



## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU. MITRA MEDIKA AMPLAS

Septiani Arista Wahyuni<sup>1</sup>, Siti Saidah Nasution<sup>2</sup>, Farida Linda Sari Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
siti.saidah@usu.ac.id

### Abstrak

**Latar Belakang:** Kinerja perawat sangat penting dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja dan motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Lingkungan yang mendukung serta motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja perawat secara optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSU Mitra Medika Amplas. **Metode:** Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dilakukan pada 73 perawat di ruang rawat inap RSU Mitra Medika Amplas. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data menggunakan uji pearson pada tingkat kepercayaan 95%. **Hasil:** Sebagian besar perawat memiliki persepsi baik terhadap lingkungan kerja (72,6%) dan kinerja perawat juga baik (58,9%). Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat ( $p\text{-value} = 0,002$ ). **Kesimpulan:** Lingkungan kerja yang baik berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Pihak rumah sakit diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Perawat

### Abstract

**Background:** Nurses' performance is a crucial factor in determining the quality of health services in hospitals. A conducive work environment, both physically and non-physically, can affect nurses' performance in carrying out their duties. RSU Mitra Medika Amplas has experienced an increase in Bed Occupancy Rate (BOR) above the ideal standard and a high turnover rate among nurses, requiring attention to environmental factors that may affect their performance. **Objective:** This study aimed to analyze the relationship between the work environment and nurses' performance at RSU Mitra Medika Amplas. **Method:** This study used a quantitative correlational design. The sample of the study was 73 nurses working in the inpatient ward of RSU Mitra Medika Amplas. Data collection used a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out univariately, bivariate using the Pearson test with a confidence level of 95%. **Results:** The results of the analysis showed that most nurses had a good perception of the work environment as many as 53 people (72.6%), quite good as many as 19 people (26%), and less as many as 1 person (1.4%). The performance of nurses was known to be mostly in the good category as many as 43 people (58.9%), quite good as many as 30 people (41.1%). The results of the correlation test showed that there was a significant relationship between the work environment and the performance of nurses at RSU Mitra Medika Amplas ( $p\text{-value} = 0.002$ ). **Conclusion:** There is a significant relationship between the work environment and nurses' performance. A supportive, safe, and comfortable work environment can improve nurses' productivity and the quality of nursing care services in hospitals.

**Keywords:** Work Environment, Nurses' Performance

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

\* Corresponding author :

Address : Jalan Dr. T. Mansur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 202

Email : siti.saidah@usu.ac.id

Phone : 081284525427



## PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi medis, berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), memberikan pelayanan kesehatan lengkap baik penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2020). Misi pemerintah adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas agar mampu meningkatkan mutu pelayanan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan pemerintah.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan dalam suatu rumah sakit (Calundu dalam Tambuwun, 2020). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam melaksanakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan dirumah sakit yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan dikarenakan 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 (Ikhtiarini Dewi et al., 2024).

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan yang diolah Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,4 juta orang pada tahun 2022. Dari jumlah tersebut, paling banyak berasal dari perawat dengan jumlah 563 ribu orang. Sebagai salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) terbanyak yang mencapai 60%-70%, maka suatu organisasi atau rumah sakit perlu memperhatikan kinerja perawat supaya dapat bekerja secara optimal. Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah pembentahan dalam manajemen keperawatan dengan harapan adanya faktor kelolah yang optimal sehingga mampu menjadi wahana peningkatan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan sekaligus lebih menjamin kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan keperawatan (Sodali, Dian, & Abidin 2024).

Dalam pelayanan 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 (Ghofar dan Azzuhri, 2019). 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 (Alfida dan Widodo, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi kebersihan, kondisi fisik seperti lantai yang tidak miring, serta sirkulasi udara yang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan kondisi fisik yang mendukung, dapat menciptakan perasaan nyaman dan puas di antara pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian Amalia, K, P., dkk (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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 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. Ghofar dan Azzuhri (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa langsung antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Alfida dan Widodo (2022) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2022) memiliki arti sesuatu yang dicapai. Kinerja adalah hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena kinerja merupakan jawaban atas berhasil atau tidak tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa kinerja perusahaan menjadi pedoman keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, seluruh kinerja perusahaan perlu diukur setiap periode waktu tertentu. Selama ini pengukuran kinerja umumnya hanya dilakukan

secara tradisional. Pengukuran kinerja secara tradisional lebih menekankan kepada aspek finansial, padahal dalam mengukur kinerja suatu perusahaan tidak bisa hanya melihat dari sisi finansial, tetapi juga non finansial. Dengan hanya melihat ukuran-ukuran finansial saja tidak akan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan perusahaan. Dengan kelemahan-kelemahan ini, Untuk dapat mengukur kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka diciptakan suatu metode pendekatan yang mempertimbangkan empat aspek, antara lain keuangan atau finansial, pelanggan, proses bisnis internal serta proses pembelajaran dan pertumbuhan.

Balanced Scorecard atau kartu skor berimbang adalah suatu konsep pengukuran kinerja yang tidak hanya memperhatikan aspek keuangan saja namun juga memperhatikan aspek non-keuangan. Kinerja keuangan luar biasa secara berkesinambungan (Irawan, 2019). Pengukuran kinerja rumah sakit tidak semudah dilakukan pada organisasi lain yang hanya berfokus pada profit oriented. Rumah sakit selain profit hal lain yang penting dan perlu diperhatikan adalah pelayanan karena rumah sakit bukan organisasi yang hanya berfokus pada profit oriented namun juga pada pelayanan yang diberikan. Hal

tersebut merupakan sebuah tantangan bagi manajer dalam pengukuran kinerja karena tidak didasarkan hanya pada satu sektor saja tetapi dua aspek yaitu aspek financial yaitu profit dan aspek non financial yaitu pelayanan atau sosial. Pada dasarnya, pengembangan balanced scorecard baik pada sektor swasta maupun publik dimaksudkan untuk memberikan kepuasan bagi para pelanggan. Perbedaannya dapat dilihat dari tujuan maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Penerapan balanced scorecard pada sektor bisnis dimaksudkan untuk meningkatkan persaingan (competitiveness), sedangkan untuk sektor publik lebih menekankan pada nilai misi dan pencapaian (mission, value, effectiveness) dan juga untuk pengembangan balanced scorecard ini dilihat dari faktor internal maupun faktor eksternal.(Mansyur et al., 2023).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSU Mitra Medika Amplas didapatkan data jumlah seluruh perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSU Mitra Medika Amplas sebanyak 73 orang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang perawat pelaksana yang berada di ruang rawat inap RSU. Mitra Medika Amplas mengatakan lingkungan kerja di tempat mereka belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Terdapat konflik yang sering kali berlarut-larut tanpa penyelesaian yang efektif, sehingga memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Beberapa perawat mengeluhkan bahwa mereka sering kali terganggu oleh persoalan persoalan kecil dalam pekerjaan, yang seharusnya dapat diselesaikan dengan mudah namun justru menjadi beban yang menguras

energi. Mereka juga menyebutkan bahwa mereka cenderung lebih capek dalam menjalankan tugas mereka sebagai perawat karena jumlah BOR yang tiap bulan mengalami kenaikan sedangkan jumlah perawat yang terbatas. Data menunjukkan bahwa nilai Bed Occupancy Rate (BOR). Indikator ini memberikan gambaran tentang tingkat pemanfaatan tempat tidur di rumah sakit. Menurut data, tingkat hunian tempat tidur (BOR) di RSU Mitra Medika Amplas pada tahun 2024 didapatkan 114,4% yang artinya tidak efektif tetapi efisien.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas.

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 73 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSU Mitra Medika Amplas. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan pendekatan dilakukan dengan teknik purposive sampling. Adapun kriteria inklusi pada penelitian adalah perawat yang bekerja di ruangan rawat inap. Adapun kriteria ekslusinya adalah perawat yang sedang dalam masa cuti saat proses pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Demografi Responden di RS Mitra Medika Amplas (n=73)

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Umur 17–25	28	38.4
Tahun		
Umur 26–35	38	52.1
Tahun		
Umur 36–45	7	9.6
Tahun		
Umur 46–55	0	0.0
Tahun		
Laki-laki	4	5.5
Perempuan	69	94.5
DIII Keperawatan	54	74.0
Ners	18	24.7
Ners Spesialis	0	0.0
S2 Keperawatan	1	1.4
< 1 Tahun Lama	22	30.1
Kerja		
> 1 Tahun Lama	51	69.9
Kerja		
Kawin	32	43.8
Belum Kawin	41	56.2

Tabel 1 menunjukkan distribusi demografi dari 73 responden perawat di RSU Mitra Medika Amplas. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok umur **26–35 tahun** sebanyak 38 orang (52,1%), diikuti kelompok usia **17–25 tahun** sebanyak 28 orang (38,4%), dan kelompok usia **36–**

**45 tahun** sebanyak 7 orang (9,6%), sementara tidak ada responden berusia 46–55 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh **perempuan** sebanyak 69 orang (94,5%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 4 orang (5,5%). Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan **DIII Keperawatan** sebanyak 54 orang (74,0%), diikuti oleh lulusan **Ners** sebanyak 18 orang (24,7%), dan **S2 Keperawatan** sebanyak 1 orang (1,4%), sementara tidak ada responden yang berpendidikan Ners Spesialis. Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden telah bekerja **lebih dari 1 tahun** yaitu sebanyak 51 orang (69,9%), sedangkan yang bekerja **kurang dari 1 tahun** berjumlah 22 orang (30,1%). Dari segi status pernikahan, sebagian besar responden berstatus **belum kawin** sebanyak 41 orang (56,2%), sedangkan yang sudah kawin berjumlah 32 orang (43,8%).

Tabel 2 Lingkungan kerja

Kategori Lingkungan Kerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Baik	53	72.6
Cukup Baik	19	26.0
Kurang Baik	1	1.4

Tabel 2 menggambarkan distribusi frekuensi persepsi responden terhadap **lingkungan kerja** di RSU Mitra Medika Amplas. Dari total 73 responden, sebagian besar menilai lingkungan kerja berada dalam kategori **baik** sebanyak 53 orang (72,6%). Sebanyak 19 orang (26,0%) menilai lingkungan kerja mereka **cukup baik**, sementara hanya 1 orang (1,4%) yang menilai **kurang baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja di rumah sakit, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang merasakan kondisi kerja kurang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, tetap diperlukan agar seluruh tenaga perawat dapat merasakan dukungan yang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 3: Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kategori Kinerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Baik	43	58.9
Cukup Baik	30	41.1

Tabel 3 memperlihatkan distribusi frekuensi kinerja perawat di RSU Mitra Medika Amplas. Dari total 73 responden, mayoritas memiliki kinerja dalam kategori **baik** sebanyak 43 orang (58,9%), sedangkan sisanya sebanyak 30 orang (41,1%) berada pada kategori **cukup baik**. Tidak terdapat responden yang menunjukkan kinerja di bawah kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh perawat telah memenuhi standar

minimal kinerja yang diharapkan. Meskipun demikian, proporsi yang cukup besar pada kategori “cukup baik” menunjukkan adanya peluang untuk peningkatan kompetensi, motivasi, dan dukungan kerja agar lebih banyak perawat dapat mencapai kategori kinerja “baik” atau bahkan “sangat baik”.

Tabel 4: Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Variabel	p-value	r
Lingkungan Kerja vs Kinerja Perawat	0.002	0.356

Tabel 4 menampilkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment antara **lingkungan kerja** dan **kinerja perawat** di RSU Mitra Medika Amplas. Nilai **p-value = 0,002** ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi (**r**) sebesar **0,356** mengindikasikan hubungan positif dengan kekuatan korelasi yang tergolong lemah. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat, maka cenderung semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Meskipun tingkat kekuatannya lemah, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa faktor lingkungan kerja tetap berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perawat, sehingga perbaikan pada aspek ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan keperawatan.

Berdasarkan asumsi peneliti Asumsi peneliti bahwa lingkungan kerja fisik (ketersediaan alat sarana dan fasilitas, keamanan, penerangan) maupun non fisik memang mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang perawat dalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat dimana perawat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung. Kenyamanan perawat didalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Kondisi lingkungan fisik ruang perawatan memerlukan situasi yang tenang, nyaman, asri, tenram, bersih serta kerjasama antar tim yang dapat memudahkan proses pekerjaan sehingga apa yang dikerjakan pun akan menjadi lebih efisien. Sebuah dukungan dan rasa saling memiliki dalam sebuah lingkungan kerja dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Setiap anggota tim akan saling membantu, mengandalkan satu sama lain, dan membangun kepercayaan di dalam kelompok tersebut. Jika teamwork dan kolaborasi sudah dicapai, lingkungan kerja yang dibangun juga sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang baik. Elina Rahma dan

Terdapat Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSU. Mitra Medika Amplas. Askar (2018) menyatakan bahwa dengan semakin cocok dan nyamannya lingkungan kerja yang ditempati akan semakin tinggi pula tingkat kinerja

yang dihasilkan karyawan. Sebaliknya semakin rendah dan buruk lingkungan kerja yang di tempati, maka semakin rendah kinerja karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal dan Hotlin, (2019) dan sugiarti, (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ponkesdes di kabupaten Trenggalek dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siahaan & Bahri (2019) yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Bukhari & Pasaribu (2019) menemukan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Khafifah, dkk (2023) menunjukkan 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). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 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. Alfida dan Widodo (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara **lingkungan kerja** dan **kinerja perawat** di RSU Mitra Medika Amplas. Mayoritas perawat memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja mereka berada pada kategori **baik** (72,6%), dan mayoritas kinerja perawat juga berada pada kategori **baik** (58,9%). Hasil uji korelasi menunjukkan nilai **p-value = 0,002** ( $< 0,05$ ) dan koefisien korelasi **r = 0,356**, yang berarti terdapat hubungan positif namun dengan kekuatan korelasi yang lemah. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, berpotensi meningkatkan kinerja perawat. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar perawat sudah memiliki kinerja baik, masih terdapat peluang untuk peningkatan melalui optimalisasi fasilitas kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, serta manajemen kerja yang lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. *Jurnal UMMI*, 9–21. [https://eprints.ummi.ac.id/835/2/Jurnal\\_Hadi\\_Abdillah.pdf](https://eprints.ummi.ac.id/835/2/Jurnal_Hadi_Abdillah.pdf)
- Ade R. S. (2024) Gambaran Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024. Skripsi. STIKes Santa Elisabeth Medan.
- Adelia, T., & Halin, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan LingkunganKerjaTerhadapKinerjaPerawat Pada RsAkGaniPalembang. *JEMSI* (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(2).
- Adila Indah. (2023). Hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian proses keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi
- Adi Tama, K., & Dwityant, A. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Adriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. " X " Sidoarjo. Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan) Vol 2 No 2, 121-140.
- Almeida, J. R., Figueiredo, T. R., & Lucas, S. M. (2024). Work environment and nurse well-being in hospital settings: A correlational study. *Healthcare*, 12(3), 345–356. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030345>
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alanazi,A. N.,Alanazi, H. N.,Aldhaferi, B.A.,Albnaqi, F. F.,Alsalem, N. N., & Alshridi, N. H. (2022). Chelonian Conservation And Biology. 17(2), 4140–4149.
- Alfian, A. R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di Rsud Dr. Adnan Wd Payakumbuh. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.25077/jk31.1.1.27-34.2020>
- Alfida,R.,&Widodo,S.(2022).PengaruhBebanKerja Dan LingkunganKerjaTerhadap KinerjaPerawatRuangIsolasiRsauDr.Esawan AntariksaHalimPerdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya*

- Pasca Scientia*,  
11(1), 35–44.  
<Https://Doi.Org/10.35968/Jimspc.V11i1.873>
- Amalia, K. P., Sumijatun, S., & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rawat Inap Rs Yarsi Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 7(2), 144–152.  
<Https://Doi.Org/10.52643/Marsi.V7i2.3038>
- AngeliBrSurbakti,&SelfinYantiTelaumbanua.(2023 ).AnalisisFaktorPenyebab Rendahnya Bed Occupancy Rate (Bor). *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(5), 958–964.  
<Https://Doi.Org/10.55123/Insologi.V2i5.2712>
- Angin,E.P.,Zulfendri,&Nasution,S.S.(2021).Beban Kerj aDanLingkunganDengan Stres Kerja Perawat Di RawatInap Rsj. Prof.M. Ildrem SumateraUtara. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12, 413–421. <Www.Stikes-Khediri.Ac.Id>
- Anoraga, Pandji. (2010). Ekonomi Islam Kjian Makro dan Mikro. Yogyakarta: PT. Dwi Chandra Wacana.
- Arciniegas Paspuel, O. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kedir
- Ariko, R., & Sumarni, T. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*, 10(1).
- Ariko, R., & Sumarni, T. (2021). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(1), 12–19. <https://doi.org/10.32534/jik-umc.v10i1.1975>
- Avicennianing Tyas, R., & Meliala, A. (2024). *The Relationship Of Compensation Satisfaction, Work Motivation, And Nurse Performance At Ugm Academic Hospital*. 26(04), 132–137.
- Ayalew,F.,Kibwana,S.,Shawula,S.,Misganaw,E.,A bosse ,Z.,VanRoosmalen, J.,Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding Job Satisfaction And Motivation Among Nurses In Public Health Facilities Of Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *BMC Nursing*, 18(1), 1–13. <Https://Doi.Org/10.1186/S12912-019-0373-8>
- Azmie,N.,Nasution,S.S.,&Zulfendri,Z.(2024).The Influence Of Nurses Perceptions Of Accreditation Ratings On Nurse PerformanceIn General Hospital Of Sabang City. *Jurnal Endurance*, 9(1), 92–100.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379  
<Https://Doi.Org/10.32883/Hcj.V5i1.730>
- Budhiana, R., Suardani, N. M., & Wahyuni, D. P. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Bali Mandara. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(2), 187–194.
- Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela*. 2, 241–247.ewi,M.,&Zestin,R.(2014).Hubungan Kepemimpinan Dan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Juurnal Managemen Keperawatan*, 2(1), 13–21.
- Dian Fitri Cahyani, S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja (Studi Pada Pt. Dasaplast Nusantara Jepara). Proceeding Sendiu, 978-979
- Diantika, A. H., Arso, S. P., & Dwiantoro, L. (2024). The influence of work climate on nurse performance: A scoping review. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(S6), 1029–1036.<https://doi.org/10.37287/ijghr.v6iS6.5150>
- Elyana, A., Erawantini, F., & Suratmi, S. (2020). Analisis Faktor Penyebab Penurunan BOR Di RSUD Sleman. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 28–33. <Https://Doi.Org/10.25047/J-Remi.V2i1.2131>
- ErnaWijaya.(2019).Penilaian Kinerja Perawat Manager Di Rumah Sakit Baptis Kediri. *Angewandte Chemie International Edition*,6(11),951– 952..2.
- Ervin, Rona Tanjung, Linayati Lestari, (2021) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Vol. 10. 3 : 608-618
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46. <Https://Doi.Org/10.32584/Jkmk.V5i1.1362>
- Festika, Y., Nababan, D., Priajaya, S., Silitonga, E., & Sitorus, E. J. (2023). Hubungan motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Pandan. Prepotif: *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(3), 2195–2210. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i3.8842>

- Flora, S., Tarigan, N., & Simatupang, R. (2024). *Hubungan Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Puskesmas Telaga Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo The Relationship Between The Quality Of Health Services And The Satisfaction Of Inpatients At The Telaga Community Health Center*, . 7(5), 1711–1716. <Https://Doi.Org/10.56338/Jks.V7i5.5335>
- Frush,B.W.,Richardson,T.L.,&Krantz,M.S.(2022).K inerj a Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Annals Of Medicine And Surgery*, 75, 230–238. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Amsu.2022.103388>
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, Q. N. (2021). *Sitanala Tangerang*. 6(2), 83–96. Hastono, Sutanto Priyo. 2016. Analisis Data pada Bidang Kesehatan. Depok. PT RajaGrafindo Persada Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care And Health Technology Journal*, 1(2), 47– 54.
- Hasriyani, Takdir Tahir, R. A. (2024). Metode Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: A Scoping Review. *Jurnal Keperawatan*, 16(1), 383–396.
- Hassira,&Kasmiruddin.(2023).PengaruhLingkunganKerjaDanStresKerjaTerhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(1), 2360– 2368.
- Herzberg,F. (1959).MotivasiUntukBekerja.New York:JohnWiley&Sons. Herzberg, Frederick. 1964. The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator* (27), 3-7
- Herzberg, F. (2019). Relevansi Teori Dua Faktor Dalam Motivasi Perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan* , 27(4), 556– 562.
- Hidayat Faozi, & Tri Sumarni, A. S. S. (2024). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Tingkat Kepuasaan Pasien Di Klinik Utama Wishnu Husada Kabupaten Banyumas. 11(1), 21–34.