UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi

Oleh:

Nur Indah Tirtsari,

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025

Pendahuluan

Rumah sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat karena menyangkut kesehatan dan kepentingan bagi semua orang. Memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan didalamnya [1]. Disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal [2]. Para karyawan di rumah sakit harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing-masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka [3]. Dalam melakukan tugas atau pekerjaan para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja tersebut dapat membantu karyawan dalam melakukan perkerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan [4]. Faktor-faktor penelitian ini menggunakan disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja, sebagai variabel independen yang akan mengukur kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut [5]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi [6]. Namun, dalam beberapa kasus, disiplin kerja yang diterapkan secara berlebihan justru dapat menimbulkan tekanan psikologis dan rasa tidak nyaman bagi karyawan. Kedisiplinan yang terlalu kaku membuat karyawan merasa terkekang dan kurang leluasa dalam menyelesaikan tugas, sehingga berpotensi menurunkan motivasi serta pencapaian kinerja secara optimal [7].

Pendahuluan

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi adalah dengan memberikan pelatihan, baik yang lama maupun baru harus mengikuti pelatihan karena kebutuhan pekerjaan dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, metode, dan lainnya [3]. Pelatihan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4]. Melalui proses pelatihan diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan masalah kerja yang ada [3]. Namun terdapat beberapa juga literatur dengan bahasan topik pelatihan dimana hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari pelatihan tersebut, yang berarti hasil tersebut justru dengan adanya pemberian pelatihan berdampak pada penurunan kinerja karyawan [8].

Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi [9]. Menciptakan kinerja yang maksimum membutuhkan berbagai faktor pendukung seperti hubungan teamwork yang baik, komunikasi yang baik antar karyawan dan lingkungann kerja yang memadai [10]. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi pada kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaanya, sikap ramah, saling menghargai saat berbeda pendapat, hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan yang merupakan syarat wajib untuk dibina sehingga kualitas pemikiran karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus [4]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat seperti hubungan yang tidak harmonis, tekanan kerja berlebih, atau suasana kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan menyebabkan keterlambatan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan [11].

Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* [12] yang menggunakan kinerja pada perawat sebagai variabel dependen penelitiannya. Pada penelitian ini melakukan pengembangan celah penelitian sebelumnya dengan menggunakan kinerja karyawan pada variabel dependennya. Perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan penelitian ini yaitu pada [13] menggunakan jenis analisis deskriptif kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian [4] indikator pelatihan yang digunakan yaitu instruktur, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pelatihan dasar. Selain itu, [10] ada empat indikator pada lingkungan kerja, kemudian pada penelitian ini lebih spesifik dikembangkan menjadi lima indikator dengan menambahkan indikator keamanan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?

Literatur Riview

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan [14]. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan karyawan yang bermalas-malasan, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang diterapkan sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin [15]. Indikator disiplin kerja [16] mendukung penelitian ini diantarannya:

a. Kehadiran: Datang tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai jadwal.
b. Ketaatan pada peraturan kerja: Taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.
c. Ketaatan pada standar kerja: Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Literatur Riview

Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya [21]. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM, selain memperbaiki pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilan kepada karyawan, Pelatihan dapat menyiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas sekarang dan terutama menjawab tantangan masa depan [22]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indicator pelatihan yang digunakan berdasarkan [23] yaitu:

a. Pelatihan Dasar: Pengenalan tugas dan aturan kerja.
b. Pelatihan Keahlian dan Kemampuan: Pembelajaran dari rekan kerja memperkuat hasil keahlian dan kemampuan.
c. Pelatihan Kompensasi: Memahami dan mengelola kompensasi karyawan.

Literatur Riview

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [28]. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan pekerjaan dengan cara terbaik, sehat, aman, dan nyaman [29]. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi [9]. Indikator pada penelitian [10] mendukung penelitian ini dengan begitu digunakan indicator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Penerangan: Mendukung akurasi dan efisiensi kerja.
b. Tata Ruang: Mempermudah mobilitas karyawan.
c. Sirkulasi Udara: Menjaga kesehatan dan konsentrasi.
d. Hubungan Karyawan: Meningkatkan koordinasi tim.
e. Keamanan Kerja: Melindungi dari cedera dan risiko kerja.

Literatur Riview

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi pekerjaan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya [35]. Kinerja sangat penting bagi Rumah sakit sebab bisa memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk mengambil langkah perbaikan [36]. Indikator kinerja merujuk pada [37] diantaranya:

a.Kualitas: Standar keunggulan dalam pelayanan.

b. Kuantitas: Jumlah tugas yang diselesaikan.

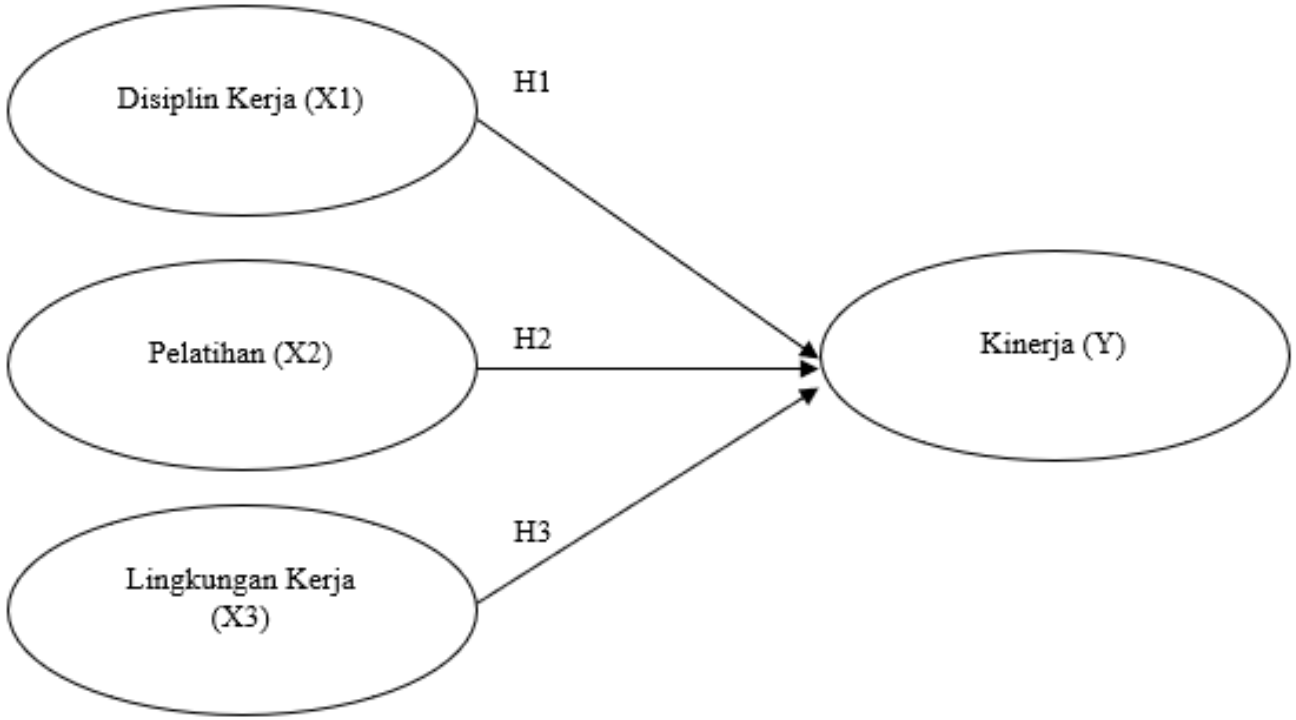
c. Efektivitas: Pemanfaatan sumber daya secara optimal

d. Kemandirian: Bekerja tanpa pengawasan ketat.

e. Komitmen Kerja: Dedikasi dan tanggung jawab dalam tugas.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Kyai Mojo No.12 A, Dusun Jeruk, Jeruk gamping, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 220 karyawan pada Rumah sakit umum Al-Islam H.M. Mawardi. Sampel ini menggunakan *purposive sampling,* dengan kriteria responden adalah karyawan dan telah mendapatkan pelatihan.
Pengambilan data karyawan yang terpilih dengan kriteria tertentu antara lain jenis kelamin, umur, dan karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dasar. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Isaac dan Michael, sehingga sampel yang didapatkan sebanyak 142 responden karyawan.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= \frac{220}{1+220(0,05)^2}$$

$$= 142$$

Keterangan:
n: Jumlah sampel yang diperlukan
N: Jumlah populasi
e: Margin of error ditetapkan sebesar 5% (0,05).

Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuisioner oleh sampel atau responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square, dan uji hipotesis untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki sebanyak 38,7% atau 55 responden, sedangkan perempuan sebanyak 61,3% atau 87 responden. Hal ini berarti mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Kategori usia responden terdiri dari <25 tahun sebesar 13,4% atau 19 responden, usia 25–55 tahun sebesar 82,4% atau 117 responden, serta usia >55 tahun sebesar 4,2% atau 6 responden. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–54 tahun. Karakteristik lama bekerja menunjukkan responden dengan masa kerja <1 tahun sebesar 12,7% atau 18 responden, masa kerja 1–10 tahun sebesar 69,0% atau 98 responden, dan masa kerja >10 tahun sebesar 18,3% atau 26 responden. Artinya, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–10 tahun. Berdasarkan tugas kerja, responden dengan kategori medis sebanyak 51,4% atau 73 responden, sedangkan non-medis sebanyak 48,6% atau 69 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden medis dan non-medis hampir seimbang. Berdasarkan unit kerja, kategori medis sebanyak 51,4% atau 73 responden, sedangkan kategori non medis sebanyak 48,6% atau 69 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi unit kerja responden dalam penelitian ini cukup merata di berbagai bagian rumah sakit, baik medis maupun non-medis.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	38,7%
	Perempuan	87	61,3%
Usia	< 25 Tahun	19	13,4%
	25-55 Tahun	117	82,4%
	> 55 Tahun	6	4,2%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	18	12,7%
	1-10 Tahun	98	69%
	> 10 Tahun	26	18,3%
Tugas Kerja	Medis	73	51,4%
	Non Medis	69	48,6%
Unit Kerja	Medis	73	51,4%
	Non Medis	69	48,6%

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Hasil

Hasil uji convergent validity

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Pelatihan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.937			
X1.2	0.938			
X1.3	0.942			
X1.4	0.938			
X1.5	0.947			
X1.6	0.961			
X2.1		0.944		
X2.2		0.935		
X2.3		0.922		
X2.4		0.928		
X2.5		0.958		
X2.6		0.948		
X3.1			0.902	
X3.2			0.910	
X3.3			0.883	
X3.4			0.903	
X3.5			0.936	
X3.6			0.780	
X3.7			0.882	
X3.8			0.887	
X3.9			0.718	
X3.10			0.900	
Y.1				0.885
Y.2				0.881
Y.3				0.868
Y.4				0.868
Y.5				0.916
Y.6				0.857
Y.7				0.865
Y.8				0.843
Y.9				0.796
Y.10				0.883

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan hasil pengolahan uji data pada tabel diatas bahwa terlihat setiap nilai outer loading memiliki nilai diatas 0,7 hal ini membuktikan bahwa hasil pengolahan data dianggap memenuhi standar validitas konvergen.

Hasil

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil output AVE

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.891
Pelatihan (X2)	0.882
Lingkungan Kerja (X3)	0.761
Kinerja Karyawan (Y)	0.751

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai lebih besar 0,50, hal ini membuktikan bahwa nilai AVE memenuhi syarat validitas konvergen.

Hasil

Hasil uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Pelatihan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	**0.937**	0.151	0.183	0.463
X1.2	**0.938**	0.106	0.131	0.442
X1.3	**0.942**	0.107	0.118	0.451
X1.4	**0.938**	0.119	0.174	0.473
X1.5	**0.947**	0.143	0.181	0.484
X1.6	**0.961**	0.114	0.159	0.483
X2.1	0.102	**0.944**	0.089	0.473
X2.2	0.106	**0.935**	0.140	0.485
X2.3	0.115	**0.922**	0.154	0.477
X2.4	0.129	**0.928**	0.128	0.463
X2.5	0.094	**0.958**	0.153	0.492
X2.6	0.190	**0.948**	0.160	0.511
X3.1	0.072	0.199	**0.902**	0.589
X3.2	0.194	0.116	**0.910**	0.624
X3.3	0.194	0.110	**0.883**	0.594
X3.4	0.084	0.087	**0.903**	0.512
X3.5	0.178	0.145	**0.936**	0.621
X3.6	0.137	0.024	**0.780**	0.484
X3.7	0.037	0.127	**0.882**	0.537
X3.8	0.240	0.204	**0.887**	0.634
X3.9	0.104	0.134	**0.718**	0.504
X3.10	0.186	0.110	**0.900**	0.618
Y.1	0.414	0.508	0.561	**0.885**
Y.2	0.435	0.416	0.537	**0.881**
Y.3	0.401	0.482	0.567	**0.868**
Y.4	0.527	0.403	0.558	**0.868**
Y.5	0.380	0.480	0.626	**0.916**
Y.6	0.428	0.426	0.574	**0.857**
Y.7	0.495	0.410	0.611	**0.865**
Y.8	0.438	0.380	0.589	**0.843**
Y.9	0.362	0.469	0.520	**0.796**
Y.10	0.400	0.493	0.570	**0.883**

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa nilai cross loading seluruh kosntruk memiliki diskriminan yang baik karena nilai korelasi antar indikator terhadap konstruknya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai korelasi lainnya.

Hasil

Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Tabel 5. Hasil Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Disiplin Kerja (X1)	0.975	0.976	0.980
Pelatihan (X2)	0.973	0.974	0.978
Lingkungan Kerja (X3)	0.964	0.968	0.969
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0.964	0.968

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan tabel 5. Memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho_A dan Reliabilitas Komposit lebih besar dari 0,7 dalam pengujian realibilitas. Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dianggap relibel.

Hasil

Nilai R square

Tabel 6. Hasil Uji R square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.733	0.728

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square variabel kinerja karyawan adalah 0.733 yang artinya, bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73%.

Hasil

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien. Jika nilai koefisien bernilai positif maka hipotesis dapat dipastikan mempunyai hubungan positif dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai P-Values < 0,05 dan t-statistik > 1,96. Berikut pengujian terhadap hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 7. Bootstrapping

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.352	0.350	0.046	7.714	0.000
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.389	0.390	0.048	8.034	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.544	0.547	0.042	13.024	0.000

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis :

1. Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,352, nilai T-statistik adalah 7.714, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai α = 0,05 (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kary
2. Hasil pengujian pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,389, nilai T-statistik adalah 8.034, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai α = 0,05 (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,544, nilai T-statistik adalah 13.024, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai α = 0,05 (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan menjalankan kewajibannya sesuai prosedur kerja rumah sakit dapat meningkatkan kinerja yang konsisten dan profesional. Karyawan menunjukkan kedisiplinan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan tugas sesuai standar kerja. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif 26–35 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menandakan tingkat tanggung jawab dan adaptasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan yang terbentuk dari pengalaman kerja dan kesadaran profesional terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian [18];[19];[20] yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian [7] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan secara sadar dan konsisten mematuhi aturan serta prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Karyawan di rumah sakit ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditentukan.

Pembahasan

b. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh rumah sakit mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal. Karyawan menunjukkan hasil pelatihan melalui peningkatan pemahaman dasar kerja, keterampilan teknis, serta penerapan kompensasi pelatihan yang mendorong kinerja lebih optimal. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dengan lebih baik dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara terarah terbukti mampu mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [25];[21];[26] yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan dengan penelitian [27] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Pelatihan dalam penelitian ini didukung oleh indikator pelatihan keahlian dan kemampuan, yaitu pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi kerja melalui pembelajaran dari rekan kerja maupun pelatihan formal yang diadakan oleh rumah sakit. Indikator ini menjadi faktor paling dominan karena secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan teknis, pemecahan masalah di lapangan, serta kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar operasional rumah sakit.

Pembahasan

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan di rumah sakit, yang mencakup alat, bahan, cara kerja, serta suasana kerja, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Karyawan menunjukkan hasil dari lingkungan kerja yang baik melalui peningkatan kenyamanan dalam bekerja, penataan ruang yang mendukung aktivitas, sirkulasi udara yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa aman selama bekerja di lingkungan rumah sakit. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah cukup lama beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dan merasakan langsung pengaruhnya terhadap kenyamanan serta kinerja sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan kerja yang terkelola dengan baik terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [31];[32];[33] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan dengan penelitian [34] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan penuh kerja sama antar sesama karyawan di rumah sakit. Indikator ini paling mendukung karena menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif, di mana setiap karyawan merasa nyaman, didukung, serta termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Pembahasan

d. Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di rumah sakit. Hal ini terbukti bahwa apabila Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja diterapkan dan dijalankan secara bersamaan dengan baik, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pelatihan yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif, karyawan mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Kinerja karyawan dibangun 5 indikator oleh [37]: kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator komitmen kerja, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Karyawan di rumah sakit berupaya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Selain itu, komitmen kerja yang kuat juga tercermin dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati, menjaga profesionalisme, dan berupaya mencapai target organisasi. Hal ini membuat karyawan mampu mempertahankan konsistensi kinerja yang baik, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja keseluruhan di rumah sakit.

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika karyawan memiliki disiplin tinggi, mendapatkan pelatihan yang sesuai, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, maka mereka akan mampu bekerja secara optimal dan profesional. Karyawan yang merasa difasilitasi dan dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Peneliti memberikan saran kepada pihak manajemen rumah sakit untuk terus meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan yang konsisten, memberikan pelatihan berkelanjutan guna mengasah kemampuan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan harmonis agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal. Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian ke rumah sakit lain agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya kepada Program Studi Manajemen serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial atas segala ilmu pengetahuan, bimbingan, dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Berkat dukungan akademik yang diberikan, penulis dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang menjadi bekal berharga dalam penyusunan tugas akhir ini.

Referensi

[1] H. S. Flora, “Tanggung Jawab Rumah Sakit Terhadap Tenaga Medis Dalam Pelayanan Kesehatan,” *Junal Hukum Jusice*, vol. 2, no. 1, p. Agustus, 2024.

[2] F. Daniel Manengal Burhanuddin Kiyai Novie Palar, “Kinerja Tenaga Medis Dalam Melayani Pasien Ruang Kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa,” vol. VIII, 2022.

[3] M. Nur *et al.*, “Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap,” *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, vol. 4, no. 2, pp. 2614–3151, 2021, [Online]. Available: http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI