

RINGKASAN

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA PERAWAT BERBASIS *SKINNER TEORY* DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WAMENA

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 mengenai rumah sakit, rumah sakit adalah suatu lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan perorangan secara komprehensif, termasuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut UU tersebut peran kesehatan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat sangat penting. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit, sumber daya berkualitas diperlukan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan hasil maksimal berupa produk atau layanan yang meningkatkan pelayanan. Dalam konteks ini, penting untuk diakui bahwa keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yang dapat dianggap sebagai aset rumah sakit dan bahkan investasi ketika sumber daya manusia tersebut memiliki keahlian yang tinggi.

Dalam konteks ini, penting untuk mencapai kedisiplinan di setiap organisasi, karena tanpa itu, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain disiplin, organisasi dapat memperhatikan reward dan punishment untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif. Reward adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa atas kinerja mereka. Reward dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Punishment, di sisi lain, adalah sanksi atau hukuman yang digunakan untuk memperbaiki pelanggaran dan menjaga disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penghargaan, koordinasi dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain kuantitatif observasional dengan pendekatan cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*), artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh penghargaan, koordinasi dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Jumlah populasi sejumlah 150 responden dan sampel sebanyak 109 responden yang diambil dengan teknik *Simple Random Sampling*.

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

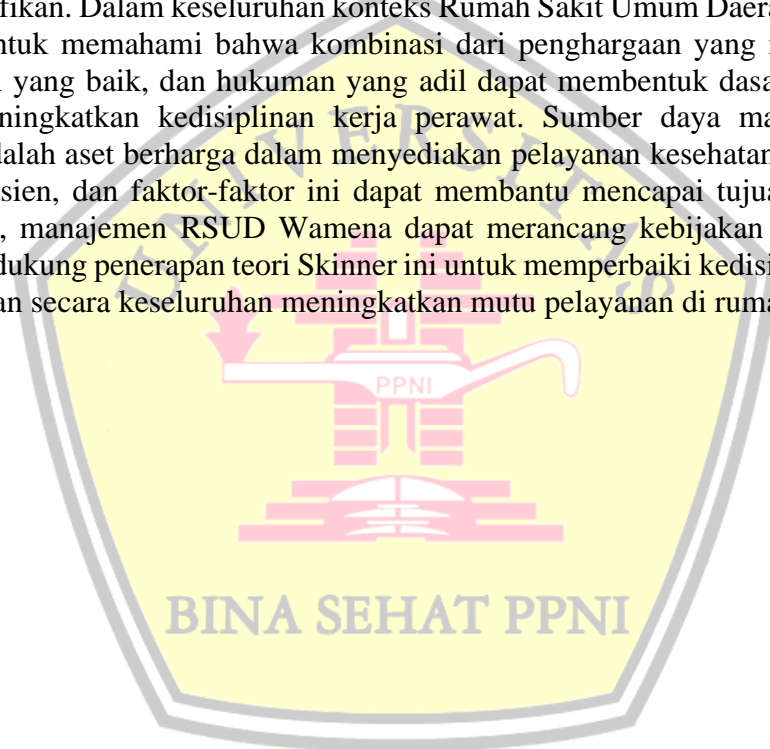
atas pekerjaan mereka, apresiasi dari rekan kerja atau atasan, atau penghargaan formal seperti sertifikat atau penghargaan lainnya. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian juga memiliki penghargaan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden, sebagian kecil 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.

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.

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. 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. 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.



SUMMARY

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING NURSE DISCIPLINE BASED ON SKINNER THEORY IN WAMENA GENERAL HOSPITAL

According to Law of the Republic of Indonesia Number 44 of 2009 concerning hospitals, a hospital is a health service institution that provides comprehensive individual services, including inpatient, outpatient and emergency services. According to this law, the role of health in improving people's quality of life is very important. To provide optimal health services in hospitals, quality resources are needed. By utilizing existing resources, hospitals are expected to produce maximum results in the form of products or services that improve service. In this context, it is important to recognize that the success of a hospital is greatly influenced by human resources, which can be considered a hospital asset and even an investment when these human resources have high expertise.

In this context, it is important to achieve discipline in every organization, because without it, the organization will have difficulty achieving its goals. Discipline is the key to a company's success in achieving its goals. Apart from discipline, organizations can pay attention to rewards and punishment to help employees achieve effective performance. Rewards are everything that employees receive as recognition and compensation for their performance. Rewards can motivate employees to work better. Punishment, on the other hand, is a sanction or punishment used to correct violations and maintain work discipline. The aim of this research is to analyze the influence of reward, coordination and punishment on the work discipline of nurses based on Skinner theory at the Wamena Regional General Hospital.

In this study, researchers used a quantitative observational design with a cross sectional approach, namely a study to study the dynamics of the correlation between risk factors and effects, by approaching, observing or collecting data at one time (point time approach), meaning, each subject The research is only observed once and measurements are made on the subject's character status or variables at the time of the examination. This does not mean that all research subjects were observed at the same time. This research will analyze the influence of reward, coordination and punishment on the work discipline of nurses based on Skinner theory at the Wamena Regional General Hospital. The total population was 150 respondents and the sample was 109 respondents taken using the Simple Random Sampling technique.

The research results showed that the majority of respondents had sufficient category awards. In the study, nurses were interviewed and asked questions regarding the awards they received. Of the total respondents who participated, many considered that they received awards in sufficient categories. These awards include recognition for their work, appreciation from colleagues or superiors, or formal awards such as certificates or other awards. Apart from that, the research results also show that some also have awards in the good category. This shows that a small percentage of respondents felt that the awards they received were in a good category. Good category awards include more significant recognition, formal

special achievement awards, or other forms of recognition that are more valuable than those in the fair category. However, not all respondents felt that they received adequate recognition. In this research, several respondents stated that they had less awards in the category. This means that a small percentage of respondents felt that they did not receive adequate recognition in their work. This can be caused by various factors, such as a lack of recognition for their efforts and achievements, a lack of the presence of an effective reward system in the workplace, or a lack of awareness about the importance of rewarding nurses.

The research results show that the majority of respondents think that they have a good level of coordination. Good coordination can refer to respondents' ability to work effectively in teams, share information with colleagues, and coordinate their tasks efficiently. However, the research results also show that there are a number of respondents who feel they have a sufficient level of coordination. Most respondents described their coordination as adequate. A sufficient level of coordination may indicate that respondents can carry out their tasks adequately, but there is still room to improve teamwork and collaboration between team members.

The research results showed that the majority of respondents reported that they experienced punishment in the sufficient category. This suggests that most nurses face negative consequences for their actions that violate workplace rules or policies. Punishment in the adequate category may include a verbal reprimand, written warning, or other disciplinary action deemed adequate as a response to the violation committed by the nurse. Apart from that, almost half of the total respondents reported that they experienced punishment in the good category. Punishment in the good category may indicate that the sanctions given to nurses have been effective in providing learning and encouraging desired behavioral changes. In this case, punishment is directly proportional to good and sufficient so that it can be interpreted as acceptance of the punishment or reward given by the superior to the person concerned. The nurse may have undergone additional training or monitoring programs after receiving the initial punishment, which helped them improve their behavior or better comply with policies and rules. However, there were a small number of respondents who reported that they had punishment in the insufficient category. This indicates that they feel that the punishment given to them is inadequate or not appropriate to the offense they committed. In this case, it is important for management or the responsible party to pay attention to input and concerns from these respondents, as well as review policies and procedures regarding the application of sanctions in the workplace.

Based on the results of the Linear Regression analysis, it shows that the p-value is $0.004 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it is concluded that partially there is an influence of punishment on the work discipline of nurses based on Skinner theory at the Wamena Regional General Hospital. The influence of rewards, coordination and punishment on nurses' work discipline based on Skinner's theory has been the subject of attention in human resource management literature. Skinner's theory, known as reinforcement theory, emphasizes that a person's behavior can be modified through providing positive reinforcement or negative punishment. In the context of nurses' work discipline at the Wamena Regional General Hospital, these factors can have a significant impact. In the

overall context of the Wamena Regional General Hospital, it is important to understand that the combination of motivating rewards, good coordination, and fair punishment can form a strong basis for improving nurses' work discipline. Disciplined human resources are a valuable asset in providing quality health care to patients, and these factors can help achieve this goal. Therefore, Wamena Regional Hospital management can design policies and practices that support the application of Skinner's theory to improve nurses' work discipline and overall improve the quality of service at the hospital.

