

Kepatuhan Perawat Dalam Cuci Tangan Sebelum Dan Sesudah Kontak Dengan Pasien Berdasarkan *Reward Punishment*

Zuba Nur Arifah¹ , Puguh Widiyanto², Sri Hananto Ponco N³

¹ Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

² Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

³ Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

 zuba.nurarifah18@gmail.com

Abstract

Background : Health Associated Infections (HAIs) are hospital-acquired infections that can be carried by nurses so that nurses play a role in preventing HAIs through hand washing. Through nurse compliance and given a reward and punishment system can affect the quality of hospital services. **Objective** : Know the relationship between reward punishment and nurse handwashing compliance. **Methods** : Type of quantitative research, cross sectional study design, total sampling techniques, data collection using questionnaires and observations. The population and sample amounted to 44 nurses. **Result** : Significant reward value using partial t-test of 0.002 with r 0.488, sig punishment value 0.004 with r 0.541. **Conclusion** : There is a relationship between reward and punishment with nurse compliance in washing hands before and after contact with patients.

Keywords: nurse compliance 1; Reward 2; Punishment 3

Kepatuhan Perawat dalam Cuci Tangan Sebelum dan Sesudah Kontak Dengan Pasien Berdasarkan *Reward Punishment*

Abstrak

Latar Belakang : Health Associated Infection (HAIs) merupakan infeksi yang didapatkan di rumah sakit yang dapat dibawa oleh perawat sehingga perawat berperan dalam pencegahan HAIs melalui cuci tangan. Melalui kepatuhan perawat serta diberikan sistem *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. **Tujuan** : Mengetahui hubungan reward punishment dengan kepatuhan cuci tangan perawat. **Metode** : Jenis penelitian kuantitatif, desain studi cross sectional, Teknik total sampling, pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Populasi dan sampel berjumlah 44 perawat. **Hasil** : Nilai signifikan *reward* menggunakan uji-t parsial sebesar 0,002 dengan r 0,488, nilai sig *punishment* 0,004 dengan r 0,541. **Kesimpulan** ; Terdapat hubungan reward dan punishment dengan kepatuhan perawat dalam cuci tangan sebelum dan sesudah kontak dengan pasien.

Kata kunci: kepatuhan perawat 1; Reward 2; Punishment 3

1. Pendahuluan [Heading 1]

Health Associated Infections merupakan infeksi yang didapat di pelayanan kesehatan saat proses asuhan keperawatan dirumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan lainnya atau setelah keluar dari rumah sakit, yang tidak ada atau sedang dalam masa inkubasi di rumah sakit pada saat masuk. HAIs dapat diperoleh dari petugas kesehatan maupun pengunjung. Di negara berpendapatan tinggi 30% pasien terkena HAIs di perawatan intensif sedangkan di negara berkembang kejadiannya 2-3 kali lebih tinggi. Kejadian sepsis sebesar 48,7% dengan disfungsi organ yang dirawat di ICU dengan resiko

kematian 24,4% [1] Kejadian HAIs di Indonesia sebanyak 6,1%-16,0% dengan rata-rata 9,1 yang artinya lebih banyak daripada di negara maju [2]. Berdasarkan studi pendahuluan Januari-September 2023 Di sebuah RS di Kabupaten Magelang terdapat kasus *Health Associated Infections*, HAIs yang paling tinggi adalah kejadian Infeksi Daerah Oprasi (IDO) dengan jumlah 7 kasus dari 337 operasi.

WHO telah menetapkan kebijakan five moment cuci tangan yaitu mencuci tangan sebelum kontak dengan pasien, sebelum melakukan tindakan aseptik, setelah kontak dengan pasien, setelah terpapar cairan tubuh pasien, setelah bersentuhan dengan lingkungan pasien [3]. Hasil penerapan cuci tangan di RSUD Kabupaten Buton dari 60 responden 68,3% menerapkan cuci tangan sebelum kontak dengan pasien, 91,7% sebelum melakukan tindakan aseptik, 96,7% setelah bersentuhan dengan cairan tubuh pasien yang beresiko, 93,3% setelah kontak dengan pasien, 61,7% setelah bersentuhan dengan lingkungan pasien dan kepatuhan perawat dalam mencuci tangan 78,3% [4] Berdasarkan studi pendahuluan di sebuah RS Kabupaten Magelang fenomena cuci tangan perawat bangsal 4 dari 10 perawat yang sedang berdinass tidak melakukan cuci tangan ketika sebelum kontak dengan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian Fithriasari et al., (2022) di RSUD Dr. Soetomo rendahnya cuci tangan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, tidak adanya sistem *reward* dan *punishment*, kurangnya kesadaran, tidak mau tau, dan tim IPCLN yang kurang maksimal, tidak adanya poster cuci tangan dan letak wastafel yang jauh. Ketidakepatuhan dalam mencuci tangan sesuai standar oprasional prosedur akan menyebabkan dampak bagi pasien, beresiko menimbulkan masalah keperawatan baru yang disebabkan oleh mikroorganisme.

Berbagai upaya dalam mengurangi kejadian HAIs dengan meningkatkan kepatuhan pelaksanaan cuci tangan sesuai standar oprasional prosedur melalui 1) perubahan sistem, 2) pelatihan cuci tangan sesuai standar oprasional 3) umpan balik (*reward* dan *punishment*) dan 4) pengingat dalam stase kerja atau pergantian shif [6]. Sikap dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan penilaian diri dapat ditingkatkan melalui pembelajaran sosial dari kepala ruang atau umpan balik dan penghargaan yang bersifat positif [7]. Berdasarkan hasil penelitian pemberian evaluasi dan umpan balik dengan memberikan penghargaan, bersifat ekstrinsik yang didominasi gaji serta fasilitas dan instristik yang didominasi oleh prestasi, pengakuan diri dan kenyamanan dalam bekerja terbukti dapat memotivasi perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja [8]. Dari uraian diatas peneliti ini tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan Reward dan Punishment dengan kepatuhan perawat dalam mencuci tangan”.

2. Literatur Review

2.1. Kepatuhan

Kepatuhan perawat dalam cuci tangan merupakan perilaku profesional perawat terhadap peraturan atau anjuran yang harus di taati dalam melaksanakan enam langkah cuci tangan dan lima moment sesuai standar oprasional [9]. Kepatuhan merupakan pendorong kemauan perawat dalam melakukan sesuatu atau tidak terhadap cuci tangan sesuai standar oprasional prosedur. Selain cuci tangan sesuai pedoman, frekuensi cuci tangan serta kualitas cuci tangan [10]. Kepatuhan adalah dimana individu berperilaku mentaati aturan dari seseorang pimpinan meskipun secara personal tidak sependapat dengan aturan yang sedang dijalankan [11]. Berdasarkan Notoadmodjo dan Bandura faktor yang mempengaruhi kepatuhan terbagi menjadi 3 yaitu, faktor predisposisi (*Predisposing*

Factors) pengetahuan dan sikap. Faktor pemungkin (*Enabling Factors*) ketersediaan fasilitas dan pelatihan. Faktor pendorong (*Reinforcement Factors*), pengawasan, motivasi kerja, komunikasi dan instruksi, kebijakan manajemen, dukungan sosial hukuman dan penghargaan. Faktor individu pendidikan, usia dan masa kerja [12]. Berdasarkan hasil penelitian kepatuhan cuci tangan dipengaruhi oleh kurangnya sarana prasarana cuci tangan, ketidakpedulian terhadap aturan yang berlaku, rendahnya komitmen institusi dalam pelaksanaan cuci tangan dan rendahnya motivasi.

2.2. Reward

Penghargaan merupakan penguatan positif atau apresiasi yang diberikan perusahaan ketika tenaga kerja melakukan perilaku yang diharapkan sehingga mengeluarkan konsekuensi yang akan muncul. Apresiasi yang diperoleh perawat berpengaruh terhadap perilaku yang dilakukan perawat saat bekerja [13]. Penghargaan atau *reward* merupakan penguatan positif yang diberikan ketika tenaga kerja melakukan perilaku seperti yang diharapkan, sehingga tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul. Perubahan perilaku cenderung mudah terjadi jika dapat memberikan keuntungan bagi individu yang bersangkutan [14].

Penghargaan memberikan penerimaan nyata sekaligus motivasi, apresiasi seseorang untuk melakukan hal berulang sesuai aturan yang diberikan sehingga memberikan penguatan (*reinforcement*) terhadap perilaku baik serta membangun hubungan pribadi [15]. Beberapa indikator karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan : Kesempurnaan tugas (kualitas), jumlah yang dihasilkan (kuantitas), standar yang ditetapkan dibandingkan dengan hasil (ketepatan), tingkat penggunaan sumber daya (efektifitas), loyalitas kerja karyawan dan tanggung jawab terhadap perusahaan [16]. Tujuan *reward* menurut Ivancevich dalam Hidayat (2018) yaitu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, mempertahankan karyawan agar terus bekerja dan menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam organisasi. *reward* diklasifikasikan dalam 2 kategori yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Reward instrinsik berasal dari dalam diri sendiri atau penghargaan yang diatur sendiri. Reward ekstrinsik merupakan bentuk penghargaan yang berasal dari luar individu yang diberikan oleh seseorang. Factor yang mempengaruhi reward yaitu perilaku yang muncul, factor pengharapan dan teori keadilan.

2.3 Punishment

Sanksi atau *punishment* adalah bentuk konsekuensi yang diterima karena melakukan tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan berdasarkan hasil perilaku tertentu yang telah dilakukan [13]. *Punishment* merupakan sebuah cara seseorang dalam merubah tingkah laku agar sesuai dengan hal yang telah ditetapkan. *Punishment* merupakan imbas yang diterima oleh tenaga kerja yang bersifat tidak nyaman atas perilaku tertentu yang telah dilakukan [18]. Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan perilaku seseorang agar sesuai dengan perilaku yang berlaku secara umum. Hukuman dapat berberbentuk teguran lisan untuk memperbaiki pelanggaran serta memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Hukuman diberikan ketika perilaku yang tidak diharapkan muncul. *Punishment* berperan mendisiplinkan pegawai, memunculkan rasa takut sehingga bertindak lebih hati-hati, mengurangi resiko kesalahan dan mengurangi kerugian [5]. Hukuman bertujuan untuk menghambat perilaku yang tidak pantas dengan mencegah orang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Contoh hukuman dimarahi, denda dan ancaman [19]. Hukuman berfungsi untuk menyatakan

kesalahan, menegaskan peraturan, menyadarkan seseorang berada dijalan yang salah, menundukkan diri dibawah pimpinan orang lain, dan mudah diatur [15]. Bentuk *punishment* dibagi 2 menurut Purwanto dalam Wahyuni et al., (2018) untuk menjadi indikator mengukur pengaruh keberadaan punishment terhadap pegawai. *Punishment* Preventif merupakan sebuah hukuman yang dilakukan sebelum terjadinya kesalahan *Punishment* Represif merupakan sebuah punishment yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *punishment* menurut Sari et al., (2021) diantaranya : Hukuman yang diberikan sebagai bentuk pembalasan bagi karyawan yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pembalasan berbentuk hukuman diharapkan karyawan tidak melakukan kelalaian yang sama, Pada setiap perusahaan karyawan harus meminimalkan terjadinya pelanggaran yang dibuat saat bekerja, Hukuman lebih berat akan diberikan kepada karyawan yang pernah melanggar peraturan namun tidak sadar atas kesalahannya, Hukuman yang diberikan beserta penjelasan dan Hukuman diberikan segera setelah melakukan kesalahan.

3. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode - metode menguji teori tertentu dengan menghubungkan antar variabel menggunakan instrumen penelitian. Sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional dalam hal ini pengambilan data dalam satu waktu [22]. Adapun variable independen penelitian ini yaitu *reward*, *punishment* dan variable dependen kepatuhan perawat dalam cuci tangan. Reward terdiri dari reward intrinstik, yang berasal dari diri seseorang dan reward ekstrinstik yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan *punishment* terdiri dari *punishment* preventif yaitu hukuman yang diberikan sebelum terjadi pelanggaran dan *punishment* represif yaitu hukuman yang diberikan setelah melanggar peraturan. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 44 responden yang telah sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik pengambilan sampling menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Analisa yang digunakan adalah analisis univariat dan multivariat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Hasil analisis regresi linear

Tabel 1 Analisis regresi linear

Model	Standardized Coefficients (Beta)
1 (Constant)	.941
<i>Reward</i>	.198
<i>Punishment</i>	.237

Berdasarkan table 3 dapat diketahui persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh reward dan punishment terhadap kepatuhan cuci tangan sebagai berikut :

$$Y = 941 + 0.198X_1 + 0.237X_2$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
---	----------	------------	---------------

		Square	the Estimate
0.683	0.467	0.441	0.217

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,683 dimana kekuatan hubungan *reward* dan *punishment* kuat. Pada R Square menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* (X) dapat menjelaskan variabel kepatuhan cuci tangan (Y) sebesar 46,7% sedangkan 53,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

Koefisien Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 3 Uji T

Variabel	T	Sig
1 (Constant)	5.658	.000
x1	3.325	.002
x2	3.049	.004

Pada penelitian ini cara mengetahui t-tabel menggunakan rumus $t = [\Omega ; (df = n-k)]$. Dimana penelitian ini nilai kebebasan sebesar 44 yang didapat dengan menggunakan rumus jumlah sampel (n) dikurangi variable penelitian (k) yaitu $44-3 = 41$. Jadi dapat diketahui bahwa t-tabel sebesar 2.019. berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa *Reward* (X_1) nilai signifikan = $0.002 < 0.05$ atau t-hitung $3.325 > t$ -tabel 2.019, maka diartikan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan cuci tangan. *Punishment* (X_2) nilai signifikan = $0.004 < 0.05$ atau t-hitung $3.049 > t$ -tabel 2.019, maka diartikan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan cuci tangan.

Uji-F

Tabel 4 Uji F

Model	Sum Of Square	F	Sig
1 Regression	1.697	17.938	.000 ^b
Residual	1.939		
Total	3.636		

Dari table 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.00 < 0.05$ atau f hitung $17.938 > f$ tabel 3.23 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kepatuhan cuci tangan

4.2. Pembahasan

hubungan reward dengan kepatuhan perawat dalam cuci tangan

berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa reward memiliki nilai $t_{hitung} 3.325 > t_{tabel} 2.019$, nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa reward secara parsial memiliki hubungan yang positif dengan kepatuhan cuci tangan. Semakin tinggi persepsi *reward* perawat maka semakin tinggi pula kepatuhan cuci tangan. Presentase tertinggi pada variabel *reward* pada indikator pernyataan bangga ketika cuci tangan sesuai standar oprasional prosedur. Hal ini terjadi dikarenakan sebagai penghargaan pada diri sendiri ketika mampu memulai dan menyelesaikan suatu tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama & Handayani (2022) yang berjudul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Putra et al., (2023) bahwa dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menaikkan semangat kerja karyawan. Jika penerapan pemberian *reward* dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi *reward* diantaranya dorongan, pengharapan sesuai evaluasi dan penghargaan yang diberikan sepadan dengan usaha yang telah dilakukan.

hubungan *punishment* dengan kepatuhan perawat dalam cuci tangan

berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa *punishment* memiliki nilai t_{hitung} 3.049 > t_{tabel} 2.019 dengan nilai signifikan = 0.004 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* secara parsial memiliki hubungan yang positif dengan kepatuhan cuci tangan. Semakin tinggi persepsi *punishment* perawat maka semakin tinggi pula kepatuhan cuci tangan. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa hukuman dilakukan untuk mengganti rugi atas dampak yang telah diderita akibat dari kecerobohan yang dilakukan karyawan [25]. Perawat yang melakukan kecerobohan dalam bekerja tidak mencuci tangan sesuai langkah prosedur akan diberikan hukuman yang berupa teguran berbentuk lisan oleh kepala ruang. Dengan adanya teguran ini perawat akan merasa jera dan tidak mengulangi tindakan yang menyimpang. Indikator presentase tertinggi pada variabel *punishment* pada pernyataan kepala ruang mengingatkan apabila terdapat kesalahan dalam cuci tangan. Dalam hal ini kepala ruang mengingatkan perawat jika saat cuci tangan tidak sesuai SOP. Hukuman bermaksud untuk mengarahkan perilaku supaya sesuai pada aturan yang telah berlaku disertai saksi yang tegas dan jelas serta dijaga konsistensi perencanaan dalam pemberian *punishment* [26]. Perencanaan dan konsistensi kepala ruang dalam memberikan hukuman kepada perawat yang tidak patuh cuci tangan secara lisan harus diberikan secara tegas supaya perawat sadar bahwa tindakannya perlu dirubah.

hubungan *reward* dan *punishment* dengan kepatuhan perawat dalam cuci tangan

berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.00 < 0.05 atau f_{hitung} 17.938 > f_{tabel} 3.23 maka dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kepatuhan cuci tangan. Hasil penelitian ini besarnya presentasi variabel *reward* dan *punishment* terhadap variabel kepatuhan sebesar 46,7 % sedangkan 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepatuhan perawat dalam cuci tangan adalah *reward*. Pemberian *reward* secara adil dengan memberikan imbalan sesuai usaha yang telah dilakukan perawat dalam mencuci tangan serta pemberian *hukuman* yang tidak pilih memilih diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Pramesti et al., (2019) dimana *reward* dan *punishment* berpengaruh pada kinerja karyawan yang membuat karyawan lebih senang dan produktif dalam bekerja karena suasana lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini sejalan dengan M. S. Munir et al., (2023), Kurnia et al., (2022), Lestari & Muslihat, (2023), Dwiyanti et al., (2023), [23] dimana *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Perubahan perilaku memerlukan memodifikasi dalam memberikan stimulan yang signifikan melalui pemberian imbalan dan hukuman [31]

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kepatuhan perawat dalam cuci tangan dipengaruhi oleh faktor *reward* dan *punishment*. Reward yang diterima perawat berupa reward intrinsik dan ekstrinsik. Punishment yang diterima perawat berupa punishment represif. Metode pemberian *reward* dan *punishment* berbentuk verbal dan non verbal. Dalam penelitian ini terdapat hubungan antara reward dan punishment dengan kepatuhan perawat dalam cuci tangan sebelum dan sesudah

kontak dengan pasien. Korelasi antara kedua variable dengan kepatuhan perawat menunjukkan korelasi karena pencapaian kepatuhan cuci tangan sudah baik namun perlu dipertahankan dan pengawasan melalui supervisi.

Referensi

- [1] R. Eggers, "Information session on infection prevention and Control (IPC)," *Overv. IPC Situat. Worldw. highlights Achiev. gaps*, vol. 2, no. 4, pp. 133–150, 2022, [Online]. Available: https://apps.who.int/gb/MSPI/pdf_files/2022/03/Item1_07-03.pdf
- [2] W. B. Sinulingga and E. Maliinti, "Pengetahuan Sikap dan Tindakan Pencegahan Infeksi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Bandar Lampung," 2021. [Online]. Available: <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- [3] WHO, *WHO guidelines on hand hygiene in health care : first global patient safety challenge clean care is safer care*. 2009.
- [4] W. O. D. Agustin, Nurbaeti, and A. Baharuddin, "Hubungan Kepatuhan Perawat Dengan Penerapan 5 Momen Cuci Tangan Di RSUD Kabupaten Botan Tahun 2020," 2020.
- [5] M. Fithriasari, M. Atoillah Isfandiari, T. B. Lestari, and A. M. Fithriasari, "Gambaran Kepatuhan Hand hygiene Perawat di Instalasi Dialisis RSUD Dr. Soetomo Surabaya Tahun 2022," 2022, doi: 10.37036/ahnj.v8v2.354.
- [6] D. Rizki, D. Maharani, S. A. Lumadi, and D. N. Fatmawati, "Literature Review: Gambaran Pengetahuan, Kepatuhan, Teknik Cuci Tangan Dan Kejadian Infeksi Nosokomial," 2023. [Online]. Available: <https://www.ojsstikesbanyuwangi.com/index.php/PHJ>
- [7] A. S. Aliyu, B. A. Bello, M. Y. Yakasai, and N. Y. Umar, "Epidemiological Study on Hand Hygiene Practices Among Health Care Workers at Infectious Diseases Hospital Kano, Nigeria," *Texila Int. J. Public Heal.*, vol. 7, no. 2, pp. 57–71, 2019, doi: 10.21522/tijph.2013.07.02.art008.
- [8] N. L. Sari, S.K.M, "Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Perawat Di Rawat Inap Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2020," *J. Wiyata Penelit. Sains dan Kesehat.*, vol. 10, no. 1, p. 63, 2023, doi: 10.56710/wiyata.v10i1.705.
- [9] Windyaastuti, N. K. A. Widyastuti, and M. Kustriyani, "Hubungan Kepatuhan Cuci Tangan Enam Langkah Lima Momen Dengan Kejadian Infeksi Nosokomial Di Ruang Mawar RSUD dr. H.Soewondo Kendal," *Widya Husada*, 2018.
- [10] M. S. Diantoro and A. A. F. Rizal, "Tradisional Literature Review : Kepatuhan Mencuci Tangan Perawat dengan Kejadian Infeksi Nosokomial," 2021.
- [11] N. Khumala Sari, "Gambaran Kepatuhan Mencuci Tangan dalam Pencegahan COVID-19 Pada Masyarakat Di Kabupaten X," *Ranah Res. J. Multidiscip. Res. Dev.*, vol. 4, no. 2, pp. 131–135, 2019, doi: 10.38035/rrj.v4i2.444.
- [12] N. Fenelia and C. K. Herbawani, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Konstruksi : Kajian Literatur," *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 6, no. 1, pp. 221–230, 2022, doi: 10.31004/prepotif.v6i1.2974.
- [13] N. Sunanryani, Suharni, and A. Baharuddin, "Analisis Perilaku Aman Pada Perawat Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent, Behavior, Consequence) Di Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng," *J. Muslim Community Heal. 2023*, vol. 4, no. 1, pp. 43–56, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1191>JournalHomepage:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- [14] I. S. Rezeki, M. B. Masgode, A. Hidayat, M. N. La Ola, and L. O. Dzakhir, "Penggunaan ModelABC (Activator Behavior and Consequence) Dalam Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Perusahaan Tambang Nikel Di

- Koala,” vol. 1, no. 2, pp. 152–160, 2022.
- [15] Y. Lu and Y. Ana Hamu, “Teori Operant Conditioning Menurut Burrhusm Frederic Skinner,” *J. Arrabona*, vol. 5, no. 1, pp. 22–39, 2022, doi: 10.57058/juar.v5i1.65.
- [16] D. W. Bakti, “faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 2, no. 1, pp. 41–50, 2021, [Online]. Available: <https://www.dinastirev.org/JIHHP/article/view/855%0Ahttps://www.dinastirev.org/JIHHP/article/download/855/547>
- [17] F. Hidayat, “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta,” 2018, [Online]. Available: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>
- [18] R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, p. 57, 2019, doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- [19] Mirnawati, *Modifikasi Perilaku Anak Berebutuhan Khusus*. 2020.
- [20] Wahyuni, E. Erawan, and M. Z. Arifin, “PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN SANKSI/HUKUMAN (PUNISHMENT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU,” vol. 6, pp. 8104–8116, 2018.
- [21] S. S. M. Sari, S. Khasanah, S. Pasha, and V. F. Sanjaya, “Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung),” *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 7, no. 1, pp. 57–66, 2021, doi: 10.24967/jmb.v7i1.1070.
- [22] I. Rofiqoh and Zulhawati, “Buku_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran_Bu Ifah,” 2020.
- [23] M. F. A. Pratama and W. P. P. Handayani, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 62–70, 2022, doi: 10.55587/jseb.v2i2.46.
- [24] D. A. Putra *et al.*, “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Satria Antaran Prima Pekanbaru,” vol. 3, pp. 768–782, 2023.
- [25] B. Yuniarto, Y. Rodiya, D. A. Saefuddin, and M. A. Maulana, “Analisis Dampak Reward dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam,” *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 4, pp. 5708–5719, 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i4.3350.
- [26] Purnowiyanto, C. Kuntadi, and R. L. Karunia, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran : Komitmen Organisasi , Administrasi , Sumber Daya Manusia serta Reward dan Punishment,” pp. 354–363, 2023.
- [27] M. S. Munir, A. Rahman, A. U. F. Tari, and M. W. Hermansyah, “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kerja,” pp. 1651–1656, 2023.
- [28] N. N. Kurnia, R. Husnaiti, and Y. Tristiarto, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya,” *J. Sos. Sains*, vol. 2, no. 5, pp. 596–605, 2022, doi: 10.59188/jurnalsosains.v2i5.394.
- [29] N. F. Lestari and A. Muslihat, “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang),” *J. Perspekt.*, vol. 21, no. 2, pp. 137–142, 2023, doi: 10.31294/jp.v21i2.16491.

- [30] F. Dwiyanti, Hadita, Jumawan, and A. Simorankir, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan,” *Stainu*, vol. 2, no. 2, pp. 91–102, 2023.
- [31] F. Elia *et al.*, “tangan di rumah sakit,” pp. 1899–1905, 2022.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
