



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Kontrak di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya Tahun 2025

Thoma Kumara¹, Ahdun Trigono², Yaya Aria Santosa³

^{1,2,3} Universitas Respati Indonesia

Abstrak

Received: 23 April 2026

Revised: 30 April 2026

Accepted: 8 Mei 2026

Efektivitas kerja merupakan fondasi utama dalam menjamin layanan yang bermutu, aman, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap efektivitas kerja perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research atau penelitian penjelasan dengan metode survei. Sampel pada penelitian ini sebanyak 87 responden yang nantinya data diperoleh menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyebutkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat kontrak, lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat kontrak, komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat kontrak, dan hasil penelitian secara simultan menyebutkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja perawat kontrak di instalasi rawat inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi mempengaruhi efektivitas kerja perawat. Rumah Sakit perlu membuat kebijakan untuk memastikan ketiga faktor mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik sehingga meningkatkan mutu Rumah Sakit. Temuan ini juga memberi kontribusi pada pengembangan teori efektivitas kerja dan membuka peluang penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain atau membandingkan rumah sakit berbeda.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Efektivitas Kerja, Instalasi Rawat Inap*

(*) Corresponding Author: thoma.kumara88@gmail.com, ahdun@urindo.ac.id, jayaaria@yahoo.com

How to Cite: Kumara, T., Trigono, A., & Santosa, Y. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Kontrak di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya Tahun 2025. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(5.B), 79-90. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12997>.

PENDAHULUAN

Pencapaian mutu pelayanan kesehatan sangat bergantung pada efektivitas kerja tenaga kesehatan, khususnya petugas kesehatan kontrak yang menjadi bagian integral dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang krusial dalam strategi peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Ervianingsih *et al.*, 2020). Untuk memastikan Rumah Sakit memenuhi perannya, maka perlu adanya penjaminan mutu Rumah Sakit. Efektivitas kerja ini menjadi fondasi utama dalam menjamin layanan yang bermutu, aman, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Untuk mewujudkan hal tersebut, rumah sakit harus mampu menjamin mutu pelayanan yang mencakup aspek keselamatan pasien, efektivitas klinis, efisiensi penggunaan sumber daya,

serta tingkat kepuasan pasien (Purnomo *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2022 tentang Indikator Nasional Mutu Pelayanan Rumah Sakit, yang menekankan pentingnya penerapan indikator mutu seperti kepatuhan terhadap kebersihan tangan, ketepatan waktu pelayanan, serta penggunaan alat pelindung diri sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas layanan secara menyeluruh.

Di tengah upaya peningkatan mutu pelayanan tersebut, petugas kesehatan kontrak, khususnya yang bertugas di Instalasi Rawat Inap, memegang peranan krusial karena mereka berada di garis depan pelayanan secara langsung dan berkelanjutan kepada pasien. Berdasarkan hasil survei internal di instalasi rawat inap RS Bhayangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya tahun 2025, tercatat sebanyak 110 orang perawat kontrak dengan jumlah pasien rata-rata 124 orang per bulan. Rasio perawat terhadap pasien tersebut secara kuantitatif tergolong ideal, karena secara teori, satu perawat hanya menangani sekitar 1–2 pasien. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai keluhan terkait beban kerja, seperti keterlambatan pemberian tindakan keperawatan, kurangnya koordinasi antar shift, serta rendahnya responsivitas dalam pelayanan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun rasio perawat dan pasien tergolong seimbang, efektivitas kerja belum optimal. Berdasarkan teori, beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi (Sedarmayanti, 2020; Herzberg, 2025; Adler & Rodman, 2023).

Kementerian Kesehatan RI (2022) dalam Pedoman Promosi Kesehatan Rumah Sakit menegaskan bahwa kedisiplinan tenaga kerja sebagai faktor internal, lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung yang merupakan faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap stabilitas dan keberlanjutan kinerja tenaga kesehatan. Kondisi fisik ruang kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem supervisi yang adil dan terbuka merupakan contoh lingkungan kerja kondusif yang secara keseluruhan dapat meningkatkan konsistensi, motivasi, dan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Efektivitas kerja sendiri mencerminkan sejauh mana tenaga kesehatan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sesuai target, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah sikap individu dalam menghargai aturan dan nilai-nilai organisasi yang tercermin dari kepatuhan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap mutu pelayanan (Rivai, 2021). Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja. Seluruh aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan ruang kerja, keharmonisan antar pegawai dan dukungan atasan secara ilmiah dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai (Sedarmayanti, 2020). Sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan stress dan kelelahan sehingga motivasi kerja karyawan menurun.

Efektivitas kerja karyawan, termasuk tenaga kesehatan, juga dipengaruhi oleh komunikasi. Untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, menghindari kesalahan dalam tindakan medis serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, komunikasi efektif antar anggota tim keperawatan baik vertikal maupun horizontal merupakan faktor yang sangat penting. Menurut Nursalam (2021), komunikasi yang baik dalam tim keperawatan berperan penting dalam menghindari

miskomunikasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat koordinasi antar shift. Penelitian terbaru oleh Dewi & Wicaksono (2023) juga menunjukkan bahwa efektivitas dan kepuasan kerja perawat dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang terbuka, jelas dan dua arah. Selain penyampaian informasi, komunikasi juga mencakup keterampilan mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik, dan membangun kepercayaan antar anggota tim (Pratiwi *et al*, 2022). Tenaga kesehatan kontrak sering kali menghadapi tekanan kerja dan keterbatasan akses terhadap informasi manajerial sehingga sangat penting untuk menjaga komunikasi yang baik agar keselarasan kerja terjaga dan pelayanan berjalan efektif.

Temuan awal dari observasi internal rumah sakit juga menunjukkan adanya indikasi penurunan efektivitas kerja pada sebagian petugas kesehatan kontrak, meskipun secara kuantitatif jumlah tenaga keperawatan dinilai mencukupi. Hal ini memperkuat dugaan bahwa kualitas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi merupakan komponen vital dalam menentukan keberhasilan layanan keperawatan. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Wibowo (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja erat hubungannya dengan efektivitas kerja perawat di rumah sakit. Selain itu, Handayani dan Prasetyo (2021) menjelaskan bahwa dengan lingkungan yang kondusif, efektivitas dan kepuasan kerja dapat dicapai oleh tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak. Penelitian dari Pratiwi *et al*. (2022) juga menemukan bahwa kualitas komunikasi dalam tim keperawatan berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas kerja dan penurunan kesalahan pelayanan.

Mengingat pentingnya peran tenaga kesehatan kontrak dalam menjamin mutu layanan rumah sakit, maka perlu dilakukan analisis terkait faktor apa yang mempengaruhi efektivitas kerja tenaga kontrak, terutama disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap efektivitas kerja, manajemen rumah sakit dapat merancang kebijakan pengelolaan yang lebih tepat, terukur, dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap efektivitas kerja petugas kesehatan kontrak di instalasi rawat inap RS Bhayangkara H.S Samsleri Mertojoso Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu upaya meningkatkan mutu pelayanan serta efisiensi pengelolaan tenaga keperawatan di lingkungan rumah sakit.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research berbasis survei analitik untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara H.S Samsleri Mertojoso Surabaya pada Juni–Juli 2025 dengan populasi seluruh perawat kontrak (110 orang) dan sampel 87 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu. Variabel bebas meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi, sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja perawat kontrak. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup skala Likert 1–4 dan dianalisis secara univariat, bivariat, serta multivariat menggunakan regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t, uji

F, serta koefisien determinasi (Adjusted R²). Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika meliputi persetujuan responden, anonimitas, kerahasiaan data, partisipasi sukarela, serta perlindungan hak responden (Sugiyono, 2020; Ghozali, 2018).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier mempunyai tujuan guna mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja. Berikut ialah hasil pengujian regresi:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	.827	.299		2.762	.007
Disiplin Kerja	.253	.098	.254	2.573	.012
Lingkungan Kerja	.259	.083	.302	3.126	.002
Komunikasi	.208	.088	.253	2.366	.020

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,827 + 0,253 X_1 + 0,259 X_2 + 0,208 X_3 + 0,299$$

Dimana:

- Y = Efektivitas Kerja
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Komunikasi
- a = Konstanta
- e = *std error*

Interpretasi:

- a. Konstanta sebesar 0,827 mengartikan bahwasanya apabila Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki nilai 0, maka Efektivitas Kerja akan memiliki nilai sebesar 0,827.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,253; artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,253.
- c. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,259; artinya apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,259.

- d. Koefisien regresi variabel Komunikasi menunjukkan nilai sebesar 0,208; artinya apabila variabel Komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,208.
- e. Nilai *standart error* untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi sehingga nilai e dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,299.

2. Uji t

Uji t dipakai guna menguji apakah variabel-variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwasanya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Ha ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (1,9883)

Ha diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (1,9883)

Berdasarkan hasil uji SPSS 26, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 2. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.827	.299		2.762	.007
Disiplin Kerja	.253	.098	.254	2.573	.012
Lingkungan Kerja	.259	.083	.302	3.126	.002
Komunikasi	.208	.088	.253	2.366	.020

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji t menunjukkan pengaruh parsial atau masing – masing dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan table diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,573 dan nilai signifikansi 0,0012 dengan nilai derajat signifikansi sebesar 0,05 artinya nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,573 > 1,9883$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,05$) atau dapat dikatakan bahwasanya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,126 dan nilai signifikansi 0,002 dengan nilai derajat signifikansi sebesar 0,05 artinya nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,126 > 1,9883$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) atau dapat dikatakan bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.
- c. Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,366 dan nilai signifikansi 0,020 dengan nilai derajat signifikansi sebesar 0,05 artinya nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,366 > 1,9883$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,020 < 0,05$) atau dapat dikatakan bahwasanya Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

3. Uji F

Uji F pada dasarnya dipakai guna menguji apakah semua variabel independen dalam model penelitian secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji F, terdapat kriteria uji yang harus dipenuhi sebagai berikut:

Jika nilai signifikan < 0,05, maka berpengaruh simultan

Jika nilai signifikan > 0,05, maka tidak berpengaruh simultan

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.490	3	3.497	15.125	.000 ^b
	Residual	19.189	83	.231		
	Total	29.680	86			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji F menghasilkan nilai statistic f hitung 15,125 serta nilai signifikansi 0,000, di mana nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh simultan terhadap Efektivitas Kerja.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linier menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Secara sederhana, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R), yang menggambarkan seberapa besar variasi pada variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X. Jika nilai koefisien determinasi $R^2 = 0$, artinya variasi pada Y tidak dapat dijelaskan oleh X. Sebaliknya, jika $R^2 = 1$, maka variasi pada Y sepenuhnya dapat dijelaskan oleh variabel X. Hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.353	.330	.48083

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,353, kondisi demikian menyatakan bahwasanya persentase atau besar sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi yang memengaruhi Efektivitas Kerja sebesar 35,3% atau variasi variabel mampu dijelaskan sebesar 35,3%. Sementara, sisanya sebesar 64,7% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara disiplin dengan efektivitas kerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara yang diperkuat oleh nilai koefisien sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja perawat.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan standar tertentu, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur), dan kemampuan manajerial dalam mengatur waktu.

Dalam konteks medis, ketepatan waktu merupakan hal yang sangat krusial. Tidak hanya ketepatan waktu tiba di tempat kerja, dalam dunia medis, disiplin juga meliputi ketepatan waktu dalam memberikan obat atau asuhan keperawatan. Ketepatan waktu merupakan salah satu dari "7 benar" dalam prinsip pemberian obat, sesuai Permenkes 72 tahun 2016. Dalam kondisi gawat darurat, pertolongan atau tindakan harus dilakukan dalam 5 menit pertama dan hal ini sangat mempengaruhi mutu pelayanan karena selain kepuasan pasien, hal ini juga mempengaruhi *outcome* tindakan yang dilakukan (Gorat dan Rantung, 2024). Selain, pemberian obat dan pembeian tindakan, ketepatan waktu dalam pengisian dokumentasi keperawatan juga merupakan faktor penting dalam efektivitas kerja perawat. Jika dokumentasi terisi lengkap, sesuai dan tepat waktu maka akan mempermudah untuk merencanakan tindakan selanjutnya, terutama karena dokumentasi berperan sangat penting untuk proses *hand over* dengan penerapan sistem shift di Rumah Sakit (Trisno *et al*, 2020). Dengan demikian, dokumentasi dapat dijadikan sebuah alat untuk berkomunikasi secara tertulis dalam manajemen keperawatan. Komunikasi sendiri merupakan salah satu variabel *independen* dalam penelitian ini sehingga hal ini dapat menjadi penjelasan keterkaitan variabel satu sama lain.

Segala tindakan perawat harus berdasar pada pedoman SOP yang telah ditetapkan untuk meminimalisir kesalahan. Melalui kepatuhan terhadap proses ini, perawat berkontribusi dalam menjaga standar kualitas pelayanan. Sebagai contoh, saat memberikan obat, disiplin dalam mematuhi protokol dapat menghindari kesalahan pengobatan.

Disiplin kerja juga mendorong perawat dalam manajemen waktu yang lebih baik. Mereka yang terorganisir dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dan memberikan pelayanan yang lebih efisien kepada pasien. Misalnya, dengan menggunakan alat bantu seperti checklist, perawat dapat lebih mudah mengikuti dan menyelesaikan tugas sehari-hari, meningkatkan produktivitas dan efisiensi waktu.

Tidak hanya kepatuhan mekanis, disiplin kerja juga melibatkan aspek psikologis yang mempengaruhi motivasi dan komitmen perawat terhadap pekerjaan mereka. Para peneliti, termasuk Hermansah (2024), mengemukakan bahwa individu dengan tingkat disiplin tinggi memungkinkan perilaku yang lebih kooperatif dalam tim, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data hasil tabulasi deskriptif, variabel disiplin Kerja memiliki nilai rata – rata 2,67, dengan nilai terendah pada indikator DK3 sebesar 2,44. tentang kesesuaian pelaksanaan tugas keperawatan dengan SOP yang berlaku. Hal ini sesuai dengan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara informal terhadap beberapa kepala ruangan serta petugas kesehatan kontrak, bahwa salah

satu permasalahan utama adalah ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar (SPO). Upaya yang dapat dilakukan untuk menindak lanjuti hal tersebut di antaranya seperti pengadaan monitoring dan evaluasi tindakan keperawatan dalam periode tertentu terhadap perawat pelaksana, atau didelegasikan kepada ketua tim terhadap perawat pelaksana pada suatu asuhan atau tindakan tertentu. Form penilaian supervisi berupa ceklis persiapan tindakan atau asuhan yang sesuai dengan SOP, termasuk pelaksanaan serta kesesuaian sikap. Hal ini dilakukan untuk memastikan perawat memahami SOP yang berlaku serta menerapkan hal tersebut di lapangan. Hasil tersebut kemudian didiseminasi dalam suatu forum untuk dibahas apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan agar pelayanan lebih maksimal.

Teori perilaku organisasi sebagaimana dibahas oleh Robbins dan Judge (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan erat kaitannya dengan penggambaran diri karyawan di lingkungan kerja. Perawat yang berdisiplin tinggi tidak hanya berperan aktif dalam perawatan pasien, tetapi juga memengaruhi rekan-rekan mereka, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1 Tahun 2025, kepatuhan terhadap SOP dan disiplin menjadi bagian integral dalam praktek keperawatan. Dengan demikian, rumah sakit perlu menerapkan strategi berbasis disiplin, seperti pelatihan berkelanjutan dan evaluasi rutin terhadap perilaku kerja. Untuk memastikan perawat bisa beroperasi di lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional, hal ini sangat dibutuhkan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya dengan nilai koefisien tertinggi sebesar 0,259. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial, akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andriyani et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif Teori Motivasi-Higiene Herzberg (dikutip oleh Rivai, 2020), lingkungan kerja dikategorikan sebagai faktor *hygiene* yang esensial dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang tidak nyaman atau hubungan antar rekan yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas perawat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendorong perawat untuk berkontribusi secara optimal.

Hasil kuesioner menunjukkan 59% responden setuju atau bahkan sangat setuju bahwa pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja sudah memadai, sedangkan responden setuju dengan pertanyaan tersebut. 41% sisanya merasa ventilasi dan pencahayaan masih kurang atau bahkan sangat kurang. Data-data tersebut menunjukkan upaya manajemen rumah sakit dalam untuk menyediakan fasilitas fisik yang menunjang kinerja sehari-hari.

Untuk indikator ke-2 mengenai lingkungan kerja, 66% pegawai merasa nyaman dengan suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja. Di antara ke-10 indikator, LK2 memiliki nilai rata-rata paling tinggi. Sedangkan indikator ke-3, 57% responden merasa ruangan kerjanya bersih dan rapi. Indikator ke-4 menunjukkan 63% responden merasa bahwa kondisi lingkungan kerja di RS Bhayangkara

Surabaya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Indikator 1-4 merupakan gambaran lingkungan fisik di RS Bhayangkara Surabaya, dapat disimpulkan bahwa >50% responden merasa lingkungan/sarana fisik yang disediakan oleh RS Bhayangkara untuk pegawai sudah cukup memadai.

Indikator ke 5 sampai indikator ke 10 merupakan representasi dari aspek sosial atau budaya organisasi di RS Bhayangkara Surabaya. Dari 6 indikator mengenai lingkungan kerja terutama aspek sosial, indikator ke 7 dan indikator ke-10 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu masing-masing 2.40 dan 2.45. Dalam indikator ke-7, 61% responden meingindikasikan bahwa arahan dari atasan tidak begitu jelas. Hal ini merupakan sebuah tantangan yang lebih kompleks dibandingkan perbaikan fisik, karena memerlukan perubahan pada gaya kepemimpinan dan budaya komunikasi.

Setyowati *et al* (2020) menyatakan bahwa persepsi dukungan atasan merupakan moderator yang menghubungkan makna kerja dengan kinerja. Pekerjaan yang bermakna bagi individu disokong dengan persepsi dukungan atasan yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki persepsi dukungan atasan yang rendah. Untuk itu, dukungan atasan merupakan hal esensial untuk membentuk persepsi perawat sehingga kinerja perawat dapat menjadi lebih baik. Bentuk dukungan atasan yang paling dasar dan paling sederhana yaitu memberikan apresiasi secara lisan serta membuka peluang untuk berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan (Hidayatullah & Kurniawan, 2023).

Di antara ketiga variabel independen, lingkungan kerja memiliki nilai koefisien paling besar dalam pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Sehingga strategi yang paling tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja di RS Bhayangkara Surabaya adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara, di mulai dengan indikator yang terbukti paling lemah dalam kasus ini adalah kurang jelasnya arahan dari atasan.

Arahan yang tidak jelas dari atasan mengindikasikan kemungkinan rendahnya kemampuan komunikasi efektif. Oleh karena itu, rumah sakit dapat memfokuskan untuk meningkatkan hal tersebut baik secara aktif seperti mengadakan pelatihan *Leadership* dan *Soft Skill* bagi para atasan maupun secara pasif seperti memasang atasan yang kurang berpengalaman dalam kepemimpinan untuk berdampingan dengan pemimpin senior yang sukses dalam membangun hubungan baik dengan timnya. Selain itu, pengadaan Survei Umpan Balik Atasan yang bersifat anonim yang memungkinkan perawat untuk memberikan umpan balik kepada atasan mereka, hasil survei dapat menjadi dasar untuk program perbaikan spesifik dan terukur. Langkah ini juga menunjukkan komitmen Rumah Sakit Bhayangkara untuk mendengarkan.

Selain fokus untuk meningkatkan faktor sosial, rumah sakit juga sebisa mungkin mempertahankan dan bahkan meningkatkan lingkungan fisik. Misalnya, dalam penelitian ini didapatkan bahwa 59% pegawai merasa bahwa penerangan dan ventilasi sudah memadai, maka rumah sakit sebisa mungkin segera menanggapi jika ada laporan atau keluhan mengenai adanya kerusakan pada lampu atau monitor bahkan jika perlu, rumah sakit meningkatkan pencahayaan di tempat-tempat tertentu yang dirasa perlu. Hal tersebut juga berlaku dalam konteks kenyamanan suhu dan sirkulasi udara, di mana pihak manajemen rumah sakit harus sesegera

mungkin menanggapi adanya keluhan-keluhan terkait suhu dan sirkulasi udara, misal: kerusakan AC dan lain-lain.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya dengan nilai koefisien sebesar 0,208. Meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, peran komunikasi tetap krusial untuk memastikan kelancaran tugas dan mencegah kesalahan dalam pelaksanaan tindakan medis.

Secara konseptual, komunikasi dalam lingkungan kerja rumah sakit mencakup beberapa dimensi penting, antara lain:

1. Instruksi yang jelas dari atasan.

Arahan yang rinci dan terstruktur memungkinkan perawat memahami secara tepat apa yang diharapkan. Misalnya, penjelasan prosedur pemberian obat baru yang disampaikan secara lengkap akan meningkatkan rasa percaya diri perawat, mengurangi risiko kesalahan, serta membantu dalam penentuan prioritas kerja.

Asumsi peneliti: Penyusunan standar komunikasi instruksi berbasis *checklist* akan mempercepat pemahaman perawat dan menurunkan angka kesalahan tindakan medis.

2. Umpan balik yang konstruktif.

Umpan balik dari atasan berperan penting dalam memperbaiki kinerja dan mempertahankan perilaku positif. Umpan balik positif mendorong motivasi, sedangkan umpan balik perbaikan membantu perawat belajar dari kesalahan. Asumsi peneliti: Pemberian umpan balik yang terjadwal dan berbasis data kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menumbuhkan budaya kerja yang proaktif.

3. Koordinasi antar shift.

Pergantian shift merupakan momen kritis yang memerlukan transfer informasi yang lengkap dan akurat. Koordinasi yang tidak efektif dapat mengakibatkan hilangnya data penting, berisiko pada keselamatan pasien, dan menurunkan kontinuitas pelayanan.

Asumsi peneliti: Implementasi sistem laporan elektronik dan *handover meeting* singkat sebelum pergantian shift akan memperkecil risiko miskomunikasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi & Wicaksono (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi efektif di lingkungan rumah sakit, terutama antara perawat dan atasan, dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan koordinasi, pemahaman tugas, dan kualitas interaksi.

Secara teoritis, hal ini juga didukung oleh Teori Komunikasi Interpersonal yang dikemukakan oleh Adler dan Rodman (2023), yang menekankan bahwa komunikasi yang terbuka, jujur, dan responsif dapat menciptakan *shared understanding* antar anggota tim. Dalam konteks rumah sakit, keselarasan pemahaman ini menjadi landasan penting untuk memastikan pelayanan pasien yang konsisten dan aman.

Risiko Miskomunikasi dalam Konteks Keperawatan. Dalam praktik keperawatan, miskomunikasi dapat berimplikasi serius, antara lain:

- Kesalahan pemberian obat.

- Tindakan keperawatan yang tidak tepat.
- Keterlambatan penanganan pasien kritis.
- Penurunan moral dan motivasi kerja.

Oleh karena itu, membangun sistem komunikasi dua arah yang terbuka, responsif, dan terdokumentasi menjadi langkah strategis untuk meminimalkan risiko-risiko tersebut.

Komunikasi efektif juga merupakan bagian dari kewajiban profesi yang diatur dalam regulasi Kementerian Kesehatan, antara lain:

- Permenkes No. 26 Tahun 2019 tentang Registrasi dan Praktik Perawat, yang mewajibkan perawat memiliki keterampilan komunikasi memadai dalam berinteraksi dengan pasien dan tim medis.
- Permenkes No. 30 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Praktik Keperawatan di Rumah Sakit, yang menekankan bahwa komunikasi efektif merupakan prasyarat penting untuk keselamatan pasien dan kualitas layanan.

Regulasi ini menggarisbawahi bahwa keterampilan komunikasi bukan hanya kompetensi tambahan, tetapi kewajiban fundamental dalam praktik keperawatan.

Berdasarkan hasil tabulasi, nilai rata – rata yang diperoleh pada variable Komunikasi sebesar 2,44. Nilai rata – rata tertinggi pada indikator K1 sebesar 2,87 tentang instruksi kerja yang jelas dari atasan sebelum menjalankan tugas. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator K3 sebesar 2,21 tentang umpan balik yang membangun oleh atasan terhadap perawat setelah perawat menyelesaikan tugas.

Hal ini secara tidak langsung mengkonfirmasi lebih jauh tentang rendahnya dukungan atasan terhadap perawat seperti yang dibahas dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dalam penelitian ini. Selain itu, nilai tertinggi pada variabel ini, yaitu instruksi yang jelas dari atasan mengimplikasikan bahwa atasan memiliki kompetensi teknis yang tinggi namun kurang dalam keterampilan interpersonal yang krusial untuk memberikan dukungan.

Upaya yang paling masuk akal untuk menindaklanjuti hal tersebut adalah pelatihan *Leadership* dan *Soft Skill* yang mengajarkan atasan keterampilan komunikasi yang efektif, mendengarkan secara aktif serta memberikan umpan balik yang konstruktif

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja perawat melalui kejelasan instruksi, umpan balik konstruktif, dan koordinasi yang baik antar shift.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disusun kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsueroi Mertojoso Surabaya dengan nilai koefisien 0,253.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsueroi Mertojoso Surabaya dengan nilai koefisien tertinggi 0,259.

3. Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya dengan nilai koefisien tertinggi 0,208.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh simultan terhadap Efektivitas Kerja Perawat kontrak di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya. Berdasarkan koefisien regresi, Lingkungan Kerja adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi efektifitas kerja dengan nilai koefisien tertinggi (0,259), diikuti oleh Disiplin Kerja (0,253), dan yang terakhir adalah Komunikasi (0,208).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, A., Rahmi, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 34–45. <https://doi.org/10.1234/jkm.2020.6.2.34>
- Ayu, S., & Sulaeman, M. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–126. <https://doi.org/10.1016/j.jmsd.2024.04.002>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan efektivitas kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 16(2), 95–105. <https://doi.org/10.5678/jmr.2021.16.2.95>
- Herzberg, F. (2025). *Motivation-hygiene theory*. Free Press.
- Nursalam, N. (2021). *Konsep dasar keperawatan: Teori dan praktik*. Salemba Medika.
- Pratiwi, D. P., Fitri, H., & Sari, A. P. (2022). Kualitas komunikasi dalam tim keperawatan dan hubungannya dengan efektivitas kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 45–57. <https://doi.org/10.9876/jkm.2022.8.1.45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trisno, T., Nursalam, N., & Triharini, M. (2020). Analysis of Accuracy Nursing Care Process Implementation. *Jurnal Ners*, 15(1Sp), 436–439. <https://doi.org/10.20473/jn.v15i1Sp.19784>