



PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, PENGHARGAAN DAN SANKSI KERJA PADA PERAWAT POLIKLINIK

Dinda Nafatilana, Nonalisa Nurindah, Innocentius Bernarto*

Universitas Pelita Harapan, Jln M.H. Thamrin Boulevard No.1100, Klp. Dua, Tangerang, Banten 15811, Indonesia

*innocentius.bernarto@uph.edu

ABSTRAK

Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para kompetitor untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja pada perawat poliklinik RSUD Palembang BARI. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada perawat poliklinik RSUD Palembang BARI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ini berdampak negatif pada kinerja perawat, seperti penurunan produktivitas, konflik antar rekan kerja, dan peningkatan kesalahan kerja. Beban kerja cukup berpengaruh pada kinerja dan produktivitas perawat sehingga digunakan beragam cara mengurangi beban kerja salah satunya pelatihan kerja adalah cara paling efektif. Penghargaan memiliki pengaruh yang beragam terhadap motivasi dan kinerja perawat. Mayoritas responden merasa bahwa penghargaan penting dan efektif dalam meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Bentuk penghargaan yang diberikan termasuk penghargaan karyawan terbaik, bonus berdasarkan kinerja, dan liburan. Penerapan sanksi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja perawat. Jenis sanksi yang diterapkan bervariasi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Kata kunci: beban kerja; perawat; penghargaan; sanksi kerja; stres kerja

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK LOAD, WORK REWARDS AND SANCTIONS ON POLYCLINIC NURSES

ABSTRACT

Hospitals must be able to compete in providing the best services and excel against competitors in delivering high-quality healthcare services. The purpose of this study is to analyze the influence of work stress, workload, rewards, and sanctions on clinic nurses at RSUD Palembang BARI. This research is qualitative in nature, with data collection techniques conducted through interviews with clinic nurses at RSUD Palembang BARI. The results of the study show that work stress negatively impacts nurse performance, including reduced productivity, conflicts among coworkers, and increased work errors. Workload significantly affects the performance and productivity of nurses, prompting the implementation of various methods to reduce workload, with job training identified as the most effective approach. Rewards have a diverse influence on motivation and nurse performance. The majority of respondents stated that rewards are essential and effective in boosting their motivation and performance. Forms of rewards provided include employee-of-the-month recognition, performance-based bonuses, and vacations. The application of sanctions significantly impacts the motivation and performance of nurses. The types of sanctions imposed vary depending on the severity of the errors committed.

Keywords: rewards; sanctions; nurses; workload; work stress

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya merupakan tujuan utama suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Dalam dinamika perubahan bisnis, organisasi harus bereaksi secara cepat dan tepat

demikian kepentingan terbaik perusahaan dan juga masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak hanya perusahaan, rumah sakit umum juga harus mengelola sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang berkecimpung pada jasa pelayanan, sumber daya manusia sangat berperan guna keberhasilan rumah sakit. Keberadaan dan peran fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai pengaruh yang besar dalam derajat kesehatan masyarakat suatu negara serta pembangunan yang berkelanjutan.

Di Indonesia, pembangunan bidang kesehatan juga memperhatikan fungsi dan kinerja fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, rumah sakit dengan kekhususan, klinik, puskesmas (pusat kesehatan masyarakat dan fasilitas lainnya). Dalam sistem kesehatan di Indonesia pihak swasta terbuka untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkan terlaksananya pemberian pelayanan kesehatan yang layak bagi setiap penduduk Indonesia sebagai pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan Pasal 13 Ayat 3, Pihak Swasta dapat mendirikan fasilitas pelayanan Kesehatan. Pertumbuhan rumah sakit di Indonesia selama periode 2019 hingga 2024 mengalami beberapa perubahan yang menarik. Berikut adalah beberapa temuan terkait pertumbuhan rumah sakit di Indonesia selama 7 tahun terakhir adalah sekitar 4,5%. Terdapat 2,826 rumah sakit namun baru 2,725 yang melakukan update data. Pada tahun 2015 jumlah rumah sakit umum (RSU) di Indonesia mencapai 1.951 RSU, 2016 mengalami peningkatan menjadi 2045 RSU, pada tahun 2017 jumlah RSU naik signifikan dengan penambahan 153 RSU baru sehingga jumlah total 2.198 RSU, 2018 total jumlah RSU 2.269, dan 2019 sebanyak 2.344 RSU, sampai dengan tahun 2020 ada penambahan 51 RSU baru sehingga total jumlah RSU di Indonesia mencapai 2.395, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 264.208 TT dengan rata-rata pertumbuhan per tahun 4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetisi antara rumah sakit untuk menarik pasien cukup tinggi, sehingga rumah sakit perlu strategi khusus agar dapat memenangkan kompetisi sehingga bisa “survive” di industri pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para kompetitor untuk mendapatkan kepuasan konsumen atas pelayanan yang telah diberikan.

Salah satu tenaga kesehatan dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah salah satu tenaga medis yang dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Menurut Depkes RI, pelayanan keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Perawat adalah salah satu peran yang penting dalam pelayanan kesehatan karena seorang perawat harus siap sedia selama 24 jam dalam merawat pasien, maka mutu dari seorang perawat dapat menjadi cerminan dari mutu pelayanan dari suatu rumah sakit. RSUD Palembang BARI adalah salah satu rumah sakit rujukan utama di Kota Palembang yang memberikan pelayanan kesehatan tingkat lanjut kepada masyarakat. Rumah sakit ini dikelola oleh pemerintah daerah dan telah menerapkan sistem pelayanan berbasis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). RSUD Palembang BARI memiliki fasilitas kesehatan yang memadai, meliputi instalasi rawat inap, rawat jalan, instalasi gawat darurat (IGD), serta laboratorium dan diagnostik. Dengan didukung oleh tenaga kesehatan profesional, rumah sakit ini berkomitmen untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas dan berfokus pada kebutuhan pasien. Berdasarkan wawancara bersama pasien dan bagian human resource manajemen Kepuasan pasien di RSUD Palembang BARI merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas layanan rumah sakit. Berdasarkan survei dan wawancara yang dilakukan, tingkat kepuasan pasien ditentukan oleh beberapa faktor, seperti pelayanan yang

ramah, kecepatan penanganan, kebersihan lingkungan rumah sakit, dan fasilitas yang tersedia. RSUD Palembang BARI terus berupaya meningkatkan kepuasan pasien melalui pelatihan bagi tenaga kesehatan, perbaikan sarana dan prasarana, serta penerapan teknologi dalam pelayanan kesehatan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan, seperti waktu tunggu yang lama di beberapa poli atau jumlah tenaga kesehatan yang kadang belum mencukupi kebutuhan pasien, yang menjadi perhatian untuk perbaikan ke depan.

Berdasarkan data yang ada, terjadi perubahan yang signifikan dalam komposisi jumlah pegawai berdasarkan statusnya dari tahun 2019 hingga 2023. Pegawai dengan status ASN mengalami peningkatan yang konsisten setiap tahunnya, mulai dari 389 orang pada tahun 2019 menjadi 426 orang pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan adanya penambahan jumlah pegawai ASN seiring berjalannya waktu. Sementara itu, PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) mulai muncul pada tahun 2022 dengan jumlah 156 orang, mencerminkan kebijakan pemerintah untuk merekrut pegawai dengan status tersebut. CASN (Calon Aparatur Sipil Negara) menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan, dimulai dengan 8 orang pada tahun 2019, turun menjadi 2 orang pada tahun 2020 dan 2021, kemudian meningkat menjadi 10 orang pada tahun 2022, namun tidak ada data pada tahun 2023. Di sisi lain, jumlah pegawai dengan status Non-ASN mengalami penurunan yang signifikan, dari 553 orang pada tahun 2019 menjadi 304 orang pada tahun 2023, yang kemungkinan terkait dengan kebijakan pengurangan pegawai non-ASN dan alih status menjadi ASN atau PPPK. Pegawai dengan status Kontrak Kerja juga mengalami peningkatan, dari 4 orang pada tahun 2019 menjadi 14 orang pada tahun 2023, menunjukkan bahwa organisasi lebih banyak memanfaatkan pegawai kontrak. Secara keseluruhan, meskipun ada penurunan jumlah pegawai non-ASN, total jumlah pegawai mengalami peningkatan pada 2023, mencapai 900 orang, berkat adanya penambahan pegawai PPPK dan kontrak kerja. Berdasarkan data yang ada, total jumlah pegawai mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke 2023. Pada tahun 2022, total pegawai tercatat sebanyak 840 orang, dan meningkat menjadi 900 orang pada tahun 2023. Meskipun ada penurunan jumlah pegawai dengan status Non-ASN, peningkatan jumlah pegawai terjadi terutama karena adanya penambahan pegawai dengan status PPPK dan Kontrak Kerja. Peningkatan jumlah pegawai ASN yang stabil juga turut berkontribusi pada kenaikan total pegawai. Peningkatan ini mencerminkan upaya RSUD Palembang BARI dalam memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan, termasuk perawat, guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat.

Hasil wawancara dengan bagian Human Resources Department RSUD Palembang BARI diperoleh informasi tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan, dan sanksi kerja pada perawat. Faktor-faktor tersebut memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat. Stres kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat, jumlah pasien yang melebihi kapasitas, serta jadwal kerja yang padat. Di sisi lain, penghargaan yang memadai dan sanksi yang diterapkan secara adil dianggap mampu memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan antara beban kerja yang wajar, penghargaan yang layak, dan pengelolaan stres yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat. Selain itu, implementasi kebijakan sanksi yang proporsional turut memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan dan kualitas layanan yang diberikan perawat kepada pasien. Stres kerja adalah aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja para perawat. Dengan memahami bagaimana stres kerja memengaruhi mereka, kita dapat mengidentifikasi strategi untuk mengurangi dampak negatifnya, seperti penurunan produktivitas atau kualitas pelayanan. Beban kerja juga menjadi faktor penting dalam konteks ini. Jika perawat memiliki beban kerja yang berlebihan, ini dapat menyebabkan

kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Penghargaan dan sanksi kerja juga memiliki peran yang signifikan. Penghargaan yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, sementara sanksi kerja yang tidak adil atau berlebihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan mempengaruhi kesejahteraan mental mereka. Dengan memahami interaksi antara faktor-faktor ini, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja perawat dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja pada perawat Poliklinik RSUD Palembang BARI. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja pada perawat Poliklinik RSUD Palembang BARI.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif adalah rumusan masalah yang mengarahkan penelitian untuk mengkaji atau menggambarkan situasi sosial yang dikaji secara menyeluruh, luas dan mendalam. Tempat penelitian yang sedang dilakukan ini berfokus di RSUD Palembang BARI. Oleh karena itu, sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: a) Data primer, yaitu data yang merujuk pada informasi yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan mendalam langsung dengan informan seperti tenaga medis dan karyawan manajemen RSUD Palembang BARI. b) Data sekunder, yaitu merujuk pada sumber data tidak langsung yang dapat mendukung data informasi awal. Sumber data tambahan dapat diperoleh dari media cetak dan elektronik seperti buku dan internet untuk mendukung diskusi dan hasil penelitian lainnya. Tujuan dari pengungkapan data ini adalah untuk memberikan data yang mudah dipahami dan sederhana. Setelah melakukan beberapa tahapan, langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan dan memverifikasi kembali dengan bukti yang ditemukan di lapangan. Peneliti melakukan pemeriksaan data yang sesuai yang disajikan berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan yang kemudian akan ditarik kesimpulan.

HASIL

Tingkat stres kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI dari data yang diperoleh, tingkat stres kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI bervariasi di antara para perawat. Mayoritas responden menilai bahwa stres kerja mereka tergantung pada frekuensi dan intervensi yang dilakukan sebanyak 10 responden, yang menunjukkan bahwa kondisi stres tidak konstan tetapi dapat berubah tergantung pada situasi seperti mudah lelah, mudah bosan, emosi terganggu. Beberapa faktor utama yang menyebabkan stres kerja di antara perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI mayoritas disebabkan oleh faktor beban kerja yang membuat perawat merasa lelah sebanyak 7 responden. Adapun faktor-faktor stress kerja karena pasien ramai tetapi perawat hanya sedikit, waktu/durasi kerja dan keluhan pasien yang beragam, melakukan kerja yang sama dan berulang, keadaan yang semraut, tidak seimbang antara pekerjaan di rumah dan lingkungan yang tak sejalan, tuntutan pekerjaan berlebihan, jadwal tidak tetap, dan keterbatasan waktu, saling menitip pasien antar perawat dan kurangnya dukungan manajemen dari rumah sakit.

Stres kerja mempengaruhi kinerja sehari-hari para perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI yang mayoritasnya mempengaruhi cara kinerja/produktivitas menurun sebanyak 8 narasumber. Adapun stres kerja mempengaruhi kinerja sehari-hari para perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI lainnya adalah konflik antar rekan kerja, kurang maksimal kinerja, mudah emosi, lelah, dan capek, perubahan mood dan perubahan semangat kerja, peningkatan

kesalahan kerja dan penurunan kualitas perawat. Poliklinik RSUD Palembang BARI menawarkan beberapa program dan kebijakan untuk membantu perawat mengelola stres kerja mayoritasnya dengan pelatihan untuk mengatasi stres sebanyak 11 narasumber. Adapun beberapa program dan kebijakan untuk membantu perawat mengelola stres kerja lainnya adalah bimbingan psikolog gratis, memberikan cuti terbatas, memberikan refreking dengan relaksasi dan senam, melakukan manajemen, adanya program kesehatan mental dan program konseling.

Penanganan perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi, Poliklinik RSUD Palembang BARI mayoritas tindakannya adalah memberi dukungan emosi sebanyak 4 narasumber. Adapun untuk menangani perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi, Poliklinik RSUD Palembang BARI lainnya adalah dengan mengurangi jadwal shift, tanya jawab verifikasi dan solusi, diskusi di forum, memberikan cuti, melakukan pemanggilan dan bertanya masalah apa saja yang sedang dialami, mengurangi beban kerja, memberikan ruang bicara, memberikan pelatihan, memberikan waktu istirahat. Pengelolaan perawat dalam mengelola stres kerja Poliklinik RSUD Palembang BARI mayoritas dengan menawarkan beberapa program pelatihan atau pengembangan penanganan stress sebanyak 11 narasumber. Adapun pengelolaan stress lainnya adalah dengan program manajemen stress, seminar penanganan stress dan melakukan rotasi kerja 2-3 bulan.

Peran manajemen dalam mengelola dan mengurangi stres kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI meliputi identifikasi dan pengurangan sumber stress sebanyak 4 narasumber. Peran manajemen dalam mengelola dan mengurangi stres kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI lainnya adalah berperan untuk penyesuaian beban kerja, perubahan lingkungan kerja, penerapan penghargaan dan sanksi. Dari data tersebut, terlihat bahwa stres kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI cukup signifikan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen. Poliklinik telah berupaya mengatasi masalah ini melalui berbagai program dan kebijakan, namun masih ada ruang untuk peningkatan dalam mendukung kesejahteraan perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja pada Perawat Poliklinik

Beban kerja cukup berpengaruh pada kinerja dan produktifitas perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI sehingga ada berbagai metode untuk mengukur dan mengelola beban kerja perawat. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, metode mayoritas adalah dengan menghitung jumlah jam kerja yang dipilih oleh 10 responden. Metode untuk mengukur dan mengelola beban kerja perawat lainnya dengan memastikan jumlah perawat yang tepat sesuai dengan kebutuhan pelayanan, pemberian hadiah untuk mengelola beban kerja, survei dan evaluasi dilakukan untuk mengukur beban kerja, penilaian kinerja harian digunakan untuk mengelola beban kerja, analisis kinerja dan absensi, observasi langsung, melakukan rapat kerja, berdasarkan jumlah pekerjaan, berdasarkan jumlah kasus atau pasien yang diselesaikan menjadi ukuran beban kerja dan tingkat kepuasan dalam mengukur beban kerja. Berbagai inisiatif telah diambil oleh Poliklinik RSUD Palembang BARI untuk mengurangi beban kerja perawat mayoritasnya dengan pembagian jadwal yang adil dan sesuai dengan shift merupakan salah satu inisiatif untuk mengurangi beban kerja, adanya suasana kerja yang nyaman penting untuk mengurangi beban kerja, memberikan waktu istirahat di tengah-tengah kerja dapat membantu mengurangi beban kerja, menciptakan kondisi kerja yang nyaman, menambah rekan kerja, mengatur beban kerja dan memberikan motivasi dapat membantu mengurangi beban kerja.

Poliklinik RSUD Palembang BARI memiliki beberapa cara untuk memotivasi perawat agar tetap produktif di tengah tekanan dan beban kerja yang tinggi, mayoritasnya 7 responden menjelaskan pelatihan adalah cara efektif untuk memotivasi perawat. Adapun cara untuk memotivasi perawat agar tetap produktif di tengah tekanan dan beban kerja yang tinggi diantaranya dengan gatering, refreasing dengan senam, bertemu langsung, memberi semangat, melakukan penyuluhan, melakukan diskusi, memberikan cuti kerja, memberikan arahan, motivasi, apresiasi, penghargaan, dukungan emosi dan memberikan program pengembangan kerja untuk memotivasi perawat. Untuk membantu perawat mengelola beban kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI menawarkan beberapa program pelatihan dan pengembangan, mayoritasnya 11 responden menyaratakan dengan pelatihan kerja untuk mengurangi beban kerja secara rutin. Adapun untuk membantu perawat mengelola beban kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI lainnya dengan melakukan manajemen kerja, seminar-seminar untuk meningkatkan produktivitas dan adanya rotasi 2-3 bulan.

Manajemen di Poliklinik RSUD Palembang BARI memiliki peran penting dalam mengelola beban kerja dengan melakukan identifikasi dan mengurangi sumber stres sebanyak empat responden. Adapun manajemen di Poliklinik RSUD Palembang BARI memiliki peran penting dalam mengelola beban kerja lainnya adalah dengan pelatihan untuk mengelola stres kerja, penyesuaian beban kerja, manajemen lingkungan kerja, adanya sistem penghargaan dan sanksi dan manajemen memberikan penghargaan untuk mengelola stres kerja. Dengan berbagai inisiatif dan program yang dilakukan oleh Poliklinik RSUD Palembang BARI, diharapkan beban kerja perawat dapat dikelola dengan baik sehingga kinerja perawat tetap optimal dan kepuasan pasien terjaga.

Pengaruh Penghargaan pada Perawat Poliklinik

Penghargaan tersebut memiliki pengaruh yang beragam terhadap motivasi dan kinerja perawat mayoritas responden menjelaskan penghargaan penting dan efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Sedangkan menurut narasumber lain, penghargaan penting untuk motivasi dan produktivitas dan merasa sangat dihargai. Namun ada juga narasumber yang menjelaskan penghargaan kurang efektif dalam peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Penghargaan diberikan kepada perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI dalam beberapa bentuk mayoritasnya dengan memberikan penghargaan karyawan terbaik berdasarkan kinerja dan dedikasi, yang dinyatakan oleh 13 responden. Adapun beberapa bentuk penghargaan lainnya dengan pemberian bonus berdasarkan kinerja dan memberikan bonus dengan liburan. Mayoritas perawat merasa bahwa kontribusi mereka dihargai di Poliklinik RSUD Palembang BARI Sebanyak 14 responden. Kontribusi perawat dihargai dalam bentuk adanya saling membantu dalam pekerjaan antara pihak manajemen rumah sakit dengan perawat dan adanya pemantauan kinerja perawat. Adapun beberapa perawat merasa dihargai tergantung pada situasi tertentu. Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan di Poliklinik RSUD Palembang BARI secara umum efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Sebagian besar perawat merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Meskipun ada beberapa perawat yang merasakan kurangnya efektivitas penghargaan atau jarang bertemu dengan pengurus rumah sakit, mayoritas menunjukkan bahwa penghargaan memberikan dampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka.

Pengaruh Sanksi Kerja pada Perawat Poliklinik

Penerapan sanksi kerja di Poliklinik RSUD Palembang BARI memiliki berbagai bentuk dan dampak terhadap motivasi dan kinerja perawat. Adapun jenis sanksi sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan. Adapun sanksi yang diterapkan di Poliklinik RSUD Palembang BARI mayoritasnya diberikan sanksi teguran biasanya berupa peringatan lisan atau tertulis untuk

memperbaiki perilaku atau kinerja sebanyak 4 responden. Teguran tertulis biasanya lebih serius dibandingkan teguran lisan dan dicatat dalam catatan personal pegawai. Sanksi lainnya adalah skorsing dengan dihentikan sementara dari pekerjaannya tanpa menerima gaji, pengurangan gaji merupakan sanksi finansial yang bertujuan memberikan efek jera dan pemindahan divisi bertujuan memisahkan perawat dari lingkungan kerja yang mungkin menjadi penyebab masalah. Sanksi menurut responden cukup berdampak pada mereka. Dampak ini bisa berupa peningkatan motivasi untuk memperbaiki kinerja atau sebaliknya, penurunan motivasi karena merasa tertekan atau tidak adil. Data ini menunjukkan bahwa sanksi yang diterapkan memiliki efek yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja perawat, baik positif maupun negatif, tergantung pada individu dan jenis sanksi yang diberikan.

SIMPULAN

Tingkat stres bervariasi di antara perawat, bergantung pada situasi dan intervensi yang dilakukan. Faktor utama penyebab stres adalah beban kerja yang tinggi, kekurangan perawat dibandingkan jumlah pasien, serta berbagai keluhan pasien. Stres kerja ini berdampak negatif pada kinerja perawat, seperti penurunan produktivitas, konflik antar rekan kerja, dan peningkatan kesalahan kerja. Beban kerja cukup berpengaruh pada kinerja dan produktivitas perawat di Poliklinik RSUD Palembang BARI sehingga ada untuk memotivasi perawat di tengah beban kerja yang tinggi, pelatihan kerja adalah cara paling efektif menurut mayoritas responden. Metode lain termasuk gatering, refreshing, memberikan semangat, dan dukungan emosi. Poliklinik ini juga menawarkan program pelatihan dan pengembangan rutin untuk membantu perawat mengelola beban kerja, serta seminar dan rotasi kerja. Penghargaan memiliki pengaruh yang beragam terhadap motivasi dan kinerja perawat. Mayoritas responden merasa bahwa penghargaan penting dan efektif dalam meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Bentuk penghargaan yang diberikan termasuk penghargaan karyawan terbaik, bonus berdasarkan kinerja, dan liburan. Sebagian besar perawat merasa kontribusi mereka dihargai, terutama melalui kerja sama dengan manajemen dan pemantauan kinerja. Namun, terdapat juga beberapa perawat yang merasa bahwa penghargaan kurang efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penerapan sanksi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja perawat. Jenis sanksi yang diterapkan bervariasi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, meliputi teguran lisan atau tertulis, skorsing, pengurangan gaji, dan pemindahan divisi. Dampak dari sanksi ini bervariasi, dengan beberapa perawat melaporkan peningkatan motivasi untuk memperbaiki kinerja, sementara yang lain mengalami penurunan motivasi karena merasa tertekan atau tidak adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, FCS (2020). Urgensi kebijakan jaminan kesehatan semesta (Universal Health Coverage) bagi penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat di masa pandemi Covid-19. *Administrative Law and Governance Journal*, [ejournal2.undip.ac.id, https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8039](https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8039)
- Alita, R (2019). Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, [journals.stikim.ac.id, https://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm/article/view/304](https://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm/article/view/304)
- Anggraini, D, Nasution, MI, & ... (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., [jurnal.umsu.ac.id, https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/17234](https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/17234)

<https://www.dask.kebijakankesehatanindonesia.net/wp-content/uploads/2021/03/1.-Data-Nasional-Pertumbuhan-Rumah-Sakit-di-Indonesia-Tahun-2019-Fix.pdf>

Larasati, S (2018). Manajemen sumber daya manusia., books.google.com, https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+adalah&ots=-UokNHgOFY&sig=74Z2_FKglm3PQUJsPruktpbtS4s

Librianty, N (2019). Hubungan Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Bangkinang Kota Tahun 2019. Jurnal Ners, journal.universitaspahlawan.ac.id, <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/499>

Martoyo, A, Susilawati, E, Kusumawardhani, N, & ... (2022). Manajemen Bisnis., books.google.com, https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JYqdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kualitas+sumber+daya+merupakan+tujuan+utama+suatu+organisasi+untuk+mencapai+visi+dan+misinya+dalam+dinamika+perubahan+bisnis+organisasi+harus+bereaksi+sacara+cepat+dan+tepat+demi+kepentingan+terbaik+perusahaan+dan+juga+masyarakat&ots=4MzHX4zFEw&sig=_CefgsVEWcxqDRJ54ntjLa7_S6U

Moha, I (2019). Resume Ragam Penelitian Kualitatif., osf.io, <https://osf.io/preprints/inarxiv/wtncz/download>

Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan.

Saleh, MFG, Windiyaningsih, C, & ... (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Jurnal Manajemen dan ..., scholar.archive.org, <https://scholar.archive.org/work/4pget7chnvakbozpo7ayyshpvy/access/wayback/http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/2923/1335>

Wahyudi, W (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Negatif Terhadap Menurutnya Motivasi Kerja Karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic ..., ojspustek.org, <http://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/857>