

## RESEARCH ARTICLE

# Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi

Nur Indah Tirtasari<sup>1</sup>, Vera Firdaus<sup>2\*</sup>, Sumartik<sup>3</sup>

<sup>1,2\*,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

Email: [nurindahtirta17@gmail.com](mailto:nurindahtirta17@gmail.com)<sup>1</sup>, [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)<sup>2\*</sup>, [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)<sup>3</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 3 November 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 November 2025; Diterima 15 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Tirtasari, N. I., Firdaus, V., & Sumartik, S. (2026). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 574-586. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5822>.

## Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 220 karyawan dan sampel berjumlah 142 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin, penyelenggaraan pelatihan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, manajemen rumah sakit disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan ketiga faktor tersebut guna mencapai kinerja optimal sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

## Abstract

This research is motivated by the importance of improving employee performance as a major factor in maintaining the quality of hospital services. The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline, training, and work environment on employee performance at Al-Islam H.M. Mawardi General Hospital. This study uses a quantitative descriptive approach with a population of 220 employees and a sample of 142 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method using SmartPLS 3.0 software. The results show that work discipline, training, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This indicates that improving discipline, implementing effective training, and creating a conducive work environment can strengthen work productivity and effectiveness. Therefore, hospital management is advised to prioritize maintaining these three factors to achieve optimal human resource performance.

**Keyword:** Work Discipline; Training; Work Environment; Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

Rumah sakit memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, mengingat kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat luas. Penyediaan layanan yang optimal tidak terlepas dari peran karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif (Mardiani & Dudija, 2021). Disiplin kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal (Lailul Ilhami & Firdaus, n.d.). Untuk mendukung hal tersebut, penting bagi setiap karyawan untuk mendapatkan pelatihan yang berkelanjutan agar kemampuan dan keterampilan mereka selalu relevan dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang (Studi *et al.*, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan penting dalam memfasilitasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Paramarta & Astika, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang dipertimbangkan dalam mengukur kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya diukur berdasarkan absensi, tetapi juga mencakup sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan dapat mencapai efektivitas kerja yang optimal, termasuk dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Yaqin *et al.*, 2023). Namun, dalam beberapa kasus, penerapan disiplin yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan psikologis, yang pada gilirannya mengurangi kenyamanan kerja dan menurunkan motivasi, serta mempengaruhi pencapaian kinerja (Yaqin *et al.*, 2023).

Pelatihan memiliki peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Seiring dengan perubahan lingkungan kerja, pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, yang akan berdampak langsung pada kinerja mereka (Paramarta & Astika, 2020). Namun, tidak semua penelitian sepakat bahwa pelatihan selalu memberikan dampak positif. Beberapa literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak relevan atau diterapkan dengan cara yang kurang tepat justru dapat menurunkan kinerja karyawan (Fadhil Lukita & Hirawati, 2021). Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif antar karyawan, serta fasilitas yang memadai berkontribusi pada kenyamanan dalam bekerja (Gede Listiana & Darma, 2023). Lingkungan kerja yang sehat mendukung semangat dan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif, seperti tekanan kerja yang berlebihan atau ketidakselarasan hubungan antar karyawan, dapat memicu stres dan menurunkan kinerja (Marisyah, 2022). Penelitian ini hadir untuk mengatasi celah penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada kinerja perawat sebagai variabel dependen (Lingkungan Kerja *et al.*, n.d.). Penelitian ini mengembangkan topik dengan memperluas variabel dependen menjadi kinerja karyawan secara umum. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk analisis data, berbanding dengan pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian sebelumnya (Pratiwi & Ali, 2023). Penelitian ini juga memperkenalkan indikator pelatihan dasar yang lebih mendalam, serta mengembangkan lima indikator lingkungan kerja, termasuk indikator keamanan kerja, yang belum dibahas secara spesifik dalam studi sebelumnya (Jurnal *et al.*, 2022; Paramarta & Astika, 2020).

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merujuk pada sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Nuraini *et al.*, 2022). Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi umumnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak disiplin,

## RESEARCH ARTICLE

karena mereka memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan memenuhi target yang telah ditentukan (Apriani & Karneli, 2023). Menurut Komang *et al.* (2021), indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Kehadiran: Ketepatan waktu dalam mengikuti jadwal kerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja: Mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku di tempat kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja: Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Rahmi Olivira Dewi (2025) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Disiplin juga menggambarkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan sangat berperan dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti Pahlawati *et al.* (2022) dan Amalia Darmayanti *et al.* (n.d.), menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang disiplin akan bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja optimal. Namun, penelitian Yaqin *et al.* (2023) mencatat bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, seperti budaya organisasi atau sistem penghargaan yang diterapkan.

## 2.2 Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara sistematis, agar mereka dapat bekerja dengan lebih profesional di bidangnya (Wibasuri *et al.*, n.d.). Pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak hanya memperbaiki kinerja karyawan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan (Agustina *et al.*, n.d.). Berdasarkan penelitian (Pelatihan *et al.*, 2024), indikator pelatihan yang digunakan antara lain:

- 1) Pelatihan Dasar: Pengenalan terhadap tugas dan aturan kerja.
- 2) Pelatihan Keahlian dan Kemampuan: Pembelajaran yang mendalam dari rekan kerja untuk memperkuat keterampilan teknis.
- 3) Pelatihan Kompensasi: Pemahaman dan manajemen kompensasi karyawan.

Menurut Dina Sarah Syahreza *et al.* (2024), pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, karena dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan (Kesehatan *et al.*, n.d.; Wibasuri *et al.*, n.d.; Nugroho, 2021). Namun, beberapa penelitian (Agustinah *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu efektif dalam meningkatkan kinerja, dengan pengaruh yang bergantung pada metode, durasi, dan relevansi materi pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan.

## 2.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang memengaruhi tempat dan cara seseorang bekerja, termasuk alat, bahan, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Fauzi *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman sangat mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Gede Listiana & Darma, 2023). Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Penerangan: Ketersediaan cahaya yang memadai untuk mendukung efisiensi kerja.
- 2) Tata Ruang: Pengaturan ruang yang mempermudah mobilitas karyawan.
- 3) Sirkulasi Udara: Kondisi udara yang mendukung kesehatan dan konsentrasi.
- 4) Hubungan Karyawan: Meningkatkan koordinasi dan kerjasama tim.
- 5) Keamanan Kerja: Menjamin perlindungan dari cedera dan risiko kerja.

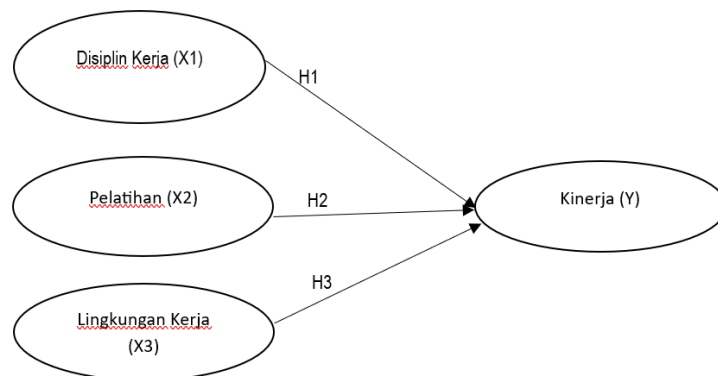
RESEARCH ARTICLE

Magfirah & Risambessy (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan memberikan rasa aman bagi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan semangat dan kinerja mereka. Sebagian besar penelitian, seperti yang dilakukan oleh Haidar Ferdian Ilyasa & Naniek Ratni Juliardi A.R (2023), Emti *et al.* (2024), dan Raden (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Salatin (2024) mencatat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bisa bervariasi, tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pekerjaan yang ada.

2.4 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil atau prestasi pekerjaan yang dicapai dalam hal kualitas dan kuantitas, berdasarkan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu (Daniel Manengal Burhanuddin Kiyai Novie Palar, 2022). Kinerja yang baik sangat penting bagi rumah sakit, karena dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan (Utari, 2023). Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kualitas: Standar keunggulan dalam pelayanan yang diberikan.
- 2) Kuantitas: Jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
- 3) Efektivitas: Penggunaan sumber daya yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kemandirian: Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan yang ketat.
- 5) Komitmen Kerja: Dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, di mana data yang diperoleh akan dianalisis untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti secara numerik. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi yang terletak di Jl. Kyai Mojo No. 12 A, Dusun Jeruk, Jeruk Gamping, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 220 karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria tersebut meliputi karyawan yang telah mengikuti pelatihan dasar, serta

RESEARCH ARTICLE

mempertimbangkan faktor jenis kelamin dan rentang usia. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif, digunakan rumus Isaac dan Michael. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 142 responden. Sampel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

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

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

$$= 142$$

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.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

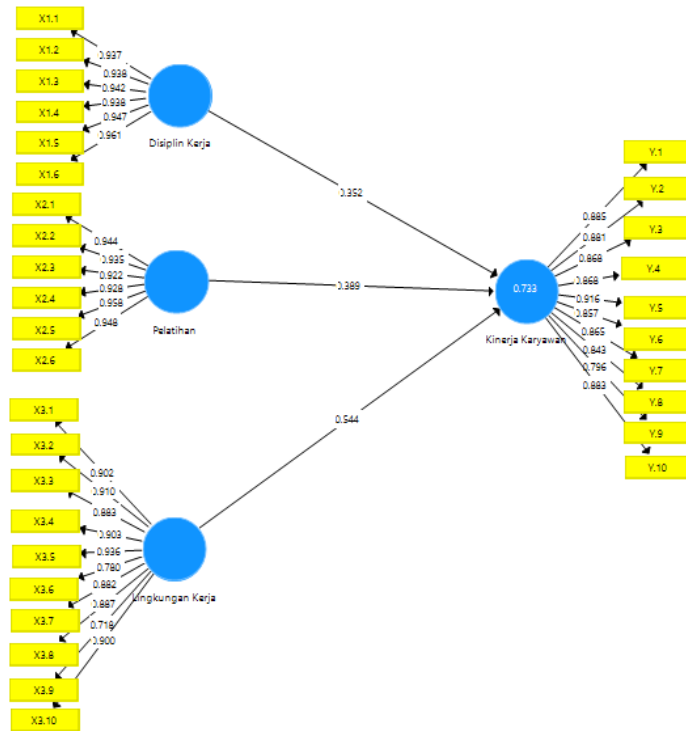
Tabel 1. Karakteristik Responden

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%

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan persentase 61,3% (87 responden), sementara laki-laki menyumbang 38,7% (55 responden). Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yaitu 25–55 tahun (82,4% atau 117 responden). Responden dengan usia di bawah 25 tahun mencakup 13,4% (19 responden), dan hanya 4,2% (6 responden) yang berusia lebih dari 55 tahun. Karakteristik masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 10 tahun, yaitu sebesar 69,0% (98 responden), sementara 12,7% (18 responden) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, dan 18,3% (26 responden) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dari sisi tugas kerja, responden terbagi hampir rata antara kategori medis (51,4% atau 73 responden) dan non-medis

RESEARCH ARTICLE

(48,6% atau 69 responden). Demikian pula, distribusi unit kerja menunjukkan keseimbangan yang serupa, dengan masing-masing kategori medis dan non-medis masing-masing mencakup 51,4% dan 48,6% responden.



Gambar 2. Diagram Outer Loading

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	

RESEARCH ARTICLE

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

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.

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

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.

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



RESEARCH ARTICLE

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

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan 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.

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

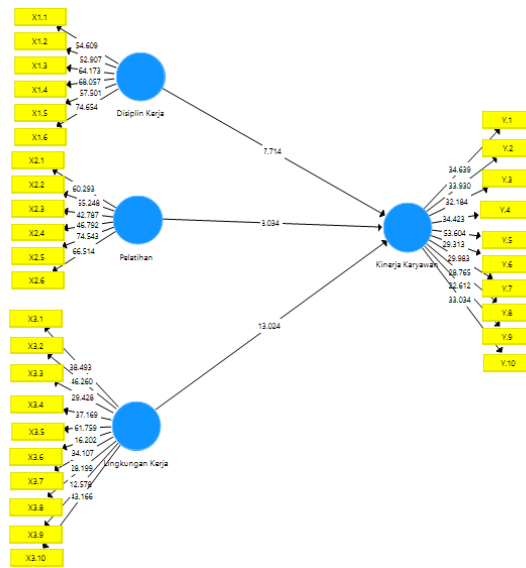
Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho\_A, dan Reliabilitas Komposit untuk semua variabel—disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan—semuanya lebih besar dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar reliabilitas yang baik, dan karenanya, dapat dianggap sebagai alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan.

4.1.1 Pengujian Inner Model

Pengujian model struktural (inner model) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk, nilai R-Square, dan signifikansi model penelitian. Pengujian ini memungkinkan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam model penelitian. Berikut adalah model struktural yang digunakan dalam penelitian ini:



RESEARCH ARTICLE



Gambar 3. Diagram Inner Loading

Tabel 6. Hasil Uji R square

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

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,733. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 73% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

4.1.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, data yang diperoleh dianalisis dengan menguji nilai koefisien pada model. Hipotesis penelitian dapat diterima secara signifikan jika koefisien bernilai positif, dengan P-Values kurang dari 0,05 dan t-statistik lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut adalah hasil 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

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dengan hasil sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,352, T-statistik 7,714, dan P-values sebesar 0,000, yang

## RESEARCH ARTICLE

lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap pelatihan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,389, T-statistik 8,034, dan P-values 0,000, yang juga lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,544, T-statistik 13,024, dan P-values 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat kinerja karyawan secara signifikan.

#### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin, yang mematuhi aturan dan melaksanakan kewajibannya sesuai prosedur kerja rumah sakit, menunjukkan kinerja yang konsisten dan profesional. Hal ini sejalan dengan karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif (26–35 tahun) dan memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan adaptasi yang tinggi. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Penelitian ini mendukung temuan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun ada penelitian lain yang menyebutkan pengaruh negatif dari disiplin kerja yang terlalu ketat (Yaqin *et al.*, 2023). Selain itu, pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit terbukti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Karyawan dengan pengalaman kerja 1–10 tahun lebih mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara terarah dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kesehatan *et al.*, n.d.; Wibasuri *et al.*, n.d.), meskipun ada juga studi yang menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan (Agustinah *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penataan ruang yang mendukung, sirkulasi udara yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan rasa aman dalam bekerja, semua ini menciptakan kenyamanan yang mendukung kinerja. Responden dengan masa kerja 1–10 tahun menunjukkan adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja dan merasakan dampak positif terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Haidar Ferdian Ilyasa & Naniek Ratni Juliarda A.R, 2023; Emti *et al.*, 2024), meskipun ada juga penelitian yang menemukan pengaruh negatif signifikan (Salatin, 2024). Secara simultan, disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pelatihan yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat bekerja secara optimal, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Indikator utama dalam peningkatan kinerja karyawan adalah komitmen kerja, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Komitmen kerja ini tercermin dalam dedikasi penuh terhadap tugas, menjaga profesionalisme, dan berusaha untuk mencapai target organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mampu mempertahankan kinerja yang konsisten, yang akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

## 5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin, mematuhi aturan, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur kerja rumah sakit cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten dan profesional. Temuan ini sejalan dengan karakteristik responden yang mayoritas berada dalam usia produktif (26–35 tahun) dan memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan adaptasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Meskipun ada penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terlalu ketat dapat menurunkan kinerja (Yaqin *et al.*, 2023), temuan penelitian ini mendukung pandangan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, yang berujung pada pelayanan yang lebih baik. Karyawan dengan masa kerja 1–10 tahun lebih mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara terarah dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja (Kesehatan *et al.*, n.d.; Wibasuri *et al.*, n.d.), meskipun ada juga studi yang menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan (Agustinah *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penataan ruang yang mendukung, sirkulasi udara yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan rasa aman di tempat kerja menciptakan kenyamanan yang mendukung kinerja. Responden dengan masa kerja 1–10 tahun menunjukkan adaptasi yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja dan merasakan dampak positif terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Haidar Ferdian Ilyasa & Naniek Ratni Juliardi A.R., 2023; Emti *et al.*, 2024), meskipun ada juga penelitian yang menemukan pengaruh negatif signifikan (Salatin, 2024). Secara simultan, disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini berinteraksi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pelatihan yang tepat, dan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat bekerja secara optimal, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Komitmen ini tercermin dalam dedikasi penuh terhadap tugas, menjaga profesionalisme, dan berusaha mencapai target organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat mampu mempertahankan kinerja yang konsisten, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

## 6. Referensi

- Agustina, Suandari, P. V. L., & Wardhana. (n.d.). Pengaruh penerapan pendidikan dan pelatihan (Diklat) online serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penunjang medis.
- Agustinah, N., Agushyana, F., & Suryawati, C. (2020). Hubungan motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, reward dan punishment, beban kerja, serta kompensasi dengan kinerja DPJP dalam melaksanakan clinical document improvement. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.52466>.
- Amalia Darmayanti, L., Firdaus, V., Studi Manajemen, P., Bisnis, F., & Ilmu Sosial, dan. (n.d.). The influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT

## RESEARCH ARTICLE

Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo. [Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo].

Apriani, H., & Karneli, O. (2023). Pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah. *JAMBURA*, 6(2).

Dina Sarah Syahreza, Hilma Harmen, Grestin Analia, Nisa Nababan, Regita Cahyani, Rosana Girsang, Silvia Putriani, & Tamara Marpaung. (2024). Mengoptimalkan pengimplementasian pelatihan dan pengembangan pelayanan tenaga kerja kesehatan di RSUD Sawerigading. *Economic Reviews Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.275>.

Emti, D., Adilla, R. S., Sultan, N., & Riau, S. K. (2024). The influence of workload and work environment conditions on the performance of medical personnel in Syafira Hospital Pekanbaru. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13939005>.

Fadhil Lukita, A., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan (Studi pada pengemudi ojek online Kota Magelang). *Dan Entrepreneur*, 1.

Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh kinerja tenaga kesehatan terhadap kepuasan masyarakat (Studi pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 152.

Gede Listiana, I., & Darma, G. S. (2023). Menakar peran diklat daring, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja tenaga medis dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Medicina*, 54(1), 16–22. <https://doi.org/10.15562/medicina.v54i1.1229>.

Haidar Ferdian Ilyasa, & Naniek Ratni Juliardi A.R. (2023). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(4), 791–802. <https://doi.org/10.55123/insologi.v2i4.2476>.

Jannah. Safira Nur, S. (2023). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. ALP Petro Industri di Pasuruan. *Jurnal Manajemen*, 1–9.

Jurnal, H., Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik. *JIMAK*, 1(2).

Kailola, S. (2019). Pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga medis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 02(02), 49–58.

Kesehatan, P., Kerja, D. K., Kerja, D., Kinerja, T. T., Medis, T., Rumah, D. I., Budi, S., Batam, K., & Hasibuan, R. (n.d.). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kerja tim terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. 6(2), 323–340.

Komang, N., Wintari, A., Wahyudi, A., Gama, S., Putu, N., Astiti, Y., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi, dan disiplin terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 2(3), 45–56.

Lailul Ilhami, D., & Firdaus, V. (n.d.). The effect of discipline, loyalty, and work ethics on hospital employee performance. *Siti Fatimah Tulangan*.

## RESEARCH ARTICLE

- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Journal of Economics & Development Studies*, 01(1), 36–44.
- Manengal Burhanuddin Kiyai Novie Palar, F. (2022). Kinerja tenaga medis dalam melayani pasien ruang kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa. *VIII*.
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada masa pandemi Covid-19 (Studi kasus pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). 8, 4428–4442.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>.
- Nuraini, P., Wira Bhakti Makassar, S., & Selatan, S. (2022). Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314–327. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422>.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 101. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi sebagai mediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>.
- Parashakti, R. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Pelatihan, P. (2024). Pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan outsourcing. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3).
- Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. (2021). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/10.47201/jmn>.