



---

**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARDS* DAN *PUNISHMENT* DENGAN  
KEPATUHAN PENGGUNAAN APD BAGIAN *LAUNDRY*, DAPUR, DAN UNIT  
PELAYANAN STERILISASI DI RS X JAKARTA**

**Novia Zulfa Hanum**

Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Baiturrahmah Padang, Indonesia  
Email: noviafkmunbrah@gmail.com

---

**Artikel info**

**Artikel history:**

Diterima 25 Januari 2021  
Diterima dalam bentuk  
revisi 05 Februari 2021  
Diterima dalam bentuk  
revisi 17 Februari 2021

**Keywords:**

*use of ppe; officer  
behavior; and giving  
rewards; punishment*

---

**Abstract:** *Good staff behavior in wearing PPE (Personal Protective Equipment) can reduce the risk of contracting the disease. Giving rewards and punishments can increase the behavior of officers in using PPE. This study aims to determine the effect of rewards and punishment on the behavior of officers in using PPE (Cap, Handscoon, Mask, Gown, safety shoes) in RS X Jakarta. This study used a cross sectional design and was descriptive analytic. The sampling technique used was accidental sampling. The results in this study indicate that rewards is not related to the use of PPE because other factors such as supervision and punishment are not related to the use of PPE because it is more related to other factors such as supervision. As long as the supervision is carried out well, the rewards and punishments given are not related to the use of PPE. This can be seen in the results of the study that there is no significant relationship between the giving of rewards in the use of PPE to officers in the laundry, kitchen, and sterilization service units with a p value of 0.355 and OR 0.578. Then, there is no significant relationship between offering punishment for the use of PPE to laundry officers, kitchens, and sterilization service units with a value of 0.761 and OR 1.267.*

**Abstrak:** Perilaku petugas yang baik dalam pemakaian APD (Alat Pelindung Diri) dapat mengurangi risiko tertular penyakit. Pemberian *rewards* dan *punishment* dapat mempengaruhi perilaku petugas dalam penggunaan APD. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian *rewards* dan *punishment* terhadap perilaku petugas dalam penggunaan APD (topi, masker, sarung tangan, apron, sepatu) di RS X Jakarta. Penelitian ini menggunakan desain potong lintang atau *cross sectional* dan bersifat deskriptif analitik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *rewards* dan *punishment* tidak berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD bagian *laundry*, dapur, dan unit pelayanan

**Kata Kunci:**

penggunaan apd; perilaku petugas; dan pemberian reward; punishment

sterilisasi. Hal ini dilihat dalam hasil penelitian bahwa dari 95 petugas di RS X Jakarta diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pemberian *rewards* dengan kepatuhan penggunaan APD pada petugas bagian *laundry*, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi dengan nilai p value 0,355 dan OR 0,578. Kemudian, Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD pada petugas bagian *laundry*, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi dengan nilai p value 0,761 dengan OR 1,267.

**Koresponden author: Novia Zulfa Hanum**

Email: noviaafkmunbrah@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2021



---

**Pendahuluan**

Pemerintah melalui kementerian kesehatan mencanangkan program Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), dalam bentuk patient safety. Tujuan dari program PPI adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya melalui pencegahan dan pengendalian infeksi, melindungi sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat dari penyakit infeksi yang berbahaya, serta menurunkan angka kejadian Infeksi Nosokomial (KemenKes, 2011). Kebijakan ini tertuang dalam Kemenkes Nomor 82/2007 tentang pedoman pencegahan infeksi di rumah sakit. Berkaitan dengan upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, penggunaan alat pelindung diri sebagai bagian dari pengendalian bahaya di tempat kerja merupakan syarat penting yang harus mendapat perhatian dan sesuai. Pemakaian APD dalam tindakan keperawatan yang dilakukan oleh perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah perilaku perawat dalam menggunakan APD. Perilaku merupakan semua kegiatan manusia yang dapat diamati maupun tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2010). Perilaku manusia terbentuk oleh 3 faktor yaitu pertama faktor predisposisi didalamnya ada pengetahuan, sikap, keyakinan, nilai, kedua faktor pendukung meliputi fasilitas dan sarana, ketiga faktor pendorong yaitu dukungan. Perawat diharapkan memiliki pengetahuan dan sikap dalam kepatuhan penggunaan alat pelindung diri.

Benyamin Bloom dalam (Notoatmodjo, 2010), membedakan adanya 3 ranah perilaku yaitu ranah kognitif, ranah efektif dan ranah practice. Kognitif atau pengetahuan mengacu pada hasil tahu seseorang terhadap obyek melalui panca indra, efektif atau sikap mengacu pada respon tertutup seseorang terhadap stimulus yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi, sedang practice atau tindakan mengacu pada tindakan seseorang berdasar pengetahuan dan sikap yang dimiliki. Bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar maka menimbulkan dampak negatif bagi keselamatan dan kesehatannya yang akhirnya akan berdampak kepada produktifitas kerjanya. Produktivitas kerja yang rendah pada akhirnya akan berdampak pula pada pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit. Melihat kondisi tersebut sudah sewajarnya lah masyarakat pekerja rumah sakit menjadi sasaran prioritas program kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh *Safety*

*News Alert* terhadap 290 orang pekerja *Safety Officer* di Amerika mengenai berbagai alasan pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri saat bekerja didapatkan hasil sebagai berikut: karena alat pelindung diri tidak nyaman (30%), karyawan tidak tahu bahwa harus menggunakan alat pelindung diri (10%), karyawan merasa menggunakan alat pelindung diri hanya menghabiskan waktu (18%), karyawan merasa tidak akan celaka (8%), dan karyawan lupa untuk menggunakan alat pelindung diri (34%) (Himawary, 2011).

Namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja, tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Ajar, 2010). Beberapa penelitian mengatakan bahwa 80%-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia (*unsafe action*). *Unsafe action* tersebut salah satunya dikarenakan oleh tidak menggunakan alat pelindung diri (Anizar & Kes, 2009). Penelitian (D. N. Sari, 2013) menunjukkan bahwa terdapat bahaya kimia dan biologi sehingga pekerja harus menggunakan alat pelindung diri. Perilaku penggunaan alat pelindung diri dari hasil penelitian ini kebanyakan pekerja tidak menggunakan pelindung diri secara lengkap. Banyak kecelakaan yang terjadi akibat kelalaian dari para petugas itu sendiri terutama adalah kecerobohan pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri dan dapat berakibat fatal bagi orang lain. Kecerobohan petugas ini dapat dijumpai diberbagai bidang pekerjaan tidak terkecuali di dalam rumah sakit.

Unit kerja laundry, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi merupakan salah satu bagian di rumah sakit dimana proses kerjanya terpapar dengan bahaya. Keselamatan dan kesehatan kerja. Unit laundry merupakan tempat mengelola linen yang telah terkontaminasi (linen yang telah bercampur dengan darah atau bahan-bahan infeksius lainnya atau benda tajam). Selain bahaya biologis yang berasal dari linen infeksius terdapat bahaya fisik yang ditimbulkan dari proses penggunaan peralatan medis atau mesin seperti bising, panas, getaran, listrik, dan cahaya. Bahan kimia dapat ditimbulkan dari penggunaan bahan kimia pada proses pengelolaan linen dan bahaya ergonomi dapat ditimbulkan dari cara kerja dan posisi kerja yang salah dari pekerja (Omeh, 2007).

Dikarenakan fokus penelitian ini adalah mengetahui kepatuhan petugas kesehatan dalam menggunakan APD, oleh karena itu peneliti hanya fokus pada hirarki terakhir pengendalian yaitu penggunaan alat pelindung diri yang tepat dan benar selain hirarki pengendalian bahaya yang lain seperti eliminasi, substitusi, engineering, dan pengendalian administratif. Kebaharuan riset dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan pemberian *rewards* dan *punishment* dalam penggunaan APD pada petugas bagian unit *laundry*, dapur dan unit pelayanan sterilisasi.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain potong lintang atau *cross sectional* dan bersifat deskriptif analitik. Desain potong lintang atau *cross sectional* merupakan penelitian dimana pengumpulan data terkait variabel bebas atau independen dan variabel terikat/dependen dilakukan dengan waktu yang bersamaan dengan metode survei, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada sampel yang terpilih. Penelitian ini dilakukan di RS X Jakarta pada Maret-Agustus 2017. Metode ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk

melihat kepatuhan penggunaan APD petugas *laundry*, dapur, dan Unit Pelayanan Sterilisasi di RS X Jakarta.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas *laundry*, dapur, dan Unit Pelayanan Sterilisasi di RS X Jakarta yang berjumlah 110 orang petugas. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya (Sastroasmoro, 2008). Untuk tingkat presisi yang telah ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Hasil perhitungan sampel adalah 86.

Untuk menghindari sampel *dropp out*, maka sampel yang digunakan ditambahkan 10% adalah sejumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* dengan kriteria inklusi yaitu bersedia untuk mengikuti penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan APD pada petugas pelayanan kesehatan di RS X Jakarta

### Hasil dan Pembahasan

Upaya peningkatan mutu layanan secara umum dapat menjangkau berbagai aspek, tidak terkecuali layanan keperawatan dan salah satu yang mempengaruhi dengan pemberian *rewards* dan *Punishment*. *Rewards* (penghargaan) adalah pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang, yang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau medalim dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang (Sastrohadiwiry, 2005). Menurut (Hanggraeni, 2012) dimana dinyatakan dalam teori penguatan bahwa apabila kita menginginkan seseorang berperilaku yang baik maka kita harus memberikan konsekuensi yang baik pula misalkan memberikan upah dan imbalan. Untuk memotivasi, imbalan harus bernilai di mata pegawai dengan distribusinya mesti adil. Pegawai yang prestasinya lebih baik sebaiknya mengantongi imbalan yang lebih besar ketimbang pegawai yang prestasinya lebih rendah. Organisasi sebaiknya memberikan imbalan berbasis kinerja, karena fair, adil, dan motivatif. Pentingnya *rewards* untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam kerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan.

*Punishment* atau hukuman adalah suatu usaha baik yang berupa menunda pemberian hadiah (*rewards*) atau penerapan stimulus yang tidak menyenangkan dalam rangka memadamkan suatu respon (Thoha, 2003). Sedangkan menurut (Agoes & Ardana, 2019) hukuman dapat menghindari perilaku yang tidak diinginkan. Misalnya terhadap karyawan yang datang terlambat diberi peringatan “agar tidak mengulainya lagi”. Menurut teori

Howard H. Kendler yang dikutip oleh Thoha (2003) pelaksanaan hukuman dalam organisasi hendaknya dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan memperhatikan butir-butir sebagai berikut:

1. Hukuman akan efektif dalam memperbaiki perilaku jika ia memaksa seseorang untuk memilih perilaku alternatif yang diinginkan, dan kemudian pilihan tersebut diterapkan sebagai hukuman.
2. Jika hal tersebut dalam no. 1 tidak terjadi, maka perilaku yang menunjukkan penyesalan itu hanya sementara, dan selanjutnya perbuatan yang menyebabkan orang tersebut terdahukum akan berulang kembali manakala hukumannya diganti. Dan pada gilirannya perilaku terasa terhukum itu akan menyebabkan seseorang menjadi ketakutan dan penuh kekhawatiran.
3. Hukuman akan lebih besar efektivitasnya jika diterapkan pada saat perilaku yang tidak terpuji atau tidak diinginkan itu terjadi, dengan demikian persoalan tidak basi.

Hukuman hendaknya dilaksanakan dengan pengamatan yang teliti sehingga tidak menjadikan hukuman tersebut sebagai hadiah dari suatu perbuatan yang tidak diinginkan atau terpuji. Tujuan memberikan hukuman adalah untuk memperkuat perilaku dan tujuan pemaksaan adalah untuk memberikan hukuman.

a. Pemberian *Rewards*

Pertanyaan pada variabel pemberian *rewards* berjumlah 5 pertanyaan positif. Berikut distribusi jawaban responden atas pertanyaan pemberian *rewards* dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1**  
**Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Pemberian *Rewards* di RS X Jakarta**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS		S		R		TS		STS		N	%
		n	%	N	%	N	%	n	%	n	%		
1	Anda akan diberikan penghargaan karena memakai APD dengan disiplin	9	9,5	56	58,9	14	14,7	16	16,8	0	0	95	100
2	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa pujian dengan kata-kata	16	18,6	53	55,8	12	12,6	14	14,7	0	0	95	100
3	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa sertifikat	22	23,2	48	50,5	11	11,6	14	14,7	0	0	95	100
4	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa hadiah/uang	17	17,9	51	53,7	14	14,7	13	13,7	0	0	95	100
5	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa promosi jabatan	17	17,9	49	51,6	11	11,6	18	18,9	0	0	95	100

Dari tabel 1 diketahui paling banyak responden menjawab setuju diberikan penghargaan karena memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan disiplin 58,9%, menjawab

setuju bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa pujian dengan kata-kata 55,6%, menjawab setuju bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa sertifikat 50,5%, menjawab setuju bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa hadiah/uang 53,7, menjawab setuju bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa promosi jabatan 51,6%.

Berdasarkan data empirik didapatkan skor terendah adalah 13 dan tertinggi 24. Dari uji *kolmogorov smirnov* diperoleh bahwa data berdistribusi tidak normal. Maka didapatkan *cut of point* dengan melihat nilai median. Didapatkan nilai median 18,00. Selanjutnya variabel *rewards* dikategorikan menjadi 2 dengan melihat nilai median yaitu kurang sesuai dan sesuai . Berikut distribusi *rewards* yang telah dikategorikan:

**Tabel 2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan *Rewards* di RS X Jakarta**

No.	<i>Rewards</i>	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Sesuai	26	27,4
2	Sesuai	69	72,6
	<b>Total</b>	95	100

Dari tabel 2 diketahui responden yang menjawab *rewards* kurang sesuai sebanyak 27,4% dan sesuai sebanyak 72,6%.

*b. Pemberian Punishment*

Pertanyaan pada variabel pemberian *punishment* berjumlah 5 pernyataan positif. Berikut distribusi jawaban responden atas pernyataan pemberian *punishment* dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3**  
**Distibusi Jawaban Responden pada Variabel Pemberian *Punishment* di RS X Jakarta**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS		S		R		TS		STS		n	%
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%		
1	Anda akan diberikan sanksi karena tidak memakai APD dengan disiplin	31	32,6	53	55,6	11	11,6	0	0	0	0	95	100
2	Bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa teguran langsung dengan kata-kata	31	32,6	53	55,8	11	11,6	0	0	0	0	95	100
3	Bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa peringatan lewat surat	19	20,1	49	51,6	11	11,6	16	16,8	0	0	95	100

Hubungan Pemberian *Rewards* dan *Punishment* dengan Kepatuhan Penggunaan APD Bagian  
Laundry, Dapur, dan Unit Pelayanan Sterilisasi Di RS X Jakarta

4	Bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa potongan gaji/ denda sejumlah uang yang telah disepakati bersama	31	32,6	53	55,8	11	11,6	0	0	0	0	95	100
5	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa penundaan promosi jabatan	17	17,9	47	49,5	13	13,7	18	18,9	0	0	95	100

Dari table 3 diketahui bahwa paling banyak responden menjawab setuju akan diberikan sanksi karena tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan disiplin 55,6%, menjawab setuju jika bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa teguran langsung dengan kata-kata 55,6%, menjawab setuju bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa peringatan lewat surat 51,6%, menjawab setuju bentuk sanksi yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa potongan gaji/ denda sejumlah uang yang telah disepakati bersama 55,8%, menjawab setuju jika bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak yang berwenang berupa penundaan promosi jabatan 49,5%.

Berdasarkan data empirik didapatkan skor terendah adalah 15 dan tertinggi 25. Dari uji kolmogorov smirnov diperoleh bahwa data berdistribusi tidak normal. Maka didapatkan cut of point dengan melihat nilai median. Didapatkan nilai median 20,00. Selanjutnya variabel pemberian *punishment* dikategorikan menjadi 2 dengan melihat nilai median yaitu kurang sesuai dan sesuai . Berikut distribusi pemberian *punishment* yang telah dikategorikan:

**Tabel 4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberian *Punishment* di RS X Jakarta**

No.	<i>Punishment</i>	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Sesuai	29	30,5
2	Sesuai	66	69,5
	<b>Total</b>	95	100

Dari tabel 4 diketahui responden yang menjawab pemberian *punishment* kurang sesuai sebanyak 30,5% dan sesuai sebanyak 69,5%.

c. Penggunaan APD

Pada variabel penggunaan APD dilakukan observasi selama 5 hari berturut-turut dengan penggunaan 5 jenis APD. Variabel penggunaan APD dikategorikan menjadi 2 yaitu:

1. Tidak Menggunakan (Jika Menggunakan <5 jenis APD, selama <5 hari)
2. Menggunakan ( Jika menggunakan 5 jenis APD selama 5 hari)

Berikut distribusi penggunaan APD yang telah dikategorikan:

**Tabel 5**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penggunaan APD di RS X Jakarta**

No.	Peggunaan APD	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Menggunakan	42	44,2
2	Menggunakan	53	55,8
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Dari tabel 5 diketahui responden yang tidak menggunakan APD 44,2% dan responden yang menggunakan APD 55,8%.

**Tabel 6**

**Distribusi Frekuensi Penggunaan APD berdasarkan Jenis APD di RS X Jakarta**

No.	Jenis APD	Skor	Persentase (%)
1	Topi	434	91,4
2	Masker	422	88,8
3	Sarung Tangan	419	88,2
5	Apron	430	90,5
5	Sepatu	430	90,7
<b>Total</b>		<b>2136</b>	<b>100</b>

Dari tabel 6 diketahui bahwa jenis APD yang paling banyak digunakan adalah Topi (91,4%) dan jenis APD yang paling sedikit digunakan adalah Sarung Tangan (88,2%).

d. Hubungan *Rewards* dan *Punishment* dengan Kepatuhan Penggunaan APD

Berikut distribusi Hubungan *rewards* dengan kepatuhan penggunaan APD dapat dilihat pada tabel 7:

**Tabel 7**

**Hubungan *Rewards* Dengan Kepatuhan Penggunaan APD di RS X Jakarta**

<i>Rewards</i>	Penggunaan APD				Total		OR (95% CI)	P Value
	Tidak Menggunakan		Menggunakan					
	n	%	N	%	n	%		
Kurang Sesuai	9	34,6	17	65,4	26	100	0,578 (0,227-1,472)	0,355
Sesuai	33	47,8	36	52,2	69	100		
Total	42	44,2	53	55,8	95	100		

Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,355$  ( $p \text{ value} > 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan tidak ada hubungan signifikan antara *rewards* dan *punishment* dalam penggunaan APD di RS X.

Berikut distribusi Hubungan *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD dapat dilihat pada tabel 8

**Tabel 8**

**Hubungan *Punishment* Dengan Kepatuhan Penggunaan APD di RS X Jakarta**

<i>Punishment</i>	Penggunaan APD				Total		OR (95% CI)	P <i>Value</i>
	Tidak Menggunakan		Menggunakan		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang Sesuai	14	48,3	15	51,7	29	100	1,267 (0,527-3,044)	0,761
Sesuai	28	42,4	38	57,6	66	100		
Total	42	44,2	53	55,8	95	100		

Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,761$  ( $p \text{ value} > 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan tidak ada hubungan signifikan antara *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD

**Hubungan Pemberian *Rewards* dan *Punishment* Terhadap Kepatuhan Penggunaan APD Bagian *Laundry*, *Dapur*, Dan Unit Pelayanan Sterilisasi RS X Jakarta**

Pemberian *rewards* berdampak pada stress kerja perawat di rumah sakit (Weyers et al, 2008). Mulyadi (2009) mengatakan bahwa dampak rewards bersifat jangka panjang. Perasaan bahagia yang diakibatkan oleh rewards yang bertahan lama di ingatan penerima akan menghasilkan nilai yang lebih tinggi sehingga mengurangi stress kerja.

Berdasarkan responden yang menjawab *rewards* kurang sesuai sebanyak 27,4% dan sesuai sebanyak 72,6%. Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,355$  ( $p \text{ value} > 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan tidak ada hubungan signifikan antara *rewards* dengan kepatuhan penggunaan APD. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2007) yang menyatakan bahwa salah satu strategi perubahan perilaku dengan menggunakan kekuatan/kekuasaan atau dorongan, dalam hal ini perubahan perilaku diaplikasikan kepada sasaran atau masyarakat sehingga ia mau melakukan (berperilaku) seperti yang diharapkan.

Menurut (Agoes & Ardana, 2019), dinyatakan bahwa penting bagi pimpinan organisasi untuk memahami karakteristik, sikap, dan pengetahuan tiap individu yang menjadi anggota organisasi agar dapat lebih mudah memprediksi perilaku mereka, misalnya perilaku produktivitas dalam bekerja, kemangkiran dalam sebuah perusahaan, kepuasan karyawan dalam bekerja, dll. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa petugas yang merasa pemberian *rewards* kurang sesuai yang menggunakan APD adalah 65,4 % dan petugas yang merasa pemberian *rewards* sudah sesuai yang menggunakan APD adalah 55,6 %. Pemberian *rewards* berdampak pada ketidakhadiran perawat karena sakit di rumah sakit (Schreuder et al, 2010). Seperti yang dipaparkan oleh (Ivancevich, Jhon M, 2015) bahwa tujuan dari pemberian *rewards* yaitu mempertahankan karyawan agar terus datang bekerja. Sama halnya dengan Bastian et al (2016) bahwa *rewards* dapat menurunkan efisiensi yang signifikan secara statistik untuk rumah sakit yang menerima insentif keuangan untuk bekerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Ivancevich, Jhon M, 2015) yang menyatakan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku dalam beragam cara. Asumsi peneliti, pemberian *rewards* tidak berhubungan dengan penggunaan APD adalah dikarenakan oleh faktor lain seperti pengawasan. Karena terlihat dari data bahwa petugas yang merasa *rewards* yang diberikan kurang sesuai justru lebih banyak yang menggunakan APD dibandingkan dengan petugas yang merasa *rewards* yang diberikan sesuai. Selama

pengawasan yang dilakukan baik, *rewards* dan *punishmen* yang diberikan kurang berhubungan dengan penggunaan APD.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *punishment* kurang sesuai sebanyak 27,4% dan sesuai sebanyak 72,6%. Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,761$  ( $p \text{ value} > 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan tidak ada hubungan signifikan antara *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2007) yang menyatakan bahwa salah satu strategi perubahan perilaku dengan menggunakan kekuatan/kekuasaan atau dorongan, dalam hal ini perubahan perilaku diaplikasikan kepada sasaran atau masyarakat sehingga ia mau melakukan (berperilaku) seperti yang diharapkan. Dengan demikian, Tidak ada hubungan antara *rewards* dengan performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal (Sakuragi dan Sakuyama, 2009). Sama halnya penelitian oleh (Rahayu & Dewi, 2009) bahwa tidak ada hubungan dengan system *rewards* dengan kinerja perawat. Namun dari artikel yang didapatkan juga ditemukan perbedaan dengan penelitian dalam (I. P. Sari & Wulandari, 2015) bahwa performa kerja yang tinggi dilakukan dengan pemberian trophy dan uang sebagai *rewards* untuk karyawan terbaik dan unit terbaik. Menurut (Raodhah & Gemely, 2014), dalam *punishment* adalah salah satu usaha baik yang berupa menunda pemberian *rewards* (hadiah) atau penerapan stimulus yang tidak menyenangkan dalam rangka untuk memadamkan suatu respon. Hukuman akan lebih besar efektifitasnya, jika diterapkan pada saat perilaku tidak terpuji atau tidak diinginkan terjadi.

### **Kesimpulan**

1. Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian *rewards* dengan kepatuhan penggunaan APD pada petugas bagian *laundry*, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi dengan nilai  $p \text{ value}$  0,355 dan OR 0,578.
2. Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD pada petugas bagian *laundry*, dapur, dan unit pelayanan sterilisasi dengan nilai  $p \text{ value}$  0,761 dengan OR 1,267.

### Bibliografi

- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2019). *Etika bisnis dan profesi: tantangan membangun manusia seutuhnya*. Penerbit Salemba.
- Ajar, B. (2010). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*.
- Anizar, I., & Kes, M. (2009). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Himawary. (2011). *Alat Pelindung Diri Di Laboratorium*. <http://www.bpmigas.go.id/wp-content/uploads/2011/02/PTK-013-II-2007.pdf> %0ADIakses: 2 Januari 2013 pukul 17.05 WIB.%0A
- Ivancevich, Jhon M, dkk. (2015). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid I*. Erlangga.
- KemenKes, R. I. (2011). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Standar Antropometri Penilaian Gizi Anak. Jakarta, Direktorat Jenderal Bina Gizi Dan Kesehatan Ibu Dan Anak.
- Notoatmodjo. (2007). *Pengukuran Pengetahuan dari subjek Penelitian*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: rineka cipta.
- Omeh. (2007). *Tinjauan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penggunaan alat pelindung diri di unit kerja laundry Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2007*. Universitas Indonesia.
- Rahayu, S., & Dewi, E. (2009). *Hubungan antara system reward dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rsud sragen*.
- Raodhah, S., & Gemely, D. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan alat pelindung diri pada karyawan bagian packer PT Semen Bosowa Maros Tahun 2014. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 6(2).
- Sari, D. N. (2013). *Identifikasi bahaya dan gambaran perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja Laundry di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta Tahun 2013*.
- Sari, I. P., & Wulandari, R. D. (2015). Penilaian Koordinasi Antarunit Kerja di Rumah Sakit Berdasarkan High Performance Work Practices. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 170–178.