
HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PROVINSI SULAWESI BARAT

Dewarawati Patandean¹, I Kadek Dwi Suarjana², Akbar Nur³,
Universitas Sulbar Manarang^{1,2},
Universitas Wallacea³,
dewarawatip@gmail.com

ABSTRAK

Penghargaan atau *penghargaan* dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi membutuhkannya untuk mencapai tujuan sebagai layanan timbal balik dari karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *penghargaan* dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini menggunakan *metode cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 179 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sehingga diperoleh sampel 52 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan tes sperma.

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa hasil tingkat signifikan yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$).

Kesimpulan pada penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Pemberian *reward*, Kinerja Perawat

Abstract

Awards or rewards in organizations aim to attract and retain human resources because organizations need them to achieve goals as reciprocal services from employees to improve work performance.

This study aims to determine the relationship between awards and nurse performance in the inpatient room of the West Sulawesi Provincial Hospital.

This study uses a cross-sectional method. The population in this study was 179 nurses. Sampling in this study used purposive sampling. So that a sample of 52 respondents was obtained. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used in this study was univariate analysis and bivariate analysis using spearman tests.

Based on the results of statistical tests, it was found that the relationship between reward giving and nurse performance in the inpatient room of the West Sulawesi Provincial Hospital showed that the results of the significant level obtained were $0.000 < 0.05$.

Conclusion of this study The results of the study indicate that there is a relationship between reward giving and nurse performance in the inpatient room of the West Sulawesi Provincial Hospital.

Keywords: Rewarding, Nurse, Performance

PENDAHULUAN

Reward adalah penghargaan atau reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai penghargaan, pengakuan, atau bentuk pengganti untuk pencapaian, usaha, atau perilaku tertentu. Dalam konteks psikologi dan ilmu perilaku *reward* digunakan sebagai stimulus positif yang memberikan motivasi kepada individu untuk memerlukan suatu tindakan tertentu. Menurut Foenay (2020) mendefinisikan *reward* adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka reward yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan.

Penghargaan atau *reward* sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang negatif dan diharapkan adanya penghargaan yang diberikan kepada individu dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pekerjaan dihargai sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan atau *reward* didalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan SDM karena organisasi memerlukannya untuk mencapai tujuan sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. *Reward* adalah imbalan prestasi yang dicapai karyawan yang diberikan oleh perusahaan, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan kontribusi tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismah et al., 2023).

Secara global World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam Negara dengan motivasi tenaga Kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga Kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan Pembangunan Kesehatan, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM Kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. Kondisi perawat di Indonesia ini belum dinyatakan baik, hal ini dapat dilihat dari sistem pemberian *reward* rumah sakit negeri dari pada rumah sakit swasta, yang secara langsung akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat dirumah sakit yang kurang baik itu dapat menyebabkan pasien dan atau keluarga merasa tidak puas, pasien dan atau keluarga tidak akan memanfaatkan jasa pelayanan kesehatan kembali, dan hal ini akan berdampak pada laba rumah sakit yang akan mengalami penurunan, serta citra rumah sakit tersebut tidak baik. Keinginan tersebut menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang

baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pekerja ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Jufrizen & Hadi, 2021).

Data Kinerja Perawat di Rumah Sakit seluruh Provinsi di Indonesia Tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020 : 149,5 % dan 2021 : 153,3 %. Angka pencapaian kinerja perawat yang telah ditetapkan Depkes RI memberikan syarat, angka pencapaian minimal 75% kinerja perawat baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor pencetus citra rumah sakit dimasyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Marchelinus Tulasi et al., 2021).

Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program 3imana3kan keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan dalam peningkatan Kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan terhadap pasien (Deanda et al., 2022).

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja, untuk dapat mengontrol disiplin kerja, yaitu adanya pengawasan dan motivasi, motivasi sendiri yang muncul dalam diri maupun dari pimpinan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu atau standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada pribadi maupun dalam Kerjasama tim yang mana bertujuan yang 3imana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2024 dengan jumlah 52 responden, pengumpulan data dilakukan dengan survey menggunakan Teknik *purposive sampling*.

HASIL

Penelitian ini telah dilakukan dengan penyebaran kusioner kepada responden di RSUD Propinsi Sulawesi Barat pada bulan Agustus-September 2024 dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 52 responden. Adapun hasil penelitian dilampirkan menggunakan tabel.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan data demografi responden yang meliputi,umur,jenis kelamin,Pendidikan,laa masa kerja dan kepegawaian.

Tabel 1 Distribisi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		F	%
Umur	25 tahun	4	7,7
	26-31 Tahun	4	7,7
	32-37 Tahun	32	61,5
	38-43 Tahun	12	23,1
Jenis Kelamin	Perempuan	45	86,5
	Laki-laki	7	13,5
Pendidikan	Diploma (D3)	21	40,4
	Sarjana (Ners)	31	59,6
Lama Masa Kerja	1-5 Tahun	20	38,5
	6-10 Tahun	19	36,5
	11-20 Tahun	10	19,2
	>20 Tahun	3	5,8
Kepegawaian	PNS	34	65,4
	Kontrak	18	34,6
Total		52	100,0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari karakteristik responden ditinjau dari umur paling banyak berumur 32-37 tahun dengan persentase 61,5%, jenis kelamin perempuan 45 dengan persentase 86,4%, pendidikan Sarjana/S.kep Ners 31 dengan persentase 59,6%, lama masa kerja 1-5 tahun 20 dengan persentase 38,5% dan kepegawaian PNS 34 dengan persentase 65,4%.

b. Reward

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Reward

<i>Reward</i>	F	%
Baik	39	75,0
Cukup	12	23,1
Kurang	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dari 52 responden yang diteliti mengenai *reward* dengan kriteria Baik 39 responden dengan persentase 75,0%, *reward* Cukup 12 responden dengan persentase 23,1% dan *reward* kurang 1 responden dengan persentase 1,9%.

c. Kinerja Perawat

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kinerja Perawat.

Kinerja Perawat	F	%
Baik	34	65,4
Sedang	17	32,7
Buruk	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dari 52 responden yang diteliti mengenai kinerja perawat dengan kriteria baik 34 responden dengan persentase 65,4%, kinerja perawat cukup 17 responden dengan persentase 32,7% dan Buruk 1 dengan persentase 1,9%.

Analisis Bivariat

Hasil Analisa univariat yang kemudian dilakukan Analisa hubungan antara *reward* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD provinsi Sulawesi Barat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4 Hubungan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

<i>Reward</i>	Kinerja Perawat			Total	<i>P-Value</i>
	Baik	Cukup	Buruk		
	n	n	n		
Baik	31	8	0	39	
Cukup	3	9	0	12	
Kurang	0	0	1	1	
Total	34	17	1	52	0,000

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan *reward* dan kinerja baik sejumlah 31 responden 76,5%, dan kinerja perawat cukup 8 responden 20,5%. *Reward* cukup 3 responden 25,5%, dan kinerja perawat cukup 9 responden 75,5%. *Reward* Kurang dan kinerja perawat buruk 1 responden 100% . Berdasarkan uji sperman hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat menunjukan bahwa hasil tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan nilai koefisien dari kedua variabel sebesar 0,536 atau sangat kuat.

C. PEMBAHASAN

Hubungan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat signifikan yang diperoleh ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan nilai koefisien dari kedua variabel sebesar 0,536 atau sangat kuat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat. Hubungan antar variabel bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin baik kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan, Anggraeny and Arifin (2020) mengemukakan bahwa ada hubungan antara penghargaan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda, bahkan ada peningkatan kinerja yang bisa menghasilkan penghargaan yang sangat berkesan. Menurut Rima Ronia, Nu Graha and Suryaningtyas (2020), pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadi motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya,

karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. *Reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya *reward* yang diberikan menjadi dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya, hal itu dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawan.

Andy Pratama and Putri Handayani (2022) mengungkapkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan, dan sebaliknya perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang hubungan pemberian *reward* terhadap kinerja perawat dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pemberian *reward* terhadap kinerja perawat di RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pratama, M.F. and Putri Handayani, W.P. (2022) ‘Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), pp.62–70. Available at: <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Daenda, D., Fitriani, A. D., % Asriwati, (2022). *Faktor Yang Mempengaruhi Asuhan Keperawatan Di Di Rumah Sakit Putri Hijau Tk Ii Medan Tahun 2021* . 2(1), 193-209.
- Foenay, Ephivania Eunike, Rolland E Fanggidae, and Wehelmina mariana Ndoen. “Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang.” *Journal Of Management : Small And Medium Enterprises (SMEs)* 11, no. 1 (2020): 83-97. <https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2320>
- Ismah, L., Sudharto P. H. & Reni Shinta D. (2023). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Jufrizen, % Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
- Marchelinus Tulasi, et al 2021. *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD labuang baji makassar*.
- Muis, Muhammad ras % Hasibuan, jasman saripuddin (2021). ‘peran kerja pegawai : disiplin kerja dan kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1, Jasman Saripuddin Hasibuan 2’, *Sintesa*, 1 Pp.275-288.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A. and Suryaningtyas, D. (2020) ‘Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami’, *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>.