

ANALISIS HUBUNGAN PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN TINGKAT KINERJA STAF LABORATORIUM SENTRAL

Yunelfa Emilda^{1*}, Masrul², Wihardi Triman³

^{1,2,3}Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas, Padang

E-mail Koreespondensi : yunelfaemilda@yahoo.co.id^{1}, masrulmuchtar@gmail.com²,
wihardi_t@yahoo.com³

Submitted: 10-04-2021, Reviewer: 19-04-2021, Accepted: 08-06-2021

ABSTRACT

During globalization and free trade, hospitals face increasingly complex business competition. Hospital is a health service business, one of which is based on the principle of trust so that the problems of service quality, patient satisfaction and loyalty are factors that determine its success. High performance staff can be quality service upgrade in hospital. In order for staff to have high performance, the staff must be motivated to work. Motivation given to staff can be in the form of reward, apart from giving rewards, it can also enforce punishment. This study aims to analyze the relationship between the application of reward and punishment with the performance level of the central laboratory staff of RSUP DR. M. Djamil Padang. The independent variables in this study were reward and punishment and the dependent variable is staff performance. This research was conducted on the employees of Dr. M. Djamil Padang, consisting of 51 respondents. This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. Data analysis in this study through univariate and bivariate analyzes. The results showed that reward and punishment have a significant relationship with performance.

Keywords: *performance, punishment and reward*

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas, rumah sakit menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Rumah sakit merupakan usaha pelayanan jasa kesehatan, yang salah satu nya berdasarkan pada azas kepercayaan sehingga masalah kualitas pelayanan, kepuasan dan loyalitas pasien menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilannya. Pelayanan yang berkualitas dapat diperoleh dari staf yang berkinerja tinggi. Supaya staf memiliki kinerja tinggi maka staf harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi yang diberikan kepada staf dapat berupa pemberian reward, selain dari pemberian reward dapat juga menegakkan punishment. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan penerapan reward dan punishment dengan tingkat kinerja staf Laboratorium Sentral Rumah Sakit Umum Pusat DR. M. Djamil Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah reward dan punishment sementara variabel terkait adalah kinerja staf. Penelitian ini dilakukan pada staf Laboratorium sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang yang terdiri 51 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan uji Chi Square. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian ini di peroleh ada 64,7% reward yang tidak puas, dan 58,8% setuju akan adanya punishment, dan kinerja staf masih rendah sebanyak 55%. Hasil analisis hubungan diperoleh bahwa penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja.

Kata Kunci : *kinerja, punishment dan reward*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas, rumah sakit menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Rumah sakit merupakan usaha pelayanan jasa kesehatan, yang salah satunya berdasarkan pada azas kepercayaan sehingga masalah kualitas pelayanan, kepuasan dan loyalitas pasien menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilannya. Kualitas pelayanan dihasilkan oleh tindakan yang dilakukan dan keberhasilan tindakan ini ditentukan oleh beberapa faktor antara lain faktor karyawan, sistem, teknologi dan keterlibatan pelanggan yang diharapkan memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan yang tercipta (Fandy, 2004).

Dalam memperbaiki kualitas pelayanan, rumah sakit melakukan perbaikan mutu dan kinerja. Perbaikan mutu dan kinerja rumah sakit dilakukan dengan mengikuti proses penilaian akreditasi. Rumah sakit yang telah ikut dalam proses penilaian akreditasi maka ada perubahan dalam kinerja rumah sakit.

Sesuai dengan hasil penelitian Stephen, lebih 90% rumah sakit yang telah terakreditasi *Joint Commission Accreditation* terjadi perubahan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Stephen pada 4798 rumah sakit di Kanada mendapatkan hasil penelitian ada hubungan peningkatan kinerja rumah sakit dengan melaksanakan akreditasi *Joint Commission Accreditation* (Schmaltz et al., 2011).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja Instalasi Laboratorium adalah kinerja staf. kinerja staf dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja staf. Memotivasi staf dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward*. Pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk membangun kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat Mulyasa bahwa

motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja (Mulyasa, 2003).

Instalasi Laboratorium memberikan *reward* kepada seluruh stafnya. Besaran *reward* yang diterima setiap staf berbeda-beda sesuai dengan tugas dan fungsi serta pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja staf akan mempengaruhi besaran *reward* yang diterima oleh staf. Pencapaian kinerja setiap bulannya dapat diketahui melalui evaluasi penilaian kinerja staf. Evaluasi penilaian kinerja berupa laporan indikator kinerja individu (IKI) staf (Keputusan Direktur Utama RSUP Dr. M. Djamil Padang, 2017).

Penelitian Nangoi tentang hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan IRNA A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado didapat hasil 58,3% pemberian *reward* yang baik dan 77,1% kinerja perawat yang baik dengan alfa 5%. Kesimpulannya terdapat hubungan signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja artinya dengan memberikan *reward* kepada karyawan maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik (Nangoi et al., 2014).

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. Instalasi Laboratorium menerapkan *punishment* preventif dan represif. *Punishment* preventif diberikan dengan tujuan agar tidak terjadi pelanggaran dan *punishment* represif diberikan setelah melakukan pelanggaran (Tafsir, 2008).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengetahui apakah *reward* dan *Punishment* ada hubungan dengan tingkat kinerja staf, untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis

Hubungan Penerapan *Reward* dan *Punishment* Dengan Tingkat Kinerja Staf Laboratorium Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2020”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain *study* pada penelitian kuantitatif adalah *cross sectional* yaitu penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali.

Penelitian ini dilanjutkan dengan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis yaitu dengan *chai square* tes. Penelitian ini bermaksud untuk memahami realita atau fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Sugiono, 2013).

Alat yang digunakan untuk membantu pengumpulan data kuantitatif adalah kuesioner pada 51 orang staf/responden, observasi terhadap pelayanan Laboratorium Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dilihat melalui analisis univariat dan analisis bivariat.

Analisis Univariat

Adapun hasil dari analisis univariat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Reward* di Laboratorium Sentral RSUP DR. M. Djamil Padang

<i>Reward</i>	F	%
Puas	18	35,3
Tidak Puas	33	64,7
Jumlah	51	100

Hasil analisis didapatkan bahwa kurang dari separuh (35,3%) responden mendapatkan *reward* yang tinggi dan lebih dari separuh (64,7%) responden mendapatkan *reward* yang rendah. Pada tabel di atas maka dapat terlihat bahwa pemberian staf di laboratorium sentral RSUP DR. M. Djamil Padang lebih banyak tidak puas daripada puas.

Reward adalah segala bentuk return baik finansial maupun *non-finansial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman M, 2012).

Reward dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi (Rahim & Daud, 2012)

Pada penelitian ini juga menemukan bahwa lebih dari separuh (58,8%) responden dengan *punishment* yang tinggi dan kurang dari separuh (41,2%) responden dengan *punishment* yang rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Punishment* Tentang Kinerja Staf di Laboratorium Sentral RSUP DR. M. Djamil Padang

<i>Punishment</i>	F	%
Setuju	30	58,8
Tidak Setuju	21	41,2
Jumlah	51	100

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar sedangkan *punishment* adalah tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Pada *punishment* ini dapat terlihat bahwa lebih dari separuh staff setuju bahwa *punishment* diberikan (Ariyani et al., 2016).

Adapun hasil penelitian ini juga melihat bagaimana distribusi frekuensi tingkat kinerja staf di laboratorium sentral RSUP DR. M. Djamil Padang. Hasil nya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Staf di Laboratorium Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang

Tingkat Kinerja staf	f	%
Tinggi	25	49
Rendah	26	51
Jumlah	51	100

Hasil analisis didapatkan bahwa kurang dari separuh (49%) responden dengan tingkat kinerja staf yang tinggi dan lebih dari separuh (51%) responden kinerja yang rendah.

Analisis Bivariat

Hasil analisis hubungan reward dengan kinerja didapatkan bahwa yang lebih banyak responden yang tidak puas dengan penerapan *reward* memiliki kinerja rendah dibanding responden yang memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward dengan kinerja staf. Adapun hasil dari analisis bivariat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hubungan Reward dengan Kinerja Staf di Laboratorium Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang

Reward	Kinerja		Total		p value
	Tinggi f %	Rendah f %	f	%	
Puas	13 72,2	5 27,8	18	100	
Tidak Puas	12 36,4	21 63,4	33	100	0,031
Jumlah	25	26	51		

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukmawati Mardjuni & Yusuf Muhammad bahwa *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra di Provinsi Sulawesi Selatan (Sukmawati & Muhammad, 2016).

Hasil analisis hubungan *punishment* dengan kinerja didapatkan bahwa responden yang setuju dengan penerapan *punishment* yang berkinerja tinggi lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berkinerja rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan kinerja staf. Hasil ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hubungan Punishment dengan Tingkat Kinerja Staf di Laboratorium Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang

Punishment	Kinerja		Total		p value
	Tinggi f %	Rendah f %	f	%	
Setuju	19 63,3	11 36,7	30	100	
Tidak Setuju	6 28,6	15 71,4	21	100	0,031
Jumlah	25	26	51		

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Febrianti bahwa *punishment* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Pratama bahwa hukuman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf (Febrianti, 2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Lebih dari separuh responden tidak setuju dengan penerapan *reward* yang diterima. Lebih dari separuh

responden setuju dengan penerapan *punishment* yang berlaku. Lebih dari separuh responden memiliki kinerja rendah. Terdapat hubungan yang bermakna antara penerapan *reward* dengan tingkat kinerja. Terdapat hubungan yang bermakna antara penerapan *punishment* dengan tingkat kinerja.

Saran

Bagi Instansi Rumah Sakit: Sistem *reward* atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak rumah sakit. sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem *reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *reward* baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sistem *punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh pihak sekarang sudah berjalan dengan efektif.

Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak menaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya juga membaik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M.Djamil padang yang telah memberikan izin penelitian. Seluruh Karayawan laboratorium sentral Dr. M. Djamil pada yang bersedia menjadi responden.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1.

- Fandy, T. (2004). *Manajemen Jasa* (Edisi Pert). Andi Offset.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Kadarisman M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pres.
- Keputusan Direktur Utama RSUP Dr. M. Djamil Padang. (2017). *Keputusan Direktur Utama RSUP Dr. M. Djamil Padang, No. KP. 01.04/I/317/2017 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai di RSUP Dr. M. Djamil Padang*.
- Mulyasa, E. (2003). *Managemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nangoi, W. J., Pondaag, L., & Hamel, R. (2014). Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruangannya IRINA A RSUP Prof. DR. RD kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Rahim, M. A., & Daud, W. N. W. (2012). A proposed conceptual framework for rewards and motivation among administrators of higher educational provider in Malaysia. *International Journal of Business and Commerce*, 1(9), 67–78.
- Schmaltz, S. P., Williams, S. C., Chassin, M. R., Loeb, J. M., & Wachter, R. M. (2011). Hospital performance trends on national quality measures and the association with Joint Commission accreditation. *Journal of Hospital Medicine*, 6(8), 454–461.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, M., & Muhammad, Y. (2016). Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees

Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Mangement*, 18(4), 10–20.

Tafsir, A. (2008). *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Remaja Rosdakarya.