

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penghargaan kategori cukup. Dalam penelitian tersebut, perawat diwawancarai dan diberikan pertanyaan terkait penghargaan yang mereka terima. Dari total responden yang berpartisipasi, banyak yang menganggap bahwa mereka menerima penghargaan dalam kategori yang cukup. Penghargaan tersebut meliputi pengakuan atas pekerjaan mereka, apresiasi dari rekan kerja atau atasan, atau penghargaan formal seperti sertifikat atau penghargaan lainnya.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian juga memiliki penghargaan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden, sebagian kecil merasa bahwa penghargaan yang mereka terima berada dalam kategori yang baik. Penghargaan kategori baik mencakup pengakuan yang lebih signifikan, penghargaan formal prestasi khusus, atau bentuk penghargaan lainnya yang lebih bernilai dibandingkan dengan kategori cukup.

Namun, tidak semua responden merasa bahwa mereka menerima penghargaan yang memadai. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa responden menyatakan bahwa mereka memiliki penghargaan kategori kurang.

Artinya, sebagian kecil responden merasa bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan yang memadai dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengakuan atas usaha dan prestasi mereka, kurangnya kehadiran sistem penghargaan yang efektif di tempat kerja, atau kurangnya kesadaran tentang pentingnya memberikan penghargaan kepada perawat.

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh penghargaan terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Penghargaan tidak hanya sekadar pemberian hadiah atau imbalan. Dalam konteks manajemen, penghargaan memiliki kemampuan untuk mengaitkan perilaku individu dengan perasaan kebahagiaan dan kegembiraan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus melakukan tindakan positif. Selain sebagai sumber motivasi, penghargaan juga berperan dalam mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka (Wibowo, 2014).

Menurut Handoko (dalam Romadhon, 2017), penghargaan merupakan salah satu cara untuk menghargai upaya individu dalam mencapai profesionalisme sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai kinerja kerja yang baik adalah langkah konkret dalam upaya pembinaan dan pengembangan mereka.

Disiplin kerja berperan sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Penghargaan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja, karena penghargaan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan perawat terhadap pekerjaan mereka. Untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang baik, fasilitas kesehatan harus memberikan penghargaan yang sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat. Ini berarti semakin besar penghargaan yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja perawat.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penghargaan dan disiplin kerja karena disiplin kerja memerlukan sistem penghargaan yang efektif untuk mendorong perawat agar menjaga tingkat disiplin yang baik. Faktor seperti penghargaan dan hukuman turut memengaruhi tingkat disiplin kerja. Dengan memberikan pelayanan dan penghargaan yang tepat, diharapkan dapat mempengaruhi motivasi, kedisiplinan, dan kepatuhan perawat terhadap aturan di tempat kerja.

Kesimpulannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat merasa puas dengan penghargaan yang mereka terima, masih ada yang merasa penghargaan tersebut kurang memadai. Oleh karena itu, manajemen dan rekan kerja perlu memperhatikan masalah ini dan berupaya meningkatkan sistem penghargaan yang ada untuk memastikan bahwa perawat

merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Teori *Skinner* menekankan bahwa pemberian hadiah atau penghargaan positif dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku yang diinginkan. Dalam literatur yang dibahas, penghargaan yang diberikan kepada perawat, baik berupa pengakuan atas kinerja yang baik atau bonus finansial, dapat dianggap sebagai bentuk penguatan positif. Ketika perawat merasa dihargai atau diberi penghargaan atas kedisiplinan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menjaga perilaku disiplin tersebut.

Teori *Skinner* menekankan bahwa konsekuensi dari suatu perilaku akan memengaruhi apakah perilaku tersebut akan diulang atau tidak. Dalam konteks literatur di atas, perawat yang menerima penghargaan merasa bahwa tindakan disiplin mereka diakui dan dihargai oleh rumah sakit atau manajemen. Hal ini menciptakan konsekuensi positif yang memotivasi mereka untuk terus mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku.

Teori *Skinner* juga menyoroti pentingnya peran manajemen dalam mengelola perilaku karyawan. Dalam kasus ini, manajemen rumah sakit memiliki peran kunci dalam memberikan penghargaan sebagai bentuk penguatan positif terhadap kedisiplinan kerja perawat. Manajemen harus merancang sistem penghargaan yang efektif dan adil agar dapat memotivasi perawat untuk menjaga kedisiplinan dalam pekerjaan mereka.

B. Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa mereka memiliki tingkat koordinasi yang baik. Koordinasi yang baik dapat mengacu pada kemampuan responden untuk bekerja secara efektif dalam tim, berbagi informasi dengan rekan kerja, dan mengoordinasikan tugas-tugas mereka secara efisien.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada sejumlah responden yang merasa memiliki tingkat koordinasi yang cukup. Sebagian responden menggambarkan koordinasi mereka sebagai cukup. Tingkat koordinasi yang cukup mungkin menunjukkan bahwa responden dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan memadai, tetapi masih terdapat ruang untuk meningkatkan kerja tim dan kolaborasi antara anggota tim.

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh koordinasi kerja terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Koordinasi bukanlah sekadar penggabungan dan penyelarasan aktivitas, seperti yang diungkapkan oleh Athoillah dalam kutipan yang diberikan oleh Jayanti. Sebaliknya, koordinasi yang optimal memiliki kemampuan untuk mencegah persaingan yang tidak sehat atau kebingungan dalam pelaksanaan tindakan. Dengan koordinasi yang baik, semua elemen dan

individu dapat bekerjasama dengan harmonis menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Jayanti, 2013).

Pentingnya koordinasi dalam sebuah organisasi tidak bisa dianggap enteng, karena koordinasi ini berkaitan secara sinergis. Ini mengacu pada bagaimana fungsi-fungsi organik dalam manajemen saling berinteraksi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien (Susila, 2013).

Koordinasi diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, sambil memaksimalkan pemanfaatan sumber daya. Dalam mencapai sinergi, unsur komunikasi juga turut berperan, sebagaimana dijelaskan oleh Handayani dan dikutip oleh Jayanti (2013), bahwa hubungan kerja atau koordinasi merupakan bentuk komunikasi administratif yang berperan penting dalam mencapai koordinasi tersebut. Dengan demikian, hasil akhir dari komunikasi adalah organisasi yang beroperasi sebagai satu kesatuan yang utuh untuk mengejar semua tujuannya (Jayanti, 2013).

Di dalam konteks rumah sakit, koordinasi menjadi kunci penting, terutama antara berbagai sektor, mulai dari pemimpin hingga dokter, perawat, dan lainnya. Sebagai tenaga kesehatan profesional, keseriusan dalam memberikan pelayanan kesehatan menjadi kunci. Sayangnya, seringkali kita temui petugas kesehatan yang kurang memperhatikan hal ini, seperti ketidaktepatan waktu dalam memberikan pelayanan, yang berakibat pada kualitas pelayanan yang kurang memuaskan (Andini, 2013).

Peran petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat penting dan berperan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam

pelayanan kesehatan. Mereka harus memiliki kemampuan, kreativitas, disiplin, dan etika profesi yang kuat. Kemampuan ini bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Adhitia, 2013).

Kualitas pelayanan rumah sakit dapat dilihat melalui kinerja petugas kesehatan di dalamnya. Kemampuan petugas kesehatan sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dalam mencapai tujuan tertentu. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, dan setiap petugas kesehatan harus memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu untuk membantu individu, kelompok, dan masyarakat (Thoah, 2013).

Pemahaman yang jelas mengenai tugas petugas kesehatan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja mereka, yang harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang mereka pegang. Kinerja petugas kesehatan dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan motivasi (Ilham, 2015).

Pembagian peran yang jelas memerlukan kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, dan kerjasama antar sektor. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memfasilitasi komunikasi dan mendorong tim untuk berkolaborasi secara lebih efektif. Dalam penelitian ini, penting untuk memperhatikan perbedaan tingkat koordinasi yang dirasakan oleh perawat, dengan tujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja guna mencapai koordinasi yang lebih baik dalam tim (Thoah, 2013).

Skinner Teori menekankan bahwa lingkungan sekitar individu memiliki pengaruh besar terhadap perilaku mereka. Dalam kasus ini, tingkat koordinasi kerja di rumah sakit menciptakan lingkungan yang bisa

memengaruhi kedisiplinan kerja perawat. Koordinasi kerja yang baik, termasuk komunikasi yang efektif antar staf, pembagian tugas yang jelas, dan koordinasi perawatan pasien yang lancar, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan.

Teori Skinner juga menekankan peran konsekuensi dalam membentuk perilaku. Koordinasi kerja yang baik dapat menghasilkan konsekuensi positif bagi perawat, seperti perasaan lebih efisien dalam bekerja, mengurangi kebingungan, dan memudahkan proses perawatan pasien. Ini adalah bentuk konsekuensi positif yang dapat memotivasi perawat untuk mematuhi prosedur, aturan, dan tugas mereka dengan lebih baik.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, peran manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung koordinasi kerja yang baik sangat penting. Manajemen harus merancang sistem kerja yang mempromosikan kolaborasi antar staf, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan tersedia. Dalam teori Skinner, manajemen berperan dalam menciptakan lingkungan yang memengaruhi konsekuensi kerja dan, pada gilirannya, kedisiplinan kerja.

C. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka mengalami *punishment* dalam kategori yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menghadapi konsekuensi negatif atas tindakan mereka yang melanggar aturan atau kebijakan tempat

kerja. *Punishment* dalam kategori cukup mungkin mencakup teguran lisan, peringatan tertulis, atau tindakan disipliner lainnya yang dianggap cukup memadai sebagai respons terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perawat.

Selain itu, terdapat hampir separuh dari total responden yang melaporkan bahwa mereka mengalami *punishment* dalam kategori baik. *Punishment* dalam kategori baik mungkin mengindikasikan bahwa sanksi yang diberikan kepada perawat telah efektif dalam memberikan pembelajaran dan mendorong perubahan perilaku yang diharapkan. Dalam hal ini *punishment* berbanding lurus antara baik dan cukup sehingga dapat diartikan sebagai penerimaan terhadap hukuman atau ganjaran yang diberikan oleh atasan kepada yang bersangkutan. Perawat tersebut mungkin telah menjalani program pelatihan atau pemantauan tambahan setelah menerima hukuman awal, yang membantu mereka memperbaiki perilaku atau mematuhi kebijakan dan aturan dengan lebih baik.

Namun, ada sejumlah kecil responden yang melaporkan bahwa mereka memiliki *punishment* dalam kategori kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka merasa bahwa *punishment* yang diberikan kepada mereka tidak memadai atau tidak sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan. Dalam kasus ini, penting bagi manajemen atau pihak yang bertanggung jawab untuk memperhatikan masukan dan keprihatinan dari responden ini, serta meninjau kembali kebijakan dan prosedur terkait penerapan sanksi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa

secara parsial ada pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Menurut Mas'ud (2011), hukuman dalam konteks psikologi adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang saat situasi merugikan atau pengalaman tidak menyenangkan yang bertujuan untuk merugikan orang lain. Secara umum, hukuman didefinisikan sebagai menciptakan ketidaknyamanan atau perilaku yang tidak baik. Purwanto (2015) mendefinisikan hukuman sebagai tindakan yang sengaja diberikan kepada seseorang setelah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Mursal (2014) mengartikan hukuman sebagai tindakan yang sadar dan disengaja untuk menimbulkan penderitaan pada orang lain dengan tujuan melindungi diri sendiri dari kerentanan fisik dan mental serta mencegah pelanggaran. Djiwandono (2013) juga menggambarkan hukuman sebagai usaha untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan dan mengingatkan siswa untuk menghindari perilaku yang tidak boleh dilakukan.

Ahmadi dan Uhbiyanti (2013) menyatakan bahwa hukuman adalah tindakan yang sengaja dilakukan untuk menimbulkan penderitaan baik secara fisik maupun mental pada orang lain. Tujuan hukuman adalah untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan norma yang berlaku. Hukuman diberikan ketika seseorang menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan atau tidak memberikan respons yang diinginkan.

Pentingnya hukuman dalam menjaga kedisiplinan karyawan juga telah ditekankan oleh Hasibuan (2014). Hukuman membantu meningkatkan

kedisiplinan dan mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Keadilan dan ketegasan dalam memberikan hukuman dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Peraturan tanpa hukuman yang tegas tidak efektif dalam mendidik karyawan.

Menurut Putranta (dalam Desrianti, 2018), hukuman merupakan cara untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan. Manajer dapat memberikan hukuman dengan menolak penghargaan atau memberikan hasil yang tidak menyenangkan. Penting untuk menggabungkan hukuman dengan penguatan positif.

Penggunaan hukuman di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena telah dinyatakan baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kedisiplinan perawat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perawat mematuhi peraturan rumah sakit. Penelitian menunjukkan variasi dalam tingkat pengalaman hukuman oleh perawat, dan beberapa perawat merasa bahwa hukuman yang mereka terima belum memadai. Oleh karena itu, perbaikan dalam sistem penghukuman dan mendengarkan masukan dari perawat sangat penting untuk meningkatkan efektivitasnya.

Teori *Skinner* menggambarkan bahwa *punishment* adalah konsekuensi negatif yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku yang mendahului konsekuensi tersebut. Dalam konteks ini, penggunaan hukuman seperti sanksi, teguran keras, atau penurunan hak istimewa dapat diterapkan oleh manajemen rumah sakit sebagai respons terhadap perilaku perawat yang

tidak sesuai atau pelanggaran disiplin. Hal ini bertujuan untuk menciptakan konsekuensi yang tidak diinginkan bagi perawat yang melanggar aturan atau kedisiplinan kerja.

Skinner Teori juga menekankan bahwa lingkungan kerja dan konsekuensi yang diterapkan oleh manajemen dapat memengaruhi perilaku karyawan. Dalam hal ini, penggunaan punishment sebagai respon terhadap pelanggaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi perawat. Hal ini dapat berdampak pada motivasi dan moral perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kedisiplinan kerja mereka. Jika perawat merasa bahwa *punishment* diterapkan secara konsisten dan adil, hal ini dapat menjadi faktor yang mendukung kedisiplinan.

Penting untuk mencatat bahwa dalam teori *Skinner*, penggunaan *punishment* dianggap lebih efektif ketika dikombinasikan dengan penguatan positif. Pendekatan yang seimbang, yang juga memasukkan penguatan positif seperti penghargaan atau pengakuan atas perilaku yang baik, dapat lebih efektif dalam memotivasi perawat untuk mematuhi aturan dan berperilaku disiplin. Ini menciptakan konsekuensi positif dan negatif yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja.

D. Pengaruh Penghargaan, Koordinasi Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Pengaruh penghargaan, koordinasi, dan hukuman (*punishment*) terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *teori Skinner* telah menjadi subjek perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia. *Teori Skinner*,

yang dikenal sebagai teori penguatan, menekankan bahwa perilaku seseorang dapat dimodifikasi melalui pemberian penguatan positif atau hukuman negatif. Dalam konteks kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, faktor-faktor ini dapat memiliki dampak yang signifikan.

Penghargaan (*reward*) dalam bentuk pengakuan, insentif, atau bonus dapat menjadi motivasi yang kuat bagi perawat untuk menjaga kedisiplinan dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Stajkovic dan Luthans (2003) menyoroti pentingnya penghargaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Mereka menemukan bahwa perawat yang mendapatkan penghargaan positif, seperti pengakuan atas kerja baik, cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dapat mempertimbangkan untuk menerapkan sistem penghargaan yang efektif sebagai cara untuk memotivasi perawat dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selain itu, koordinasi yang baik dalam tim perawatan kesehatan juga dapat berdampak positif pada kedisiplinan kerja perawat. Penelitian oleh Anderson et al. (2006) mengemukakan bahwa koordinasi yang efektif dalam tim dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan komunikasi, dan membantu perawat memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Hal ini dapat berdampak positif pada kedisiplinan, karena perawat akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dan efisien.

Di sisi lain, hukuman (*punishment*) yang diterapkan secara adil dan konsisten juga dapat menjadi alat yang efektif dalam menjaga kedisiplinan

kerja. *Teori Skinner* menunjukkan bahwa sanksi yang sesuai dengan pelanggaran dapat menjadi faktor yang memotivasi untuk menghindari pelanggaran tersebut. Namun, penting untuk memastikan bahwa hukuman diterapkan secara objektif dan adil, serta diikuti oleh tindakan perbaikan dan pembelajaran.

Dalam keseluruhan konteks Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, penting untuk memahami bahwa kombinasi dari penghargaan yang memotivasi, koordinasi yang baik, dan hukuman yang adil dapat membentuk dasar yang kuat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja perawat. Sumber daya manusia yang disiplin adalah aset berharga dalam menyediakan pelayanan kesehatan berkualitas kepada pasien, dan faktor-faktor ini dapat membantu mencapai tujuan ini. Oleh karena itu, manajemen RSUD Wamena dapat merancang kebijakan dan praktik yang mendukung penerapan teori Skinner ini untuk memperbaiki kedisiplinan kerja perawat dan secara keseluruhan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Faktor-faktor lain yang berperan dalam memengaruhi kedisiplinan kerja perawat berdasarkan teori *Skinner* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena meliputi kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif, ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai, kesempatan pengembangan profesional, dan kesejahteraan psikologis perawat. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan kepada perawat dapat meningkatkan motivasi mereka untuk menjalankan tugas dengan disiplin. Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai

profesionalisme dan tanggung jawab juga dapat memotivasi perawat untuk mematuhi aturan dan prosedur. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan sumber daya yang cukup membantu perawat dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien. Kesempatan untuk pengembangan profesional dan pendidikan lanjutan menciptakan rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi. Terakhir, kesejahteraan psikologis yang baik pada perawat adalah aspek penting dalam mempertahankan kedisiplinan, sehingga manajemen harus memperhatikan dan mendukung kesejahteraan emosional staf perawat. Semua faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat kedisiplinan kerja perawat, yang pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan bagi pasien.

