

## **Pengaruh Employee Recognition Terhadap Job Performance Pegawai Rumah Sakit X Jember**

**Intan Ariesty Putri Pambayun<sup>1</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

[intanariesty@gmail.com](mailto:intanariesty@gmail.com)

**Januariya Laili<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

[januariya@unmuhjember.ac.id](mailto:januariya@unmuhjember.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study is motivated by the importance of human resource management within organizations, particularly in improving employee performance through various forms of non-financial rewards. One factor considered capable of enhancing performance is employee recognition, which refers to acknowledgment of employees' contributions and achievements in the workplace. In the context of healthcare services, employee performance is a crucial aspect as it is directly related to the quality of services provided to the community. This study aims to determine the extent to which employee recognition influences job performance among employees of the Jember X Hospital. The research adopts a quantitative correlational approach, with a total population of 408 employees. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 202 respondents selected through proportional random sampling. The research instruments consisted of an employee recognition scale developed by Cannon based on the concepts of Brun and Dugas, as well as the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) developed by Koopmans. All items in both scales have been tested for validity and demonstrated high reliability, with coefficients of 0.958 and 0.840, respectively. The results of data analysis indicate a positive and significant effect of employee recognition on job performance ( $p < 0.05$ ;  $R^2 = 0.538$ ). These findings suggest that the higher the employees' positive perceptions of the recognition provided by the organization, the better their job performance in carrying out daily work tasks. The implication is that organizations, particularly hospitals, need to optimize employee recognition practices as a managerial strategy to enhance employee performance and overall service quality.*

**Keywords:** *Employee recognition, Job performance, Hospital employees*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai bentuk penghargaan non-finansial. Salah satu faktor yang dinilai mampu mendorong peningkatan kinerja adalah employee recognition, yaitu bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian pegawai dalam bekerja. Dalam konteks layanan kesehatan,

kinerja pegawai menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance* pada pegawai Rumah Sakit X Jember. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, dengan total populasi sebanyak 408 pegawai. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 202 responden yang dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala *employee recognition* yang disusun oleh Cannon berdasarkan konsep Brun dan Dugas, serta skala *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dari Koopmans. Seluruh item dalam kedua skala telah teruji validitas dan menunjukkan reliabilitas tinggi masing-masing sebesar 0,958 dan 0,840. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee recognition* terhadap *job performance* ( $p < 0,05$ ;  $R^2 = 0,538$ ). Temuan ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi persepsi positif pegawai terhadap bentuk pengakuan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin baik pula tingkat *job performance* yang ditampilkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian organisasi khususnya rumah sakit perlu mengoptimalkan praktik *employee recognition* sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan secara keseluruhan.

**Kata Kunci :** *Employee recognition, Job performance, Pegawai Rumah Sakit*

## PENDAHULUAN

Era disrupsi ditandai dengan perubahan pesat di bidang teknologi, sosial, dan ekonomi yang menuntut setiap sektor, termasuk pelayanan kesehatan, untuk beradaptasi dan bertransformasi secara berkelanjutan (Ramie et al., 2022). Pelayanan kesehatan saat ini tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan dasar, melainkan harus memenuhi standar kualitas dan keselamatan pasien. Regulasi nasional menegaskan hal ini, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang mewajibkan pemanfaatan sistem informasi dan peningkatan kualitas pelayanan sebagai prasyarat akreditasi (Indonesia, 2023). Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan yang menekankan pentingnya SDM kompeten, profesional, dan berlisensi sebagai fondasi utama rumah sakit (Indonesia, 2009; Indonesia, 2014). Konsekuensi dari regulasi ini adalah setiap pegawai dituntut menunjukkan perilaku kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam konteks rumah sakit di Indonesia, salah satu institusi yang sedang mengalami proses transformasi adalah Rumah Sakit Paru Jember. Rumah sakit ini sebelumnya berfokus pada pelayanan paru-paru dan gangguan organ dada, namun kini

**Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember | 27**

bertransformasi menjadi rumah sakit umum penuh berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 5 Tahun 2021. Perubahan ini menuntut penyesuaian dalam pengelolaan SDM yang mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, dan responsibilitas (Peraturan Gubernur Jatim No. 36 Tahun 2020). Transformasi tersebut berimplikasi langsung pada peningkatan beban kerja dan tuntutan administratif pegawai, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kualitas layanan dan keselamatan pasien.

Kualitas layanan rumah sakit sangat bergantung pada perilaku kerja pegawai atau *job performance* (Scott et al., 2022; Nnah Ugoani, 2020). *Job performance* dipahami sebagai serangkaian perilaku individu yang berada dalam kendali mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Colquitt et al., 2022; Ramya & Vanithamani, 2023). Tiga dimensi utama *job performance* mencakup *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (Koopmans et al., 2016). Hasil observasi awal di RS Paru Jember menunjukkan bahwa meskipun pegawai berusaha menjaga kelancaran pelayanan, masih terdapat perilaku kontraproduktif seperti keterlambatan, keluhan berlebihan, dan kesalahan administratif. Di sisi lain, kurangnya pengakuan atas kerja keras dan fleksibilitas pegawai membuat sebagian cenderung hanya memenuhi tugas inti tanpa inisiatif tambahan.

Dalam kajian manajemen SDM, *job resources*, khususnya dukungan sosial dan pengakuan organisasi, terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan *job performance* (Pandey, 2019; Koamesah et al., 2022). Salah satu bentuk nyata dukungan organisasi adalah *employee recognition*, yaitu pengakuan positif atas kontribusi pegawai (Brun & Dugas, 2008). Teori motivasi Herzberg juga menegaskan bahwa *recognition* merupakan faktor intrinsik yang mendorong kepuasan dan motivasi kerja (Herzberg, 1958). Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa *employee recognition* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada berbagai sektor, baik manufaktur, perbankan, maupun pelayanan publik (Hussain et al., 2019; Kariuki & Kiiru, 2021; Masri & Suliman, 2019; Yang et al., 2022). Namun, temuan tersebut belum konsisten, khususnya pada sektor kesehatan. Beberapa studi menekankan perlunya kombinasi *recognition* dengan motivasi dan komitmen organisasi (Abdila, 2023; Okereke & Asha, 2022), sementara yang lain menyoroti pengaruh lebih kuat di sektor manufaktur dibanding sektor jasa (Prince & Samuel, 2019; Subroto et al., 2024).

Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari adanya kesenjangan antara hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten serta konteks RS Paru Jember yang sedang menjalani transformasi besar. *State of the art* menunjukkan bahwa *employee recognition*

**Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember | 28**

terbukti berperan pada peningkatan *job performance*, namun kebanyakan studi masih berfokus pada sektor non-kesehatan atau menempatkan *recognition* sebagai faktor sekunder. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada RS Paru Jember sebagai rumah sakit tipe B yang sedang bertransformasi menjadi rumah sakit umum, dengan menekankan *employee recognition* bukan hanya sebagai penghargaan formal, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas keberadaan, praktik kerja, dedikasi, dan hasil yang dicapai pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance* pegawai RS Paru Jember, serta memberikan kontribusi praktis dalam perumusan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, Penelitian kuantitatif korelasional adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik untuk menganalisis kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tertentu melalui prosedur pengukuran dan analisis statistik (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Paru Jember yang tercatat aktif bekerja pada tahun 2025 sebanyak 408 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri dari beberapa kelompok jabatan. Kriteria inklusi meliputi: (1) pegawai aktif minimal 1 tahun bekerja, (2) bersedia menjadi responden, (3) dapat mengisi kuesioner secara mandiri. Kriteria eksklusi meliputi: (1) pegawai yang sedang cuti panjang, (2) pegawai kontrak dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Dari total populasi 408 pegawai, setelah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta menggunakan perhitungan dengan rumus slovin dan *proportionate stratified random sampling*, diperoleh sampel akhir sebanyak 202 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua instrumen, yaitu skala *employee recognition* dan skala *job performance*. Skala *employee recognition* disusun berdasarkan teori Brun & Dugas (2008) yang mencakup empat dimensi, yaitu *existential recognition*, *recognition of work practice*, *recognition of job dedication*, dan *recognition of results*. Skala ini terdiri dari 20 item pernyataan dengan rentang jawaban menggunakan skala Likert 1–5 dengan nilai Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5.

Skala *job performance* disusun berdasarkan teori Koopmans et al. (2016) yang

terdiri atas tiga dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*, dengan total 18 item pernyataan menggunakan skala Likert 1–5 dengan nilai Sangat Tidak Sesuai = 1, Tidak Sesuai = 2, Netral = 3, Sesuai = 4, dan Sangat Sesuai = 5.

Penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti melakukan uji keterbacaan alat ukur dan melakukan perizinan serta koordinasi dengan pihak RS Paru Jember untuk mendapatkan izin penelitian. Kedua, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi. Responden mengisi kuesioner secara mandiri dengan estimasi waktu 3 hari. Ketiga, data yang terkumpul dikodekan dan dianalisis sesuai metode statistik yang ditentukan. Seluruh responden diberikan *informed consent* sebelum mengisi kuesioner untuk memastikan kesediaan mereka berpartisipasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22 for Windows. Tahap analisis dimulai dengan uji validitas alat ukur untuk mengetahui keabsahan instrumen yang digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance*. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam analisis ini adalah 0,05.

Pernyataan ini sejalan dengan panduan analisis data yang diusulkan oleh beberapa tokoh dalam bidang statistik dan penelitian, seperti Sugiyono (2017) dan Azwar (2017) yang menjelaskan pentingnya uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian, serta Ghozali (2016) yang membahas tentang analisis regresi dalam konteks penelitian sosial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *employee recognition* (X) dan *job performance* (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4660.150	1	4660.150	232.573	.000
Residual	4007.474	200	20.037		
Total	8667.624	201			

Merujuk pada tabel uji ANOVA di atas, diketahui bahwa diperoleh hasil uji F (Uji Hipotesa) dengan besaran nilai F 232.573 dengan signifikansi  $p = 0.000 < 0.05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee recognition* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* pada Rumah Sakit Paru Jember, sebagaimana yang

**Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember | 30**

disebutkan pada H1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *employee recognition* terhadap *job performance* Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	35.130	2.422		14.505	.000
ER	0.394	0.026	0.733	15.250	.000

Berdasarkan hasil uji analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan nilai Beta constant sebesar 35.130 sedangkan nilai Beta ( $\beta$ ) *employee recognition* sebesar .733 yang menunjukkan bahwa variabel *employee recognition* memberikan pengaruh yang signifikan dengan arah hubungan positif terhadap *job performance*. Artinya semakin sering pegawai mendapat pengakuan, maka semakin baik *job performance* mereka.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.733	0.538	0.535	4.476

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil yang dapat menjelaskan besaran pengaruh *employee recognition* terhadap *job performance*. Berdasarkan nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0.538, dipahami bahwa *employee recognition* memberikan kontribusi sebesar 53,8% dalam mempengaruhi *job performance*. Dengan begitu pula dapat diketahui bahwa besar 46,2% persentase sisanya menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat mempengaruhi *job performance*.

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif Variabel Secara Keseluruhan

Variabel	Kategori	Interval	F	Percent
Employee Recognition	Tinggi	$\geq 93$	124	61,4%
	Rendah	$\leq 92$	78	38,6%
	Total		202	100%
Job Performance	Tinggi	$\geq 72$	98	48,5%
	Rendah	$\leq 71$	104	51,5%
	Total		202	100%

Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Rumah Sakit Paru Jember memiliki tingkat *job performance* yang rendah, yaitu sebesar 51,5. Sementara itu, sebanyak 48,5% lainnya berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, analisis terhadap variabel *employee recognition* menunjukkan bahwa 61,4% pegawai Rumah Sakit Paru Jember berada dalam kategori tinggi. Artinya, lebih dari setengah pegawai telah merasakan pengakuan dari organisasi terhadap usaha dan hasil kerja mereka. Sementara itu, sebesar 38,6% berada pada kategori rendah,

menandakan bahwa sebagian dari mereka belum merasakan adanya pengakuan yang cukup atas kontribusi mereka di tempat kerja.

Secara ilmiah, temuan ini dapat dijelaskan melalui kerangka Social Exchange Theory (SET) (Homans dalam Mighfar, 2015), yang menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk sebagai hasil dari pertukaran sosial antara organisasi dan pegawai. Dalam konteks penelitian ini, *employee recognition* (X) berperan sebagai bentuk perlakuan positif dari organisasi yang memunculkan respons timbal balik berupa *job performance* (Y) dari pegawai. Hubungan ini menciptakan mekanisme resiprokal, di mana semakin tinggi pengakuan yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengakuan yang diberikan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai stimulus psikologis yang meningkatkan motivasi intrinsik. Pegawai yang merasa dihargai cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas kerja sebagai bentuk balasan atas perlakuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Blau (1964) yang menekankan bahwa hubungan sosial yang positif akan menghasilkan kewajiban moral untuk membalas dalam bentuk perilaku kerja yang konstruktif.

Data deskriptif turut memperkuat interpretasi ini, di mana 61,4% pegawai merasakan tingkat *employee recognition* yang tinggi, dan dimensi *recognition of work practice* mencapai skor tertinggi (68,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap etika kerja, proses kerja, dan profesionalitas (X) lebih efektif dalam mendorong peningkatan perilaku kinerja (Y) dibandingkan hanya berfokus pada hasil akhir. Temuan ini sejalan dengan prinsip SET, bahwa kualitas pertukaran sosial yang positif akan menghasilkan respons perilaku yang juga positif dari individu.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Afolabi et al. (2022) dan Hussain (2019) yang menunjukkan bahwa pengakuan meningkatkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan performa pegawai. Selain itu, penelitian Tamara et al. (2019) dan Yang et al. (2022) juga mendukung bahwa pengakuan atas proses kerja dapat menciptakan rasa aman serta meningkatkan motivasi kerja.

Namun demikian, terdapat temuan yang menarik sekaligus memerlukan analisis kritis, yaitu meskipun *employee recognition* tergolong tinggi, tidak seluruh dimensi kinerja menunjukkan hasil yang optimal. *Task performance* memang tinggi (75,2%), tetapi *contextual performance* (59,9%) dan *counterproductive work behavior* juga relatif tinggi (60,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa pengakuan belum sepenuhnya mampu

menekan perilaku kontraproduktif maupun meningkatkan perilaku ekstra-peran secara maksimal.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa *employee recognition* bukan satu-satunya determinan perilaku kerja. Dalam perspektif SET, efektivitas pertukaran sosial sangat dipengaruhi oleh persepsi keseimbangan (*fairness*) dan konteks lingkungan kerja. Dengan kata lain, meskipun organisasi telah memberikan pengakuan (X), respons kinerja (Y) tidak akan optimal apabila terdapat faktor lain yang mengganggu proses pertukaran tersebut, seperti kelelahan kerja, stres, atau beban kerja berlebih.

Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan melalui konteks organisasi rumah sakit yang memiliki karakteristik khusus, antara lain: Beban kerja tinggi: Tenaga kesehatan sering menghadapi jumlah pasien yang besar, jam kerja panjang, serta tuntutan kecepatan dan ketepatan layanan (Dall'Ora et al., 2020). Tekanan emosional: Interaksi dengan pasien dalam kondisi sakit, kritis, atau meninggal dunia dapat menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang berdampak pada perilaku kerja (Brotheridge & Grandey, 2002). Tuntutan pelayanan publik: Standar pelayanan yang tinggi dan ekspektasi masyarakat dapat meningkatkan stres kerja, sehingga berpotensi memunculkan *counterproductive work behavior* meskipun pengakuan telah diberikan. Dengan demikian, dalam konteks rumah sakit, *employee recognition* tetap penting, tetapi perlu didukung oleh manajemen beban kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai agar menghasilkan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja.

Secara umum, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa *employee recognition* merupakan prediktor kuat bagi *job performance*, khususnya dalam meningkatkan *task performance*. Akan tetapi, tantangan masih ada pada pengembangan *contextual performance* dan pengurangan *counterproductive work behavior*. Oleh karena itu, rumah sakit dapat mengoptimalkan peran SDM untuk membuat program agar pegawai lebih ter-fasilitasi untuk menyampaikan aspirasinya. Fasilitas ini diharapkan dapat menjadi ruang aman bagi pegawai untuk menyalurkan keluhan, memperoleh dukungan psikologis, serta membangun komunikasi yang lebih positif di lingkungan kerja. Dengan demikian, potensi terjadinya *counterproductive work behavior* dapat diminimalkan, sementara motivasi dan komitmen kerja pegawai tetap terjaga.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: variabel yang digunakan terbatas pada *employee recognition* dan *job performance*, sehingga belum mencakup faktor lain seperti stres kerja, burnout, atau kepuasan kerja. Penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap dinamika

perubahan perilaku pegawai dalam jangka panjang.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee recognition* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* pegawai Rumah Sakit Paru Jember, sehingga menegaskan bahwa pengakuan terhadap karyawan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga meningkatkan kualitas kinerja secara nyata. Temuan ini memperluas pengetahuan yang ada dengan menegaskan peran pengakuan sebagai salah satu bentuk kompensasi non-finansial yang mampu mendorong *job performance* di sektor kesehatan, yang sebelumnya lebih banyak difokuskan pada kompensasi finansial. Kontribusi ini membuka peluang penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis, dengan menekankan pentingnya apresiasi dan pengakuan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini masih terbatas pada lingkup satu instansi, sehingga eksperimen di masa depan dapat dilakukan dengan memperluas populasi, menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti *employee engagement* atau *organizational commitment*, serta menguji dampaknya dalam konteks organisasi yang berbeda untuk memperkaya generalisasi hasil.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen rumah sakit:

1. Mengoptimalkan program *employee recognition* tidak hanya berbasis hasil, tetapi juga proses kerja, etika, dan profesionalitas.
2. Mengelola beban kerja pegawai melalui pembagian tugas yang proporsional dan penjadwalan kerja yang lebih seimbang.
3. Menyediakan dukungan psikologis, seperti konseling atau program *employee well-being*, untuk mengurangi tekanan emosional tenaga kesehatan.
4. Menyediakan saluran aspirasi pegawai, sehingga pegawai memiliki ruang aman untuk menyampaikan keluhan dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif.
5. Mengintegrasikan *recognition* dengan strategi manajemen SDM lainnya agar mampu menekan *counterproductive work behavior* dan meningkatkan *contextual performance*.

## REFERENSI

- Afolabi, M. O., Essien, A. E., & Ogunsola, M. O. (2022). Effect of recognition and career advancement on employee job performance: A study of Nigerian Brewery Plc, Imagbon, Ijebu-Ode, Ogun State. *Business Management and Strategy*, 13(1), 34. <https://doi.org/10.5296/bms.v13i1.19468>
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.
- Baskar, & Rajkumar, P. (2015). A study on the impact of rewards and recognition on employee motivation. *International Journal of Science and Research*, 4(11). [www.ijsr.net](http://www.ijsr.net)
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 193–206.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Cannon, M. (2015). Employee recognition: Understanding the construct, its measurement and its relationship to employee outcomes.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw Hill.
- Diastama, S., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh cyberloafing terhadap task performance pada pegawai generasi Y TVRI Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 81–91. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Godfroid, C., Oti, N., & Mersland, R. (2022). Employee tenure and staff performance: The case of a social enterprise. *Journal of Business Research*, 139, 457–467. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.011>
- Herzberg, F. (1958). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, Inc
- Hidayah, U., & Fajriyanthi. (2023). Pengaruh work stress terhadap counterproductive work behavior dengan perceived organizational support sebagai variabel moderator. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. <http://ejournal.unair.ac.id/index.php/brpkm>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Hussain, S. D., Khaliq, A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (2019). Impact of employees' recognition, rewards and job stress on job performance. *Seisense Journal of Management*, 2(2), 69–82. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>
- Kathina, C., & Bula, H. (2021). Effects of recognition and job promotion on employee performance of commercial banks in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 13(8), 47–53. <https://doi.org/10.7176/ejbm/13-8-05>

- Koamesah, G. T., Virlia, S., & Musa, M. (2022). Resilience in health workers: The role of social support and calling. *Psikohumaniora*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.9287>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/wor-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011a). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011b). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Masri, N. E., & Suliman, A. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>
- Mighfar, S. (2015). Social exchange theory. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 9(2).
- Montani, F., Boudrias, J. S., & Pigeon, M. (2020). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: Test of a moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 31(3), 356–384. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288153>
- Nnah Ugoani, J. N. (2020). Organizational behaviour and its effect on corporate effectiveness. *International Journal of Economics and Financial Research*, 66, 121–129. <https://doi.org/10.32861/ijeifr.66.121.129>
- O. Okereke, L., & Asha, B. (2022). Effect of non-monetary rewards on employees' performance in Mount Meru Referral Hospital in Arusha, Tanzania. *East African Journal of Management and Business Studies*, 2(4), 1–8. <https://doi.org/10.46606/eajmbs2022v02i04.0012>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: An integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/mrr-02-2018-0051>
- Ramie, A., Kesehatan Banjarmasin, P., & Selatan, K. (2022b). Perkembangan rumah sakit di Indonesia di era disruptif. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 2(1).
- Ramya, S., & Vanithamani, M. (2023). The power of employee recognition: Building a culture of appreciation in the workplace. *The Indian Journal of Technical Education*, 109–114.

- Riza, R. A., Mutiarni, R., Pgri, S., & Jombang, D. (2022). Kinerja pegawai UMKM di masa pandemi COVID-19: Systematic literature review (SLR). *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 5. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/jmd/issue/view/992>
- Rizki Abdila, S. (2023). A model of human resources development to improve the performance of employees, 21. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.021.03.17>
- Schmitt, N., & Borman, W. C. (1993). *Personnel selection in organizations*. Jossey-Bass Publishers.
- Scott, G., Hogden, A., Taylor, R., & Mauldon, E. (2022). Exploring the impact of employee engagement and patient safety. *International Journal for Quality in Health Care*, 34(3). <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzac059>
- Tamara, S., Hariyanto, V. H., & Yuwanto, L. (2019a). Hubungan antara pengakuan dan pemberdayaan pegawai dengan. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(2), 1920–1934.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wangui Kariuki, C., & David Kiiru, K. (2021). Employee recognition and employee performance at public hospitals in Nyeri County, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(10), 243–264. [https://iajournals.org/articles/iajhrba\\_v3\\_i10\\_243\\_264.pdf](https://iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i10_243_264.pdf)
- Widiasari, W., Handiyani, H., & Novieastari, E. (2019). Kepuasan pasien terhadap penerapan keselamatan pasien di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 22(1), 43–52. <https://doi.org/10.7454/jki.v22i1.615>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). [10.5861/ijrsp.2018.3020](https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020)
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2020). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing. *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103743.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Afolabi, O. A., et al. (2022). Employee recognition and performance in organizations. *Business Management and Strategy*. DOI: [10.5296/bms.v13i1.19468](https://doi.org/10.5296/bms.v13i1.19468)

Hussain, S. D., Khaliq, D. A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (2019). The Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69-82. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>

Tamara, A., et al. (2019). The role of recognition in enhancing employee motivation.

Yang, T.; Jiang, X.; Cheng, H. Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability* 2022, 14, 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>