alur Penelitian.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Kepada Responden.....	105
Lampiran 2. Lembar Persetujuan Responden.....	106
Lampiran 3. Pedoman Pengisian Kuesioner.....	107
Lampiran 4. Instrumen Penelitian.....	109
Lampiran 5. Uji Validitas <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Perawat.....	117
Lampiran 6. Uji Reabilitas <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Perawat.....	126
Lampiran 7. Lembar Permintaan Izin Observasi.....	128
Lampiran 8. Lembar Surat Izin Data Awal Penelitian.....	129
Lampiran 9. Lembar Surat Izin Etik Penelitian.....	132
Lampiran 10. Lembar Surat Permohonan Izin.....	134
Lampiran 11. Lembar Surat Persetujuan Etik.....	135
Lampiran 12. Lembar Surat Izin DPM-PTSP.....	136
Lampiran 13. Lembar Surat Izin Uji Validitas <i>Reward</i>	137
Lampiran 14. Lembar Surat Izin Penelitian.....	138
Lampiran 15. Master Tabel.....	139
Lampiran 16. Hasil Analisa Data.....	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan jasa kesehatan yang berlandaskan asas kepercayaan sehingga kualitas pelayanan, kepuasan dan loyalitas pasien menjadi faktor utama keberhasilan. Kualitas pelayanan rumah sakit ditentukan oleh berbagai faktor, seperti faktor karyawan, sistem, teknologi serta keterlibatan pelanggan, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya mutu pelayanan (Emilda *et al.*, 2021).

Rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dengan cara memberikan bentuk pelayanan kesehatan dengan baik. Kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak masyarakat yang mengeluh tentang pelayanan perawat yang kurang memuaskan. Perawat adalah salah satu penentu dalam keberhasilan rumah sakit karena pelayanan perawat merupakan bentuk kualitas yang mencerminkan baik buruknya pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit (Adelia *et al.*, 2021).

Di Indonesia, masih banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan perawat yang kurang memuaskan. Kondisi ini menyoroti pentingnya evaluasi kinerja perawat untuk memastikan layanan yang diberikan sesuai dengan harapan pasien. Pimpinan rumah sakit perlu mengevaluasi kinerja perawat secara rutin dan menggunakan hasil evaluasi tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait *reward* atau *punishment* yang diberikan. Kebijakan *reward* dan *punishment* yang tepat

tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, tetapi juga berkontribusi pada mutu dan keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan (Adelia *et al.*, 2022).

Berdasarkan penelitian Syahrul *et al.*, (2023) di New Delhi, India, ditemukan bahwa 62% perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh pemberian *reward* non-finansial. Sebaliknya, penelitian di rumah sakit di Fasa menunjukkan bahwa 39,5% perawat mempersepsikan rendahnya *punishment* berhubungan dengan motivasi kerja yang rendah. *Reward* dan *punishment* merupakan faktor penting dalam memotivasi perawat untuk meningkatkan kualitas kerja, baik dalam sektor medis maupun non-medis. *Reward* yang tepat dapat memacu produktivitas perawat, sedangkan *punishment* yang adil dapat memperbaiki perilaku kerja dan meningkatkan kinerja staf (Pebriani *et al.*, 2024).

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2 yaitu, ayat 1 berbunyi untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara tersebut maka diberikan penghargaan oleh pemerintah. Ayat 2 yang berbunyi, penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian penghargaan yang berupa material dan lain-lain. Selain itu, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang pemberian penghargaan dan pengenaan sanksi bagi

pegawai di lingkungan kementerian kesehatan pada pasal 3 mengenai penghargaan yang berbunyi pegawai yang telah mencapai SKP yang ditentukan dapat diberikan penghargaan dan pasal 6 membahas sanksi/*punishment*.

Reward adalah metode untuk memotivasi individu agar mencapai atau melebihi target kerja, yang dapat berupa intrinsik atau extrinsic *reward* (Emilda *et al.*, 2021). Penelitian sebelumnya oleh Juliati & Aisyah (2022), Habibi *et al.* (2021), serta Yuniarto *et al.*, (2022) menunjukkan adanya hubungan antara *reward* dan kinerja perawat. Di sisi lain, *punishment* yang diterapkan dengan bijaksana dapat mendorong perubahan perilaku, meskipun penerapan yang berlebihan dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan kualitas pelayanan. Penelitian Isnainy & Nugraha (2018) menyimpulkan bahwa *punishment* harus bersifat mendidik dan tidak boleh merugikan kesejahteraan psikologis perawat.

Faktor lain yang dapat memotivasi staf adalah *punishment*. Memberikan *punishment* kepada karyawan diharapkan adanya perubahan perilaku dan motivasi dalam bekerja sehingga dapat peningkatan kinerja staf. *Punishment* yang dilakukan mesti bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Jika *punishment* diterapkan secara berlebihan atau tidak sesuai, hal ini dapat menghambat pembelajaran dan pertumbuhan profesional perawat. Pemberian *punishment* yang tidak sesuai atau tidak adil dapat mempengaruhi hubungan interpersonal antara perawat dan manajemen, serta antara

perawat dengan sesama staf. Hal ini dapat berdampak pada kolaborasi tim, komunikasi, dan kualitas perawatan yang diberikan (Pebriani *et al.*, 2024).

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja perawat, karena melalui *reward* dan *punishment* perawat akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu perawat untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi baik karyawan yang bekerja bagian medis dan non-medis. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada perawat yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada perawat untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Perawat yang produktif akan dapat meningkatkan mutu dan kualitas rumah sakit. Selain itu, dalam pekerjaan pasti ada salah, menghadapinya pimpinan tidak boleh melakukan tindakan sepihak, keadilan harus diterapkan. Ketika perawat melakukan kesalahan berikan sanksi atau *punishment*.

Hubungan antara penerapan *punishment* dan kinerja perawat dapat dipahami melalui sudut pandang manajemen dan psikologi organisasi (Adelia *et al.*, 2021). Penerapan *punishment* di lingkungan kerja, khususnya di sektor perawatan kesehatan, memiliki dampak kompleks dan harus dikelola dengan bijaksana. *Punishment* cenderung kurang efektif dibandingkan dengan metode yang lebih positif seperti *reward* atau

reinforcement positif. Pemberian *punishment* dapat menimbulkan ketidakpuasan dan enggan bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja perawat secara negatif (Isnainy & Nugraha, 2018). *Punishment* juga dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan perawat yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis mereka. Sejalan dengan penelitian Adelia *et al.*, (2021) Emilda *et al.* (2021) Musahilla & Nursanty (2024) Novia Zulfa Hanum (2021) Pebriani *et al.* (2024) Nizam *et al.* (2023) penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara *punishment* dengan kinerja perawat.

Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mulai menjalankan program *Ongoing Profesional Practice Evaluation* (OPPE) pada tahun 2020, yang salah satu programnya adalah pengembangan sistem *reward* bagi perawat. Sistem ini dirancang berdasarkan penilaian kinerja yang terukur dan objektif, serta menghargai berbagai aspek personal individu dalam melaksanakan tugas sebagai pemberi asuhan. Penilaian tersebut meliputi empat komponen utama, yaitu kinerja klinis, jenjang karir, jabatan, dan tingkat risiko kerja (Silahuddin, 2022).

Hasil observasi awal pada tanggal 26 sampai 28 Juli 2024 di ruang rawat inap Sandeq dan Katinting Rumah Sakit Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa 9 dari 10 perawat merasa pemberian *reward* belum sesuai dengan harapan mereka, sementara 1 perawat menyatakan *punishment* yang diterima belum seimbang dengan tingkat kesalahan.

Penerapan sistem OPPE telah membawa perubahan pada pemberian insentif dibandingkan dengan sistem sebelumnya. Perubahan ini disebabkan oleh implementasi sistem *reward* yang kini mempertimbangkan empat aspek utama, yaitu kinerja klinis, jenjang karir, jabatan, dan risiko kerja. Proses penilaian dalam sistem ini dilakukan secara kolaboratif oleh Komite Keperawatan bersama Bidang Keperawatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (Silahuddin, 2022).

Melihat pentingnya penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat dalam meningkatkan kinerja perawat, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”.

B. Signifikansi Masalah

Pelayanan keperawatan termasuk dalam jenis layanan kesehatan lainnya, seperti layanan dasar dan rujukan. Pelayanan keperawatan diberikan oleh tenaga perawat yang profesional, yaitu dengan memberikan asuhan keperawatan. Bagian utama dari pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia, karena disebagian besar negara hingga 80% pelayanan kesehatan dilakukan oleh perawat, sebesar 40% pelayanan kesehatan di Indonesia adalah perawat. Saat ini rumah sakit menghadapi berbagai masalah terkait tenaga keperawatan. Salah satu penyebab utamanya adalah kinerja. Kinerja perawat belum menggambarkan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja. Umumnya para perawat terlihat

menjalankan tugas hanya sebagai rutinitas saja, hal ini menyebabkan penampilan kerja yang ditunjukan kurang maksimal. Oleh karena itu perlu adanya suatu strategi atau tindakan khusus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga berimplikasi pada kualitas pelayanan.

C. Rumusan Masalah

Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Namun, sejauh mana hubungan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?”

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, jenjang karir, dan status pegawai).
- b. Diketahui pemberian *reward* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- c. Diketahui pemberian *punishment* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

- d. Diketahui kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- e. Diketahui hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- f. Diketahui hubungan pemberian *punishment* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

E. Kesesuaian Penelitian dengan Roadmap Prodi

Penelitian “Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dengan Kinerja Perawat di rumah sakit Universitas Hasanuddin” sesuai dengan roadmap penelitian prodi S1 Keperawatan, yaitu meningkatkan kualitas pelayanan dan pendidikan keperawatan yang unggul.

F. Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang luas dalam berbagai aspek, yaitu:

1. Manfaat bagi institusi pendidikan keperawatan, dapat menambah literatur serta informasi atau referensi pada penelitian selanjutnya mengenai manajemen keperawatan, khususnya dalam penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat.
2. Manfaat bagi pembaca, dapat memberikan pengetahuan tentang hubungan *reward* dan *punishment* dengan kinerja perawat, sehingga dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja atau menjadi dasar untuk penelitian lanjutan.
3. Bagi bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang proses penelitian, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan

dan menjadi referensi bagi pengembangan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam atau cakupan yang lebih luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Karakteristik Individu

Setiap individu memiliki karakter unik yang membedakannya satu sama lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “karakteristik” berarti ciri atau sifat yang mampu untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang. Sementara itu, individu merujuk pada seorang karakteristik pribadi atau perseorangan. Menurut Iskandar (2019), karakteristik individu adalah sifat yang menunjukkan bagaimana seseorang berbeda dalam inisiatif, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tugas sampai tuntas, kemampuan untuk memecahkan masalah, atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang berhubungan dengan lingkungan yang berdampak pada kinerja seseorang.

Karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang diperoleh dari adanya pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau diwariskan, seperti sifat biologis dan sifat sosial psikologis. Sedangkan, karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan mencakup kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam diri individu sebagai hasil dari interaksi dan hubungan dengan lingkungan sekitar (Nuriana, 2019).

Robbins dan Judge (2017), mendefinisikan karakteristik biografis sebagai atribut yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja.

Karakteristik ini juga dapat berupa sejumlah faktor-faktor seperti bakat, pendidikan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan keterampilan hubungan industrial, teknologi, manajemen, hingga peluang untuk mencapai prestasi (Nuriana, 2019).

1. Usia

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia didefinisikan sebagai satuan waktu yang mengukur semua makhluk hidup (manusia, hewan, dan tumbuhan). Usia dihitung dari saat objek ada atau saat organisme hidup lahir. Individu termasuk dalam kelompok usia kerja biasanya disebut sebagai tenaga kerja.

Penentuan usia kerja bervariasi di setiap negara. Di Indonesia, usia kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Bab I Pasal 1 Ayat 1, yang menyatakan bahwa usia kerja mencakup individu berusia 15 hingga 64 tahun. Berdasarkan International Labour Organization (ILO), kelompok usia ini termasuk dalam kategori usia produktif (ILO, 2013). Menurut Kementerian Kesehatan usia digolongkan menjadi masa balita: 0-5 tahun, masa kanak-kanak: 5-11 tahun, masa remaja awal: 12-16 tahun, masa remaja akhir: 17- 25 tahun, masa dewasa awal: 26-35 tahun, masa dewasa akhir: 36-45 tahun, masa lansia awal: 46-55 tahun, dan masa manula: >65 tahun (Al Amin, 2017).

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pekerja yang lebih tua umumnya

menunjukkan beberapa kualitas positif dalam pekerjaannya. Mereka cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri dibandingkan pekerja yang lebih muda. Hal ini disebabkan oleh masa pengabdian mereka yang panjang, yang biasanya disertai dengan gaji lebih tinggi, waktu liburan yang lebih banyak, serta tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Ada beberapa orang yang berpendapat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam hal kinerja. Mereka berpendapat bahwa setiap orang memiliki kemampuan dan pengalaman yang setara dalam hal pemecahan, analisis, motivasi kerja, sosiabilitas, dan kemampuan lain yang setara jika mereka terus belajar dan meningkatkan potensi diri mereka (Iskandar, 2019).

3. Pendidikan

Salah satu syarat untuk diterima adalah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan organisasi. Sebagai kandidat, karena penentuan posisi, jabatan, pangkat, golongan, dan gaji dapat didasarkan pada klasifikasi dan tingkat pendidikan kandidat. Orang akan lebih cepat menjadi profesional di tempat kerja jika mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan (Iskandar, 2019).

4. Masa Kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan lebih banyak pengalaman yang dimiliki karyawan semakin baik prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, masa kerja sering digunakan sebagai dasar sistem *reward* (Iskandar, 2019). Menurut Tawarka (2017), menyatakan secara garis besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu masa kerja baru adalah berusia ≤ 5 tahun dan masa kerja lama adalah berusia > 5 tahun.

5. Jenjang Karir

Jenjang karir perawat adalah sebuah rencana terstruktur yang dirancang untuk membantu perawat meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Rencana ini mencakup penempatan perawat sesuai dengan kompetensi dan kewenangan klinis yang mereka miliki (PPNI, 2019). Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017, kompetensi perawat klinis di rumah sakit dideskripsikan sesuai dengan level jenjang karir perawat klinis yaitu PK I sampai dengan PK V.

6. Status Kepegawaian

Status kepegawaian menjadi salah satu faktor yang dapat memicu rasa ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Baik pekerja dengan status karyawan tetap maupun tidak tetap, baik di instansi pemerintah maupun swasta, memiliki risiko menghadapi ketidakpastian kerja (Iskandar dan Yuhansyah, 2018).

Perawat yang bekerja di rumah sakit dibedakan menjadi dua golongan, yaitu perawat berstatus sebagai Pegawai Negeri sipil (PNS) dan perawat honorer atau Non PNS (Yuhansyah *et al.*, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa PNS dan PPPK adalah pegawai ASN. PNS diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah.

B. Tinjauan Umum Reward

1. Pengertian Reward

Skinner (1983), mendefinisikan *reward* sebagai bentuk *reinforcement* yang positif. Ia diberikan ketika seseorang melakukan suatu tindakan yang diinginkan, telah berhasil mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu, atau tercapainya sebuah target. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *reward* berarti hadiah atau ganjaran yang diberikan sebagai penghargaan atau imbalan atas suatu perbuatan atau prestasi. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku positif, pencapaian prestasi, kontribusi yang berarti, atau keberhasilan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan (Sidabutar, 2022).

Menurut Syamsimar (2021) *reward* merupakan cara untuk meningkatkan rasa pengakuan dalam lingkungan kerja, mencakup aspek kompensasi dan hubungan antar perawat. Sedangkan menurut Kanang & Syahrul (2018) *reward* merupakan bentuk apresiasi yang dapat berupa materi atau pujian, diberikan oleh individu atau organisasi atau perusahaan. Sistem *reward* ini bisa diwujudkan dalam bentuk hadiah atau uang. Sabebogen & Nainggolan (2022) menambahkan bahwa *reward* berkaitan dengan kinerja perawat dimana perawat yang berprestasi akan menerima penghargaan berupa uang atau bentuk lainnya, dan semakin tinggi prestasi karyawan, semakin besar pula penghargaan yang diberikan.

Reward merupakan tingkat pencapaian yang diraih melalui usaha, dan hal ini memotivasi individu untuk terus berprestasi di masa depan karena terinspirasi oleh hasil yang akan dicapai. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *reward* tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti upah, gaji, bonus, komisi dan pembagian keuntungan. *Reward* juga bisa berupa non-finansial seperti pengakuan, ucapan terima kasih, kesempatan untuk pengembangan diri, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Dalima dan Dewi, 2020).

Jadi, kesimpulan dari penjelasan diatas *reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai

pengakuan atas pencapaian, kontribusi, atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

2. Tujuan *Reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja. Cara ini dapat mengasosiasikan agar perawat merasa bahagia, senang dan hal ini akan menjadikan seseorang untuk melakukan hal baik. Menurut Mardiana (2021) ada beberapa tujuan pemberian *reward*, yaitu:

- a. Mendorong seseorang untuk bergabung dengan perusahaan.
- b. Mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
- c. Mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Reward adalah bentuk apresiasi untuk karyawan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang profesional sesuai standar permintaan jabatan yang diberikan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Sofiati, 2021).

Fungsi *reward* menurut Handoko 2000 dalam Ansory dan Indrasari, 2018 sebagai berikut:

- a. Meningkatkan motivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan.
- b. Mengakui individu yang memiliki kapasitas lebih.
- c. Bersifat universal.

3. Jenis-Jenis *Reward*

Manik (2019) mengemukakan bahwa *reward* dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik.

- a. *Reward* intrinsik, yaitu jenis reward yang berasal dari diri sendiri seperti penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomi*) dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).
- b. *Reward* ekstrinsik, yaitu jenis reward yang diberikan oleh lingkungan kerja. Reward ini dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:
 - 1) Kompensasi langsung, yang meliputi upah gaji pokok, uang lembur, cuti, bonus dari kinerja dan pembagian keuntungan.
 - 2) Kompensasi tidak langsung, yang mencakup layanan tambahan, waktu libur dan pembayaran waktu untuk tidak bekerja.
 - 3) Penghargaan *non-financial*, yang mencakup penyediaan peralatan lengkap ditempat kerja, fasilitas parkir yang memadai dan jabatan yang sesuai.

Priyatno (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis *reward* yang perlu diberikan kepada perawat untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pemberian *reward* ini bertujuan untuk memotivasi perawat dalam mencapai standar kerja yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

1) *Reward Financial*

Reward ini diberikan kepada perawat dalam bentuk kompensasi finansial, seperti gaji, bonus, komisi, pembagian keuntungan, serta

jaminan sosial, termasuk fasilitas seperti rumah yang dapat diangsur dan tunjangan kesehatan.

2) *Reward Nonfinancial*

Reward ini diberikan berupa pujian baik secara lisan maupun tulisan, pemberian piagam penghargaan, ucapan terima kasih, pemberian penghargaan untuk perawat yang sudah lama bekerja, pemberian alat perlengkapan kerja, pemberian hak untuk memakai fasilitas rumah sakit.

4. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward***

Menurut Indriyani *et al.*, (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemberian *reward* yang dilakukan instansi, seperti:

a. Produktivitas

Semua instansi tentunya menginginkan profit, baik berupa material maupun non material. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan seberapa besar kontribusi produktivitas karyawan dalam kemajuan perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian *reward* dilakukan dengan mempertimbangkan sejauh mana kemampuan perusahaan dalam menyediakan dana atau sumber daya yang memadai untuk memberikan penghargaan tersebut. Hal ini memastikan bahwa *reward* yang diberikan tetap

sesuai dengan kapasitas keuangan perusahaan tanpa membebani operasional.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar atau *willingness to pay* sangat berpengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawan. Faktor ini mencerminkan sejauh mana perusahaan bersedia mengalokasikan sumber daya untuk memberikan apresiasi kepada karyawan sesuai kontribusi mereka.

d. Permintaan tenaga kerja

Jumlah karyawan dalam sebuah perusahaan, baik itu banyak maupun sedikit, adalah faktor yang dapat memengaruhi sistem pemberian *reward*. Ketika jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan relatif besar, sistem *reward* yang diterapkan harus dirancang sedemikian rupa agar tetap adil dan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

e. Organisasi

Keberadaan berbagai organisasi dapat memengaruhi sistem pemberian *reward*, menciptakan dampak yang signifikan terhadap cara *reward* dirancang dan didistribusikan.

f. Peraturan dan Perundang-undangan

Sebagai acuan, undang-undang yang bijaksana dalam pemerintahan maka akan semakin baik pula kebijakan pemberian *reward*, terutama dalam bidang perburuhan atau ketenagakerjaan.

5. Sistem Pemberian *Reward*

Menurut Wijaya (2021), dalam usaha untuk memenuhi tujuan *reward* tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan dalam pemberian *reward*, yaitu:

- a. Menganalisis pekerjaan melibatkan penyusunan deskripsi jabatan, uraian tugas, dan standar kinerja yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
- b. Menilai pekerjaan melibatkan penyusunan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi, dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menilai keadilan eksternal berdasarkan praktik penghargaan di tempat lain.
- d. Menetapkan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan, dengan membandingkan nilai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang umumnya berlaku di tempat lain.

C. Tinjauan Umum *Punishment*

1. Pengertian *Punishment*

Skinner (1983), mendefinisikan *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif. Ia diberikan ketika seseorang melakukan tindakan yang tidak diinginkan, sebagai konsekuensi dari perilaku

yang salah. *Punishment* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hukuman. *Punishment* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan “siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya” atau “keputusan yang dijatuhkan oleh hakim dan bisa juga hasil atau akibat menghukum”.

Punishment dalam konteks organisasi adalah tindakan yang tidak menyenangkan diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari perilaku yang bertentangan dengan nilai atau aturan perusahaan (Pasaribu, 2019). *Punishment* sebagai konsekuensi atas pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian yang berpotensi merugikan perusahaan. *Punishment* merupakan strategi untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan kepada karyawan yang melanggar tugasnya (Marlina, 2017). Sedangkan menurut Suparmi (2019) *punishment* adalah ancaman sanksi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi karyawan yang melanggar aturan, menegakkan kepatuhan terhadap aturan yang ada serta memberikan pembelajaran bagi mereka yang melakukan pelanggaran.

Punishment merupakan metode untuk memandu perilaku agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku secara umum. Proses hukuman terjadi ketika seseorang tidak menunjukkan respons atau

tidak memperlihatkan perilaku yang diharapkan, dengan tujuan untuk mengarahkan mereka agar sesuai dengan norma yang diinginkan.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada individu sebagai akibat dari pelanggaran aturan atau perilaku yang tidak diinginkan, dengan tujuan untuk menegakkan kepatuhan, mengurangi perilaku yang menyimpang, dan memberikan pembelajaran agar sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.

2. Macam-Macam *Punishment*

Menurut Rosyid, *et al* (2019), secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. *Punishment Preventif*

Punishment preventif merupakan jenis hukuman yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menghindari terjadinya pelanggaran secara keseluruhan. Dengan kata lain, *punishment preventif* merupakan tindakan pencegahan dalam bentuk hukuman. Yang termasuk dalam kategori *punishment preventif* yaitu anjuran dan perintah, larangan, pengawasan, serta paksaan.

b. *Punishment Represif*

Punishment represif merupakan jenis hukuman yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran yang telah terjadi. Dengan demikian, *punishment* ini diterapkan setelah terjadinya pelanggaran

atau kesalahan. Contoh-contoh *punishment represif* meliputi pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

3. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam Novel *et al.*, (2023), ada beberapa indikator dari punishment, yaitu sebagai berikut.

- a. Hukuman ringan, yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Hukuman sedang, yaitu penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji dan penundaan promosi atau kenaikan pangkat.
- c. Hukuman berat, yaitu pembebasan dari jabatan dan pemecatan/pemutusan hubungan kerja.

4. Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2022), pelaksanaan sanksi bisa dilakukan dengan berbagai cara:

- a. Memberikan peringatan

Karyawan yang melanggar aturan harus diberi peringatan tertulis. Hal ini bertujuan untuk menyadarkan mereka atas kesalahan yang telah diperbuat sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam menilai kinerja mereka.

- b. Sanksi harus diberlakukan tanpa menunda

Karyawan yang melakukan pelanggaran akan langsung diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, dengan tujuan agar mereka memahami dampak dari pelanggaran tersebut. Namun, jika

penerapan sanksi tidak tepat, hal ini dapat melemahkan kinerja dan memberi peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan aturan.

c. Sanksi harus diberlakukan secara konsisten

Penerapan sanksi harus dilakukan secara konsisten agar karyawan dapat memahami dan menghormati peraturan yang telah ditetapkan. Ketidaksiplinan atau penyalahgunaan penerapan sanksi dapat memicu rasa ketidakadilan di kalangan karyawan.

d. Sanksi harus diberikan tanpa memihak kepada individu tertentu

Setiap pelanggaran harus diikuti dengan konsekuensi yang sesuai, tanpa memandang siapa pelakunya. Hal ini bertujuan untuk menegaskan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku secara adil bagi seluruh anggota tim.

D. Tinjauan Umum Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang tersedia (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020).

Kinerja adalah ukuran kesuksesan seseorang dalam periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dibandingkan dengan standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelum. Kinerja seorang perawat yang baik terlihat dari penyelesaian semua

target yang diberikan dengan kualitas tinggi dan tepat waktu (Wijaya, 2018).

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam kesuksesan instansi. Kinerja perawat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dan kelompok setelah melakukan suatu tugas. Kinerja mengacu pada hasil dari setiap aktivitas instansi selama durasi tertentu (Karem, *et al.*, 2019).

2. Definisi Kinerja Perawat

Menurut Taslim (2023), kinerja perawat merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja perawat dalam asuhan keperawatan adalah penerapan kemampuan yang diperoleh selama pendidikan untuk meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, serta memberikan pelayanan kepada pasien (Taslim, 2023; Purba, 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tanggung jawab pelayanan keperawatan, serta melibatkan penerapan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan untuk meningkatkan kesehatan dan memberikan pelayanan optimal kepada pasien.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2017), terdapat sejumlah indikator atau dimensi yang dapat dijadikan acuan untuk menilai dan mengukur tingkat kinerja individu, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik individu memahami kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka. Kualitas kerja yang baik ditandai dengan kerapian, ketelitian, dan hasil kerja yang memuaskan, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan, yang diukur berdasarkan satuan unit atau siklus aktivitas tertentu. Kuantitas ini adalah indikator untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan produktivitas yang tinggi. Selain itu, pengukuran kuantitas adalah cara untuk memastikan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya dan efektivitas dalam mencapai target kerja terpenuhi sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu adalah penyelesaian aktivitas sesuai jadwal, dinilai dari koordinasi hasil output dan pemanfaatan maksimal

waktu untuk aktivitas lain (Robbins, 2017). Kinerja yang diukur dan diselesaikan tepat waktu tidak akan menghambat pekerjaan lain yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Efektivitas

Efektivitas di sini merujuk pada optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Ini berarti bahwa karyawan dapat memanfaatkan sumber daya manusia dan non-manusia, seperti teknologi, modal, informasi, dan bahan baku, yang tersedia di organisasi sebaik mungkin.

e. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri, dengan tetap berpegang pada komitmen kerja yang telah disepakati bersama instansi tempatnya bekerja. Selain itu, kemandirian juga mencakup kesadaran karyawan untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, sehingga ia dapat bekerja secara optimal tanpa bergantung pada arahan atau pengawasan secara terus-menerus.

4. Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi dan menilai tingkat keberhasilan

karyawan dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja baik jika hasil kerjanya mencapai atau melebihi standar tersebut. Sebaliknya, karyawan yang hasil kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan termasuk dalam kategori berkinerja buruk. Evaluasi kinerja juga bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta potensi yang dimiliki setiap individu (Utama *et al.*, 2019).

Penilaian kinerja perawat merupakan metode yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor kesehatan untuk mengevaluasi kinerja perawat dalam periode tertentu, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit secara berkelanjutan (Kirana & Nugraheni, 2023). Penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan beberapa standar praktik keperawatan sebagai pedoman bagi perawat dalam melaksanakan tindakan, sebagai berikut (Marquis & Huston, 2017):

a. Perilaku

Perilaku mencerminkan kesadaran melalui proses terhadap rangsangan sosial, yang terlihat dari aspek seperti komunikasi, kerja sama, kejujuran, tanggung jawab kesopanan, disiplin, perhatian terhadap fasilitas, loyalitas serta empati terhadap pasien dan keluarganya.

b. Kemampuan Profesionalitas

Kemampuan profesional menggambarkan kompetensi perawat dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya, termasuk melaksanakan tugas secara tepat, efisien, teliti, sesuai prosedur, serta keterampilan dalam menyiapkan alat dan lingkungan, dengan perhatian khusus pada keselamatan diri dan pasien.

c. Proses Keperawatan

Evaluasi kinerja perawat berdasarkan standar praktik keperawatan yang ditetapkan Depkes RI (2001) meliputi tahapan proses keperawatan berikut:

1) Standar I: Pengkajian Keperawatan

Perawat secara sistematis dan berkesinambungan mengumpulkan data kesehatan klien dengan cara yang lengkap, akurat, dan ringkas. Kriteria untuk pengkajian ini meliputi:

- a) Pengumpulan data menggunakan format baku melalui anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik, dan tes penunjang.
- b) Sumber data meliputi klien, keluarga, pihak terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- c) Data difokuskan untuk mengidentifikasi status kesehatan masa lalu, kesehatan saat ini, aspek biologis, psikologis, sosial, spiritual, respon terhadap terapi, harapan kesehatan optimal, dan risiko masalah.

2) Standar II: Diagnosa Keperawatan

Perawat melakukan analisis terhadap data pengkajian untuk menyusun diagnosis keperawatan, yang terkait dengan penyebab kesenjangan serta pemenuhan kebutuhan. Kriteria dalam proses diagnosis mencakup:

- a) Analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa keperawatan.
- b) Diagnosa keperawatan terdiri dari masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S).
- c) Validasi diagnosa bersama klien dan petugas kesehatan lain.
- d) Pengkajian ulang dan revisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

3) Standar III: Perencanaan Keperawatan

Perawat merumuskan rencana tindakan keperawatan yang bertujuan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria dalam proses tersebut meliputi:

- a) Menetapkan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan.
- b) Prioritas masalah pada permasalahan yang mengancam jiwa, mengancam kesehatan dan mempengaruhi perilaku.
- c) Perumusan tujuan berdasarkan aspek: spesifik, dapat diukur, bisa dicapai, realistis, dan terdapat batas waktu.

d) Rencana tindakan disusun berdasarkan tujuan asuhan keperawatan dengan melibatkan klien/keluarga, mempertimbangkan latar belakang budaya klien/keluarga, menentukan alternatif tindakan yang tepat, mempertimbangkan kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku, lingkungan, sumber daya dan fasilitas yang ada, serta menjamin rasa aman dan nyaman bagi klien.

4) Standar IV: Implementasi Keperawatan

Perawat melaksanakan tindakan yang telah ditetapkan dalam rencana asuhan keperawatan dengan menerapkannya kepada klien sesuai dengan intervensi yang telah dirumuskan. Intervensi tersebut berfokus pada dasar-dasar keperawatan. Proses implementasi keperawatan terdiri dari:

- a) Dilaksanankan sesuai dengan rencana keperawatan.
- b) Menyangkut bio-psoko-sosio-spiritual pasien.
- c) Menjelaskan setiap tindakan keperawatan yang akan dilakukan kepada klien/keluarga.
- d) Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e) Menggunakan sumber daya yang ada.
- f) Menerapkan prinsip aseptik dan antiseptik.
- g) Menerapkan prinsip aman, nyaman, ekonomis, privasi, dan mengutamakan keselamatan pasien.
- h) Melakukan perbaikan tindakan berdasarkan respon pasien.

- i) Merujuk bila ada masalah yang mengancam keselamatan pasien.
- j) Mencatat semua tindakan yang telah dilaksanakan.
- k) Merapikan pasien dan alat setiap selesai melakukan tindakan.
- l) Melaksanakan tindakan keperawatan berpedoman pada prosedur yang telah ditentukan.

5) Standar V: Evaluasi Keperawatan

Perkembangan klien selama pelaksanaan tindakan dievaluasi untuk menilai dan memastikan pencapaian tujuan, memperbaiki data dan menyusun rencana dasar yang lebih efektif. Proses ini didasarkan pada sejumlah kriteria yang telah ditetapkan mencakup:

- a) Menyusun rencana evaluasi hasil intervensi secara komprehensif, tepat waktu, dan berkelanjutan.
- b) Menggunakan data awal dan respons klien untuk mengikuti perkembangan menuju pencapaian tujuan.
- c) Memvalidasi dan menganalisis data baru bersama rekan sejawat.
- d) Bekerja sama dengan klien dan keluarganya untuk memodifikasi rencana perawatan.
- e) Mendokumentasikan hasil evaluasi dan merevisi rencana keperawatan sesuai kondisi pasien.

6) Standar VI: Dokumentasi Keperawatan

Catatan asuhan keperawatan dapat terdiri dari beberapa hal, seperti:

- a) Evaluasi dilakukan sesuai standar.
- b) Dilakukan sesama klien dirawat inap dan rawat jalan.
- c) Dapat digunakan sebagai bahan informasi, komunikasi dan laporan.
- d) Dilakukan segera setelah tindakan dilaksanakan.
- e) Penulisan harus jelas dan ringkas, serta menggunakan istilah baku.
- f) Sesuai dengan pelaksanaan proses keperawatan.
- g) Setiap pencatatan harus mencantumkan inisial/paraf/ nama perawat, yang melaksanakan tindakan dan waktunya.
- h) Menggunakan formulir baku.
- i) Disimpan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat

Kinerja adalah hasil atau pencapaian individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi (Putri, 2020). Perilaku kerja menggambarkan tindakan yang sesuai dengan tujuan, tugas, atau target organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perlu dianalisis dalam teori kinerja, dimana terdapat tiga variabel utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja menurut teori Gibson, (Tulasi, 2021). Pertama,

variabel individu yang mencakup kemampuan fisik dan mental, beban kerja, latar belakang sosial (keluarga, status sosial, gaji), serta demografi seperti usia, asal usul, dan jenis kelamin. Kedua, variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Ketiga, variabel psikologis yang mencakup persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga aspek ini secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja mereka (Tulasi, 2021).

Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan serta penerimaan karyawan terhadap tugas yang diberikan.
- c. Tingkat motivasi kerja yang merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Fasilitas kerja sebagai alat pendukung dalam kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yang pandai dalam mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas.
- h. Disiplin kerja yang diikuti untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, Dalimunthe (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerjanya, termasuk perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan, atau atasan. Selain itu, faktor seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta iklim organisasi yang kondusif juga turut berperan dalam mendukung atau menghambat produktivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya.

E. Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan gambaran hasil kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, yaitu asuhan keperawatan. Kinerja ini dapat diobservasi dan dievaluasi berdasarkan peran dan fungsi mereka dalam menyediakan asuhan keperawatan. Dari hasil penelitian Julianti (2017), terdapat adanya hubungan antara pemberian *reward* dan kinerja

perawat. Memberikan *reward* berdasarkan kinerja terbukti berdampak positif pada perilaku perawat, meningkatkan kepuasan kerja mereka, memberikan dampak positif bagi kemampuan rumah sakit, membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan mempertahankan tenaga kesehatan yang mampu bekerja dengan kinerja tinggi).

F. Hubungan Pemberian Punishment dengan Kinerja Perawat

Pemberian hukuman atau sanksi sebagai bentuk *punishment* merupakan salah satu strategi yang digunakan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat. Namun, *punishment* tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja perawat, sehingga evaluasi dan perbaikan perlu dilakukan. Menurut Hanum (2021), penerapan *punishment* dapat mempengaruhi persepsi perawat terhadap keadilan organisasi. Jika sistem *punishment* dianggap tidak adil, hal ini dapat menurunkan komitmen dan loyalitas perawat, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika *punishment* diterapkan untuk memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja, hal ini dapat mendukung proses pengembangan keterampilan perawat. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja perawat berhubungan dengan adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Pebriani (2024), menyatakan bahwa ada hubungan antara *punishment* dengan kinerja perawat.

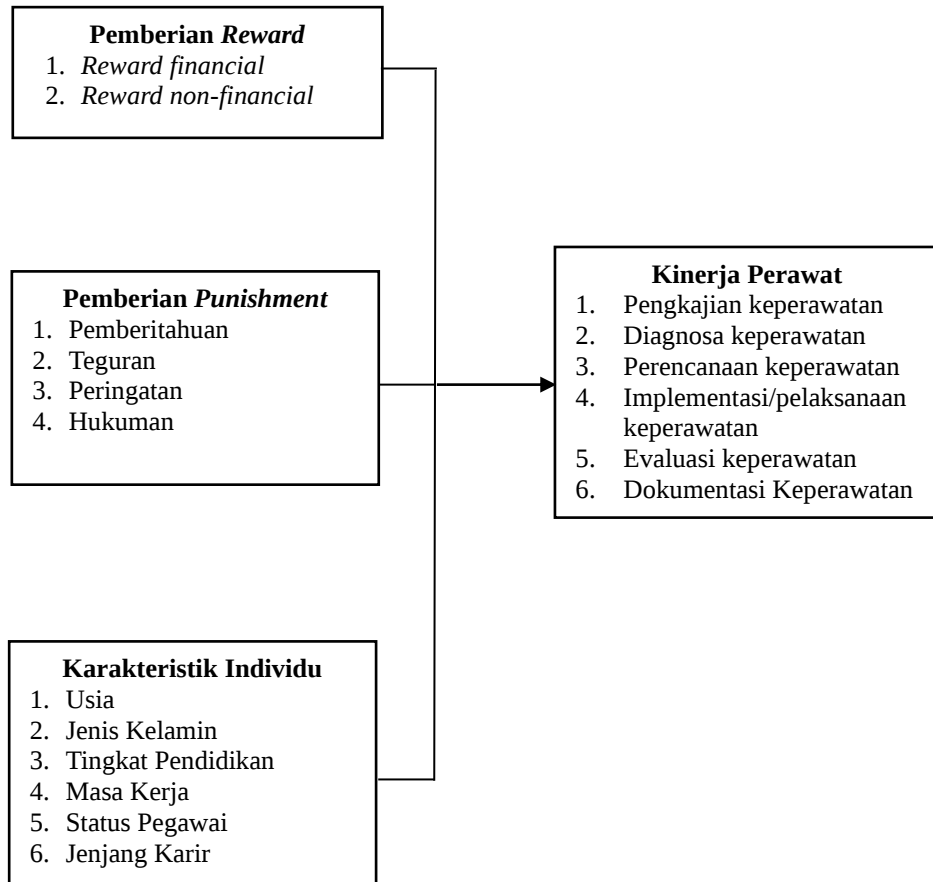
G. Originalisasi Penelitian

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Habibi <i>et al.</i> , 2020	Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit DR. Sitanala Tahun 2020	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan <i>reward</i> terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala	Systematic literatur review, dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil analisis bivariat dari 30 responden yang reward rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 responden (63,3%) dan reward rendah dengan kinerja baik terdapat 4 responden (36,4%). Sedangkan reward tinggi dengan kinerja kurang baik terdapat 4 responden (21,1%) dan reward tinggi dengan kinerja baik sebanyak 15 responden (78,9%). Setelah dilakukan uji OR didapatkan hasil bahwa reward tinggi mempunyai peluang 6,583 kali memiliki kinerja perawat baik dibandingkan dengan reward rendah dengan kinerja perawat kurang baik.
2.	Hanum, 2021	Hubungan Pemberian <i>Rewards</i> dan <i>Punishment</i> Dengan Kepatuhan Penggunaan APD Bagian Laundry, Dapur, Dan Unit Pelayanan Sterilisasi Di RS X Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian <i>rewards</i> dan <i>punishment</i> terhadap perilaku petugas dalam penggunaan APD di RS X Jakarta	Penelitian ini menggunakan desain cross sectional dengan teknik pengambilan sampel <i>accidental sampling</i> .	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian <i>rewards</i> dan <i>punishment</i> tidak berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD bagian laundry, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi.
3.	Kanang & Syahrul, 2018	Dampak Pemberian <i>Reward</i> Perawat Terhadap Pelayanan Di Rumah Sakit: Literature Review	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberian <i>reward</i> kepada perawat terhadap pelayanan di Rumah Sakit.	Data didapatkan dari database PubMed, Wiley Online, Google Scholar, Secondary Searching diperoleh 7 artikel yang terdiri dari 6 penelitian cross-sectional dan 1 penelitian Quasi	Hasil temuan diperoleh 6 dampak pemberian <i>reward</i> perawat di rumah sakit yaitu berdampak pada stress kerja, ketidakhadiran karena sakit, turnover, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun <i>reward</i> tidak berdampak pada performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal

				Experiment yang membahas mengenai pemberian reward pada perawat di rumah sakit.	
4.	Pebriani <i>et al</i> , 2024	Hubungan <i>Punishment</i> Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Perawat	Untuk mengetahui hubungan <i>punishment</i> dan kedisiplinan dengan kinerja perawat.	Metode yang digunakan adalah analistik korelasional dengan desain <i>cross sectional</i> dengan metode probability sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara hukuman dan disiplin serta kinerja perawat di rumah sakit. Dr. Hafiz Cianjur (p=0.001). Perawat diharapkan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guna mencegah hukuman.
5.	Rika & Hajjul, 2017	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dengan Motivasi Mengikuti Handover Perawat Di Ruang Rawat Inap	Untuk mengetahui hubungan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dengan motivasi mengikuti handover perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.	Jenis penelitian adalah deskriptif korelatif dengan desain <i>cross sectional</i> study, teknik pengambilan sampel probability sampling dengan metode simple random sampling.	Hasil penelitian ada hubungan antara <i>reward</i> (p-value = 0,013) dan <i>punishment</i> (p-value = 0,006) dengan motivasi mengikuti handover perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

H. Kerangka Teori



Bagan 2.1 Kerangka Teori