Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 8879 – 8886 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SUNDARI MEDAN

Putri Amelia Mutiara [1], Ananda Fitriani Dewi[2]
Universitas Potensi Utama, Medan
e-mail: [1]amelmutiara29@gmail.com, [2]ananda.fitriani.dewi90@gmail.com

Abstract: *This study examines the effects of work communication, teamwork, and work discipline on nurse performance at Sundari Hospital Medan, both individually and simultaneously. A quantitative approach was used with questionnaire data from 53 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26. The results indicate that work communication has a positive and significant effect on nurse performance (B=0.381; t=6.104; Sig.=0.000). Teamwork also has a positive and significant effect (B=0.642; t=7.164; Sig.=0.000), as does work discipline (B=0.455; t=7.305; Sig.=0.000). Simultaneously, the three variables significantly affect nurse performance (F=49.150; Sig.=0.000). The Adjusted R Square of 0.735 indicates that 73.5% of the variation in nurse performance is explained by work communication, teamwork, and work discipline, while the remaining 26.5% is associated with factors outside the model. These findings highlight the importance of clear information exchange, team cohesion, and consistent compliance with work procedures in supporting nursing services.*

Keyword: *Work Communication; Teamwork; Work Discipline; Nurse Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sundari Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data kuesioner dari 53 responden dan analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (B=0,381; t=6,104; Sig.=0,000). Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan (B=0,642; t=7,164; Sig.=0,000), demikian pula disiplin kerja (B=0,455; t=7,305; Sig.=0,000). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (F=49,150; Sig.=0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa 73,5% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja, sedangkan 26,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Hasil ini menegaskan pentingnya penyampaian informasi yang jelas, kekompakan tim, dan kepatuhan terhadap aturan kerja dalam mendukung pelayanan keperawatan..

Kata kunci: Komunikasi Kerja, Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang membutuhkan sumber daya manusia kompeten dan profesional. Di dalam layanan rumah sakit, perawat memiliki peran penting karena berinteraksi secara intensif dengan pasien dan membantu memastikan proses asuhan keperawatan berlangsung secara berkesinambungan. Kinerja perawat tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga ketepatan tindakan, kelengkapan dokumentasi, kepatuhan pada prosedur, koordinasi, dan tanggung jawab terhadap keselamatan serta kebutuhan pasien.

Data kinerja perawat Rumah Sakit

Sundari Medan yang disajikan dalam skripsi menunjukkan adanya perubahan capaian selama 2023–2025. Total nilai kinerja tercatat sebesar 82,85 pada 2023, turun menjadi 74,35 pada 2024, kemudian meningkat menjadi 80,50 pada 2025. Peningkatan pada 2025 belum sepenuhnya menyamai capaian 2023. Penurunan pada 2024 juga tampak pada beberapa aspek, antara lain kehadiran dan disiplin kerja, komunikasi dengan pasien dan keluarga, ketepatan timbang terima, penyampaian informasi kepada tim kesehatan, kerja sama ant perawat, dan kolaborasi dengan tenaga kesehatan lain.

Komunikasi kerja menjadi unsur penting karena informasi mengenai kondisi pasien, instruksi, pembagian tugas, dan perubahan pelayanan harus disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Ketidakjelasan komunikasi dapat memicu perbedaan pemahaman, keterlambatan informasi, atau koordinasi yang kurang lancar. Prasurvei yang dicantumkan dalam skripsi terhadap 20 responden memperlihatkan bahwa 55% responden menyatakan belum memahami secara jelas informasi yang disampaikan dalam pekerjaan, sementara 60% menyatakan belum merasa senang dengan komunikasi yang terjadi di tempat kerja. Temuan awal tersebut memberi indikasi bahwa komunikasi kerja masih perlu diperhatikan.

Selain komunikasi, kerja sama tim diperlukan karena layanan keperawatan melibatkan pembagian tugas dan dukungan antaranggota. Data prasurvei menunjukkan mayoritas responden mengakui partisipasi kerja sama dan kepercayaan terhadap rekan kerja, tetapi masih terdapat responden yang belum merasakan hal tersebut. Indikator kekompakan juga masih menyisakan ruang perbaikan. Dengan demikian, kerja sama tim perlu dilihat bukan hanya dari kesediaan membantu, tetapi juga konsistensi koordinasi dan rasa kebersamaan saat menangani pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap jadwal, prosedur, tanggung jawab, serta ketelitian dalam memberikan layanan. Rekapitulasi absensi yang disajikan dalam skripsi mencatat jumlah kehadiran sebanyak 1.119 pada 2024 dan 1.090 pada 2025. Angka tersebut merupakan jumlah pencatatan kehadiran bulanan sebagaimana disajikan dalam dokumen sumber; tanpa denominator hari kerja dan jumlah perawat per periode, angka ini tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai persentase tingkat kehadiran.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini menguji pengaruh komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sundari Medan. Penelitian diharapkan memberikan bukti empiris untuk membantu manajemen mengidentifikasi aspek organisasi yang dapat diperkuat demi mendukung kualitas pelayanan keperawatan.

Kinerja perawat merujuk pada hasil pelaksanaan tugas keperawatan sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, kinerja tercermin dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, kepatuhan terhadap SOP, dokumentasi, komunikasi, koordinasi, kehadiran, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Kinerja yang baik mendukung kesinambungan layanan dan pencapaian tujuan rumah sakit.

Komunikasi kerja merupakan proses pertukaran informasi, instruksi, gagasan, dan umpan balik yang membantu anggota organisasi memahami pekerjaan. Pada unit keperawatan, komunikasi dibutuhkan saat serah terima pasien, pembagian tugas, penyampaian perubahan kondisi pasien, dan koordinasi dengan tenaga kesehatan lain. Komunikasi yang jelas dapat mengurangi salah pengertian serta membantu perawat melaksanakan pekerjaan secara terarah. Dalam skripsi, aspek komunikasi antara lain mencakup pemahaman, rasa senang, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan.

Kerja sama tim adalah kemampuan anggota kelompok untuk saling mendukung dan mengintegrasikan upaya

guna mencapai tujuan bersama. Pelayanan keperawatan memerlukan kerja sama karena tindakan satu perawat sering berhubungan dengan informasi dan pekerjaan anggota tim lain. Kerja sama yang efektif mencakup partisipasi, kepercayaan, koordinasi, dan kekompakan. Ketika kerja sama berlangsung baik, pembagian tugas dan penanganan situasi pelayanan dapat dilakukan dengan lebih teratur.

Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan terhadap aturan, jadwal, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku. Disiplin pada perawat tidak hanya berhubungan dengan kehadiran, tetapi juga ketelitian, kewaspadaan, konsentrasi, dan konsistensi mengikuti standar tindakan. Disiplin mendukung keteraturan proses kerja dan mengurangi risiko pelaksanaan tugas yang tidak sesuai prosedur.

Secara konseptual, komunikasi kerja membantu memastikan informasi dan instruksi dipahami; kerja sama tim memungkinkan tugas dilaksanakan secara terkoordinasi; sedangkan disiplin kerja mendorong kepatuhan terhadap ketentuan dan standar. Ketiga faktor tersebut diperkirakan berhubungan positif dengan kinerja perawat.

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. H2: kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. H3: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. H4: komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan antara tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah komunikasi kerja (X1), kerja sama tim (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat (Y). Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Sundari Medan. Data utama diperoleh melalui kuesioner kepada perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden sebagaimana dilaporkan dalam skripsi. Dokumen penelitian juga menyebut penggunaan wawancara, prasurvei, dan dokumentasi sebagai sumber pendukung.

Pengukuran variabel menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert. Instrumen yang dicantumkan dalam skripsi terdiri dari 15 butir untuk komunikasi kerja, 9 butir untuk kerja sama tim, 15 butir untuk disiplin kerja, dan 15 butir untuk kinerja perawat. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

Analisis meliputi pengujian instrumen, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$. Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat proporsi variasi kinerja perawat yang dijelaskan oleh model.

Hasil uji reliabilitas yang dilaporkan dalam lampiran menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,949 untuk komunikasi kerja, 0,913 untuk kerja sama tim, 0,943 untuk disiplin kerja, dan 0,929 untuk kinerja perawat. Uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. 0,200. Nilai tolerance untuk seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Uji Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi 0,931 untuk komunikasi kerja, 0,206 untuk kerja sama tim, dan 0,660 untuk disiplin kerja. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, hasil tersebut tidak menunjukkan masalah asumsi klasik yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = -14,650 + 0,381X1 + 0,642X2 + 0,455X3 + e. Koefisien ketiga variabel independen bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan positif dengan kinerja perawat ketika variabel lain dalam model dianggap konstan.

Nilai signifikansi pada keluaran SPSS yang ditampilkan sebagai 0,000 sebaiknya dibaca sebagai p < 0,001, bukan probabilitas yang benar-benar nol. Semua nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel 1,677 yang digunakan dalam skripsi, sehingga ketiga hipotesis parsial didukung oleh hasil pengujian.

Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja perawat

Komunikasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,381, nilai t sebesar 6,104, dan signifikansi yang dilaporkan 0,000. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi berkaitan dengan peningkatan kinerja perawat pada konteks penelitian ini.

Secara operasional, temuan tersebut dapat dipahami melalui kebutuhan perawat untuk menerima instruksi secara jelas, menyampaikan informasi mengenai kondisi pasien, serta melakukan serah terima dan koordinasi antarsif. Hasil prasurvei menunjukkan masih terdapat responden yang belum memahami informasi kerja secara jelas dan belum merasa nyaman dengan komunikasi di tempat kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa walaupun komunikasi berpengaruh signifikan, perbaikan proses komunikasi tetap relevan, terutama pada aspek kejelasan informasi, kesempatan mengonfirmasi instruksi, dan konsistensi penyampaian informasi.

Hasil deskriptif yang dijelaskan dalam kesimpulan skripsi menyebut indikator pemahaman secara umum sebagai aspek dengan hasil tertinggi, tetapi pemahaman informasi yang disampaikan rekan kerja dalam pelayanan pasien merupakan aspek yang relatif rendah. Oleh karena itu, rumah sakit dapat memperkuat prosedur komunikasi terstruktur saat pergantian sif, menggunakan konfirmasi ulang untuk instruksi penting, dan memastikan informasi penting pasien terdokumentasi serta tersampaikan kepada perawat yang bertugas.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja perawat

Kerja sama tim memiliki koefisien regresi sebesar 0,642, t-hitung 7,164, dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Koefisien B menunjukkan bahwa, dengan variabel lain dianggap konstan, kenaikan satu satuan skor kerja sama tim berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,642 satuan dalam model.

Dalam layanan keperawatan, anggota tim perlu membagi pekerjaan, saling membantu saat beban pasien meningkat, serta menjaga koordinasi agar tugas tidak terlewat atau tumpang tindih. Prasurvei menunjukkan 85% responden menyatakan aktif bekerja sama dan 80% menyatakan percaya terhadap kemampuan rekan kerja. Meski demikian, masih ada responden yang memberikan jawaban negatif, dan kesimpulan skripsi mengidentifikasi kekompakan sebagai aspek yang perlu ditingkatkan.

Implikasi manajerialnya adalah memperjelas pembagian peran, membangun kebiasaan saling membantu, dan menyelenggarakan evaluasi singkat antaranggota tim. Kekompakan bukan berarti menghindari perbedaan pendapat, tetapi memastikan bahwa perbedaan ditangani secara profesional dan informasi yang dibutuhkan untuk pelayanan tetap tersampaikan. Penguatan kerja sama tim dapat menjadi salah satu cara untuk menjaga kelancaran proses keperawatan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,455, t-hitung 7,305, dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, kepatuhan terhadap jadwal, ketentuan, prosedur, serta sikap teliti dan waspada berkaitan dengan kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja pada rumah sakit perlu dimaknai lebih luas daripada kepatuhan absensi. Perawat juga perlu menjaga konsentrasi ketika memberikan pelayanan, melaksanakan tindakan sesuai SOP, menyelesaikan dokumentasi secara tepat, serta menjalankan tanggung jawab sesuai pembagian tugas. Skripsi mencatat bahwa indikator tingkat kewaspadaan memiliki hasil tertinggi pada ketelitian tindakan, sementara kemampuan mempertahankan konsentrasi selama memberikan pelayanan menjadi aspek yang masih perlu diperhatikan.

Nilai Beta standar disiplin kerja sebesar 0,539 lebih tinggi daripada kerja sama tim (0,518) dan komunikasi kerja (0,444). Berdasarkan nilai koefisien terstandar dalam model ini, disiplin kerja merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling dominan di antara tiga variabel yang diuji. Temuan tersebut dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan sistem kepatuhan prosedur dan jadwal, disertai pengawasan yang edukatif serta evaluasi beban kerja. Namun, perbandingan dominansi ini terbatas pada variabel dan model yang digunakan dalam penelitian.

Pengaruh simultan ketiga variabel

Uji simultan menghasilkan F-hitung sebesar 49,150 dengan signifikansi 0,000, lebih tinggi daripada F-tabel 2,794 yang digunakan dalam skripsi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,735 berarti model menjelaskan 73,5% variasi kinerja perawat dalam sampel penelitian. Sisanya, 26,5%, tidak dijelaskan oleh tiga variabel dalam model dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak diuji. Nilai ini tidak berarti bahwa ketiga variabel secara kausal memastikan 73,5% kinerja pada semua rumah sakit, melainkan menggambarkan kemampuan penjelasan model pada data yang dianalisis.

Secara substantif, ketiga variabel saling melengkapi. Komunikasi memastikan informasi kerja diterima dan dipahami; kerja sama tim membantu koordinasi dan dukungan antarperawat; sedangkan disiplin menjaga kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Upaya peningkatan kinerja karena itu sebaiknya tidak hanya berfokus pada satu aspek, tetapi memadukan perbaikan komunikasi, pembentukan kekompakan tim, dan penerapan disiplin yang konsisten.

Tabel 1 Hasil Pengujian Instrumen

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Komunikasi kerja	0,381	0,444	6,104	<0,001
Kerja sama tim	0,642	0,518	7,164	<0,001
Disiplin kerja	0,455	0,539	7,305	<0,001

Secara keseluruhan, hasil pengujian instrumen dan asumsi regresi yang dilaporkan dalam skripsi mendukung penggunaan model untuk analisis lanjutan. Nilai Cronbach's Alpha pada keempat konstruk berada pada rentang 0,913–0,949, sehingga konsistensi internal instrumen dalam data penelitian tergolong tinggi berdasarkan kriteria yang digunakan peneliti. Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan signifikansi 0,200. Nilai tolerance variabel komunikasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,960; 0,973; dan 0,934, sedangkan VIF masing-masing sebesar 1,042; 1,028; dan 1,070. Hasil uji Glejser juga menunjukkan signifikansi di atas 0,05 untuk ketiga variabel. Informasi ini penting karena interpretasi regresi perlu disertai pemeriksaan terhadap kualitas instrumen dan kelayakan asumsi model,

bukan hanya bertumpu pada hasil uji hipotesis.

Koefisien regresi tidak terstandar menunjukkan perbedaan besaran perubahan skor yang diprediksi pada setiap variabel, sedangkan koefisien beta terstandar membantu membandingkan kekuatan relatif hubungan di dalam model yang sama. Koefisien B kerja sama tim sebesar 0,642 merupakan koefisien tidak terstandar terbesar, sementara beta terstandar disiplin kerja sebesar 0,539 merupakan yang tertinggi dibandingkan komunikasi kerja sebesar 0,444 dan kerja sama tim sebesar 0,518. Kedua ukuran tersebut menjawab pertanyaan yang berbeda. Oleh karena itu, pembahasan dominansi relatif dalam penelitian ini mengacu pada beta terstandar, sedangkan koefisien B dijelaskan sebagai perubahan skor prediksi sesuai satuan pengukuran yang digunakan.

Temuan komunikasi kerja memiliki arti praktis pada proses serah terima dan koordinasi tindakan. Dalam lingkungan pelayanan yang melibatkan pergantian sif, informasi yang tidak lengkap dapat menyulitkan perawat berikutnya memahami perkembangan kondisi pasien dan prioritas pelayanan. Hasil prasurvei dalam skripsi memperlihatkan bahwa 11 dari 20 responden (55%) menyatakan belum memahami dengan jelas informasi yang disampaikan dalam pekerjaan. Selain itu, 12 dari 20 responden (60%) menyatakan belum merasa senang dengan komunikasi di tempat kerja. Angka tersebut merupakan gambaran awal dari prasurvei, bukan hasil utama dari sampel penelitian 53 responden. Meskipun demikian, temuan awal itu sejalan dengan pentingnya memperkuat komunikasi dua arah, menyediakan kesempatan untuk bertanya, dan memastikan informasi penting dipahami sebelum tugas dilanjutkan.

Untuk kerja sama tim, prasurvei menunjukkan bahwa 17 dari 20 responden (85%) menyatakan berpartisipasi aktif dalam kerja sama, dan 16 dari 20 responden (80%) menyatakan percaya pada kemampuan rekan kerja. Sebanyak 17 responden (85%) juga merasakan adanya kekompakan dan kebersamaan yang baik. Persentase yang relatif tinggi ini memperlihatkan bahwa dasar kerja sama telah terbentuk, namun jawaban negatif dari sebagian responden mengingatkan bahwa pengalaman kerja tim belum sepenuhnya seragam. Perbedaan jadwal dinas, variasi pengalaman, dan tuntutan kerja yang berubah dapat memengaruhi konsistensi koordinasi. Karena itu, rumah sakit dapat mempertahankan praktik saling membantu sekaligus memperjelas pembagian tanggung jawab dan prosedur eskalasi ketika terjadi hambatan atau perbedaan pendapat.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan kepatuhan pada prosedur klinis, ketepatan waktu, dokumentasi, dan kemampuan menjaga konsentrasi. Rekapitulasi kinerja yang dicantumkan dalam skripsi menunjukkan bahwa nilai total turun dari 82,85 pada 2023 menjadi 74,35 pada 2024 dan meningkat kembali menjadi 80,50 pada 2025. Pola ini menunjukkan perbaikan setelah penurunan, tetapi nilai 2025 masih belum kembali ke capaian 2023. Dalam konteks tersebut, hasil regresi yang signifikan memberi alasan untuk terus memperhatikan praktik disiplin kerja. Namun, data agregat kinerja tahunan tersebut bersifat deskriptif dan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa perubahan skor tahunan disebabkan oleh satu variabel tertentu.

Implikasi hasil penelitian sebaiknya diterapkan sebagai perbaikan sistem kerja, bukan sekadar penekanan pada individu. Manajemen dapat mengevaluasi mekanisme serah terima, kelengkapan dokumentasi, kejelasan instruksi, dan pembagian tugas secara berkala. Pimpinan unit juga dapat menggunakan briefing singkat untuk menyampaikan perubahan prioritas pelayanan serta memastikan setiap anggota memahami perannya. Pada aspek disiplin, umpan balik yang jelas dan pembinaan yang konsisten dapat berjalan bersama pengawasan terhadap kepatuhan SOP. Langkah-langkah tersebut merupakan implikasi praktis yang diturunkan dari pola temuan penelitian,

dan efektivitasnya perlu dievaluasi melalui pemantauan indikator kinerja yang terukur.

Interpretasi hasil tetap memiliki batasan. Penelitian ini dilakukan pada satu rumah sakit dengan 53 responden dan mengandalkan data kuesioner untuk mengukur konstruk utama. Karena itu, temuan tidak otomatis dapat digeneralisasi ke semua rumah sakit dengan karakteristik tenaga kerja, pola shift, dan sistem pelayanan yang berbeda. Selain itu, nilai Adjusted R Square menunjukkan kemampuan penjelasan model terhadap variasi kinerja dalam data yang dianalisis, bukan bukti bahwa tiga variabel tersebut merupakan satu-satunya penyebab kinerja. Penelitian selanjutnya dapat menguji model pada beberapa rumah sakit, memadukan kuesioner dengan indikator kinerja objektif, serta mempertimbangkan faktor lain yang relevan berdasarkan kerangka teori dan data yang tersedia.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kinerja dalam organisasi pelayanan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individual, tetapi juga dibentuk oleh proses sosial dan aturan kerja. Perawat dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi pelaksanaan tugas tetap membutuhkan informasi yang tepat, dukungan rekan kerja, serta kepatuhan pada prosedur. Hubungan positif ketiga variabel dalam model memperlihatkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor tersebut secara terpadu. Dalam praktiknya, komunikasi, kerja sama, dan disiplin tidak berjalan secara terpisah: komunikasi membantu tim menyamakan pemahaman, kerja sama mengubah pemahaman itu menjadi koordinasi tindakan, dan disiplin memastikan tindakan dilakukan sesuai ketentuan.

Temuan mengenai komunikasi kerja sejalan dengan penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi, termasuk Anhar (2022), Astuti et al. (2023), serta penelitian lain yang membahas komunikasi dan kinerja. Penelitian terdahulu tersebut digunakan sebagai konteks pembanding dalam naskah sumber, sementara penelitian ini memberikan bukti pada lingkungan perawat Rumah Sakit Sundari Medan dengan model yang juga memasukkan kerja sama tim dan disiplin kerja. Dengan memasukkan tiga variabel secara bersamaan, analisis memberi gambaran bahwa komunikasi tetap mempunyai hubungan positif yang signifikan ketika variabel lain dalam model turut diperhitungkan.

Untuk kerja sama tim, hasil penelitian ini juga searah dengan kajian yang dirujuk dalam skripsi, seperti Akhdes dan Harsono (2025), yang membahas kerja sama tim dan pelatihan pada kinerja keperawatan. Konteks rumah sakit membuat kerja sama penting karena tugas pelayanan berhubungan satu sama lain dan membutuhkan pertukaran informasi lintas anggota. Meskipun skor prasurvei untuk partisipasi dan kepercayaan relatif tinggi, indikator kekompakan yang relatif lebih rendah menurut kesimpulan skripsi menunjukkan bahwa kerja sama aktif tidak selalu identik dengan keseragaman pengalaman kebersamaan. Organisasi dapat memperkuat aspek ini melalui koordinasi yang rutin, pembagian peran yang dipahami bersama, dan evaluasi setelah situasi pelayanan yang kompleks.

Pada disiplin kerja, temuan penelitian sejalan dengan rujukan yang dibahas dalam skripsi, antara lain Akbar dan Suryatni (2025), yang mengkaji kedisiplinan kerja dan kinerja perawat. Nilai beta terstandar yang relatif paling tinggi pada disiplin kerja mengisyaratkan bahwa dalam model ini disiplin memiliki hubungan relatif kuat dengan kinerja dibandingkan dua variabel lainnya. Namun, temuan tersebut perlu dipahami sesuai cakupan sampel dan variabel yang diuji, bukan sebagai dasar untuk mengabaikan faktor komunikasi maupun kerja sama.

Upaya peningkatan kinerja tetap perlu dirancang dengan pendekatan terpadu karena kepatuhan prosedur dapat menjadi lebih efektif apabila informasi jelas dan dukungan tim berjalan baik

SIMPULAN

Penelitian terhadap 53 responden di Rumah Sakit Sundari Medan menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (B=0,381; t=6,104; Sig.=0,000). Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan (B=0,642; t=7,164; Sig.=0,000), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (B=0,455; t=7,305; Sig.=0,000). Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (F=49,150; Sig.=0,000). Adjusted R Square sebesar 0,735 menunjukkan kemampuan model menjelaskan 73,5% variasi kinerja perawat.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen rumah sakit disarankan memperkuat komunikasi saat serah terima pasien, memastikan instruksi kerja disampaikan dengan jelas, dan menyediakan kesempatan untuk klarifikasi. Kerja sama tim dapat ditingkatkan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi berkala, serta kebiasaan saling membantu dan memberi umpan balik. Disiplin kerja perlu dipertahankan melalui kepatuhan pada SOP, ketepatan waktu, ketelitian, dan perhatian terhadap konsentrasi saat memberikan pelayanan.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan kinerja perawat, memperluas jumlah dan cakupan responden, serta menggunakan desain atau sumber data tambahan agar temuan dapat dibandingkan pada unit pelayanan dan rumah sakit yang berbeda. Interpretasi hasil perlu mempertimbangkan bahwa penelitian ini berfokus pada satu rumah sakit dan menggunakan data kuesioner dari sampel yang dilaporkan dalam skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, I. M., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh kedisiplinan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur. Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship, 6(1), 27–31.

Akhdes, & Harsono, Y. (2025). Pengaruh kerja sama tim dan pelatihan terhadap kinerja keperawatan Rumah Sakit Mentari Kabupaten Tangerang. Progressus Humanitatis, 1(1), 79–88.

Anhar, Kartin Aprianti. (2022). Pengaruh komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. Jurnal Medika: Medika, 5(1), 1–9.

Astuti, N. K. O. W., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2023). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Jurnal Emas, 4(1), 1673–1683.

Abubakar, R. (2021). Pengantar metodologi penelitian (Cetakan pertama). Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.

Afdhal, et al. (2023). Manajemen: Prinsip dasar memahami ilmu manajemen. Get Press Indonesia.

Batubara, R. W., Roni, S., Purba, R., Siahaan, R., Sunggu, B. I. O., & Wahyudi, D. A. (2025). Manajemen sumber daya manusia. Wawasan Ilmu.