

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA TAHUN 2023

Agustina Marna¹, Anita Bunga Manginte², Yunike Pilo³

Institut Toraja Raya Indonesia^{1, 2, 3}

agustinamarna4@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Salah satu tenaga kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Berdasarkan jumlah perawat dan jumlah penduduk di Indonesia, maka Indonesia mengalami kekurangan perawat. Hal ini dapat diketahui dari rasio perawat di Indonesia sebesar 10:10.000, sedangkan rasio ideal menurut WHO sebesar 18:10.000. Minimnya jumlah perawat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan kesehatan pada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.

Desain penelitian yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 47 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diuji secara statistik *Fishers Exact Test* dengan bantuan program computer SPSS dan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi

Analisis yang digunakan *Pearson Chi-Square*. Dari hasil penelitian ini diperoleh mayoritas dengan lingkungan kerja baik yaitu 33 responden (70,2%) dan mayoritas kinerja perawat tinggi yaitu 34 responden (72,3%). Hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,000$

Saran yang dapat dijadikan masukan bagi Rumah Sakit adalah dengan memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan secara kontinyu guna meningkatkan profesionalitas dalam melakukan pelayanan, menciptakan komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan dan memberikan kesempatan yang sama dan merata kepada semua perawat untuk menyampaikan saran dan masukan demi terciptanya kinerja yang bagus. Rekomendasi dari penelitian ini adalah meningkatkan kinerja perawat baik dari segi internal atau eksternal.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat*

Abstract

Hospitals are public service institutions to meet public health needs. One of the health workers who plays an important role in providing health services is a nurse. Based on the number of nurses and population in Indonesia, Indonesia is experiencing a shortage of nurses. This can be seen from the nurse ratio in Indonesia of 10:10,000, while the ideal ratio according to WHO is 18:10,000. The minimum number of nurses affects the provision of health services to patients. The aim of this research is to determine the relationship between the work environment and the performance of nurses at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency in 2023.

The research design used in this research is analytical descriptive with a cross sectional approach. The total sample was 47 respondents. Data was collected using a questionnaire and tested statistically using the Fishers Exact Test with the help of the SPSS computer program and presented in the form of tables and narratives.

The analysis used Pearson Chi-Square. From the results of this research, it was found that the majority had a good work environment, namely

33 respondents (70.2%) and the majority of nurses had high performance, namely 34 respondents (72.3%). The results of the Fisher's Exact Test statistical test obtained a p value = 0.000

Suggestions that can be used as input for hospitals are to provide continuous training to health workers in order to improve professionalism in providing services, create good communication between colleagues and superiors and provide equal and equal opportunities to all nurses to convey suggestions and input for the sake of creating good performance. The recommendation from this research is to improve nurse performance both internally and externally.

Keywords: Work Environment and Nurse Performance

Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan dua jenis pelayanan yaitu pelayanan administrasi dan pelayanan kesehatan. Pelayanan administrasi termasuk administrasi keuangan yang fungsi utamanya adalah membantu kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik dan layanan keperawatan. Keempat jenis pelayanan tersebut dilaksanakan pada Unit Pelayanan Teknis (UPT) seperti Unit Gawat darurat, Unit Rawat Jalan, Unit Rawat Inap, Unit Transfusi Darah, unit farmasi dan sebagainya. Pelayanan tersebut dilakukan oleh tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan dan sebagainya (Khafifah, 2023).

Peran perawat sebagai tenaga kesehatan sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan rumah sakit dan peningkatan kualitas rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sering berinteraksi langsung dengan pasien dan mempunyai waktu lebih banyak bersama pasien sehingga kualitas rumah sakit akan tercermin dari bagaimana cara perawat memberikan pelayanan. Jika kualitas pelayanan yang diberikan perawat baik maka semakin baik pula kualitas rumah sakit tersebut di mata pasien dan sebaliknya. Kunci utama dari keberhasilan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit ditentukan oleh perawat (Sutrisno dkk, 2017).

Peningkatan kerja sumber daya manusia (SDM) penting dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga perlu dilakukan upaya yang berkesinambungan untuk menghadapi tuntutan masyarakat. Sebagian besar staf di rumah sakit adalah perawat yang berjumlah 60% dari staf yang berada di rumah sakit. Perawat adalah tenaga medis yang hadir di setiap rumah sakit. Perawat yang berada di rumah sakit bertugas di bagian pelayanan rawat jalan, rawat inap ataupun pada poliklinik dan kegawatdaruratan. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan yang diolah Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,4 juta orang pada 2022. Dari jumlah tersebut, paling banyak berasal dari perawat dengan jumlah 563 ribu orang. Sedangkan di Toraja Utara jumlah perawat yang aktif yaitu 599 orang (Pramita, 2023).

Perawat merupakan seorang yang profesional mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan kesehatan. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menuntut setiap manajer untuk dapat memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja, tanpa kecuali masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Khafifah, 2023).

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap perawat karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut Luthans (2006) dalam Ghofar (2020) apabila kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para perawat. Memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien tentunya perawat harus memiliki kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja perawat. Menurut Wijaya dan Susanty (2017), lingkungan kerja merupakan seluruh objek di sekeliling karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap

Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat

tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana yang tersedia di rumah sakit seperti ruang kerja, penerangan, ventilasi, warna ruangan, keamanan, kebisingan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik Berdasarkan tabel 5.1, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas pada umur 26-35 tahun yaitu 22 responden (46,8%).

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Perempuan	43	91,5
Laki-Laki	4	8,5
Total	47	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.2, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas pada jenis kelamin perempuan yaitu 43 responden (91,5%).

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Pendidikan	Frekuensi(n)	Persentase(%)
DIII	27	57,4
S1	5	10,6
NERS	15	31,9
Total	47	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.3, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas pada pendidikan DIII yaitu 27 responden (57,4%).

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Lama Kerja	Frekuensi(n)	Persentase(%)
<5 Tahun	9	19,1
≥5 Tahun	19	40,4
≥10 Tahun	19	40,4
Total	47	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.4, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas lama kerja ≥5 dan ≥10 tahun yaitu masing-masing 19 responden (40,4%).

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Lingkungan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	33	70,2
Kurang	14	29,8
Total	47	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.5, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas dengan lingkungan kerja baik yaitu 33 responden (70,2%).

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
-----------------	---------------	----------------

~~Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat~~

Tinggi	34	72,3
Rendah	13	27,7
Total	47	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.6, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden mayoritas kinerja perawat tinggi yaitu 34 responden (72,3%).

Tabel 5.7
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Lingkungan Kerja	Kinerja F				Total		P
	Ti		Re		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	31	66	2	4,3	33	70,2	0,000
Kurang	3	6,4	11	23,4	14	29,8	
Total	34	72,3	13	27,7	47	100	

Sumber : Data Primer 2023

OR=56.833

Berdasarkan tabel 5.7, menunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat lingkungan kerja baik sebanyak 33 orang (70,2%) diantaranya kinerja perawat tinggi sebanyak 31 orang (66%) dan rendah sebanyak 2 orang (4,3%). Sedangkan lingkungan kerja kurang sebanyak 14 orang (29,8%) diantaranya kinerja perawat tinggi sebanyak 3 responden (6,4%) dan rendah sebanyak 11 orang (23,4%). Hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p=0,000$. Dengan demikian nilai p lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, ini berarti H_0 diterima atau ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023. Dari hasil analisa diperoleh pula nilai *Odds Ratio* 56.833 yang artinya bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peluang 56.833 kali lebih besar mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kab. Toraja Utara Tahun 2023

Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dirangkakan dengan teori dan penelitian orang lain yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kab. Toraja Utara Tahun 2023. Adapun pembahasan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 5.5, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden terdapat lingkungan kerja baik yaitu 33 responden (70,2%). Hal ini disebabkan oleh lingkungan rumah sakit baik dalam maupun luar ruangan bersih, dalam ruangan mendapat cahaya dengan intensitas yang cukup berdasarkan fungsinya, adanya hubungan baik dengan teman sejawat, hubungan baik dengan pimpinan, adanya komunikasi yang efektif antar perawat, adanya sarana dan prasarana yang memadai serta kebersihan lingkungan. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan fisik dan non fisik tempat karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Indikator yang diukur dalam hal ini adalah hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan pimpinan, sarana dan prasarana serta kebersihan lingkungan. Hal ini didukung teori menurut Edi Winata (2022), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah adanya hubungan baik dengan teman sejawat, hubungan baik dengan pimpinan, adanya sarana dan prasarana yang memadai serta kebersihan lingkungan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Dalam penelitian ini ditemukan pula lingkungan kerja kurang baik 14 (29,8%). Hal ini disebabkan oleh adanya suhu udara yang panas, ruangan tempat bekerja kurang nyaman yang mana pencayahannya tidak berfungsi dengan baik karena jendela yang tidak bisa dibuka sehingga hanya membuka gorden untuk mendapatkan pencahayaan serta letak ruangan yang berjauhan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Khafifah (2023)

yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja di sebuah rumah sakit maka kinerja perawat juga semakin tinggi.

Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 5.6, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden terdapat kinerja perawat tinggi yaitu 34 responden (72,3%). Hal ini dikarenakan tersedianya sarana dan fasilitas yang mendukung pekerjaan, perawat telah melakukan 5 tahapan proses keperawatan, perawat taat terhadap prosedur kerja serta didukung oleh lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang sehingga memberikan semangat kerja perawat yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini didukung pendapat Prihantoro (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal yang ada di rumah sakit.

Ditemukan pula kinerja perawat yang rendah sebanyak 13 responden (27,7%), hal ini disebabkan oleh perawat yang merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai, perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya, serta lingkungan tempat bekerja perawat kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan suhu ruangan yang panas, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan perawat, atasan yang kurang bijak dalam mengambil keputusan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Alfida, Widodo (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tinggi akan tercapai jika didukung lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung kondisi lingkungan yang sesuai, Sedarmayanti dalam Alfida, Widodo (2022).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,000$. Dengan demikian nilai p lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, ini berarti H_a diterima atau ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.

Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja baik sebanyak 33 responden (70,2%) dimana ditemukan kinerja perawat tinggi sebanyak 31 responden (66%). hal ini karena adanya dukungan dari lingkungan kerja itu sendiri dimana lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang maka akan memberikan semangat kerja, produktivitas kerja dan efektivitas kerja yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini didukung oleh pendapat Aguinis dalam Alfida, Widodo (2020) faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman, bersih, tenang, peralatan baik, teman sejawat baik dan pemimpin yang bijak akan memberikan kinerja yang baik bagi perawat.

Dalam penelitian ini juga ditemukan lingkungan kerja baik akan tetapi kinerja perawat rendah sebanyak 2 orang (4,3%), hal ini disebabkan karena beban kerja berat yaitu merasa kewalahan karena volume pekerjaan yang banyak, kelelahan dalam menjalankan tugas dan pergantian shift sering mundur. Hal ini terjadi karena jumlah perawat tiap shift tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban. Terkadang perawat juga merangkap sebagai petugas administrasi.

Dalam penelitian ini juga ditemukan pula lingkungan kerja kurang baik sebanyak 14 orang (29,8%) diantaranya kinerja perawat tinggi sebanyak 3 responden (6,4%), hal ini karena didukung oleh pendidikan yang tinggi dimiliki oleh perawat sehingga mampu mengaplikasikan dalam sebuah tindakan, adanya motivasi kerja, perawat sadar akan hal tanggungjawab yang tinggi, adanya pelatihan dan disiplin kerja bagi perawat. Menurut Ilham (2019), salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perawat adalah melalui pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan perawatan keterampilan teknis atau keterampilan dalam hubungan interpersonal. Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek.

Ditemukan pula lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja perawat rendah sebanyak 11 orang (23,4%), hal ini secara tidak langsung lingkungan kerja tersebut

berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat selain itu karena motivasi perawat sendiri kurang. Motivasi ini penting dimiliki oleh setiap perawat untuk menumbuhkan semangat supaya dapat memberikan hasil yang optimal dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit. Hal ini didukung teori Alfida dan Widodo (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain itu, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara prilakunya yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Wardani et al, 2020).

Hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,000$. Dengan demikian nilai p lebih kecil dari α (0,05), ini berarti H_a diterima atau ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja perawat.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, Herawani Azis (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS YARSI Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan

kerja (X1) sebesar 3,229 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 sehingga nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara individual antara Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y) dapat diterima. Sehingga semakin baik lingkungan kerja di sebuah RS maka kinerja perawat juga semakin meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kesimpulan

1. Berdasarkan distribusi frekuensi lingkungan kerja di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023 mayoritas dengan lingkungan kerja baik yaitu 33 responden (70,2%).
2. Berdasarkan distribusi frekuensi kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023 mayoritas kinerja perawat tinggi yaitu 34 responden (72,3%).
3. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

Daftar Pustaka

- Adi Tama Krisna, Dwityant Achmad. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Kraton Pekalongan*. [internet]. 2020 [dikutip tanggal 01 Mei 2023]. Tersedia dari <http://eprints.ums.ac.id/83155/>
- Alfida Rida dan Widodo Sri. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. [Internet]. 2022 Januari ;11(1),35-44 [dikutip tanggal 03 Mei 2023]. Tersedia dari <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/873/854>
- Kurniadi Anwar. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Edisi ke-1. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia; 2013
- Asmuji. *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Ed. Ke-3 [internet]. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media 2014. [dikutip tanggal 02 Mei 2023]. Tersedia dari <http://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=283808>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Ke-1 [internet]. Jakarta: Prenadamedia Grup 2018. [dikutip tanggal 01 Mei 2023]. Tersedia dari <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/d1b0f4c26567f9192acb0f03885c7d9e.pdf>
- Cahyani, S. M. *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat*. [Internet]. 2022 Februari ;12(1), 62–69 [dikutip tanggal 03 Mei 2023]. Tersedia dari <https://2trik.jurnalelektronik.com/index.php/2trik/article/view/2trik12113/12113>
- Gardjito A H, Musadieq M A, Nurtjahjono G E. *Pengaruh Motivasi Kerja dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. [internet] 2014 Agustus : 3 (1) : 1 – 8 [dikutip tanggal 05 Mei 2023]. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf>

Ghofar A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Published online. [internet].2020;1(2):1-15.[dikutip tanggal 03 Mei 2023]. Tersedia dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/529/472>

Jaya I Made L M. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi 1. [internet] Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia;2020 [dikutip tanggal 6 Mei 2023]. Tersedia dari <https://play.google.com/books/reader?id=yz8KEAAQBAJ&pg=GBS.PA41&hl=id>

Kamalia, Said, Risky. *Manajemen Keperawatan (Nursing Manajemen)*. Edisi 1. [internet] Bandung :CV.Media Sains Indonesia; 2020 [dikutip tanggal 05 Mei 2023]. Tersedia dari <https://play.google.com/books/reader?id=cLYHEAAAQBAJ&pg=GBS.PR2&hl=id>

Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, Herawani Azis. Pengaruh *Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI*. [internet]. 2023 April : 7 (2) : 144 – 152 [dikutip tanggal 01 Mei 2023]. Tersedia dari https://www.researchgate.net/publication/370546511_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Perawat_di_Rawat_Inap_RS_YARSI_Jakarta_2023

Kata Data Media Network. [internet] 2022. [dikutip tanggal 4 Mei 2023] Tersedia dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/25/ini-jumlah-tenaga-kesehatan-di-indonesia-pada-2022-terbanyak-dari-perawat>

Mutiara Rachel A. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Bratanata Jambi*. [internet]. 2022 [dikutip tanggal 01 Mei 2023]. Tersedia dari <https://repository.unja.ac.id/37140/>

Pangamean W R, Bidjuni H, Kallo V. Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp)*. [internet]. 2019 Februari : 7 (1) [dikutip tanggal 6 Mei 2023]. Tersedia dari <file:///C:/Users/HP/Downloads/ebawotong,+Wenda+R.+Pangamean.pdf>

Tandirerung Pramita. *File Anggota*. Toraja Utara: PPNI DPD Torut; 2023

Pridana S. *Buku Metode Penelitian Kuantitatif*. Ed. Ke 1. [internet]. Tangerang: Pascal Books; 2021 [dikutip tanggal 22 Mei 2023]. Tersedia dari [Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf \(unpas.ac.id\)](Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf (unpas.ac.id))

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prasetya A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Published online. [Internet]. 2014 Maret; 8(2):1-9. [dikutip tanggal 03 Mei 2023]. Tersedia dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>

Rismayanti LP. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap 48 Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada ditengah Pandemi COVID-19. *Bisma Jurnal Manajemen*. Published online [Internet]. 2021 Oktober : 7(2):2476-8782. [dikutip 9 Mei 2023]. Tersedia dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31718>

Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., dan Fatmasari, E.Y. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume5, Nomor 1. [internet]. Januari 2017 (ISSN:2356-3346). Tersedia dari <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>.

Wardani , et al. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan rekam Medis Di rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodingrat Lawang. *Juran Kesehatan Hesti Wira Sakti* Vol 8 No 1 2020

Wijaya H, Susanty E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi. *Jurnal Ecoment Global*. [internet]. 2017 Februari : 2 (1) : 40 – 50 [dikutiptanggal 05 Mei 2023]. Tersedia di https://www.researchgate.net/publication/335164155_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_INSTANSI_PEMERINTAH_DAERAH_KABUPATEN_MUSI_BANYUASIN_STUDI_KASUS_DINAS_PERTAMBANGAN_DAN_ENERGI_KABUPATEN_MUSI_BANYUASIN

Winata Edi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ke 1. [internet] NTB : Pusat Pengembangan Pendidikan dan penelitian Indonesia; 2022 [dikutip tanggal 5 Mei 2023]. Tersedia dari <https://play.google.com/books/reader?id=FgVjEAAAQBAJ&pg=GBS.PR1&hl=id>

Yulizar Y. Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Sos Rev*. [Internet]. 2019;2(1):145-149.[dikutip 03 Mei 2023]. Tersedia dari <https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/sosial/article/view/245>

