

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era disrupsi yang ditandai oleh perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi yang pesat, sektor pelayanan kesehatan menghadapi tantangan krusial untuk beradaptasi dan bertransformasi. (Ramie et al., 2022). Pelayanan kesehatan bukan lagi sekadar kebutuhan dasar, melainkan sebuah layanan yang menuntut standar kualitas dan keselamatan pasien yang tak bisa ditawar. Konteks ini diperkuat oleh regulasi nasional, seperti Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, yang mewajibkan pemanfaatan sistem informasi dan peningkatan kualitas pelayanan sebagai prasyarat akreditasi (Indonesia, 2023). Undang-undang ini, bersama dengan Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit dan Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, secara tegas menyoroti pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan berlisensi sebagai fondasi utama keberlangsungan rumah sakit (Indonesia, 2009; Indonesia, 2014). Kepatuhan terhadap regulasi ini memiliki konsekuensi yang sangat penting, menuntut setiap rumah sakit untuk memastikan setiap tindakan dan perilaku kerja pegawainya berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Sejalan dengan tuntutan nasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien sebagaimana diatur dalam berbagai regulasi kesehatan, setiap

rumah sakit di Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk bertransformasi dan beradaptasi, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya. Salah satu rumah sakit yang sedang mengalami proses transformasi tersebut adalah Rumah Sakit Paru Jember, sebuah rumah sakit tipe B di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang berfokus pada pelayanan penyakit paru-paru dan gangguan organ rongga dada. Rumah Sakit Paru Jember sebagai rumah sakit tipe B di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sedang menjalani proses transformasi menjadi rumah sakit umum penuh berdasarkan Peraturan Gubernur Jatim No. 5 Tahun 2021. Transformasi ini tidak hanya melibatkan perluasan cakupan layanan (seperti bedah, jantung, dan pelayanan umum), tetapi juga menuntut penyesuaian sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, dan responsibilitas (Peraturan Gubernur Jatim No. 36 Tahun 2020). Perubahan ini secara langsung berdampak pada tuntutan administratif dan beban kerja pegawai, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Tuntutan ini diperkuat oleh kebijakan internal yang telah ditetapkan. RS Paru Jember, sebagai rumah sakit di bawah Pemerintah Provinsi Jawa Timur, diatur oleh Peraturan Gubernur No. 45 Tahun 2017 tentang Peraturan Internal (*Hospital By Laws*). Peraturan ini secara eksplisit menetapkan landasan pengelolaan SDM yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien, efektif, dan produktif, serta menekankan prinsip akuntabilitas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja (Indonesia, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa adanya sumber

daya manusia yang kompeten dan profesional adalah syarat mutlak bagi keberlangsungan sebuah rumah sakit. Kualitas pelayanan, keselamatan pasien, dan reputasi rumah sakit secara langsung bersumber dari akumulasi tindakan dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai (Scott et al., 2022). Perilaku kerja merujuk pada berbagai tingkat individu, kelompok, dan organisasi, dan analisisnya digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Nnah Ugoani, 2020). Dalam konteks ini, perilaku kerja secara konseptual dikenal sebagai *job performance*.

Job performance menurut Schmitt & Borman, (1993) adalah tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan berada di bawah kendali individu, terlepas dari apakah tindakan tersebut bersifat kognitif, motorik, psikomotorik, atau interpersonal. Pendapat lain dari Colquitt et al., (2022) mendefinisikan *job performance* sebagai nilai dari serangkaian perilaku pegawai yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemudian Ramya & Vanithamani, (2023) menjelaskan *job performance* sebagai tindakan dan perilaku yang berada dalam kendali individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Koopmans et al., (2016) kemudian menguraikannya menjadi tiga dimensi utama, antara lain *task performance* yang merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas inti yang bersifat substantif atau teknis yang menjadi fokus utama pekerjaan mereka. Kemudian *contextual performance*, yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tugas-tugas teknis dilakukan. Dan yang terakhir *counterproductive work*

behavior, yaitu tindakan yang merugikan kesejahteraan organisasi, seperti sabotase, ketidakhadiran, atau perilaku negatif lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai RS Paru Jember, diketahui bahwa pegawai memiliki perencanaan kerja harian yang disusun secara mandiri, mencakup daftar tugas dan kebutuhan administratif seperti surat tugas, surat rekomendasi, dan surat keterangan, khususnya untuk perjalanan dinas. Saat rekan kerja cuti atau bertugas di luar kota, pegawai lain mengambil alih sebagian pekerjaannya, dengan koordinator ruangan membagi tugas agar pekerjaan tetap berjalan. Dalam situasi tertentu, pegawai juga harus mengerjakan dua tugas secara bersamaan ketika ada pekerjaan tambahan mendadak, meskipun hal ini sering membuat mereka bingung memulai karena tidak sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kondisi serupa terjadi saat pegawai harus memprioritaskan pasien dalam keadaan darurat hingga pekerjaan administratif tertunda. Beberapa pegawai juga menyoroti perilaku kerja negatif yang masih terjadi, seperti keterlambatan, istirahat melebihi batas, keluhan berlebihan, serta kesalahan teknis seperti keterlambatan penyelesaian dokumen dan ketidaktepatan. Secara keseluruhan, pegawai RS Paru Jember telah berusaha menjaga kelancaran pekerjaan dan pelayanan meski menghadapi situasi tak terduga. Namun, kurangnya pengakuan atas kerja keras, fleksibilitas, dan tanggung jawab yang mereka tunjukkan membuat sebagian pegawai cenderung hanya memenuhi tugas inti tanpa inisiatif tambahan. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun *task performance* sudah diupayakan, masih terdapat perilaku kerja yang bersifat *counterproductive*.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job performance*, salah satunya adalah *job resources*. Sumber daya ini mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang mendukung pencapaian tujuan kerja (Pandey, 2019). Aspek sosial dan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Pandey, meliputi interaksi antar individu, termasuk rekan kerja, atasan, keluarga, dan masyarakat, serta sistem dan iklim organisasi yang berkontribusi pada *job performance* pegawai. Interaksi dan dukungan dari organisasi merujuk pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini menciptakan rasa dihargai, dicintai, dan menjadi bagian dari komunitas sosial, baik itu keluarga maupun organisasi. Dalam konteks kerja, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan ketahanan dan *job performance* pegawai, terutama dalam situasi yang sulit (Koamesah et al., 2022). Salah satu bentuk penghargaan atau dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai adalah pengakuan pegawai (*employee recognition*). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employee recognition* memainkan peran penting dalam mendorong *job performance* pegawai. Penelitian oleh Hussain et al., (2019) menunjukkan bahwa reward dan pengakuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job performance*. Studi oleh Wangui Kariuki & David Kiiru, (2021) juga menunjukkan bahwa pengakuan pegawai secara signifikan meningkatkan *job performance*. Hal yang sama ditemukan oleh Kathina & Bula, (2021), Afolabi et al., (2022), dan Sikira R. et al., (2024), yang menekankan bahwa pengakuan, baik dalam bentuk formal maupun informal, terbukti meningkatkan motivasi dan loyalitas, sehingga

berdampak pada peningkatan *job performance*. Bahkan pada institusi riset, Masri & Suliman, (2019) maupun industri global, Yang et al., (2022) menunjukkan bahwa *employee recognition* tetap menjadi prediktor signifikan bagi *job performance*.

Herzberg dalam *Two-Factor Theory of Motivation* menjelaskan bahwa pengakuan (*recognition*) merupakan salah satu *motivator factors* yang bersifat intrinsik dan memiliki peran penting dalam mendorong kepuasan serta motivasi kerja. Menurut (Herzberg, 1958), pengakuan atas pencapaian kerja memberikan kepuasan psikologis yang kuat karena mengakui nilai individu di tempat kerja, sehingga mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan *job performance*. Pengakuan ini tidak hanya diberikan atas hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup penghargaan terhadap usaha, inisiatif, dan tanggung jawab yang diambil. Dalam kerangka teori ini, pengakuan menjadi pemicu motivasi internal yang bersifat jangka panjang, karena pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya di organisasi.

Brun & Dugas, (2008) mengemukakan bahwa pengakuan pegawai (*employee recognition*) adalah respons positif yang menunjukkan penghargaan atas kontribusi seseorang, tidak hanya dari hasil kerjanya, tetapi juga dari dedikasi dan keterlibatannya. Pendapat lain menurut Barton dalam Tamara et al., (2019) pengakuan didefinisikan sebagai proses pemberian status yang pasti serta aktivitasnya untuk pegawai dalam sebuah organisasi, dan juga merupakan cara organisasi memberikan pegawai penghargaan (*reward*). Lebih lanjut Baskar & Rajkumar, (2015) berpendapat bahwa pengakuan merupakan bentuk umpan balik terhadap usaha dan dedikasi pegawai di lingkungan kerja, yang bersifat konstruktif

atau memperbaiki, serta mencerminkan hasil yang telah diraih oleh pegawai. Brun & Dugas (2008) kemudian menguraikannya menjadi empat dimensi utama antara lain, *existential recognition*, merujuk pada pengakuan individu sebagai manusia yang utuh. Kemudian *recognition of work practice* yang merujuk pada pengakuan atas cara, metode, dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Selanjutnya *recognition of job dedication*, yang menyoroti pengakuan terhadap komitmen, usaha, ketekunan, dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan yang terakhir *recognition of result*, yang berfokus pada pengakuan terhadap pencapaian hasil kerja yang telah diraih pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Rumah Sakit Paru Jember, diketahui bahwa pegawai merasa diakui keberadaannya, hal ini ditunjukkan dengan dibebaskannya pegawai untuk memberikan ide-ide mereka demi kemajuan organisasi, atasan juga cenderung menghargai, menampung, serta mempertimbangkan saran dan ide yang mereka berikan. Kemudian, atasan juga tidak ragu untuk memuji dan membanggakan pegawainya yang memiliki keahlian, kreativitas, dan prestasi yang relevan dengan tugas yang mereka kerjakan. Semua usaha maupun ketekunan yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya juga tidak luput mendapat pujian dari atasan, bahkan atasan tidak ragu untuk langsung memberikan pujian dan ucapan terima kasih atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Adanya penghargaan berupa pemberian emas untuk *employee of the month* dan umroh untuk *employee of the year* menunjukkan bahwa atasan mengakui tidak hanya proses dalam bekerja, tapi juga hasil kerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang merasa kurang dilibatkan dalam

proses pengambilan keputusan penting, perlakuan atasan yang lebih memprioritaskan pegawai berprestasi juga menimbulkan kesan ketidakadilan dan kurangnya kepercayaan terhadap seluruh pegawai secara adil.

Hasil penelitian Abdila, (2023) menunjukkan bahwa meskipun pengakuan menjadi bagian dari strategi peningkatan *job performance* di rumah sakit, pengaruhnya tidak berdiri sendiri dan perlu dikombinasikan dengan motivasi dan komitmen organisasi. Penelitian oleh O. Okereke & Asha, (2022) juga menyimpulkan bahwa penghargaan non moneter seperti *employee recognition* memiliki dampak positif terhadap *job performance* pegawai rumah sakit, namun efeknya tidak terpisah secara dominan dari faktor lain seperti fleksibilitas kerja dan pelatihan. Sementara itu, Subroto et al. (2024) menemukan bahwa pengakuan dalam manajemen talenta secara signifikan mempengaruhi *job performance* di sektor manufaktur, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya dapat lebih kuat dalam sistem kerja yang terstruktur. Sedangkan penelitian oleh Prince & Emmanuel Samuel, (2019) menunjukkan bahwa meskipun pengakuan berdampak positif pada *job performance* di sektor jasa dan manufaktur, pengaruhnya lebih besar pada sektor manufaktur, karena orientasi kerja yang lebih terukur dan terstandarisasi.

Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor manufaktur seperti perusahaan, bank, maupun *call center*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan bahwa masih kurang konsistennya hasil penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance*. Pada penelitian ini, peneliti secara spesifik memilih fokus pada Rumah Sakit Paru Jember, dengan pertimbangan pada saat ini Rumah Sakit Paru Jember sedang berada dalam masa

transformasi besar yang menuntut adaptasi dan perilaku kerja optimal dari setiap individunya. dalam penelitian ini *job performance* pegawai tidak hanya sekedar hasil kerja, namun tindakan, dan perilaku kerja. Peraturan Gubernur No. 45 Tahun 2017 juga secara eksplisit memberikan wewenang untuk memberikan penghargaan (*reward*) dan sanksi, yang menunjukkan bahwa kerangka untuk mengelola *job performance* sebenarnya sudah ada (Indonesia, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengisi celah literatur, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dengan menganalisis bagaimana *employee recognition* sebagai bentuk penghargaan dapat mempengaruhi *job performance* pegawai, serta mengoptimalkan sistem yang sudah diatur secara formal. Meskipun gaji memenuhi kebutuhan dasar, *employee recognition* mencakup dimensi psikososial berupa pengakuan atas keberadaan individu, apresiasi terhadap praktik kerja, dedikasi, serta hasil yang telah dicapai. Pengakuan inilah yang krusial untuk menumbuhkan motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap secara mendalam bagaimana *employee recognition* mempengaruhi *job performance* pegawai di Rumah Sakit Paru Jember, sehingga dapat memberikan kontribusi praktis dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance* pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance* pegawai RS Paru Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, khususnya terkait pengaruh *employee recognition* terhadap peningkatan *job performance* pegawai, terutama di sektor pelayanan kesehatan yang memiliki kompleksitas kerja tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit Paru Jember :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan penghargaan dan pengelolaan SDM yang lebih efektif, adil,

serta mendukung proses transformasi rumah sakit menuju pelayanan yang lebih profesional dan berkualitas.

b. Bagi Pegawai Rumah Sakit Paru Jember :

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya dukungan non-material seperti pengakuan dalam menunjang motivasi dan produktivitas kerja mereka. Hal ini juga diharapkan mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan pegawai dalam membentuk budaya kerja yang positif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dan pembanding bagi studi lanjutan yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job performance* pegawai, baik di lingkungan rumah sakit maupun institusi pelayanan publik lainnya. Penelitian ini juga membuka peluang untuk mengembangkan model intervensi berbasis pengakuan secara lebih spesifik dalam sektor kesehatan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik relatif sama dalam hal tema kajian. Penelitian ini tidak serta merta dilakukan tanpa berlandaskan penelitian sebelumnya, berikut penelitian penelitian yang dimaksud :

1. Penelitian oleh Hussain et al., (2019) berjudul “*Impact of Employees’ Recognition, Rewards and Job Stress on Job performance: Mediating Role of Perceived Organizational Support*” mengeksplorasi pengaruh penghargaan, pengakuan, dan stres kerja terhadap *job performance* pegawai, serta peran mediasi dukungan organisasi yang dirasakan. Menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner pada pegawai call center di Lahore, Pakistan, penelitian ini mengacu pada teori reward (Chiang & Birtch, 2010), pengakuan (Saunderson, 2004; McGregor, 1960), stres kerja (Ornelas & Kleiner, 2003), dan dukungan organisasi (Eisenberger dkk., 1986). Hasil analisis data menunjukkan bahwa reward dan pengakuan berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan, dengan dukungan organisasi yang dirasakan memediasi hubungan tersebut. Peneliti merekomendasikan perusahaan untuk memperhatikan sistem penghargaan, pengakuan, dan pengelolaan stres kerja guna meningkatkan *job performance* pegawai. Penelitian ini merujuk pada teori yang lebih umum dan tidak spesifik, dengan populasi pegawai call center di Lahore Pakistan.
2. Penelitian oleh Wangui Kariuki & David Kiiru, (2021) berjudul “*Employee Recognition and Employee Performance at Public Hospitals in Nyeri County, Kenya*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengakuan terhadap *job performance* pegawai di rumah sakit pemerintah. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif dan kuesioner sebagai alat ukur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui pendapat ahli serta analisis Cronbach’s alpha. Penelitian ini didasarkan pada teori Herzberg’s Two Factor Theory,

Equity Theory, Vroom's Expectancy Theory, dan Hierarchy of Needs Theory sebagai landasan teori pengakuan dan motivasi pegawai. Pengukuran *job performance* pegawai dilakukan menggunakan empat dimensi Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1992), yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Peneliti merekomendasikan peningkatan sistem penghargaan, seperti bonus dan penghargaan pegawai teladan, untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan *job performance*. Penelitian ini merujuk pada teori yang lebih umum dan tidak spesifik, dengan populasi pegawai call center di Lahore Pakistan.

3. Penelitian oleh Kathina & Bula, (2021) berjudul "*Effects of Recognition and Job Promotion on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya*" bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengakuan dan promosi jabatan terhadap *job performance* pegawai di bank komersial di Kenya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan kuesioner semi-terstruktur sebagai alat ukur, yang merujuk pada teori kebutuhan Maslow, teori harapan Vroom, dan Psychological Contract Theory. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pegawai. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan perusahaan untuk memperkuat sistem penghargaan non-finansial dan promosi guna meningkatkan motivasi serta *job performance* pegawai.

4. Penelitian oleh Afolabi et al., (2022) berjudul “*Effect of Recognition and Career Advancement on Employee Job performance: A Study of Nigerian Brewery Plc. Imagbon, Ijebu-Ode, Ogun State*” bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengakuan dan pengembangan karier terhadap *job performance* kerja pegawai. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan menyebarkan kuesioner kepada 88 pegawai dari total populasi 215 orang di Nigerian Brewery Plc. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengakuan pegawai ($r = 0.759$, $p = 0.029$) dan pengembangan karier ($r = 0.594$, $p = 0.012$) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job performance* kerja pegawai. Teori-teori yang menjadi dasar penelitian ini mencakup Brun & Dugas (2008) untuk pengakuan, dan Armstrong (2009) untuk pengembangan karier. Studi ini menyoroti bahwa pengakuan atas kerja keras dan program pengembangan karier yang sistematis dapat meningkatkan motivasi dan *job performance* pegawai, serta menyarankan manajemen untuk memberikan perhatian khusus pada pengakuan non-finansial dan dukungan pendidikan lanjutan bagi staf level bawah.
5. Penelitian oleh Sikira R. et al., (2024) berjudul “*Impact of Recognition on Employees' Performance in the Manufacturing Industries in Tanzania: A Case of Tanga Cement Company*” bertujuan untuk meneliti dampak pengakuan terhadap *job performance* pegawai di industri manufaktur, khususnya pada Tanga Cement Company di Tanzania. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan menyebarkan kuesioner kepada 50 pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah employee

recognition, yang merujuk pada teori pengakuan oleh Brun dan Dugas (2008) dan mencakup bentuk-bentuk seperti pengakuan personal, apresiasi verbal, pengakuan publik, serta surat dan sertifikat penghargaan. Sementara itu, variabel dependen adalah employee performance, yang mengacu pada definisi *job performance* oleh DeCenzo dan Robbins (2010), yaitu pencapaian tugas-tugas kerja yang diukur berdasarkan standar kecepatan, ketepatan, dan kualitas. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengakuan berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* pegawai ($r = 0.712$; $\beta = 0.570$; $p < 0.001$). Studi ini menekankan bahwa pengakuan memiliki peran penting dalam membangun motivasi, loyalitas, persepsi positif terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang suportif. Peneliti merekomendasikan agar organisasi mengembangkan strategi pengakuan formal dan informal untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

6. Penelitian oleh Masri & Suliman, (2019) berjudul "*Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions*" bertujuan untuk meneliti hubungan antara talent management, employee recognition, dan employee performance pada institusi riset di Qatar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei daring kepada 180 pegawai dari 10 institusi riset, dan dianalisis menggunakan SPSS. Variabel employee recognition mengacu pada teori Brun dan Dugas (2008), yang membagi pengakuan menjadi empat jenis: personal, hasil kerja, praktik kerja, dan dedikasi kerja. Sementara itu, variabel employee

performance diukur menggunakan skala dari Williams dan Anderson (1991), yang mencakup keterampilan kerja, pemahaman tugas, kualitas kerja, dan antusiasme kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa employee recognition memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee performance ($\beta = 0.615$; $p < 0.01$), dengan kontribusi varian sebesar 37,3%. Bahkan, saat dibandingkan dengan variabel talent management (mengacu pada teori Collings & Mellahi, 2009), pengakuan terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *job performance*. Studi ini menyimpulkan bahwa pengakuan pegawai, baik dalam bentuk simbolis maupun verbal, merupakan praktik manajemen etis yang dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif, yang pada akhirnya mendorong *job performance* pegawai secara optimal.

7. Penelitian oleh Yang et al., (2022) berjudul “*Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride*” bertujuan untuk menguji pengaruh employee recognition terhadap task performance dan organizational citizenship behavior (OCB), dengan pride sebagai mediator dan moderator. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional pada 268 pegawai dari berbagai industri di Tiongkok, serta dianalisis menggunakan SPSS dan Amos. Variabel employee recognition merujuk pada konsep Brun dan Dugas (2008) dan diukur menggunakan skala dari Walumbwa (2008) dan Waldman (1990), yang menekankan penghargaan non-finansial dari atasan. Variabel task performance diukur dengan skala Methot (2015),

sedangkan OCB menggunakan skala dari Bachrach (2007). Penelitian ini juga mengadopsi teori broaden and build dari Fredrickson (2005) untuk menjelaskan peran emosi pride, yang dibedakan menjadi authentic pride dan hubristic pride berdasarkan teori Tracy dan Robins (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee recognition berpengaruh positif signifikan terhadap task performance ($B = 0.17$; $p < 0.05$) dan OCB ($B = 0.18$; $p < 0.01$). Authentic pride memediasi hubungan tersebut, sedangkan hubristic pride memoderasi jalur tidak langsung, semakin tinggi hubristic pride, semakin kuat pengaruh pengakuan terhadap *job performance* dan perilaku OCB. Studi ini menegaskan pentingnya praktik pengakuan dalam membentuk emosi positif pegawai dan mendorong performa kerja, baik dalam tugas inti maupun kontribusi sukarela.

8. Penelitian oleh Putri et al., (2022) berjudul “*Employee Performance in Indonesian Companies: Work Environment, Training & Career Development, and Rewards & Recognition as Antecedents*” bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karier, serta reward dan recognition terhadap *job performance* pegawai di perusahaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei daring kepada 104 pekerja di kota-kota besar di Indonesia dan dianalisis menggunakan SPSS. Variabel reward and recognition dalam penelitian ini mengacu pada teori Hanaysha dan Majid (2018) serta Ramli (2019), yang mendefinisikan pengakuan sebagai sistem yang memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Sementara itu,

variabel employee performance mengacu pada definisi Pradhan dan Jena (2016), yang menekankan aspek kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa reward dan recognition ($B = 0.185$; $p = 0.028$) serta work environment ($B = 0.369$; $p < 0.001$) berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* pegawai, sedangkan training and career development tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($B = 0.079$; $p = 0.298$). Studi ini menyimpulkan bahwa pengakuan yang layak dan lingkungan kerja yang nyaman memainkan peran penting dalam meningkatkan performa kerja, dan menyarankan agar manajemen lebih fokus pada kedua faktor tersebut untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai.

9. Penelitian oleh Lyimo & Lema, (2021) berjudul “*Effect of Employees’ Non Monetary Motivational Factors on Job performance in Public Institutions: A Case of Arusha City Council, Tanzania*” bertujuan untuk meneliti pengaruh faktor motivasi non moneter terhadap *job performance* pegawai di lembaga publik, khususnya pada Arusha City Council. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei deskriptif dan menyebarkan kuesioner kepada 78 responden yang dipilih secara acak. Variabel motivasi non moneter mencakup recognition and rewards, job security, dan training, yang didasarkan pada teori kebutuhan Maslow (1943) dan teori ERG Alderfer (1989). Sementara itu, variabel *job performance* merujuk pada konsep *job performance* berdasarkan efisiensi dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa recognition and rewards ($B = 0.187$; $p = 0.049$), job security ($B = 0.588$; $p = 0.003$), dan training ($B = 0.549$; $p =$

0.019) berpengaruh positif terhadap *job performance* pegawai, dengan kontribusi total sebesar 52,4% terhadap variasi *job performance*. Studi ini menyimpulkan bahwa pemberian pengakuan, jaminan keamanan kerja, dan pelatihan yang memadai sangat penting untuk mendorong *job performance* pegawai, serta merekomendasikan agar pemerintah memperkuat kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung motivasi non finansial.

Penelitian ini memiliki keunikan tersendiri karena secara khusus mengkaji pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance* dengan menggunakan kerangka *Social Exchange Theory* yang belum banyak digunakan secara eksplisit dalam konteks rumah sakit di Indonesia. Selain itu, penelitian ini mengadopsi alat ukur *employee recognition* dari Cannon berdasarkan konsep Brun & Dugas, serta mengukur *job performance* menggunakan skala IWPQ (Koopmans). Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung menggabungkan pengakuan kerja dengan variabel lain seperti *reward*, stres kerja, atau promosi jabatan, penelitian ini lebih terfokus dan mendalam pada satu variabel independen untuk melihat hubungan langsung dan signifikan terhadap *job performance*. Penelitian ini juga dilakukan di lingkungan rumah sakit negeri, yang memiliki karakteristik beban kerja dan dinamika organisasi yang khas, berbeda dengan konteks perusahaan swasta, industri, maupun sektor publik lainnya yang sering dijadikan objek dalam studi terdahulu.