

Pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perawat

Arynda Pramudya Wulandari¹⁾, Hasan Ubaidillah^{2*)}, Rifdah Abadiyah³⁾
hasanubaidillah@umsida.ac.id^{2*)}

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ^{1, 2*, 3}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif meliputi data primer dan sekunder. Teknik sampel yang digunakan peneliti adalah teknik Straified Random Sampling, jumlah populasi yang diambil yaitu 312 perawat. Penelitian ini menggunakan metode SmartPLS dengan responden yang berjumlah 175. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil. Sementara Karakteristik individu dan Kerjasama tim menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Kinerja Perawat.

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

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu institusi kesehatan yang melayani seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan upaya penyembuhan, baik dari segi medis maupun pelayanan pendukung lainnya. Dalam hal ini, pelayanan rumah sakit merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang penting dari suatu sistem kesehatan (Kusumawardhani et al., 2021). Dengan melihat perkembangan di dunia yang saat ini sedang terjadi dengan sangat cepat pada semua bidang, tidak tertinggal pula juga mempengaruhi perkembangan yang terjadi pada dunia instansi kesehatan. Dalam hal ini, masyarakat cenderung menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik lagi. Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan dan kesejahteraan pasien, sehingga peningkatan kualitas kinerja perawat pada rumah sakit menjadi hal yang sangat penting. Rumah sakit sebagai salah satu lembaga kesehatan memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan medis yang optimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Karyawan rumah sakit termasuk dokter, perawat, tenaga administrasi, dan staf pendukung lainnya berperan sangat signifikan dalam memastikan operasional rumah sakit supaya berjalan secara lancar dan efisien. Peningkatan kinerja di suatu lembaga dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Karyawan akan merasa senang jika berada di ruangan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya (Qomariyah et al., 2020).

Undang-Undang No 38 tahun 2014 tentang keperawatan memang tidak menyebutkan tentang istirahat. Namun, undang-undang yang sama pada pasal 36 tentang Hak dan Kewajiban Perawat mengatakan bahwa perawat berhak mendapatkan fasilitas sesuai standar (Munawaroh et al., 2023). Oleh karena itu, peran perawat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan sistem pelayanan kesehatan yang berkualitas demi kesejahteraan masyarakat. Perawat merupakan ujung tombak dalam

pelayanan kesehatan dan berperan penting dalam menjaga kesehatan masyarakat. Dengan meningkatkan kesejahteraan perawat dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dampak yang dihasilkan tidak hanya akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan, tetapi juga mendukung keberlangsungan sistem kesehatan nasional secara keseluruhan.

Tabel 1. Rekapitulasi Evaluasi Penanganan Pengaduan Berdasarkan Standar Pelayanan Penanganan Pengaduan Masyarakat Periode Tahun 2023

No.	Bulan	Rekapitulasi Hasil pemantauan			
		Jumlah Pengaduan	Jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai SP	Capaian	Target
1	Januari	32	32	100%	80%
2	Februari	34	34	100%	80%
3	Maret	38	38	100%	80%
4	April	23	23	100%	80%
5	Mei	34	34	100%	80%
6	Juni	33	33	100%	80%
7	Juli	18	18	100%	80%
8	Agustus	15	15	100%	80%
9	September	10	10	100%	80%
10	Oktober	15	15	100%	80%
11	November	18	18	100%	80%
12	Desember	11	11	100%	80%
Total		269	269	100%	80%

Sumber : RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di rumah sakit, khususnya pada tenaga keperawatan. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor internal seperti etos kerja, karakteristik individu dan kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor ini, rumah sakit dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Fenomena mengenai etos kerja pegawai masih menjadi perhatian penting. Meskipun banyak tenaga medis yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan, beberapa perawat masih terlihat kurang disiplin dan lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menuntut perlunya pembenahan dan peningkatan kesadaran di kalangan pegawai agar etos kerja tetap terjaga dan mendukung tujuan utama rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Maka dengan adanya kesadaran terhadap etos kerja yang positif akan menciptakan sikap, karakter, dan kecepatan dalam pelayanan saat menjalankan tugas dengan bertindak dan bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk menganalisis faktor-faktor seperti etos kerja, karakteristik individu dan kerjasama tim. Fakta menunjukkan bahwa sektor kesehatan memerlukan pegawai yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki etos kerja dan kerjasama tim yang tinggi. Dengan demikian, analisis mendalam mengenai ketiga faktor ini sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD R.T Notopuro, khususnya bagi pelayanan dalam keperawatan.

Dalam hal ini, masyarakat menuntut adanya perlindungan yang kuat bagi tenaga kerja. Masyarakat berharap agar tenaga keperawatan dapat kembali dalam keadaan selamat dan sehat setelah menjalankan pekerjaannya. Hal ini harus didukung dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai perwujudan hak asasi manusia. Batas nilai ambang pada suatu iklim kerja merupakan iklim yang dapat diterima oleh para pekerja tanpa menyebabkan

gangguan kesehatan dan kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dalam waktu kerja yang tidak melebihi 40 jam per minggu atau 8 jam per hari (Hasyim et al., 2023). Oleh karena itu, agar peningkatan kinerja dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan waktu yang sebisa mungkin lebih optimal.

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang didasarkan pada keyakinan dan etika, serta diwujudkan dengan tekad dan tindakan nyata dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan. Tingginya etos kerja seorang pegawai dapat di nilai dari individu itu memiliki kemampuan untuk bekerja keras, mampu mengelola waktu dengan efektif dan berkontribusi di lingkungan kerja. Etos kerja menjadi faktor terpenting dalam terbentuknya kinerja pegawai yang baik, supaya unggul dalam moral dan karakternya (Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah, 2022). Dapat diartikan, etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok guna terbentuknya perilaku kerja yang positif didasarkan pada kesadaran mental, keyakinan yang kuat, dan berkomitmen penuh terhadap pola kerja secara menyeluruh.

Karakteristik individu yaitu seorang pegawai yang memiliki karakter khusus dengan kemampuan yang berbeda dengan pegawai lainnya supaya mampu bertahan dan meningkatkan kinerja di organisasinya. Terdapat empat faktor dalam karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, minat, sikap individu, pekerjaan, kebutuhan, kompetensi, pengetahuan mengenai pekerjaan serta kondisi ekonomi dan suasana hati sebagai bentuk dari karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja (Suyono et al., 2024).

Kerjasama tim merupakan sekelompok dua individu atau lebih yang berkumpul untuk mencapai tujuan bersama dalam menyelesaikan tugas melalui gagasan dari setiap anggota kelompok. Sehingga, dengan kerjasama tim, perusahaan akan lebih efisien. Sebaliknya, kurangnya kerjasama antar divisi dengan divisi lainnya di suatu perusahaan dapat mengakibatkan pekerjaan yang kurang memuaskan dan tidak efisien (Yulichah et al., 2024). Kerjasama tim menjadi keunggulan yang dapat diandalkan karena akan memunculkan berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu. Kerjasama tim yang terdefinisi dan kolaboratif akan menciptakan sumber daya perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Beriman Balikpapan (Organisasi et al., 2024). Sebaliknya berbeda dengan penelitian yang menyatakan pengaruh yang tidak signifikan antara etos kerja pada kinerja pegawai pada RS EMC Alam Sutera (Nuruzzaman, 2023). Dari hasil penelitian karakteristik individu menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa (Zulkarnen Mora*, Syardiansah, 2021). Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, dimana karakteristik individu memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Individu & Beban, 2004). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado (Kojongian et al., 2021). Berbeda juga dengan hasil penelitian lain yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau (Audiana et al., 2024).

Metode Analisis

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara etos kerja, karakteristik individu, dan kerja sama tim (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Pendekatan ini dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka, memungkinkan pengujian hipotesis dan analisis pengaruh antar variabel secara statistik. Populasi penelitian adalah 312 tenaga keperawatan, dan sampel berjumlah 175 responden dihitung menggunakan rumus Slovin

dengan tingkat kesalahan 5%, lalu diambil menggunakan teknik Stratified Random Sampling untuk memastikan keterwakilan setiap subkelompok.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang diinginkan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang diizinkan (misalnya 0.05 untuk tingkat kesalahan 5%)

Dari rumus diatas maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{312}{1 + (0,05)^2} = 175,28$$

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form (data sekunder) yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi dan sikap, serta wawancara langsung (data primer). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program Smart-PLS. Evaluasi model PLS mencakup uji Outer Model (validitas konvergen, validitas diskriminan, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha) untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta uji Inner Model (R-Square, Q-Square, dan F-Square) untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel dan relevansi prediktif. Hipotesis akan diterima jika nilai t-statistik dari koefisien jalur lebih dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

Variabel		Item Pernyataan	Mean	Kategori
Etos Kerja (X1)	EK1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	3.960	Baik
	EK2	Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas	4.051	Baik
	EK3	Saya berupaya memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan, meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi	3.977	Baik

	EK4	Saya bekerja dengan penuh komitmen dan memastikan bahwa setiap pasien mendapatkan perhatian yang optimal	3.680	Baik
	EK5	Saya selalu menunjukkan dedikasi penuh terhadap pekerjaan saya	3.731	Baik
	EK6	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik sesuai standar profesionalisme	3.659	Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel etos kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat yaitu "Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas" pada indikator etos kerja dengan nilai rata-rata 4,051. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan berhasil menanamkan kedisiplinan dan profesionalisme yang mencerminkan etos kerja yang positif di lingkungan perusahaan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan keenam "Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik sesuai standar profesionalisme" dengan nilai rata-rata 3,659 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel etos kerja sebesar 3,847 dalam kategori baik.

Tabel 2 Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

Variabel	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Karakteristik Individu (X2)	KI1 Saya mampu mengenali tanda-tanda vital dan perubahan kondisi pasien sebagai dasar dalam pengambilan tindakan keperawatan	3.720	Baik
	KI2 Saya menerapkan standar prosedur operasional (SPO) dalam memberikan asuhan kepada pasien	3.691	Baik
	KI3 Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang	3.806	Baik

		mendukung pekerjaan saya dengan efisien		
	KI4	Saya memberikan informasi medis dengan bahasa yang mudah di pahami oleh pasien	3.057	Cukup Baik
	KI5	Saya selalu terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan diri	3.257	Cukup Baik
	KI6	Saya selalu terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan diri	3.720	Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel karakteristik individu diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu "Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan saya dengan efisien" pada indikator karakteristik individu dengan nilai rata-rata 3,806. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap teknologi dan peralatan kerja, yang mencerminkan karakteristik individu yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan secara efisien. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan keempat "Saya memberikan informasi medis dengan bahasa yang mudah di pahami oleh pasien" dengan nilai rata-rata 3,057 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel karakteristik individu sebesar 3,542 dalam kategori baik.

Tabel 3 Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim

Variabel	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Kerjasama Tim (X3)	KT1 Saya selalu menunjukkan energi positif saat bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien	3.520	Baik
	KT2 Saya menunjukkan sikap proaktif dalam berkoordinasi dengan anggota tim lainnya	3.731	Baik
	KT3 Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk	3.749	Baik

		mencapai tujuan bersama		
	KT4	Saya menghargai kontribusi rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	3.663	Baik
	KT5	Saya menggunakan seluruh keterampilan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal	3.686	Baik
	KT6	Saya secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan kompetensi demi mendukung kebutuhan pelayanan	3.389	Cukup Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kerjasama tim diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu "Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama" pada indikator kerjasama tim dengan nilai rata-rata 3,749. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan berhasil mendorong budaya kerja kolaboratif, di mana perawat menunjukkan semangat kebersamaan dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya selalu menunjukkan energi positif saat bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien" dengan nilai rata-rata 3,520 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kerjasama tim sebesar 3,623 dalam kategori baik.

Tabel 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat

Variabel	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Kinerja Perawat (Y)	KP1 Saya memiliki kompetensi klinis dengan standar profesi dalam memberikan asuhan kepada pasien	3.463	Baik
	KP2 Saya dapat mengidentifikasi perubahan kondisi pasien dan segera mengambil tindakan	3.491	Baik
	KP3 Saya melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi dari pasien	3.669	Baik

	KP4	Saya melaksanakan intervensi sesuai rencana dan memastikan tindakan dilakukan dengan aman	3.549	Baik
	KP5	Saya menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas serta menghormati hak pasien	3.474	Baik
	KP6	Saya mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang dalam menghadapi situasi darurat	3.051	Cukup Baik
	KP7	Saya bertanggung jawab atas setiap tindakan dan memastikan keselamatan pasien sebagai prioritas	3.269	Cukup Baik
	KP8	Saya memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar dan regulasi yang berlaku	3.366	Cukup Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja perawat diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu "Saya melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi dari pasien" pada indikator kerjasama tim dengan nilai rata-rata 3,669. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mampu membangun budaya kerja yang mendorong tanggung jawab dan koordinasi antar perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang dalam menghadapi situasi darurat" dengan nilai rata-rata 3,051 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kerjasama tim sebesar 3,417 dalam kategori baik.

Pengujian Outer Model

Pengujian model luar bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari pengukuran konstruk atau indikator. Tahap pengujian ini mencakup *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Tabel 5 Nilai Loading Factor

Indikator	Etos Kerja (X1)	Karakteristik Individu (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Perawat (Y)
-----------	-----------------	-----------------------------	--------------------	---------------------

EK1	0.815			
EK2	0.760			
EK3	0.772			
EK4	0.811			
EK5	0.815			
EK6	0.791			
KI1		0.835		
KI2		0.829		
KI3		0.736		
KI4		0.872		
KI5		0.838		
KI6		0.777		
KT1			0.865	
KT2			0.773	
KT3			0.822	
KT4			0.879	
KT5			0.863	
KT6			0.834	
KP1				0.842
KP2				0.806
KP3				0.753
KP4				0.853
KP5				0.816
KP6				0.895
KP7				0.855
KP8				0.829

Berdasarkan Tabel 5, nilai loading factor untuk setiap indikator pada variabel Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Kinerja Perawat telah memenuhi syarat, yaitu berada di atas 0,700. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukur.

a. Uji Convergen Validity

Selain menggunakan nilai cross loading untuk menguji validitas, convergent validity juga perlu dianalisis melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Nilai AVE tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.631	Valid
Karakteristik Individu (X2)	0.665	Valid
Kerjasama Tim (X3)	0.706	Valid
Kinerja Perawat (Y)	0.693	Valid

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

b. Uji Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, uji validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan *nilai cross-loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross-*

loading-nya paling tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator telah memenuhi kriteria tersebut, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi.

Tabel 7 Nilai Cross Loading

Indikator	Etos Kerja (X1)	Karakteristik Individu (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Perawat (Y)
EK1	0.815	0.601	0.623	0.537
EK2	0.760	0.524	0.551	0.498
EK3	0.772	0.543	0.568	0.506
EK4	0.811	0.616	0.658	0.614
EK5	0.815	0.603	0.658	0.594
EK6	0.791	0.775	0.895	0.745
KI1	0.763	0.835	0.81	0.755
KI2	0.715	0.829	0.864	0.748
KI3	0.684	0.736	0.707	0.627
KI4	0.574	0.872	0.738	0.894
KI5	0.542	0.838	0.673	0.849
KI6	0.594	0.777	0.622	0.737
KT1	0.692	0.791	0.865	0.752
KT2	0.718	0.67	0.773	0.672
KT3	0.772	0.67	0.822	0.68
KT4	0.762	0.744	0.879	0.734
KT5	0.718	0.821	0.863	0.748
KT6	0.634	0.81	0.834	0.824
KP1	0.584	0.794	0.759	0.842
KP2	0.705	0.749	0.765	0.806
KP3	0.739	0.723	0.754	0.753
KP4	0.679	0.806	0.773	0.853
KP5	0.571	0.763	0.721	0.816
KP6	0.575	0.865	0.742	0.895
KP7	0.533	0.83	0.666	0.855
KP8	0.615	0.785	0.678	0.829

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator yang ditandai dengan huruf tebal memiliki nilai loading tertinggi pada variabel laten yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan nilai *cross-loading* yang melebihi 0,7 untuk setiap indikator, dapat disimpulkan bahwa variabel laten tersebut telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap konstruk. Jika reliabilitas konstruk baik, maka nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* sebaiknya lebih besar dari 0,7.

Tabel 8 Nilai Composite Reliability Value

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Etos Kerja (X1)	0.884	0.911

Karakteristik Individu (X2)	0.899	0.922
Kerjasama Tim (X3)	0.916	0.935
Kinerja Perawat (Y)	0.936	0.947

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, karena nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing berada di atas 0,7.

Pengujian Inner Model

a. Nilai R Square

Dengan menggunakan nilai R Square, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap dependen. Berdasarkan ketentuan, nilai R-square sebesar 0,67 dianggap moderat (sedang) jika nilainya lebih dari 0,33 dan lemah jika nilainya kurang dari 0,33.

Tabel 9 Nilai R Square

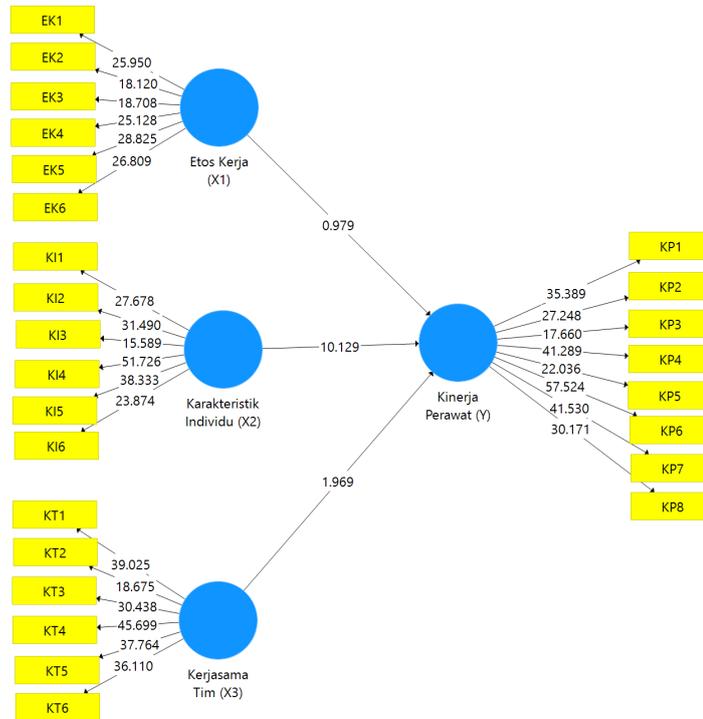
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perawat (Y)	0.906	0.905

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Uji Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada $\alpha 0.05$ (5%) = 1,683 kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Gambar 1 Output Bootstrapping



Sumber: data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan dengan metode *bootstrapping smart-pls* adalah melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (*path coefficient*) di bawah ini:

Tabel 10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja (X1) -> Kinerja Perawat (Y)	0.052	0.049	0.054	0.951	0.342
Karakteristik Individu (X2) -> Kinerja Perawat (Y)	0.837	0.837	0.080	10.446	0.000
Kerjasama Tim (X3) -> Kinerja Perawat (Y)	0.171	0.169	0.087	1.966	0.050

Sumber: data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik $t > 1,96$ digunakan, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Hasil:

1. Etos Kerja ->Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,052 yang berarti terdapat pengaruh positif etos kerja

terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar $0.951 > 1,96$ dan p value $0.342 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka H_1 ditolak.

2. Karakteristik Individu ->Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,837 yang berarti terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar $10.446 > 1,96$ dan p value $0,000 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, maka H_2 diterima.

3. Kerjasama Tim ->Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,171 yang berarti terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar $1.966 > 1,96$ dan p value $0,050 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, maka H_3 diterima.

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen secara umum menunjukkan pengaruh positif. Namun, hanya karakteristik individu dan kerjasama tim yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Di antara ketiga variabel tersebut, karakteristik individu memiliki pengaruh paling kuat dengan nilai t -statistik dan p -value yang menunjukkan signifikansi paling tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa yang berarti terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan pada etos kerja terhadap kinerja perawat. Menunjukkan bahwa meskipun perawat telah menunjukkan kedisiplinan dan komitmen kerja yang tinggi, faktor ini belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena etos kerja menjadi suatu hal yang mendasar dan sudah dianggap sebagai kewajiban, bukan sebagai faktor pembeda kinerja.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi adalah "Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas". Hal ini mencerminkan bahwa perawat memiliki kesadaran tinggi dalam menjaga penampilan profesional. Artinya, meskipun etos kerja perawat berada dalam kategori baik, faktor ini belum mampu menjelaskan peningkatan kinerja secara signifikan. Kemungkinan hal ini terjadi karena etos kerja perawat sudah merata, tetapi tidak cukup berdampak pada indikator-indikator utama kinerja seperti ketepatan intervensi atau pengambilan keputusan klinis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nuruzzaman, 2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara etos kerja pada kinerja pada RS EMC Alam Sutera.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat

Selanjutnya, untuk variabel karakteristik individu menunjukkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan saya dengan efisien", yang menunjukkan bahwa perawat cukup adaptif terhadap kemajuan teknologi dalam pelayanan kesehatan. Sedangkan nilai terendah ditemukan pada pernyataan "Saya memberikan informasi medis dengan bahasa

yang mudah dipahami oleh pasien", menunjukkan bahwa komunikasi perawat terhadap pasien masih perlu ditingkatkan. Ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki perawat, seperti kemampuan mengenali kondisi pasien, penggunaan teknologi, serta penerapan SOP, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa kemampuan dan kepribadian individu berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas individu, baik melalui pelatihan maupun pengembangan kompetensi, merupakan strategi utama dalam meningkatkan performa kerja perawat. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari (Zulkarnen Mora*, Syardiansah, 2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai tertinggi ditemukan pada pernyataan "Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama", yang mengindikasikan adanya semangat kolaboratif yang baik di lingkungan kerja perawat. Menunjukkan bahwa kemampuan perawat untuk berkolaborasi, menghargai kontribusi rekan kerja, dan membangun suasana kerja harmonis menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Budaya kerja tim yang kuat seperti saling mendukung dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan sinergi yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan yang kompleks dan dinamis serta mendorong efisiensi kerja dan penanganan pasien yang lebih optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anhar & Aprianti, 2022), yang menyatakan bahwa teamwork (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etos kerja perawat berada dalam kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya komitmen dan kedisiplinan perawat dalam menjalankan tugasnya. Namun, secara statistik, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun etos kerja penting, faktor ini belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja secara langsung.
2. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki kompetensi teknis, kemampuan beradaptasi, dan keterbukaan terhadap masukan, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan.
3. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, meskipun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan karakteristik individu. Kolaborasi yang baik, sikap saling menghargai, dan koordinasi antartim menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan perawat.

Referensi

Anhar, & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Teamwork (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 1–9.

- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja*. 3(2), 165–181.
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrbis.v8i1.913>
- Hasyim, R. D., Mulki, M. M., & Hutabarat, S. H. (2023). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 21098–21106.
- Individu, P. K., & Beban, M. D. A. N. (2004). *MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH (Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum)*. 44–50.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1108–1117.
- Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningih, I., & Ramadhani, R. (2021). Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 3(2), 74. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2020.3\(2\).74-79](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2020.3(2).74-79)
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i1.83>
- Munawaroh, U., Pertiwi, H., & Narulita, S. (2023). The Relationship Between Napping for Nurses at Night Shift with Their Performance in RSUD Budhi Asih Jakarta. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 2, 50–58.
- Nuruzzaman, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. *Competitive*, 17(2), 49–65. <https://doi.org/10.36618/competitive.v17i2.2361>
- Organisasi, P. B., Kerja, M., Etos, D. A. N., Meningkatkan, D., Pegawai, K., & Rsud, D. I. (2024). *15280-Article Text-54388-1-10-20240311*. 9(3).
- Qomariyah, S., Herawati, M., & Arifin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. *Journal of Education and Management Studies*, 3(5), 51–58.
- Suyono, S., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 3(01), 01–19. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1013>
- Yulichah, S., Sumantri, P. E., Sundari, S., & Setyawan, H. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara: Pengaruh Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7392–7395. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10329>
- Zulkarnen Mora*, Syardiansah, & I. A. M. (2021). *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Effect of Individual Characteristics and Job Satisfaction Against Employee Performance*. 13(1), 101–107.