

Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang

Muhammad Iqbal Ramadhan Aji¹, Suratmi², Nurul Hikmatul Qowi³

¹Program Studi Sarjana Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan , Indonesia

^{2,3}Program Studi Sarjana Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan , Indonesia

muhammadiqbalr216@gmail.com

Abstrak: Kinerja perawat rentan mengalami penurunan akibat rendahnya disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja perawat sehingga pelayanan keperawatan dapat diberikan secara optimal. Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan etos kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang. Penelitian kuantitatif dengan populasi 128 perawat, teknik *quota sampling* didapatkan sampel 93 perawat. Kuesioner menggunakan kuesioner etos kerja dan SDSP. Setelah ditabulasi, data dianalisis menggunakan uji *Spearman Rank* melalui SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki etos kerja kategori tinggi (58,1%) dan sebagian perawat memiliki kinerja kategori sedang (50,5%). Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja perawat ($r = 0,791$; $p = 0,000$). Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, maka semakin baik kinerja perawat di RSUD Ngimbang. Untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan upaya mempertahankan dan meningkatkan etos kerja melalui penguatan tanggung jawab, disiplin, komitmen profesional, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sehingga mutu pelayanan keperawatan dapat terus meningkat.

Kata kunci: Etos Kerja, Kinerja Perawat

Abstract: *Nursing performance is susceptible to decline due to factors such as low discipline, lack of responsibility, and insufficient commitment to professional duties. A strong work ethic is a critical factor influencing the enhancement of nursing performance, thereby ensuring the delivery of optimal nursing care. This study aimed to analyze the relationship between work ethic and the performance of nurses at RSUD Ngimbang. A quantitative study was conducted with a population of 128 nurses; a sample of 93 nurses was selected using quota sampling. Data were collected using questionnaires on work ethic and Six-Dimension Scale of Nursing Performance (SDSP) questionnaires. Following tabulation, data were analyzed using the Spearman Rank correlation test via SPSS 16.0. The results indicated that the majority of nurses possessed a "high" work ethic (58.1%), while a significant proportion demonstrated "moderate" performance (50.5%). Statistical analysis revealed a strong and significant correlation between work ethic and nursing performance ($r = 0.791$; $p = 0.000$). This indicates that higher levels of work ethic among nurses are associated with better performance at RSUD Ngimbang. To improve nursing performance, it is essential to maintain and cultivate a strong work ethic through the reinforcement of responsibility, discipline, professional commitment, and continuous competency development, ultimately contributing to the improvement of nursing service quality.*

Keywords: *Work ethic, nursing performance*

Pendahuluan

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai standar profesi, sehingga berkontribusi terhadap keselamatan pasien, kepuasan pasien, serta peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, kesalahan dalam pelaksanaan tindakan maupun pendokumentasian keperawatan, serta menurunkan mutu pelayanan kesehatan (Kurniawati et al., 2023).

Permasalahan kinerja perawat masih menjadi tantangan di berbagai negara. Penelitian (Sarıköse & Göktepe, 2022) menunjukkan bahwa 54,5% perawat di Turki memiliki kinerja yang

belum optimal. Di Indonesia, (Sarumaha et al., 2022) melaporkan bahwa sekitar 47,6%–53,4% perawat masih memiliki kinerja yang belum memadai, terutama pada aspek pelaksanaan asuhan keperawatan, pendokumentasian, serta tanggung jawab profesional. Penelitian (Wulandari et al., 2025) di rumah sakit daerah Provinsi Jawa Timur juga menunjukkan bahwa hanya sekitar 52% perawat yang memiliki kinerja baik, sedangkan 48% lainnya masih berada pada kategori belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat masih menjadi salah satu fokus utama dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang diduga berperan penting adalah etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan motivasi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara profesional (Rahmawati et al., 2023). Perawat dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, mematuhi standar operasional prosedur, bekerja secara disiplin, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta kinerja perawat secara keseluruhan (Hasanah et al., 2024).

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian (Ashari, 2023) menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat melalui penguatan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen profesional. Penelitian (Hermansyah et al., 2022) juga menjelaskan bahwa penguatan etos kerja mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta menurunkan risiko kesalahan dalam praktik keperawatan. Namun, penelitian mengenai hubungan etos kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang masih sangat terbatas, sehingga kondisi yang terjadi pada rumah sakit tersebut belum dapat dijelaskan secara ilmiah. Perbedaan karakteristik sumber daya manusia, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memungkinkan hasil penelitian pada rumah sakit lain tidak dapat digeneralisasikan secara langsung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pengukuran variabel dilakukan pada satu waktu pengamatan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah etos kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan etos kerja dengan kinerja perawat sehingga diharapkan dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Ngimbang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan pendekatan cross-sectional, yaitu pengukuran variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada waktu yang sama untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Penelitian dilaksanakan di RSUD Ngimbang pada bulan April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Ngimbang sebanyak 128 perawat. Sampel penelitian berjumlah 93 perawat yang dipilih menggunakan teknik quota sampling sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah etos kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner etos kerja dan kuesioner *Six-Dimension Scale of Nursing Performance* (SDSP) untuk mengukur kinerja perawat. Seluruh data yang diperoleh selanjutnya dilakukan proses editing, coding, scoring, dan tabulating sebelum dianalisis.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden, etos kerja, dan kinerja perawat. Selanjutnya, analisis bivariat menggunakan uji *Spearman Rank* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini telah memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian yang meliputi *informed consent*, kerahasiaan identitas responden (*confidentiality*), anonimitas (*anonymity*), serta menghormati hak responden untuk berpartisipasi secara sukarela.

Hasil dan Pembahasan

Etos Kerja Perawat di RSUD Ngimbang

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – Laki	26	28.0 %
2	Perempuan	67	72.0 %
	Total	93	100.0 %

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan sebagian besar (72,0%) berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 perawat dan hampir sebagian (28,0%) berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 perawat

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
----	------	-----------	------------

1	25-34 Tahun	53	57.0 %
2	35-45 Tahun	40	43.0 %
	Total	93	100.0 %

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan sebagian besar (57,0%) berusia 25–34 tahun sebanyak 53 perawat dan hampir sebagian (43,0%) berusia 35–45 tahun sebanyak 40 perawat.

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S1	68	73.1 %
2	D3	25	26.9 %
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan tabel 3 distribusi responden, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki Tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 68 atau 73,1% responden dan hampir sebagian memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 25 atau 26,9% responden.

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1-10 Tahun	55	59.1 %
2	11-20 Tahun	38	40.9 %
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan sebagian besar (59,1%) memiliki lama bekerja 1–10 tahun sebanyak 55 perawat dan hampir sebagian (40,9%) memiliki lama bekerja 11–20 tahun sebanyak 38 perawat.

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
1	Belum Menikah	2	2.2 %
2	Menikah	90	96.8 %
3	Janda/Duda	1	1.1 %
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan hampir seluruh (96,8%) berstatus menikah sebanyak 90 perawat, dan sebagian kecil (1,1%) berstatus janda/duda sebanyak 1 perawat.

Tabel 6 Karakteristik Responden berdasarkan ruangan

No	Ruangan	Frekuensi	Presentase
1	Ruang Flamboyan	15	16.1 %
2	Ruang Anggrek	15	16.1 %
3	Ruang Poli	12	12.9 %
4	Ruang Graha	8	8.6 %
5	Ruang IBS	11	11.8 %
6	Ruang IGD	14	15.1 %
7	Ruang NICU	7	7.5 %
8	Ruang ICU/HCU	11	11.8 %
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan sebagian kecil (16,1%) berasal dari Ruang Flamboyan dan Ruang Anggrek sebanyak 15 perawat, sedangkan sebagian kecil (7,5%) berasal dari Ruang NICU sebanyak 7 perawat.

Mengidentifikasi Etos Kerja Perawat di RSUD Ngimbang

Tabel 7 Frekuensi Etos Kerja Perawat di RSUD Ngimbang

No	Etos kerja	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	54	58.1%
2	Sedang	38	40.9%
3	Rendah	1	1.1%
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari 93 perawat didapatkan sebagian besar (58,1%) memiliki etos kerja tinggi sebanyak 54 perawat, hampir sebagian (40,9%) memiliki etos kerja sedang sebanyak 38 perawat, dan sebagian kecil (1,1%) memiliki etos kerja rendah sebanyak 1 perawat.

Mengidentifikasi kinerja Perawat Di RSUD Ngimbang

Tabel 8 Frekuensi Kinerja Perawat Di RSUD Ngimbang

NO	Kinerja	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	44	47.3%
2	Sedang	47	50.5%
3	Rendah	2	2.2%
	Total	93	100.0 %

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan sebagian (50,5%) memiliki kinerja kategori sedang sebanyak 47 perawat, hampir sebagian (47,3%) memiliki kinerja kategori tinggi sebanyak 44 perawat, dan sebagian kecil (2,2%) memiliki kinerja kategori rendah sebanyak 2 perawat.

Menganalisis Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang

Tabel 9 Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang

Kinerja									
No	Etos kerja	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Tinggi	41	44.1%	13	14.0%	0	.0%	54	58.1%
2	Sedang	3	3.2%	34	36.6%	1	1.1%	47	40.9%
3	Rendah	0	.0%	0	.0%	1	1.1%	1	1.1%
	TOTAL	44	47.3%	47	50.5%	2	2.2%	93	100.0%
<i>Hasil uji spearman rs= 0,791 P=0,000</i>									

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 93 perawat di RSUD Ngimbang didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki etos kerja dengan kategori tinggi yaitu sebesar (58,1%), kategori sedang yaitu (40,9%), dan kategori rendah sebesar (1,1%). Responden yang memiliki kinerja hampir besar berada pada kategori sedang yaitu sebesar (50,5%), kategori tinggi yaitu (47,3%), dan kategori rendah sebesar (2,2%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Ngimbang memiliki etos kerja dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki komitmen, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan. Tingginya etos kerja tersebut mengindikasikan bahwa perawat mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme sehingga dapat mendukung terciptanya pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Berdasarkan analisis setiap indikator, *Work as Central Life Interest* merupakan indikator dengan nilai tertinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya sehingga memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat melalui pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut mendorong perawat untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, mematuhi standar operasional prosedur, serta mempertahankan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hui et al., 2023) yang menyatakan bahwa perawat yang menjadikan pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya memiliki work engagement, komitmen organisasi, dan nilai kerja yang lebih tinggi. Demikian pula, (Hara et al., 2023) menjelaskan bahwa nilai kerja merupakan dasar terbentuknya sikap profesional, perilaku kerja, serta tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Semakin tinggi makna pekerjaan yang dimiliki seorang perawat, semakin besar pula komitmennya dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Menurut peneliti, tingginya indikator *Work as Central Life Interest* pada perawat RSUD Ngimbang tidak terlepas dari karakteristik profesi keperawatan yang menuntut dedikasi tinggi, tanggung jawab besar, serta pelayanan yang berorientasi pada keselamatan pasien. Kesadaran bahwa profesi perawat merupakan profesi pelayanan (*caring profession*) mendorong perawat untuk tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam membangun budaya kerja yang profesional serta meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Di sisi lain, indikator *Intrinsic Work Motivation* memperoleh nilai terendah dibandingkan indikator etos kerja lainnya. Meskipun masih berada pada kategori yang baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri perawat belum berkembang secara optimal. Artinya, sebagian perawat masih membutuhkan faktor eksternal, seperti penghargaan, dukungan organisasi, kesempatan pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan semangat dalam bekerja.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat (Jaaffar, 2023) yang menjelaskan bahwa intrinsic work motivation merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu karena adanya rasa

senang, kepuasan, makna pekerjaan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik, bukan semata-mata karena imbalan finansial. Penelitian (Ahlstedt et al., 2023) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan tingginya work engagement, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas pelayanan keperawatan. Perawat yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, berinisiatif mengembangkan kompetensi, serta mampu mempertahankan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

Menurut peneliti, rendahnya skor pada indikator motivasi intrinsik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, rutinitas pekerjaan yang monoton, keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi, maupun sistem penghargaan yang belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi dari dalam diri perawat. Apabila kondisi tersebut tidak mendapatkan perhatian, dalam jangka panjang dapat memengaruhi semangat kerja serta menurunkan produktivitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperkuat motivasi intrinsik melalui penyediaan program pengembangan profesional, pelatihan berkelanjutan, penghargaan atas prestasi kerja, supervisi yang suportif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan perawat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja perawat di RSUD Ngimbang berada pada kategori tinggi. Tingginya komitmen terhadap pekerjaan menjadi kekuatan utama dalam mendukung profesionalisme perawat, sedangkan aspek motivasi intrinsik masih memerlukan perhatian untuk terus ditingkatkan. Penguatan kedua aspek tersebut diharapkan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan sehingga berdampak pada meningkatnya keselamatan pasien, kepuasan pasien, serta mutu pelayanan rumah sakit secara menyeluruh.

Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Ngimbang memiliki kinerja dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan telah dilakukan sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku, namun belum seluruhnya dilaksanakan secara konsisten pada setiap aspek kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan agar seluruh dimensi kinerja dapat mencapai kategori yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis indikator, *Interpersonal Relation* merupakan indikator dengan nilai tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kemampuan yang baik dalam membangun hubungan interpersonal, menjalin komunikasi yang efektif, serta bekerja sama dengan pasien, keluarga pasien, maupun tenaga kesehatan lainnya. Kemampuan tersebut merupakan salah satu kompetensi penting dalam praktik keperawatan karena pelayanan kesehatan tidak hanya bergantung pada keterampilan klinis, tetapi juga pada kemampuan

menjalin hubungan yang terapeutik dan kolaboratif. Komunikasi yang efektif akan mempermudah proses identifikasi kebutuhan pasien, meningkatkan koordinasi antar profesi, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pemberian pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mersha et al., 2023) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan komponen utama dalam praktik keperawatan karena dibangun melalui komunikasi terapeutik, rasa saling percaya, dan interaksi yang efektif antara perawat dengan pasien. Hubungan interpersonal yang baik memungkinkan perawat memahami kondisi pasien secara lebih komprehensif sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih tepat dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Penelitian (Baek et al., 2023) juga menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik antarperawat berhubungan dengan meningkatnya *patient-centered care*, efektivitas kerja tim, serta mutu pelayanan kesehatan. Selain itu, (Younas et al., 2023) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara perawat, pasien, keluarga, dan profesi kesehatan lainnya berkontribusi terhadap peningkatan keselamatan pasien, kualitas pelayanan, serta kepuasan pasien.

Menurut peneliti, tingginya skor pada indikator *Interpersonal Relation* menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif di RSUD Ngimbang telah berkembang dengan baik. Perawat mampu membangun komunikasi yang positif, menghargai kerja sama tim, serta menjalin hubungan profesional dengan pasien maupun tenaga kesehatan lainnya. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan karena keberhasilan pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh koordinasi antarprofesi dan kemampuan komunikasi yang efektif. Hubungan interpersonal yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan pasien terhadap pelayanan yang diterima sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan pasien dan citra rumah sakit.

Di sisi lain, indikator *Leadership* memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator kinerja lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan perawat dalam mengoordinasikan pelayanan, mengambil keputusan, memberikan arahan kepada rekan kerja, serta menjadi teladan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih memerlukan penguatan. Meskipun sebagian besar responden merupakan perawat pelaksana, kemampuan kepemimpinan tetap menjadi kompetensi yang harus dimiliki karena setiap perawat dituntut mampu mengambil keputusan klinis, mengelola pelayanan kepada pasien, serta berkolaborasi secara efektif dalam tim keperawatan.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat (Specchia et al., 2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan keperawatan merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan tim dalam mencapai tujuan pelayanan yang berkualitas. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan kerja,

serta efektivitas kerja tim. Penelitian (Terkamo- et al., 2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kualitas pelayanan, kolaborasi antarprofesi, pengambilan keputusan klinis, dan kinerja perawat secara keseluruhan.

Menurut peneliti, rendahnya skor pada indikator *Leadership* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan pengalaman kerja, belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kepemimpinan, tingginya beban kerja, serta masih terbatasnya kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kemampuan manajerial. Kondisi tersebut menyebabkan perawat lebih berfokus pada penyelesaian tugas klinis dibandingkan dengan pengembangan kompetensi kepemimpinan. Apabila situasi ini terus berlangsung, kemampuan koordinasi, pengambilan keputusan, dan pembinaan terhadap rekan kerja berpotensi tidak berkembang secara optimal sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelayanan keperawatan.

Secara keseluruhan, kinerja perawat yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan di RSUD Ngimbang telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan upaya peningkatan agar seluruh dimensi kinerja berkembang secara optimal. Kekuatan utama perawat terletak pada kemampuan menjalin hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif, sedangkan aspek kepemimpinan masih menjadi area yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan budaya kerja kolaboratif yang telah terbentuk sekaligus meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, supervisi, *mentoring*, *coaching*, dan program pengembangan profesional berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja perawat secara menyeluruh, memperkuat keselamatan pasien, serta mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Ngimbang.

Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Ngimbang

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang berdasarkan uji Spearman Rank. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Etos kerja mencerminkan nilai, sikap, komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan motivasi yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Perawat yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai standar profesi, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, memanfaatkan waktu secara efektif, serta memberikan pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan dan keselamatan pasien. Sebaliknya,

rendahnya etos kerja dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan sehingga berdampak pada penurunan kinerja perawat (Christever et al., 2025). Oleh karena itu, etos kerja tidak hanya berfungsi sebagai nilai moral dalam bekerja, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rarasingtyas et al., 2025) yang menyatakan bahwa etos kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki tanggung jawab tinggi, disiplin, komitmen terhadap organisasi, dan profesionalisme mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat dengan etos kerja yang rendah. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Wulandari et al., 2025) yang menjelaskan bahwa etos kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan karena mendorong perawat bekerja sesuai standar operasional prosedur, menjaga mutu pelayanan, serta mengutamakan keselamatan pasien. Selain itu, penelitian (Sekar Arum, 2023) menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, dan konsistensi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan temuan univariat yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki etos kerja dalam kategori tinggi dengan indikator tertinggi *Work as Central Life Interest*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya sehingga memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas secara optimal. Pada sisi lain, kinerja perawat berada pada kategori sedang dengan indikator tertinggi *Interpersonal Relation*, yang menggambarkan kemampuan perawat dalam menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pasien, keluarga, maupun tenaga kesehatan lainnya. Kombinasi antara tingginya komitmen terhadap pekerjaan dan kemampuan membangun hubungan interpersonal menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Menurut peneliti, hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja perawat terjadi karena etos kerja menjadi landasan terbentuknya perilaku kerja yang profesional. Perawat yang memiliki etos kerja tinggi tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga memiliki dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sikap disiplin membuat perawat mampu mematuhi standar operasional prosedur, tanggung jawab mendorong penyelesaian tugas secara tepat dan tuntas, sedangkan komitmen terhadap profesi meningkatkan kesungguhan dalam memberikan asuhan keperawatan. Ketiga aspek tersebut secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja perawat.

Meskipun demikian, hubungan antara etos kerja dan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu. Berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, beban kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta supervisi dari manajemen rumah sakit juga dapat memengaruhi kinerja perawat. Perawat yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih mudah mempertahankan kinerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan sistem organisasi yang mampu memfasilitasi pengembangan profesional secara berkelanjutan. Sebaliknya, etos kerja yang baik dapat mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai.

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melalui penguatan etos kerja sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Rumah sakit perlu membangun budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, meningkatkan motivasi kerja, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan. Strategi tersebut diharapkan mampu memperkuat komitmen, tanggung jawab, dan disiplin perawat sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa etos kerja merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, semakin baik pula kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesi, memberikan pelayanan yang aman dan berkualitas, serta mendukung tercapainya mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, penguatan etos kerja perlu menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada keselamatan serta kepuasan pasien.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Ngimbang memiliki etos kerja dalam kategori tinggi, sedangkan kinerja perawat sebagian besar berada pada kategori sedang. Tingginya etos kerja menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme yang baik dalam melaksanakan tugas keperawatan. Di sisi lain, kinerja perawat yang masih didominasi kategori sedang menunjukkan bahwa meskipun pelayanan keperawatan telah berjalan dengan baik, masih diperlukan upaya peningkatan, terutama pada aspek kepemimpinan dan pengembangan kompetensi agar seluruh dimensi kinerja dapat mencapai kategori optimal.

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ngimbang ($r = 0,791$; $p = 0,000$). Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dilakukan melalui

penguatan etos kerja, seperti meningkatkan tanggung jawab, disiplin, komitmen profesional, serta motivasi intrinsik, yang didukung oleh pelatihan berkelanjutan, supervisi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien dapat terus ditingkatkan

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden perawat di RSUD Ngimbang yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, pihak RSUD Ngimbang, Universitas Muhammadiyah Lamongan, keluarga, serta rekan-rekan yang telah memberikan doa, dukungan, arahan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Ahlstedt, C., Moberg, L., Brulin, E., & Nyberg, A. (2023). International Journal of Nursing Studies Advances Do illegitimate tasks matter for registered nurses ' work motivation? A cross-sectional study based on a nationally representative sample of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(May), 100159. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100159>
- Ashari, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruangrawat Inap Rsud Pringsewu Factors Related To Work Productivity of Nurses in the Room Pringsewu Hospital Inpatient. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(1), 11–22. <https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIK>
- Baek, H., Han, K., Cho, H., & Ju, J. (2023). *Nursing teamwork is essential in promoting patient-centered care: a cross-sectional study*. 1–8.
- Christever, C., Dewi, S., & Nofierni, N. (2025). Work Ethic, Self-Efficacy and Quality of Work Life Improving Quality of Nurse Communication in Inpatient Patient Care. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 8(1), 14–21. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v8i1.822>
- Hara, Y., Asakura, K., Yamada, M., & Takada, N. (2023). *Development and psychometric evaluation of the nurses ' Work Values Scale*. July, 6957–6971. <https://doi.org/10.1002/nop2.1950>
- Hasanah, R. N., Nurlaily, A. P., & Saelan. (2024). Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rsud Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 14, 301–308. <https://eprints.ukh.ac.id/id/eprint/3234/1/NASPUB ROFIANA.pdf>
- Hermansyah, Riyadi, A., & Delfina, R. (2022). Cluster Analysis of the Productivity of Nurses' Work. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(3), 136–144. <https://doi.org/10.7454/jki.v25i3.1411>
- Hui, S., Tan, E., & Chin, G. F. (2023). *Generational effect on nurses ' work values , engagement , and satisfaction in an acute hospital*. 1–8.
- Jaaffar, T. (2023). *Investigating the complex relationships between leadership , psychological safety , intrinsic motivation , and nurses ' voice behavior in public hospitals using PLS-SEM*. 9(2), 165–175.
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). the Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.05>
- Mersha, A., Abera, A., Tesfaye, T., Abera, T., Belay, A., & Melaku, T. (2023). *Therapeutic communication and its associated factors among nurses working in public hospitals of Gamo*

- zone , southern Ethiopia : application of Hildegard Peplau ' s nursing theory of interpersonal relations. 1–10.
- Rahmawati, E., Agustina, H. R., & Yudianto, K. (2023). Factors Contributed to the Development of Work Engagement among Nurses in the Hospital: Narrative Review. *Journal of Nursing Care*, 5(3). <https://doi.org/10.24198/jnc.v5i3.42210>
- Rarasingtyas, L., Sari, Y., & Elisabeth, D. R. (2025). Empowering Nurses : The Influence of Work-Life Balance , Work Ethic , and Organizational Commitment on Nurse Performance. *IRJ: Innovation Research Journal*.
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Sarumaha, A., Girsang, E., Eliza Putri Lubis, Y., & Wahyuni Nasution, S. (2022). The Effect Of Characteristic, Psychological And Organizational Factors On Nurse Performance At Royal Prima Hospital. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 3(2), 249–253. <https://doi.org/10.51601/ijhp.v3i2.116>
- Sekar Arum. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No.(4), 890–900.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Pilla, A. Di, Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). *Leadership Styles and Nurses ' Job Satisfaction . Results of a Systematic Review*.
- Terkamo-, M. H. A., Kaakinen, M. P., Karki, S., Nurmeksela, A., Palonen, M., & Häggman-, M. P. A. (2023). *Relationships between nursing leadership and organizational , staff and patient outcomes : A systematic review of reviews*. February, 5920–5936. <https://doi.org/10.1002/nop2.1876>
- Wulandari, A. P., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perawat. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 1427–1441. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1509>
- Younas, A., Inayat, S., Molin, A. D., & Durante, A. (2023). *Nurses ' Challenges to Developing Interpersonal Relationships During Integrated Care for Complex Patients*. <https://doi.org/10.1177/01939459231189789>